

COMUNE DI TRENTO

GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

2023

INDICE

| | |
|--|-----------|
| 1. PREMESSA..... | 3 |
| 2. LE NORME..... | 4 |
| 3. DEFINIZIONE DEI CRITERI E DEI PARAMETRI PER LA VALUTAZIONE DEI SERVIZI..... | 7 |
| 4. RAPPORTO PUNTEGGI - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE..... | 9 |
| 5. VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DI SERVIZIO..... | 10 |
| 6. POSIZIONI DI STAFF..... | 12 |
| 7. POSIZIONI DI AREA..... | 14 |
| 8. TRATTAMENTO ECONOMICO DEL DIRETTORE GENERALE..... | 8 |
| 9. RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE..... | 15 |
| 10. RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEI DIRIGENTI INCARICATI DELLA FUNZIONE DI VICESEGRETARIO GENERALE E DI SOSTITUTO DEL DIRETTORE GENERALE..... | 15 |
| 11. ROTAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI..... | 15 |
| 12. DISPOSIZIONI FINALI..... | 16 |

1. PREMESSA

Il contratto provinciale per l'area della dirigenza sottoscritto il 07.10.1996, poi confermato dal contratto 19.06.1998, ha ridefinito la struttura retributiva del personale appartenente all'area della dirigenza.

Infatti, dal precedente sistema che prevedeva uno stipendio tabellare più un'indennità di qualifica fissa, si passa ad un sistema nel quale le indennità diventano variabili all'interno di una determinata forbice; in particolare è previsto che ogni dirigente percepisca una voce retributiva variabile costituita dalla retribuzione di posizione il cui ammontare varia fra un minimo ed un massimo stabiliti dalla contrattazione collettiva. L'applicazione del nuovo sistema retributivo è subordinata alla riorganizzazione della struttura dell'ente e alla conseguente valutazione e graduazione delle posizioni dirigenziali.

Con deliberazione del Consiglio comunale 26.03.1996 n. 36 è stato approvato il progetto di riorganizzazione e con deliberazione della Giunta comunale 19.06.1997 n. 1347 è stata effettuata la valutazione delle posizioni relative alle strutture organizzative previste in tale progetto di riorganizzazione. I criteri e parametri di valutazione delle posizioni sono stati oggetto di confronto con le Organizzazioni Sindacali aziendali il giorno 05.06.1997, nel corso di apposito incontro, mentre lo studio sulla valutazione dei risultati della riorganizzazione dei servizi e le conseguenti modifiche è stato oggetto di informazione e confronto in data 05.06.1998 e 15.04.1999. Successivamente il documento è stato modificato in coerenza con i contenuti dei contratti collettivi vigenti nel tempo.

In data 27.12.2005 è stato sottoscritto il contratto collettivo provinciale di lavoro 2002-2005 del personale dell'area della dirigenza e segretari comunali, che ha fra l'altro aggiornato il trattamento economico della dirigenza. Successivamente sono stati sottoscritti numerosi accordi, fra i quali vanno da ultimo ricordati:

- accordo modificativo dell'accordo provinciale per il personale dell'area della dirigenza e segretari comunali del comparto autonomie locali concernente il rinnovo del CCPL per il quadriennio giuridico 2006/2009 ed il biennio economico 2008/2009, sottoscritto in data 11.12.2008;
- accordo provinciale per il personale dell'area della dirigenza e segretari comunali del comparto Autonomie locali concernente il rinnovo del CCPL per il quadriennio giuridico 2006/2009 ed il biennio economico 2008-2009, sottoscritto in data 22.10.2008;
- accordo di modifica del CCPL 2002/2005 di data 27.12.2005 per il personale dell'area della dirigenza e dei segretari comunali del comparto delle autonomie locali sottoscritto in data 02.05.2012;
- accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo provinciale di lavoro 2016/18, biennio economico 2016/17 del personale della medesima area della dirigenza e segretari comunali sottoscritto in data 29.12.2016;
- accordo per il rinnovo del contratto collettivo provinciale di lavoro 2016/2018 del personale dell'area della dirigenza e segretari comunali del comparto Autonomie locali sottoscritto il 29/10/2018.
- accordo per il riconoscimento dell'indennità di vacanza contrattuale nei confronti del personale del comparto Autonomie locali - area della dirigenza e segretari comunali, sottoscritto in data 10 novembre 2020
- accordo integrativo del ccpl 2016/2018 per il personale dell'area della dirigenza e dei segretari comunali del comparto Autonomie locali, sottoscritto in data 02 febbraio 2022
- accordo per il riconoscimento dell'indennità di vacanza contrattuale per il triennio 2022-2024 nei confronti del personale dell'area della dirigenza e segretari comunali del comparto Autonomie locali, sottoscritto in data 30 dicembre 2022
- accordo stralcio - parte economica - per il rinnovo del contratto collettivo provinciale di lavoro per il triennio 2019/2021 per il personale dell'area della dirigenza e dei segretari comunali del comparto Autonomie locali , sottoscritto in data 13 marzo 2023
- accordo per la sostituzione dell'allegato 2) dell'accordo stralcio - parte economica - per il rinnovo del contratto collettivo provinciale di lavoro per il triennio 2019/2021 per il

personale dell'area della dirigenza e dei segretari comunali del comparto Autonomie locali di data 13 marzo 2023, sottoscritto in data 17 aprile 2023.

