



Comune della Città di Arco

PROVINCIA DI TRENTO

**VERBALE DI DELIBERAZIONE N. 199
della GIUNTA COMUNALE**

OGGETTO: INDIVIDUAZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE PER L'ANNO 2020.

L'anno **duemiladiciannove**, il giorno **trenta** del mese di **dicembre** alle ore **10:30**, presso il Municipio comunale, a seguito di convocazione disposta con avviso agli Assessori, si è riunita la

GIUNTA COMUNALE

sono presenti:

BETTA ALESSANDRO	SINDACO	SI
BRESCIANI STEFANO	VICESINDACO	SI
GIRELLI SILVIA	Assessore	SI
MIORI STEFANO	Assessore	SI
RICCI TOMASO	Assessore	SI
TAVERNINI MARIALUISA	Assessore	SI

PRESENTI: 6 ASSENTI: 0

Assiste il Segretario generale **dott. Rolando Mora**.

Il Presidente, il signor **ing. Alessandro Betta, SINDACO**, constatata la regolarità dell'adunanza, dichiara aperta la discussione sull'argomento in oggetto.

OGGETTO: INDIVIDUAZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE PER L'ANNO 2020.

Relazione.

Con deliberazioni n. 219 di data 4 novembre 2003, n. 21 di data 30 gennaio 2007 e n. 45 di data 5 aprile 2011, la Giunta comunale ha preso atto, rispettivamente, del contratto collettivo provinciale di lavoro 2002-2005 del personale del comparto autonomie locali, sottoscritto il 20 ottobre 2003, dell'accordo di settore di data 10 gennaio 2007 e dell'accordo di settore di data 8 febbraio 2011.

Con deliberazione n. 172 di data 24 ottobre 2018, la Giunta comunale ha preso atto dell'accordo di settore per il triennio 2016 – 2018 di data 1° ottobre 2018 e del Contratto collettivo provinciale di lavoro del personale del comparto autonomie locali – area non dirigenziale – per il triennio giuridico-economico 2016/2018 di data 1° ottobre 2018.

Gli articoli 150 e 151 del contratto collettivo di data 1° ottobre 2018 disciplinano il conferimento delle “posizioni organizzative” al personale dei comuni e la loro retribuzione, mentre gli articoli 16 e 17 dell'accordo di settore di data 8 febbraio 2011 ne definiscono criteri generali e modalità di individuazione.

Si espongono di seguito i principi fissati dalle disposizioni contrattuali riportati analiticamente nell'allegato B) del presente provvedimento dal titolo “Individuazione e graduazione delle posizioni organizzative”.

Le Amministrazioni possono individuare preventivamente ed istituire, in rapporto alle proprie specifiche esigenze, particolari posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o all'iscrizione ad albi professionali;
- c) lo svolgimento di attività legate alla gestione associata di servizi fra più Enti, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.

Le Amministrazioni che intendano avvalersi di tale facoltà adotteranno specifico provvedimento per:

- a) individuare il numero di posizioni che si intendono attivare per l'anno di riferimento e le relative risorse;
- b) graduare le stesse in funzione dell'impegno richiesto e delle responsabilità connesse a ciascun ruolo;
- c) individuare l'ammontare delle indennità attribuite alle singole posizioni;
- d) fissare i criteri di valutazione dei risultati raggiunti in funzione della liquidazione dell'indennità.

L'incarico di posizione organizzativa è conferito con atto scritto e motivato per un periodo massimo non superiore a cinque anni; è sottoposto a verifica annuale e può essere revocato di anno in anno dall'amministrazione:

- a) per il mancato raggiungimento degli obiettivi fissati;
- b) per l'eliminazione del servizio, dell'ufficio o di quant'altro aveva originato la creazione della posizione organizzativa;
- c) per modifiche organizzative dell'Ente, che richiedano la ridefinizione globale delle posizioni organizzative esistenti.

Analoga verifica viene effettuata all'inizio di ciascun mandato consiliare. Per il conferimento degli incarichi le Amministrazioni tengono conto della natura e caratteristica dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e dell'esperienza acquisita dal personale inquadrato nel livello evoluto della categoria C e nella categoria D.

