



COMUNITÀ VALSUGANA E TESINO
PROVINCIA DI TRENTO

Decreto del Presidente della Comunità
n. 22

OGGETTO: Artt. 10 e 11 dell'Accordo di Settore dd. 08.02.2011 modificati dagli artt. 3 e 5 dell'Accordo di Settore per il triennio 2016-2018 dd. 01.10.2018 : approvazione dei criteri per l'attribuzione dell'indennità per area direttiva anno 2024.

L'anno duemilaventiquattro addì **ventinove** del mese di **febbraio** alle ore **11:30** nella sede della Comunità Valsugana e Tesino in Piazzetta Ceschi 1 a Borgo Valsugana, il sig. Enrico Galvan, nella sua qualità di Presidente della Comunità Valsugana e Tesino, nominato con provvedimento del Consiglio dei Sindaci n. 1 dd. 16.08.2022, in esecuzione quest'ultimo dell'art. 6, comma 2, della L.P. 7/2022, con l'assistenza del Segretario generale della Comunità, Sonia Biscaro,

EMANA

il seguente decreto.

OGGETTO: Artt. 10 e 11 dell'Accordo di Settore dd. 08.02.2011 modificati dagli artt. 3 e 5 dell'Accordo di Settore per il triennio 2016-2018 dd. 01.10.2018 : approvazione dei criteri per l'attribuzione dell'indennità per area direttiva anno 2024.

IL PRESIDENTE

- VISTA la deliberazione del Consiglio dei Sindaci n. 1 dd. 16.08.2022, dichiarata immediatamente eseguibile, di nomina del Presidente della Comunità Valsugana e Tesino.
- VISTO il contratto collettivo provinciale di lavoro del personale del comparto autonomie locali – area non dirigenziale – per il triennio giuridico-economico 2016/2018, sottoscritto in data 01.10.2018 ed il particolare gli artt. 127 e 128 che recano disposizioni in materia di indennità per area direttiva.
- VISTO l'Accordo di Settore 2006-2009 dell'area non dirigenziale del Comparto autonomie locali su indennità e produttività di data 08.02.2011 ed in particolare gli artt. 10 *“Indennità per area direttiva”* e 11 *“Conferimento e revoca dell'indennità per area direttiva”*.
- ATTESO che i suddetti artt. 10 e 11 sono stati innovati dagli artt. 3 e 5 dell'Accordo di Settore per il triennio 2016-2018 sottoscritto in data 01.10.2018.
- RICHIAMATO l'art. 127 *“Indennità per area direttiva”* del CCPL 2016/2018 dd. 01.10.2018 il quale dispone che: *“Al personale inquadrato nelle categorie C, livello evoluto, e D a cui siano affidati compiti specialistici ovvero di eccellenza strumentale e professionale è corrisposta, per il periodo annuale di riferimento, un'indennità annua lorda da un minimo di Euro 750,00 ad un massimo di Euro 6.000,00, differenziata in base al livello di responsabilità, alla complessità delle competenze attribuite e alla specializzazione richiesta dai compiti affidati. L'indennità può essere attribuita alle posizioni di lavoro appartenenti al livello evoluto della categoria C e al livello base ed evoluto della categoria D, individuate quali particolarmente rilevanti per l'Amministrazione avuto riguardo alla presenza di uno o più dei seguenti elementi:*
 - *specializzazione, che evidenzia il grado di conoscenza, talvolta esclusivo, delle problematiche inerenti la posizione di lavoro rivestita, ivi compresa l'attività di consulenza;*
 - *particolare discrezionalità ed autonomia nello svolgimento delle funzioni assegnate;*
 - *complessità del processo decisionale: deriva dall'applicazione di normative, procedure e tecnologie soggette a variazione ed innovative;*
 - *coordinamento di gruppi di lavoro, settori o progetti;*
 - *attribuzione con specifica disposizione del compito di preposto ai sensi degli artt. 2, c. 1, lett. e) e art. 19 del d.lgs. n. 81/2008.*