Con deliberazione del Consiglio comunale 9.12.2020 n. 147 è stata modificata la tabella A Strutture organizzative del Regolamento organico generale del personale. Con successiva deliberazione del Consiglio comunale 07.12.2021 n. 174, immediatamente esecutiva, sono state approvate le modifiche al R.O.G.P., che prevede la soppressione del riferimento alla "Tabella allegato A", demandando alla Giunta l'individuazione e denominazione dei Servizi nel rispetto del limite massimo di cui all'art.5 c.5 del R.O.G.P.

Con deliberazione della Giunta comunale 26.04.2023 n. 106, la Giunta comunale, come disposto dall'art. 5 del R.O.G.P., ha provveduto alla ripartizione delle competenze e, quindi, all'individuazione delle attribuzioni di ciascuna struttura organizzativa. Le modifiche disposte con tali deliberazioni sono operative dal 2 maggio 2023.

Con deliberazione della Giunta comunale 05.06.2023, la Giunta comunale ha approvato l'ipotesi di Accordo decentrato sottoscritta dalle Organizzazioni Sindacali aziendali a seguito della riunione di data 18 maggio 2023, e autorizzato la Direttrice generale alla sottoscrizione dell'Accordo sindacale decentrato relativo alla clausola di salvaguardia di cui all'art. 14 dell'accordo integrativo del CCPL 2016-2018 per il personale dell'area della dirigenza e segretari comunali del comparto autonomie locali sottoscritto in data 2 febbraio 2022;

Si rende ora pertanto necessario aggiornare il presente documento, nel mantenere fermi i criteri e i parametri per la valutazione dei servizi e le relative graduazioni, anche in previsione della scadenza degli attuali incarichi al 31.12.2023, provvedendo all'aggiornamento dei riferimenti normativi e contrattuali ivi contenuti alla normativa vigente, e all'aggiornamento delle denominazioni delle posizioni dirigenziali, come ridefinite in esito alla riorganizzazione della struttura amministrativa, ivi compresi i riferimenti per il trattamento delle posizioni in comando, aggiornando i seguenti paragrafi: 1, 2, 5, 7, 8.

2. LE NORME

Le disposizioni contrattuali in materia di retribuzione di posizione:

Art. 89 del contratto provinciale per l'area della dirigenza e segretari comunali 27.12.2005 (come modificato dall'art. 22 Accordo provinciale biennio economico 2006/2007 - parte giuridica 2006/2009 del personale della dirigenza e segretari comunali del comparto Autonomie locali sottoscritto in data 20.06.2007):

Retribuzione di posizione e di risultato

1. Gli enti determinano i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne.
2. La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, attribuendo un punteggio differenziato con riferimento a ciascuna posizione dirigenziale prevista nell'assetto organizzativo dell'ente. La graduazione e, quindi, l'attribuzione dei punteggi avviene distintamente per le posizioni di direzione di struttura e per le posizioni di staff (professionale, studio e ricerca) secondo criteri generali da determinarsi previa informazione alle organizzazioni sindacali.
3. *(omissis)*
4. Il limite massimo della retribuzione di posizione è fissato nell'Allegato 2).(*)
5. *(omissis)*
6. *(omissis)*

7. In caso di revoca dell'incarico di dirigere una struttura a seguito di valutazione negativa o di rinuncia all'incarico attribuito al dirigente non viene corrisposta alcuna retribuzione di posizione e di risultato.

(*) rif. tabella ALLEGATO 2) all'accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo provinciale di lavoro 2016/18, biennio economico 2016/17 sottoscritto in data 29.12.2016.

Art. 16 dell'accordo provinciale per il rinnovo del CCPL quadriennio giuridico 2006/2009 biennio economico 2008/2009 di data 22.10.2008:

Incremento retribuzione di posizione

1. La retribuzione di posizione in godimento ai dirigenti dei comuni è incrementata dell'1,7% dal 01 gennaio 2008 e di un ulteriore 2% dal 01 gennaio 2009, con arrotondamento delle misure risultanti all'euro superiore.
2. Nella valutazione dell'attività del dirigente addetto all'Avvocatura dei Comuni, dovrà essere valutata l'attività defensionale svolta con riferimento anche alla possibilità di patrocinio davanti alla Corte di Cassazione.

Art. 97 CCPL 2002/2005 di data 27.12.2005 (come modificato dall'art. 29 Accordo biennio economico 2006/2007 - parte giuridica 2006/2009 di data 20.6.2007 e dall'art. 26 dell'accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo provinciale di lavoro 2016/18, biennio economico 2016/17 sottoscritto in data 29.12.2016):

Norma di Salvaguardia

1. Gli enti assicurano altresì che la retribuzione complessiva del Segretario (intesa come stipendio tabellare, indennità integrativa speciale e retribuzione di posizione) non sia inferiore alla retribuzione complessiva, analogamente individuata, stabilita per la funzione dirigenziale di ruolo più elevata nell'ente o, in assenza di dirigenti, a quella della più elevata posizione organizzativa.
2. A tal fine gli enti corrispondono annualmente ai Segretari una integrazione della retribuzione di posizione pari alla eventuale differenza delle retribuzioni complessive come individuate dal precedente comma 1.
3. Fatto salvo quanto previsto dai commi 1 e 2, nei Comuni con più di 10.000 abitanti, in relazione alle funzioni gestionali attribuite, al Segretario comunale può essere rideterminata la retribuzione di posizione entro i seguenti limiti:
 - per i comuni con più di 30.000 abitanti nel limite massimo previsto per la determinazione della retribuzione di posizione dei dirigenti di seconda fascia
 - per gli altri comuni nel limite massimo di 26.500,00 euro.
4. *(omissis)*.