Ai sensi dell'articolo 16, comma 3, dell'accordo di settore 8/02/2011, l'incarico di posizione organizzativa può essere revocato dall'amministrazione anche in caso di assenze superiori a tre mesi continuativi, esclusa l'assenza per congedo di maternità/paternità e per infortuni.

Le Amministrazioni prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva ed alla conseguenza revoca dell'incarico, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale di cui aderisce o conferisce mandato o da persona di fiducia.

La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato connessa. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza.

La disciplina delle posizioni organizzative presuppone che gli Enti abbiano realizzato i seguenti interventi:

- a) definizione dell'organizzazione dell'Ente e delle relative dotazioni organiche;
- b) istituzione e attivazione dei servizi di controllo interno, dei nuclei di valutazione, anche in forma consortile, o comunque di adeguati meccanismi di verifica dei risultati conseguiti.

Le posizioni organizzative possono essere assegnate esclusivamente ai dipendenti inquadrati nel livello evoluto della categoria C e nella categoria D, per effetto dell'incarico a termine adottato dall'amministrazione.

La retribuzione accessoria del personale titolare delle posizioni organizzative, che decorre dalla data di conferimento dell'incarico è composta dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo, compreso il compenso per il lavoro straordinario, ad eccezione dello straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali e referendarie nazionali e dell'indennità di polizia locale.

L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di euro 6.000,00 ad un massimo di euro 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità (importo massimo aggiornato dall'articolo 21 dell'accordo provinciale di data 20 aprile 2007 ed importo minimo aggiornato dall'articolo 151 del c.c.p.l. dd. 1° ottobre 2018). Ciascun Ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate. Tale limite massimo può essere elevato fino ad un massimo del 20% in sede di contrattazione di settore.

L'importo della retribuzione di risultato varia fino ad un massimo del 20% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta sulla base di valutazione in unica soluzione (valutazione integrativa rispetto a quella prevista per il profilo di appartenenza).

Il valore complessivo della retribuzione di posizione non può essere comunque inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità assorbite ai sensi dei paragrafi precedenti.

La prima decisione di individuare all'interno dell'Ente le posizioni organizzative è stata nel 2003 ed avendo dato risultati positivi sia sotto il profilo organizzativo che in termini di motivazione dei funzionari, la Giunta comunale ha successivamente confermato le scelte effettuate anche per gli anni successivi. In particolare dal 2010 al 2019 le posizioni organizzative individuate sono state tre, una ai servizi demografici, una al servizio opere pubbliche e la terza al servizio edilizia privata-urbanistica. Ora è intenzione dell'amministrazione procedere ad un ampliamento del numero delle P.O. per una serie di motivazioni che qui andremo a riassumere e che trovano già riferimento in atti di indirizzo dell'Amministrazione quale DUP 2020-2022, aggiornamento della dotazione organica del personale e conseguenti modifiche della pianta organica.

Con deliberazione consiliare n.65 dd. 17.12.2018 l'amministrazione ha approvato la nuova dotazione organica del personale per le motivazioni esplicitate in dettaglio nel medesimo provvedimento e sintetizzate per quanto ci interessa in due ordini di necessità qui di seguito riportati:

- a) garantire un turn-over ordinato a fronte di cessazioni dal servizio in un numero senza precedenti - dal 2017 al 2022 si parla di 43 cessazioni pari quasi ad un terzo dell'organico - all'interno di un quadro d'insieme della struttura comunale che va ridisegnata per far fronte ai nuovi compiti posti in capo alla pubblica amministrazione negli ultimi anni;
- b) garantire con le nuove assunzioni una riqualificazione dell'organico soprattutto nell'ambito delle figure intermedie dell'Ente prevedendo più posti di categoria D con laurea e in taluni casi con iscrizione ad albi professionali;

L'operazione di riqualificazione dell'organico delle figure intermedie di cui al precedente punto b) mira a ridisegnare l'organizzazione della struttura comunale con responsabili di servizio in grado di svolgere un ruolo di collegamento e cerniera fra la struttura e i dirigenti ormai indispensabile per far fronte ai nuovi compiti richiesti in questi ultimi anni alla pubblica amministrazione quali: la completa digitalizzazione dei procedimenti amministrativi ed il rafforzamento dei sistemi informatici di sicurezza, l'attivazione di un nuovo sistema di controlli interni all'ente disciplinato dagli artt. 186 e ss. del codice degli enti locali (L.R. n.3/2018), la nuova tematica riguardante l'anticorruzione e la trasparenza (L. n. 190/2012), la riforma della contabilità pubblica con il c.d. principio dell'armonizzazione contabile; la nuova normativa sulla riservatezza e sulla protezione dei dati personali.