L'indennità viene erogata a seguito di verifica che avviene con cadenza annuale”.
- CONSIDERATO che l'indennità è differenziata secondo i criteri indicati nella tabella B) dell'Accordo dd. 08.02.2011 per i quali è previsto un punteggio minimo e massimo:

| Parametri di attribuzione | Punteggio minimo e massimo |
|--|-----------------------------------|
| Livello di responsabilità attribuito | da 10 a 40 |
| Coordinamento di gruppi di lavoro, settori o progetti, risorse finanziarie attribuite | da 10 a 30 |
| Livello di specializzazione | da 10 a 30 |
| Discrezionalità ed autonomia nello svolgimento delle funzioni assegnate | da 10 a 30 |
| TOTALE minimo – massimo (possono esser considerati anche solo alcuni dei parametri) | 30 a 100 |

- ATTESO che l'importo complessivamente da erogare non può superare il totale del Fondo costituito moltiplicando il numero di dipendenti con contratto a tempo determinato e indeterminato inquadrati in categoria C livello evoluto e in categoria D (esclusi gli incaricati di posizione organizzativa) per l'importo di € 2.020,00= (importo aggiornato dall'art. 5 dell'Accordo di settore dd. 01.10.2018); i

dipendenti da considerare sono quelli in servizio al 1° giugno dell'anno precedente a quello di competenza del Fondo (nella presente fattispecie 1° giugno 2023) o in servizio al 1° gennaio dell'anno di competenza del Fondo (nella presente fattispecie 1° gennaio 2024) qualora tale numero si sia modificato rispetto al numero di dipendenti già considerati ai fini della costituzione del Fondo.

- CONSIDERATO che, in caso di assegnazione di area direttiva a dipendenti assunti in corso d'anno, ai lavoratori interessati deve essere attribuita l'indennità per area direttiva calcolata moltiplicando la pesatura loro assegnata per il "*valore economico del punto di pesatura*" già calcolato in quell'anno per l'attribuzione dell'indennità agli altri assegnatari; il fondo per area direttiva deve essere contestualmente aumentato dell'importo attribuito.
- ATTESO che le Amministrazioni devono individuare con atto scritto e motivato le posizioni di lavoro che, in relazione ai criteri di cui sopra, possono beneficiare dell'indennità per area direttiva, che viene erogata agli aventi diritto entro il mese di aprile dell'anno successivo.
- ATTESO inoltre che l'individuazione della posizione di lavoro viene effettuata annualmente e può essere revocata con atto scritto e motivato prima della scadenza, a seguito di:
 - inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;
 - intervenuti mutamenti organizzativi;
 - accertamento di risultati negativi;
 - assenze protratte per un periodo continuativo superiore a 3 mesi (esclusi gli infortuni e il congedo di maternità/paternità);

La revoca comporta la perdita dell'indennità.

- RITENUTO di confermare anche per il 2024 le direttive già stabilite per gli anni precedenti e precisamente.
 - A. l'indennità sarà erogata a tutte le posizioni di lavoro, esclusi i titolari di posizione organizzativa e i dipendenti assunti in corso d'anno con contratto a tempo determinato, appartenenti al livello evoluto della categoria C ed al livello base ed evoluto della categoria D, se ed in quanto venga rilevata la presenza di uno o più degli elementi elencati dall'art. 127 del CCPL 2016/2018 dd. 01.10.2018 e dall'art. 10 dell'Accordo di settore dd. 08.02.2011;
 - B. i parametri di attribuzione dei punteggi vengono così esplicitati:
 - a. livello di responsabilità attribuito:
valuta la discrezionalità e l'autonomia utilizzate nello svolgimento delle funzioni attribuite al funzionario, che si manifestano nella stesura/predisposizione di atti, pareri, proposte;
 - b. coordinamento di gruppi di lavoro, settori o progetti, risorse finanziarie attribuite:
valuta il coordinamento di personale subordinato, oltreché gruppi di lavoro, settori e progetti; le risorse finanziarie sono attribuite dal DUP, PIAO, Sezione 2. Valore pubblico, Performance e Anticorruzione esclusivamente ai Responsabili di Settore, per cui non viene valutato questo fattore;
 - c) livello di specializzazione:
valuta la specializzazione, il grado di conoscenza delle problematiche inerenti la posizione di lavoro rivestita e l'attività di consulenza svolta sia all'interno che all'esterno dell'Ente;
 - d) discrezionalità ed autonomia nello svolgimento delle funzioni assegnate:
vengono valutate le capacità propositive, i metodi di lavoro e la capacità di consultazione di materiale tecnico e giuridico, la capacità di proporre soluzioni ai problemi connessi allo svolgimento delle funzioni.
 - C le direttive di riferimento dei funzionari sono quelle contenute nei documenti di programmazione finanziaria (Bilancio, DUP, PIAO) e quelle emanate dal Segretario e dai Responsabili.
- PRECISATO che l'indennità sarà liquidata nei tempi e secondo le modalità prescritte dal CCPL dd. 01.10.2018, dall'Accordo di settore 2006-2009 sottoscritto il 08.02.2011 e dall'Accordo di Settore per il triennio 2016-2018 dd. 01.10.2018.
- VISTO l'Accordo di settore 2006-2009 dell'area non dirigenziale del comparto autonomie locali su indennità e produttività dd. 08.02.2011, ed in particolare gli artt. 10 e 11.
- Visto l'Accordo di Settore per il triennio 2016-2018 sottoscritto in data 01.10.2018.