Le disposizioni del Regolamento Organico Generale del personale. Si richiamano gli articoli di cui al TITOLO II ed in particolare i seguenti:

Art. 5

Ordinamento degli uffici e organico del personale

1. Le strutture organizzative del Comune si articolano in Aree omogenee di attività e Servizi.
2. Alle Aree fanno capo i Servizi che presentano attività e funzioni omogenee al fine di consentirne il coordinamento, facilitare i processi decisionali, raccordare strategie, azioni e risorse e favorire l'attivazione di sinergie per la realizzazione di obiettivi comuni o tra di loro collegati.

3. I Servizi sono strutture complesse dotate di autonomia funzionale cui sono affidati compiti di gestione di funzioni aggregate secondo criteri di affinità in relazione ai servizi erogati, alle competenze richieste, alla tipologia di domanda soddisfatta.
4. La Giunta comunale provvede alla ripartizione delle specifiche competenze tra le strutture ed i dirigenti responsabili, determina gli obiettivi da perseguire ed assegna le risorse.
5. La Giunta comunale, tenuto conto della quantità delle risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione, della rilevanza e complessità delle funzioni ed in applicazione degli indirizzi in materia organizzativa fissati dal Consiglio comunale nei documenti di programmazione dell'attività dell'ente, può istituire, sopprimere, ridenominare o accorpate diversamente Aree e Servizi ovvero modificarne le competenze; in ogni caso il numero delle Aree omogenee di attività non può essere superiore a 3 e quello dei Servizi a 23.
6. Nell'ambito della dotazione organica per ciascuna categoria indicata nella tabella allegato C, la Giunta comunale individua i posti per le singole figure professionali e la pianta organica per singola unità organizzativa, nel rispetto dei principi e degli indirizzi fissati dal Consiglio comunale in sede di approvazione degli strumenti di programmazione.

Art. 105

Strutture organizzative

1. Le strutture organizzative dirigenziali sono collegate alle funzioni dirigenziali nel rispetto dei principi sull'ordinamento degli uffici contenuti nello statuto e sulla base della rilevanza e complessità delle funzioni e della qualità delle risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione.
2. Tali funzioni si uniformano al principio della distinzione tra compiti e responsabilità di indirizzo e di controllo spettanti agli organi elettivi e di gestione amministrativa, che spettano ai dirigenti.
3. Nell'ambito delle strutture di cui all'articolo 5 possono essere individuate unità organizzative, denominate uffici, secondo quanto previsto dalle norme relative alle posizioni organizzative di cui all'Allegato E.

Art. 106

Posizioni dirigenziali

1. Le posizioni alle quali sono collegate funzioni dirigenziali si distinguono in:
 - a) Direttore generale;
 - b) Segretario generale;
 - c) Vicesegretario generale;
 - d) posizioni di direzione di Aree omogenee di attività;
 - e) posizioni di direzione delle strutture denominate Servizi;
 - f) posizioni che non comportano la direzione di Servizi ma lo svolgimento di compiti di alta specializzazione, consulenza, studio, funzioni ispettive e di coordinamento.

Art. 113

Dirigente preposto alla direzione di un'Area

1. I dirigenti preposti ad un'Area svolgono funzioni di coordinamento rispetto ai Servizi dell'Area ed in particolare:
 - a) coordinano le proposte ed i pareri in merito a regolamenti, piani e programmi, indirizzi e obiettivi gestionali nelle materie di competenza dell'Area e dei relativi Servizi;
 - b) seguono l'attuazione degli obiettivi e dei programmi assegnati ai Servizi dell'Area e presidiano l'unitarietà di indirizzo;
 - c) coordinano e supportano la stesura dei documenti di programmazione e bilancio, delle modifiche organizzative relative alle strutture, ai processi e alle procedure di funzionamento, dei documenti di programmazione in materia di fabbisogno di personale e formazione;
 - d) sovrintendono agli interventi per la semplificazione dei procedimenti secondo criteri di razionalità ed economicità nell'impiego delle risorse;
 - e) convocano le conferenze di servizi relative all'Area e promuovono quelle che coinvolgono altre Aree;
 - f) supportano il Nucleo di valutazione secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione ed il Direttore generale per l'acquisizione degli elementi necessari per la valutazione del periodo di prova dei dirigenti di Servizio nell'Area di competenza.

2. I Dirigenti preposti ad un'Area svolgono inoltre le funzioni direttamente affidate ed organizzano e gestiscono le risorse umane, finanziarie e strumentali eventualmente assegnate adottando i relativi provvedimenti.
3. L'incarico di dirigente responsabile di Area è affidato ad un dirigente di ruolo dell'Ente che può mantenere anche la responsabilità di Servizio.
4. L'incarico di dirigente responsabile di Area è attribuito dal Sindaco sentito il Direttore generale.
5. Il Dirigente preposto all'Area è responsabile nei confronti del Sindaco e del Direttore generale per le attività e gli obiettivi connessi alle funzioni ad esso conferite.