L'operazione anzidetta di riqualificazione delle figure intermedie è stata preceduta nel corso degli ultimi anni da modifiche alla pianta organica (vedi da ultimo deliberazione giunta 198 di data 30 dicembre 2019) tese all'accorpamento dei servizi in modo da proseguire nell'azione, indicata anche dal piano triennale per l'anticorruzione e la trasparenza del Comune, di creare una massa critica adeguata delle unità organizzative principali dell'Ente, anche in termini numerici dei suoi componenti, per favorire l'interscambio professionale e di ruoli fra i dipendenti nell'ambito di competenze adeguatamente omogenee.

Da qui l'intenzione dell'amministrazione comunale per l'anno 2020 di portare a nove 9 gli incarichi di posizione organizzativa all'interno dell'Ente, rafforzando e valorizzando il ruolo e le responsabilità di alcuni responsabili di unità organizzativa di servizi/uffici ritenuti strategici per l'ente, aggiornando nel contempo rispetto al passato anche la metodologia di graduazione e valutazione delle posizioni in merito ai livelli di professionalità, legati alla complessità delle funzioni svolte, ed alle connesse responsabilità come riportato nell'allegato B) alla presente delibera.

Per quanto concerne invece la graduazione delle singole posizioni organizzative per proposta del Segretario generale e sentiti i dirigenti comunali, è quella dell'assegnazione del punteggio riferito ai fattori di "A)Professionalità" e "B)Responsabilità" riportato sempre nell'allegato B) alla presente deliberazione.

In base al punteggio complessivo ottenuto per il fattore di valutazione, sarà attribuita la retribuzione di posizione per le motivazioni avanti esposte secondo gli scaglioni di cui all'allegato B) alla presente delibera;

La retribuzione di risultato, come previsto dal contratto di lavoro, può essere fissata nel limite massimo del 20% della retribuzione di posizione attribuita ed è corrisposta a seguito di valutazione annuale sul raggiungimento degli obiettivi fissati .

L'individuazione degli obiettivi annuali per ogni posizione organizzativa sarà effettuata dai dirigenti comunali, in contraddittorio con i titolari delle posizioni organizzative; gli stessi dirigenti provvederanno, a fine anno, ad effettuare la valutazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi.

LA GIUNTA COMUNALE

premesso quanto sopra;

visto il contratto collettivo provinciale di lavoro 2002/2005, sottoscritto in data 20 ottobre 2003;

visto l'accordo di settore dell'area non dirigenziale del comparto autonomie locali di data 10 gennaio 2007;

visto l'accordo provinciale stralcio dell'area non dirigenziale di data 20 aprile 2007;

visto l'accordo per il rinnovo del CCPL del personale del comparto autonomie locali – area non dirigenziale – siglato il 22 settembre 2008;

visto l'accordo di settore dell'area non dirigenziale del comparto autonomie locali di data 8 febbraio 2011;

visto l'accordo stralcio per il rinnovo del CCPL dell'area non dirigenziale del comparto autonomie locali sottoscritto il 23 dicembre 2016;

visto l'accordo di settore per il triennio 2016 – 2018 di data 1° ottobre 2018 ed il Contratto collettivo provinciale di lavoro del personale del comparto autonomie locali – area non dirigenziale – per il triennio giuridico-economico 2016/2018 di data 1° ottobre 2018;

visto il Regolamento Organico del personale dipendente, approvato con deliberazione consiliare n. 35 di data 25 giugno 2001, vistata dalla Giunta Provinciale in data 27 luglio 2001, prot. n. 10595/01-P.13 e ss.mm.;

visto lo Statuto comunale approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 69 di data 12 novembre 2007 e ss.mm. ed in particolare l'articolo 43;