- VISTO il contratto di lavoro 2016/2018 dd. 01.10.2018 ed in particolare gli artt. 127 e 128.
- VISTO l'Accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo di lavoro 2019/2021 per il personale del comparto autonomie locali – area non dirigenziale, sottoscritto in data 19.08.2022.
- VISTO l'Accordo relativo all'Ordinamento professionale del personale dell'area non dirigenziale del Comparto Autonomie locali di data 20.04.2007 e s.m..
- VISTO il "Codice di comportamento dei dipendenti della Comunità Valsugana e Tesino", adottato con decreto del Presidente n. 81 di data 27 dicembre 2022.
- VISTA la Legge Regionale 03 maggio 2018, n. 2 "Codice degli enti locali della Regione autonoma Trentino-Alto Adige" e ss.mm.
- VISTA la Legge provinciale 16 giugno 2006, n. 3 e s.m. "Norme in materia di governo dell'autonomia del Trentino".
- VISTI:
 - lo Statuto della Comunità Valsugana e Tesino, per quanto compatibile con la L.P. n. 3/2006 e ss.mm.;
 - il D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 (Testo Unico Enti Locali) e s.m.;
 - la L.P. n. 18/2015 "Modificazioni della legge provinciale di contabilità 1979 e altre disposizioni di adeguamento dell'ordinamento provinciale e degli enti locali al D.Lgs. 118/2011 e ss.mm.ii. (disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi a norma degli artt. 1 e 2 della L. n. 42/2009);
 - Il Regolamento di attuazione dell'ordinamento finanziario e contabile degli enti locali approvato con D.P.G.R. 27.10.1999 n. 8/L e s.m., per quanto compatibile con la normativa in materia di armonizzazione contabile;
 - il Regolamento di contabilità approvato con deliberazione n. 31 del Consiglio di Comunità del 28.12.2017;
 - la deliberazione del Consiglio dei Sindaci n. 35 dd. 20.12.2023, ad oggetto: "Approvazione del D.U.P. 2024-2026, del Bilancio di previsione finanziario 2024-2026, della Nota integrativa al bilancio e del Piano degli indicatori e dei risultati attesi del bilancio (Bilancio armonizzato di cui all'allegato 9 del D.Lgs. 118/2011)";
 - il decreto del Presidente n. 199 dd. 22.12.2023, ad oggetto: "Approvazione Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026 – P.E.G. parte finanziaria";
 - il decreto del Presidente n. 109 di data 27/07/2023, avente ad oggetto "Art. 6 del D.L. 09.06.2021 n. 80, convertito dalla L. 06.08.2021 n. 113, e art. 4 della L.R. 20.12.2021 n. 7. Approvazione del "Piano integrato di attività e organizzazione" 2023-2025 della Comunità Valsugana e Tesino".
- PRESO ATTO dei pareri di cui all'art. 185, comma 1, del Codice degli Enti Locali della Regione autonoma Trentino Alto Adige approvato con Legge regionale 03 maggio 2018, n. 2 e s.m., espressi in forma digitale ed allegati alla presente.
- ATTESO che l'adozione del presente provvedimento rientra nelle competenze del Presidente.