Art. 114

Dirigente preposto alla direzione di Servizio

1. I Dirigenti preposti ad un Servizio gestiscono la struttura di competenza provvedendo all'organizzazione, coordinamento e direzione delle relative attività e all'utilizzo delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate.
2. Le risorse assegnate ai dirigenti sono commisurate alle attribuzioni dei Servizi cui sono preposti.

Art. 115

Dirigente assegnato ad incarichi diversi

1. Ai dirigenti non preposti alla direzione di un Servizio possono essere attribuiti compiti attinenti alla realizzazione di specifici programmi o progetti nonché ad attività di studio, consulenza, ricerca e di carattere ispettivo aventi particolare rilevanza per l'oggetto trattato e le professionalità richieste. I relativi compiti nonché le risorse assegnate (umane, strumentali e finanziarie) sono definiti in relazione all'incarico attribuito.

3. DEFINIZIONE DEI CRITERI E DEI PARAMETRI PER LA VALUTAZIONE DEI SERVIZI

Nella valutazione viene usato il metodo analitico del punteggio basato sulla individuazione di alcuni fattori comuni a tutte le posizioni organizzative dirigenziali.

Per ogni posizione viene applicata la griglia di fattori. Per ogni fattore si prevedono tre graduazioni misurate in punti. Ogni posizione è valutata applicando la stessa griglia di fattori. Ciò che differenzia una posizione dall'altra è la maggiore o minore intensità dei fattori stessi applicati.

1. Livello di autonomia della posizione

| | | | |
|---------------|---|--------|----|
| primo grado | Riferita alla sola quantità e qualità delle prestazioni esercita autonomia istruttoria ristretta a procedure anche complesse ma definite e previste. | punti: | 10 |
| secondo grado | Nei limiti degli obiettivi e delle risorse assegnate esercita buona autonomia operativa a partire da istruzioni di carattere generale e da indicazioni di eventuali priorità. | punti: | 20 |
| terzo grado | Nei limiti degli indirizzi politici esercita ampia autonomia sulla definizione dei risultati e sui modi per ottenerli. | punti: | 30 |

2. Complessità organizzativa della posizione

| | | | |
|-------------|---|--------|----|
| primo grado | Il contesto organizzativo è caratterizzato da bassa complessità. Sono gestite informazioni ripetitive, bassa variabilità ambientale, processi produttivi consolidati e routinari, basso livello di differenziazione interna. Vengono gestite situazioni identiche caratterizzate da semplicità. | punti: | 10 |
|-------------|---|--------|----|

| | | | |
|---------------|---|--------|----|
| secondo grado | Il contenuto organizzativo è caratterizzato da media complessità, sono gestite informazioni complesse, significativa pressione ambientale, processi produttivi poco standardizzabili, significativa differenziazione interna. Vengono gestite situazioni variabili caratterizzate da aspetti poco standardizzabili. | punti: | 20 |
| terzo grado | Il contenuto organizzativo è caratterizzato da alta complessità. Sono gestite informazioni da recuperare ed elaborare continuamente, forte pressione ambientale, processi produttivi poco standardizzabili. Vengono gestite situazioni altamente variabili caratterizzate da aspetti poco standardizzabili. | punti: | 30 |

3. Responsabilità gestionali

| | | | |
|---------------|--|--------|----|
| primo grado | La posizione risponde della correttezza tecnica e dell'attività propria e dei collaboratori. | punti: | 10 |
| secondo grado | La posizione risponde dei risultati propri e dei propri collaboratori rispetto agli obiettivi funzionali specifici. | punti: | 20 |
| terzo grado | La posizione risponde agli indirizzi programmatici e agli obiettivi generali espressi dall'organo di governo dell'ente. Ha la responsabilità globale sugli obiettivi e risultati di gruppi differenziati di operatori. | punti: | 30 |

4. Specializzazione

| | | | |
|---------------|--|--------|----|
| primo grado | Vi sono almeno 5 posizioni "simili" (elevata intercambiabilità). | punti: | 10 |
| secondo grado | Vi sono almeno 3 posizioni "simili" (media intercambiabilità). | punti: | 20 |
| terzo grado | Vi sono 2 posizioni "simili" o un'unica posizione (bassa intercambiabilità). | punti: | 30 |

5. Finalità della posizione e sua rilevanza

| | | | |
|---------------|--|--------|----|
| primo grado | Finalità rilevante ma strumentale agli obiettivi istituzionali. | punti: | 10 |
| secondo grado | Finalità indirettamente rilevante rispetto agli obiettivi istituzionali. | punti: | 20 |
| terzo grado | Finalità strategica rispetto agli obiettivi istituzionali. | punti: | 30 |

La Giunta comunale può inoltre attribuire fino ad ulteriori 40 punti in considerazione:

1. del carattere innovativo delle materie attribuite alla competenza del Servizio e/o della relativa disciplina (fino a 10 punti)
2. dell'ampiezza delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate in relazione agli obiettivi (fino a 10 punti)
3. della rilevanza delle attribuzioni rispetto agli obiettivi strategici di mandato (fino a 20 punti).