visto il decreto 87 di data 31 dicembre 2018 con il quale il Sindaco ha attribuito gli incarichi dirigenziali per il periodo 2019;

visto il Codice degli Enti Locali della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige approvato con Legge regionale 3 maggio 2018, n. 2;

vista la deliberazione n. 4 di data 28 gennaio 2019, immediatamente esecutiva, con la quale il Consiglio comunale ha approvato il Bilancio di previsione 2019 – 2021 e nota di aggiornamento al documento unico di programmazione (DUP) 2019 – 2021;

vista la deliberazione n. 11 di data 5 febbraio 2019, immediatamente esecutiva, con la quale la Giunta comunale ha approvato il “Piano esecutivo di gestione (P.E.G.) 2019 – Annualità 2019 – 2021”;

visto il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnico e alla correttezza dell'azione amministrativa, espresso dal Segretario generale, ai sensi degli articoli 185 e 187 del Codice degli Enti Locali della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige approvato con Legge regionale 3 maggio 2018 n. 2, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale ed identificato con la lettera A), sub. 1;

visto il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile, espresso dal Dirigente dell'Area Amministrativa - Finanziaria, ai sensi degli articoli 185 e 187 del Codice degli Enti Locali della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale ed identificato con la lettera A, sub. 2);

ad unanimità di voti favorevoli, espressi in forma palese per alzata di mano,

DELIBERA

- 1) di approvare l'allegato B) denominato "Individuazione e graduazione delle posizioni organizzative comprensivo , per i motivi evidenziati in premessa, di un ampliamento del numero delle posizioni organizzative dell'Ente per l'anno 2020 individuandole nei seguenti nominativi:
 - A) Annamaria Zanfranceschi – funzionario servizi demografici, categoria D, livello base, responsabile dei Servizi Demografici e Urp;
 - B) Binelli Maria Pia - funzionario amministrativo, categoria D, livello base (attualmente in posizione di distacco per comando), responsabile del Servizio Opere pubbliche-Patrimonio-Ambiente - Ufficio amministrativo;
 - C) Fusaro Alessia, funzionario tecnico, categoria D, livello base, responsabile del Servizio Opere pubbliche-Patrimonio-Ambiente - Ufficio tecnico;
 - D) Girardelli Alessia - funzionario tecnico, categoria D, livello base, responsabile del Servizio Edilizia privata e urbanistica;
 - E) Lo Re Daniele - funzionario informatico, categoria D, livello base, responsabile del Servizio Informatica e della digitalizzazione;
 - F) Demartin Alessandro - funzionario attività culturali, categoria D, livello base, responsabile del Servizio Biblioteca ed archivio storico;
 - G) Tognoni Giancarla – collaboratore amministrativo, categoria C, livello evoluto, responsabile del Servizio Attività culturali, sport e turismo;
 - H) Sbaraini Viviana - funzionario in materie sociali, categoria D, livello base, responsabile del Servizio Politiche sociali e prima infanzia;
 - I) Bertamini Giovanna - funzionario amministrativo, categoria D, livello base, responsabile del Servizio Personale;
- 2) di dare atto che il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa è soggetto a verifica annuale e che potranno essere revocati per ragioni organizzative, funzionali e negli altri casi previsti dalla disposizioni di legge, di regolamento e della contrattazione collettiva;
- 3) di approvare l'aggiornamento della metodologia di valutazione delle posizioni organizzative secondo i fattori di graduazione legati alla complessità e responsabilità operativa nonché il nuovo rapporto punteggi-retribuzione di posizione come riportato nell'allegato B) alla presente delibera;