d e c r e t a

1. Di confermare per l'anno 2024 le direttive in materia di attribuzione dell'indennità per area direttiva e precisamente:
 - A l'indennità sarà erogata a tutte le posizioni di lavoro, esclusi i titolari di posizione organizzativa e i dipendenti assunti in corso d'anno con contratto a tempo determinato, appartenenti al livello evoluto della categoria C ed al livello base ed evoluto della categoria D, se ed in quanto venga rilevata la presenza di uno o più degli elementi elencati dall'art. 127 del CCPL 2016/2018 dd. 01.10.2018 e dall'art. 10 dell'Accordo di settore dd. 08.02.2011;
 - B i parametri di attribuzione dei punteggi vengono così esplicitati:
 - a. livello di responsabilità attribuito:
valuta la discrezionalità e l'autonomia utilizzate nello svolgimento delle funzioni attribuite al funzionario, che si manifestano nella stesura/predisposizione di atti, pareri, proposte;

b. coordinamento di gruppi di lavoro, settori o progetti, risorse finanziarie attribuite:

valuta il coordinamento di personale subordinato, oltreché gruppi di lavoro, settori e progetti; le risorse finanziarie sono attribuite dal DUP, PIAO, Sezione 2. Valore pubblico, Performance e Anticorruzione esclusivamente ai Responsabili di Settore, per cui non viene valutato questo fattore;

c) livello di specializzazione:

valuta la specializzazione, il grado di conoscenza delle problematiche inerenti la posizione di lavoro rivestita e l'attività di consulenza svolta sia all'interno che all'esterno dell'Ente;

d) discrezionalità ed autonomia nello svolgimento delle funzioni assegnate:

vengono valutate le capacità propositive, i metodi di lavoro e la capacità di consultazione di materiale tecnico e giuridico, la capacità di proporre soluzioni ai problemi connessi allo svolgimento delle funzioni.

- C le direttive di riferimento dei funzionari sono quelle contenute nei documenti di programmazione finanziaria (Bilancio, DUP, PIAO) e quelle emanate dal Segretario e dai Responsabili;
- D l'indennità per area direttiva sarà ridotta in caso di assenze (escluse le ferie, gli infortuni e il congedo di maternità/paternità) superiori a 30 giorni continuativi e per ogni multiplo, nella misura di 1/12 dell'importo annuo attribuito;

- 2. Di dare atto che l'indennità per area direttiva per l'anno 2024 sarà erogata agli aventi diritto entro il mese di aprile 2025 (art. 11 comma 3 Accordo 08.02.2011) sulla base dei punteggi che saranno attribuiti alle singole posizioni di lavoro dal Segretario e dai Responsabili di Settore.

Trattandosi di provvedimento inerente la gestione del personale, disciplinata dalle disposizioni del Codice Civile e dalle leggi sul rapporto di lavoro subordinato, ogni eventuale controversia individuale è devoluta al giudice ordinario in funzione del giudice del lavoro, subordinatamente all'esperimento di un eventuale tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 63 e segg. del D.Lgs.30.03.2001, n. 165 e dell'art. 31 della L. 183 dd. 04.11.2010.

Ai sensi dell'art. 4, comma 4, della L.P. 23/92 e [ss.mm.](#), avverso il presente provvedimento sono ammessi i seguenti ricorsi:

- ricorso giurisdizionale al T.R.G.A. di Trento entro 60 giorni, ai sensi dell'art. 41 del D.Lgs. 02.07.2010, n. 104;
- ricorso straordinario al Presidente della Repubblica entro 120 giorni, per motivi di legittimità, ai sensi degli artt. 8 e seguenti del D.P.R. 1199/1971.

Data lettura del presente decreto, viene approvato e sottoscritto.

| | | |
|---|---|--|
| <p>Il Presidente <i>Enrico Galvan</i></p> |  | <p>il Segretario Generale <i>Sonia Biscaro</i></p> |
|---|---|--|

Alla presente sono uniti:

- parere di regolarità tecnica
- parere di regolarità contabile
- attestazione di pubblicazione e esecutività

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli art. 20 e 21 del D.Lgs n.82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.