4. RAPPORTO PUNTEGGI - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

In base al punteggio ottenuto dalla somma aritmetica dei punti ottenuti per ciascuno dei parametri di graduazione, è attribuita la seguente retribuzione di posizione:

(punteggio min. 50 - punteggio max 190)

| | | | | |
|------------------------|--------|-----|---|-----------|
| punti | 50/60 | = | € | 6.000,00 |
| punti | 70/80 | = | € | 9.000,00 |
| punti | 90 | = | € | 13.000,00 |
| punti | 100 | = | € | 16.000,00 |
| punti | 110 | = | € | 18.000,00 |
| punti | 120 | = | € | 20.000,00 |
| punti | 130 | = | € | 22.000,00 |
| punti | 140 | = | € | 24.000,00 |
| punti | 150 | = | € | 26.000,00 |
| punteggio ulteriore | max 40 | max | € | 4.000,00 |

5. VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DI SERVIZIO

La Giunta comunale, sulla base dei criteri e dei parametri prefissati ritiene di attribuire a ciascuna posizione la seguente valutazione.

| ELENCO SERVIZI | AUTONOMIA | COMPLESSITÀ | RESPONSABILITÀ | SPECIALIZZAZIONE | FINALITÀ | TOTALE |
|--|-----------|-------------|----------------|------------------|----------|------------|
| CORPO DI POLIZIA LOCALE: COMANDANTE | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 150 |
| VICECOMANDANTE | 10 | 20 | 20 | 30 | 20 | 100 |
| RISORSE UMANE | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 150 |
| INNOVAZIONE E TRANSIZIONE DIGITALE | 30 | 30 | 20 | 30 | 30 | 140 |
| RISORSE FINANZIARIE E PATRIMONIALI | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 150 |
| SERVIZI DEMOGRAFICI E DECENTRAMENTO | 30 | 30 | 30 | 20 | 20 | 130 |
| WELFARE E COESIONE SOCIALE | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 150 |
| BIBLIOTECA E ARCHIVIO STORICO | 30 | 20 | 20 | 30 | 30 | 130 |
| SERVIZI ALL'INFANZIA E ISTRUZIONE | 30 | 20 | 30 | 20 | 30 | 130 |
| CULTURA, TURISMO E POLITICHE GIOVANILI | 20 | 30 | 30 | 30 | 20 | 130 |
| SVILUPPO URBANO, SPORT E SANI STILI DI VITA | 30 | 30 | 20 | 20 | 30 | 130 |
| URBANISTICA | 30 | 30 | 20 | 30 | 20 | 130 |
| OPERE DI URBANIZZAZIONE PRIMARIA | 30 | 30 | 30 | 30 | 20 | 140 |
| GESTIONE STRADE E PARCHI | 30 | 30 | 30 | 20 | 30 | 140 |
| EDILIZIA PUBBLICA | 30 | 20 | 30 | 30 | 20 | 130 |
| GESTIONE E RIQUALIFICAZIONE DEL PATRIMONIO EDILIZIO | 30 | 30 | 30 | 20 | 30 | 140 |
| SOSTENIBILITÀ E TRANSIZIONE ECOLOGICA | 30 | 30 | 30 | 20 | 30 | 140 |
| EDILIZIA PRIVATA E SUAP | 30 | 30 | 30 | 30 | 20 | 140 |
| APPALTI E PARTENARIATI | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 150 |

Punteggio ulteriore:

| ELENCO SERVIZI | INNOVAZIONE | AMPIEZZA | RILEVANZA | TOTALE |
|---|-------------|----------|-----------|-----------|
| INNOVAZIONE E TRANSIZIONE DIGITALE | 10 | | 10 | 20 |
| RISORSE FINANZIARIE E PATRIMONIALI | 10 | 10 | 10 | 30 |
| OPERE DI URBANIZZAZIONE PRIMARIA | 10 | 10 | 20 | 40 |

Risultati della valutazione:

| ELENCO SERVIZI | TOTALE PUNTEGGIO | RETRIBUZIONE DI POSIZIONE |
|--|------------------|--------------------------------|
| CORPO DI POLIZIA LOCALE: | | |
| - COMANDANTE | 150 | € 26.000 |
| - VICECOMANDANTE | 100 | € 16.000 |
| RISORSE UMANE | 150 | € 26.000 |
| INNOVAZIONE E TRANSIZIONE DIGITALE | 140+20 | € 26.000 (€ 24.000+€ 2.000) |
| RISORSE FINANZIARIE E PATRIMONIALI | 150+30 | € 29.000 (€ 26.000+€3.000) |
| SERVIZI DEMOGRAFICI E DECENTRAMENTO | 130 | € 22.000 |
| WELFARE E COESIONE SOCIALE | 150 | € 26.000 |
| BIBLIOTECA E ARCHIVIO STORICO | 130 | € 22.000 |
| SERVIZI ALL'INFANZIA E ISTRUZIONE | 130 | € 22.000 |
| CULTURA, TURISMO E POLITICHE GIOVANILI | 130 | € 22.000 |
| SVILUPPO URBANO, SPORT E SANI STILI DI VITA | 130 | € 22.000 |
| URBANISTICA | 130 | € 22.000 |
| OPERE DI URBANIZZAZIONE PRIMARIA | 140+40 | € 28.000 (€ 24.000+€4.000) |
| GESTIONE STRADE E PARCHI | 140 | € 24.000 |
| EDILIZIA PUBBLICA | 130 | € 22.000 |
| GESTIONE E RIQUALIFICAZIONE DEL PATRIMONIO EDILIZIO | 140 | € 24.000 |
| SOSTENIBILITÀ E TRANSIZIONE ECOLOGICA | 140 | € 24.000 |
| EDILIZIA PRIVATA E SUAP | 140 | € 24.000 |
| APPALTI E PARTENARIATI | 150 | € 26.000 |