- 4) di approvare la graduazione delle singole posizioni organizzative secondo i punteggi riportati nell'allegato B) alla presente delibera;
- 5) di attribuire, conseguentemente, alle posizioni organizzative la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato negli importi evidenziati sempre nell'allegato B) della presente deliberazione;
- 6) di precisare che tali indennità assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità previste dalla normativa contrattuale vigente, compreso il compenso per lavoro straordinario (ad eccezione dello straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali e referendarie nazionali e dell'indennità di polizia locale) nonché del compenso incentivante per i coordinatori in materia di sicurezza e salute durante l'esecuzione dei lavori;
- 7) di precisare che la retribuzione di posizione sarà corrisposta mensilmente per tredici mensilità, mentre la retribuzione di risultato sarà corrisposta sulla base della valutazione di cui alla scheda riportata nell'allegato B) del presente provvedimento corrispondente alla scheda allegato E all'accordo di settore di data 8 febbraio 2011;
- 8) di imputare la spesa di cui al punto 5), relativamente alla **retribuzione di posizione anno 2020**, pari ad euro 70.510,00.- oltre ad oneri riflessi ed irap per euro 32.146,33.- e così per complessivi euro 102.656,33.- già quantificata e prevista all'interno del **bilancio 2020** - ai capitoli e corrispondenti impegni del bilancio di previsione dell'esercizio pluriennale in corso, riportati nell'apposita tabella in calce al presente provvedimento e come evidenziato di seguito:

capitolo	importo	beneficiario	motivo
310	17.890,00	dipendenti diversi	indennità di posizione
103	8.360,00	dipendenti diversi	indennità di posizione
410	7.180,00	dipendenti diversi	indennità di posizione
413	7.770,00	dipendenti diversi	indennità di posizione
1210	7.180,00	dipendenti diversi	indennità di posizione
1213	7.770,00	dipendenti diversi	indennità di posizione
2150	7.180,00	dipendenti diversi	indennità di posizione
65	7.180,00	dipendenti diversi	indennità di posizione
314	6.440,40	enti vari	oneri riflessi a/c ente
103	2.758,80	enti vari	oneri riflessi a/c ente
412	2.369,40	enti vari	oneri riflessi a/c ente
414	2.564,10	enti vari	oneri riflessi a/c ente
1212	2.369,40	enti vari	oneri riflessi a/c ente
1214	2.564,10	enti vari	oneri riflessi a/c ente
2152	2.369,40	enti vari	oneri riflessi a/c ente
70	2.369,40	enti vari	oneri riflessi a/c ente

351	595,74	laborfonds	laborfonds
103	278,39	laborfonds	laborfonds
429	239,09	laborfonds	laborfonds
430	258,74	laborfonds	laborfonds
1266	239,09	laborfonds	laborfonds
1267	258,74	laborfonds	laborfonds
2147	239,09	laborfonds	laborfonds
86	239,09	laborfonds	laborfonds
312	1.520,65	pat	irap
312	710,60	pat	irap
411	610,30	pat	irap
84	660,45	pat	irap
1211	610,30	pat	irap
1220	660,45	pat	irap
2151	610,30	pat	irap
83	610,30	pat	irap

9) di inviare copia del presente provvedimento ai dipendenti interessati;

10) di informare le rappresentanze sindacali aziendali dell'adozione del presente provvedimento;

11) di evidenziare che avverso la presente deliberazione è ammessa:

opposizione alla Giunta Municipale, durante il periodo di pubblicazione, da parte di ogni cittadino ai sensi dell'art. 183, comma 5 del Codice degli Enti Locali della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige;

ricorso al Giudice del Lavoro, trattandosi di deliberazione inerente la gestione del personale.

LA GIUNTA COMUNALE, ad unanimità di voti favorevoli, espressi per alzata di mano, **DICHIARA** la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'articolo 183, comma 4, del Codice degli Enti Locali della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige.

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
ing. Alessandro Betta

IL SEGRETARIO GENERALE
dott. Rolando Mora

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Copia del presente verbale è in pubblicazione all'Albo comunale per dieci giorni consecutivi dal **31/12/2019** al **10/01/2020**.

IL SEGRETARIO GENERALE
dott. Rolando Mora

ESTREMI DI ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il **30/12/2019**

dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'articolo 183, comma 4, del Codice degli Enti Locali della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige.

IL SEGRETARIO GENERALE
dott. Rolando Mora

Pratica istruita e presentata dal Servizio
Ufficio Personale – Bertamini Giovanna

Il Fascicolo viene trasmesso, ad avvenuta esecutività della presente deliberazione, al competente servizio sopraindicato per la sua esecuzione e p.c.:
Ufficio Contabilità