6. POSIZIONI DI STAFF

Per le posizioni di staff (progetti, incarichi professionali di consulenza, studio e ricerca) e per il Servizio Gabinetto e Pubbliche Relazioni tenuto conto delle finalità per cui sono affidati tali incarichi, la valutazione di tali posizioni viene fatta dal Sindaco con riferimento ai sottoelencati parametri:

1. COMPETENZA/ rispetto ai risultati

| | | | |
|---------------|---|--------|--------|
| primo grado | La posizione richiede oltre alla specializzazione raggiunta con l'esperienza lavorativa un apporto di conoscenze specialistiche e metodologiche da applicare con buona autonomia operativa. | punti: | max 10 |
| secondo grado | La posizione richiede oltre alle conoscenze specialistiche e metodologiche anche l'applicazione di capacità teoriche da applicare con ampia autonomia operativa. | punti: | max 20 |

2. CAPACITA' SOLUZIONE PROBLEMI/rispetto al contesto operativo

| | | | |
|---------------|--|--------|--------|
| primo grado | I lavori chiave gestiti dalla posizione richiedono intenso coordinamento con vari servizi o enti esterni. Affronta, prospettando soluzioni, contesti o processi di lavoro ad elevato grado di indeterminazione. | punti: | max 10 |
| secondo grado | I lavori chiave gestiti dalla posizione richiedono elevato coordinamento e capacità relazionali. Opera su area di attività eterogenee. Non ha soluzioni precostituite da produrre e utilizza le conoscenze della propria professionalità per esaminare e valutare le problematiche a cui rispondere. | punti: | max 20 |

3. COMPLESSITA' DI PRESTAZIONE

| | | | |
|---------------|---|--------|--------|
| primo grado | Svolge le attività richieste con capacità di negoziazione inter-organizzativa ed esterna. Interviene su situazioni nuove o con obiettivi di miglioramento e innovazione. | punti: | max 10 |
| secondo grado | Svolge le attività richieste con capacità di negoziazione inter-organizzativa ed esterna. Interviene su situazioni nuove e complesse con obiettivi di innovazione e ottimizzazione. | punti: | max 20 |

4. RILEVANZA DELL'INCARICO

| | | | |
|---------------|--|--------|--------|
| primo grado | L'attività assegnata è rilevante rispetto agli obiettivi istituzionali. | punti: | max 10 |
| secondo grado | L'attività assegnata è strategica rispetto agli obiettivi istituzionali. | punti: | max 20 |

La valutazione di tali posizioni e quindi l'assegnazione del relativo punteggio è operata dal Sindaco con apposito atto sulla base dei sopraindicati parametri.

Nel medesimo atto il Sindaco fissa l'ammontare della retribuzione di posizione in base al punteggio assegnato alla medesima e nel rispetto dei seguenti limiti:

| PUNTEGGIO ASSEGNATO ALLA POSIZIONE | RETRIBUZIONE DI POSIZIONE |
|---|--------------------------------------|
| Minore di 30 | € 6.000,00 |
| Minore di 40 | fino a un massimo di € 8.000,00 |
| da 40 a 50 | fino a un massimo di € 10.000,00 |
| da 50 a 60 | fino a un massimo di € 20.000,00 |
| oltre 60 | fino al massimo fissato dal C.C.P.L. |

7. POSIZIONI DI AREA

Al dirigente responsabile della direzione di un'Area, di cui all'art. 113 del Regolamento organico generale del personale, è attribuita la retribuzione di posizione nell'importo fissato dalla Giunta comunale, tra un minimo di 28.000 ed un massimo di 32.000 Euro, tenuto conto:

1. dell'ampiezza e complessità delle funzioni direttamente assegnate all'Area e delle relative risorse
2. del numero e complessità dei Servizi e Progetti coordinati.

Tali importi si applicano anche ai dirigenti incaricati della direzione di un Servizio.

8. TRATTAMENTO ECONOMICO DEL DIRETTORE GENERALE

Ai sensi dell'art. 134 comma 2 del Codice degli enti locali della Regione autonoma trentino Alto Adige approvato con legge regionale 3 maggio 2018 n. 2 ed ai sensi dell'art. 109, comma 7 del Regolamento organico generale del personale, il trattamento economico del Direttore generale "è fissato dalla Giunta comunale su proposta del Sindaco con riferimento ai contratti collettivi a livello provinciale per il personale degli enti locali e può essere integrato da una indennità ad personam".

La Giunta comunale in relazione alle competenze richieste per l'assunzione del ruolo e alle responsabilità connesse all'esercizio dell'incarico, ritiene di fissare tale indennità ad personam in € 40.000,00 annui lordi con decorrenza 01.01.2013.

L'indennità ad personam è aggiuntiva rispetto alle voci retributive previste dal contratto provinciale per l'area della dirigenza (stipendio tabellare, indennità integrativa speciale, retribuzione di posizione e ove acquisita retribuzione individuale di anzianità).

La retribuzione di posizione è fissata nell'importo massimo previsto dal CCPL per l'area della dirigenza.

Nel caso di Direttore Generale in comando da terzi l'assegno ad personam, determinato come differenza tra il trattamento economico spettante ai sensi di quanto sopra stabilito ed il trattamento economico mantenuto presso l'ente di provenienza, viene stabilito all'atto del comando e conservato nel medesimo importo anche nel caso di variazioni ai trattamenti economici, anche retroattivi, previsti da rinnovi contrattuali ovvero derivanti dalla sottoscrizione di nuovi accordi sindacali a livello di comparto.

La disposizione di cui sopra si applica ai comandi in corso al momento dell'adozione del provvedimento di introduzione della stessa disposizione ed a partire dalla iniziale decorrenza del comando.

A decorrere dall'01.01.2010 al Direttore generale è corrisposta la retribuzione di risultato determinata annualmente dal Sindaco entro i limiti massimi fissati dal CCPL per il personale dell'area della dirigenza e segretari comunali.

Il trattamento economico di cui ai commi precedenti è fissato entro 30 giorni dal conferimento di ogni incarico, avuto riguardo alle funzioni concretamente attribuite.

9. RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE

In considerazione delle funzioni concretamente attribuite al Segretario generale (principalmente riferite alla direzione della Segreteria Generale, all'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, alla segreteria e supporto alla conferenza permanente dei Sindaci del Territorio val d'Adige) la retribuzione di posizione è fissata nell'importo massimo

previsto dal medesimo CCPL.; è così garantito anche il rispetto della disposizione di cui all'art. 97 comma 1 del CCPL dell'area della dirigenza e segretari comunali.

10. RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEI DIRIGENTI INCARICATI DELLA FUNZIONE DI VICESEGRETARIO GENERALE E DI SOSTITUTO DEL DIRETTORE GENERALE

La retribuzione di posizione attribuita al Vicesegretario generale ed al sostituto del Direttore generale è determinata:

- dal valore della posizione del Servizio o Area cui è preposto;
- dall'eventuale integrazione determinata con atto del Sindaco in relazione alle competenze esercitate.

Per il Vicesegretario generale l'importo così fissato è comprensivo del compenso di cui all'art. 100 del CCPL 27.12.2005, come sostituito dall'art. 34 dell' "Accordo provinciale concernente il biennio economico 2006-2007 e norme sulla parte giuridica 2006-2009 del personale dell'area della dirigenza e segretari comunali del comparto Autonomie locali sottoscritto il 20.06.2007" e modificato dall'art. 25 dell'accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo provinciale di lavoro 2016/18, biennio economico 2016/17 sottoscritto in data 29.12.2016.

11. ROTAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

1. Nel conferimento e rotazione degli incarichi dirigenziali il Sindaco, in rapporto alle caratteristiche proprie della struttura da dirigere o del diverso incarico da conferire, deve tenere in considerazione:

- le conoscenze ed esperienze professionali possedute e maturate dal dirigente, sia con riferimento ai contenuti specifici che a quelli manageriali;
- le capacità ed attitudini dimostrate in relazione agli incarichi dirigenziali precedentemente ricoperti;
- le propensioni manifestate da ciascun dirigente.

2. Fatto salvo quanto previsto dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza del Comune, di norma il medesimo incarico non può essere conferito allo stesso soggetto per oltre 10 anni.

3. Sono fatte salve deroghe, motivate, al limite temporale sopraindicato, in particolare:

- quando si sia provveduto alla rotazione degli incarichi di Posizione Organizzativa presenti all'interno della struttura diretta ed al fine di garantire la necessaria continuità operativa;
- in prossimità della prevista cessazione dal servizio del soggetto interessato;
- quando la struttura diretta sia stata o si prevede possa essere interessata da modifiche organizzative o nelle relative attribuzioni od altri significativi mutamenti di carichi di lavoro o di dotazione di personale;
- in presenza di altri eventi esterni o modifiche normative che richiedano continuità di conoscenza e competenza;
- nel caso in cui siano stati affidati progetti od obiettivi particolari fino al relativo termine o raggiungimento.

4. Il conferimento degli incarichi dirigenziali avviene assicurando, per quanto possibile:

- una fase di audizione degli interessati per poter tenere conto di propensioni ed eventuali preferenze;
- l'affiancamento tra i soggetti che si avvicendano sul medesimo incarico per un adeguato passaggio di consegne;
- la contestuale formazione sui temi specifici connessi al nuovo incarico;
- la formazione ed aggiornamento costanti dei soggetti incaricati sui temi a carattere trasversale e per lo sviluppo di competenze manageriali.

5. I presenti criteri trovano applicazione a partire dalla scadenza degli incarichi in corso alla data dell'adozione.

12. DISPOSIZIONI FINALI

- 1) Qualora un dirigente sia preposto alla direzione di più Servizi, il Sindaco, in relazione alla complessità dei Servizi e alle modalità di espletamento dell'incarico, può incrementare l'ammontare della retribuzione di posizione in godimento fino ad un massimo del 40% della misura prevista per la posizione da sostituire (art. 91 CCPL 27.12.2005 come sostituito dall'art. 23 Accordo biennio economico 2006/2007 - parte giuridica 2006/2009 di data 20.06.2007).
- 2) Ai dirigenti incaricati della sostituzione provvisoria di altro dirigente preposto a struttura, assente per un periodo superiore ai 2 mesi, si applica l'art 91 del CCPL 27.12.2005 come sostituito dall'art. 23 Accordo biennio economico 2006/2007 - parte giuridica 2006/2009 di data 20.06.2007.
- 3) Per i dirigenti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, ai sensi dell'art. 132 del Codice degli enti locali della Regione autonoma trentino Alto Adige approvato con legge regionale 3 maggio 2018 n. 2 e s.m.i. l'eventuale assegno *ad personam* è fissato nelle relative deliberazioni di assunzione e nei relativi contratti.

APPENDICE 1: Contratti collettivi provinciali del personale dell'area della dirigenza e segretari comunali - cronologia.

- ACCORDO 1994 - 1996 SOTTOSCRITTO IL 07.10.1996
- ACCORDO 1997 SOTTOSCRITTO IL 19.06.1998
- CCPL 1998 - 2001 SOTTOSCRITTO L'08.08.2000
- ACCORDO STRALCIO DEL CCPL 2002 - 2005 SOTTOSCRITTO IL 21.10.2003
- INTEGRAZIONE ACCORDO STRALCIO DEL CCPL 2002 - 2005 SOTTOSCRITTO L'11.04.2005
- CCPL 2002-2005 *SOTTOSCRITTO IL 27.12.2005*
- ACCORDO PROVINCIALE CONCERNENTE IL BIENNIO ECONOMICO 2006-2007 E NORME SULLA PARTE GIURIDICA 2006-2009 DEL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA E SEGRETARI COMUNALI DEL COMPARTO AUTONOMIE LOCALI *SOTTOSCRITTO IL 20.06.2007*
- ACCORDO PROVINCIALE PER IL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA E SEGRETARI COMUNALI DEL COMPARTO AUTONOMIE LOCALI CONCERNENTE IL RINNOVO DEL CCPL PER IL QUADRIENNIO GIURIDICO 2006-2009 E I BIENNIO ECONOMICO 2008-2009 *SOTTOSCRITTO IL 22.10.2008*
- ACCORDO MODIFICATIVO DELL'ACCORDO PROVINCIALE PER IL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA E SEGRETARI COMUNALI DEL COMPARTO AUTONOMIE LOCALI CONCERNENTE IL RINNOVO DEL CCPL PER IL QUADRIENNIO GIURIDICO 2006/2009 AD IL BIENNIO ECONOMICO 2008/2009 *SOTTOSCRITTO IN DATA 11.12.2008*
- ACCORDO DI MODIFICA DEL CCPL 2002/2005 DI DATA 27.12.2005 PER IL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA E DEI SEGRETARI COMUNALI DEL COMPARTO DELLE AUTONOMIE LOCALI *SOTTOSCRITTO IN DATA 02.05.2012*
- ACCORDO STRALCIO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO 2016/18, BIENNIO ECONOMICO 2016/17 DEL PERSONALE DELLA DELL'AREA DELLA DIRIGENZA E SEGRETARI COMUNALI DEL COMPARTO AUTONOMIE LOCALI *SOTTOSCRITTO IN DATA 29 DICEMBRE 2016*
- ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO 2016/2018 DEL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA E SEGRETARI COMUNALI DEL COMPARTO AUTONOMIE LOCALI *SOTTOSCRITTO IL 29/10/2018*
- ACCORDO PER IL RICONOSCIMENTO DELL'INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DEL COMPARTO AUTONOMIE LOCALI - AREA DELLA DIRIGENZA E SEGRETARI COMUNALI, sottoscritto in data 10 novembre 2020
- ACCORDO INTEGRATIVO DEL CCPL 2016/2018 PER IL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA E DEI SEGRETARI COMUNALI DEL COMPARTO AUTONOMIE LOCALI, sottoscritto in data 02 febbraio 2022
- ACCORDO PER IL RICONOSCIMENTO DELL'INDENNITÀ DI VACANZA CONTRATTUALE PER IL TRIENNIO 2022-2024 NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA E SEGRETARI COMUNALI DEL COMPARTO AUTONOMIE LOCALI, sottoscritto in data 30 dicembre 2022
- ACCORDO STRALCIO - PARTE ECONOMICA - PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO PER IL TRIENNIO 2019/2021 PER IL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA E DEI SEGRETARI COMUNALI DEL COMPARTO AUTONOMIE LOCALI , sottoscritto in data 13 marzo 2023
- ACCORDO PER LA SOSTITUZIONE DELL'ALLEGATO 2) DELL'ACCORDO STRALCIO - PARTE ECONOMICA - PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO PER IL TRIENNIO 2019/2021 PER IL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA E DEI SEGRETARI COMUNALI DEL COMPARTO AUTONOMIE LOCALI DI DATA 13 MARZO 2023, sottoscritto in data 17 aprile 2023