



**COMUNITÀ VALSUGANA E TESINO**  
PROVINCIA DI TRENTO

**Decreto del Presidente della Comunità**  
**n. 36**

**OGGETTO:** **Approvazione dei criteri di valutazione delle posizioni organizzative al fine della retribuzione di risultato per l'anno 2025.**

L'anno duemilaventicinque addì **tredecim** del mese di **marzo** alle ore **09:15** 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: approvazione dei criteri di valutazione delle posizioni organizzative al fine della retribuzione di risultato per l'anno 2025.

#### 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.
- PREMESSO che in data 01.10.2018 è stato sottoscritto il contratto collettivo provinciale di lavoro del personale del comparto autonomie locali – area non dirigenziale – valevole per il triennio giuridico - economico 2016/2018.
- VISTO il Capo I “*Posizioni Organizzative*” della Parte Terza - artt. 150 e 151 - del contratto di lavoro il quale dispone che le Amministrazioni possano istituire, in rapporto alle proprie specifiche esigenze, particolari posizioni di lavoro che richiedono lo svolgimento di attività complesse e di elevata professionalità, con assunzione diretta di responsabilità.
- ATTESO che l’art. 150 “*Posizioni organizzative per il personale dei Comuni e loro Consorzi, per le APSP e per le comunità di cui alla l.p. n. 3/2006*” del contratto disciplina le modalità per individuare tali posizioni organizzative e per conferire ad esse l’incarico relativo; tali posizioni organizzative possono essere assegnate esclusivamente ai dipendenti inquadrati nel livello evoluto della categoria C e nella categoria D.
- VISTO l’art. 151 “*Retribuzione di posizione del personale dei Comuni e loro Consorzi, delle APSP e delle comunità di cui alla l.p. n. 3/2006 incaricato di posizioni organizzative*” del contratto, il quale fissa da un minimo di € 6.000,00.- ad un massimo di € 16.000,00.- la misura della retribuzione di posizione.
- ATTESO che con decreto del Presidente n. 168 dd. 30.12.2024 sono state individuate quali posizioni organizzative per l’anno 2025 – in considerazione del grado di responsabilità di prodotto e di risultato che le caratterizza, delle funzioni di direzione di unità organizzative che comportano e della professionalità e specializzazione che richiedono – le posizioni lavorative di Responsabile del Settore finanziario, di Responsabile del Settore socio-assistenziale, di Responsabile del Settore urbanistica e lavori pubblici e del Settore ambiente e edilizia abitativa nonché la figura di Vicesegretario nell’ambito della Gestione associata del Servizio di Segreteria con il Comune di Grigno.
- RICHIAMATO il comma 3 dell’art. 151 il quale prevede l’erogazione di un’indennità di risultato agli incaricati di posizione organizzativa in misura pari al massimo del 20% dell’indennità di posizione attribuita. La corresponsione dell’indennità avviene annualmente in un’unica soluzione a seguito di valutazione.
- ACCERTATO quindi che la retribuzione di risultato ai titolari di posizione organizzativa può essere corrisposta solo a seguito di valutazione annuale positiva, espressa e certificata dal soggetto cui tale competenza è attribuita, della performance individuale e dei risultati conseguiti dal titolare di posizione organizzativa in relazione agli obiettivi annualmente assegnati allo stesso, nell’ambito dell’incarico affidatogli, come predefiniti negli strumenti di programmazione adottati dall’ente.
- ATTESO che l’art. 17 – comma 2 - dell’Accordo di settore 2006-2009 dell’area non dirigenziale del comparto autonomie locali su indennità e produttività dd. 08.02.2011 dispone che la retribuzione di risultato venga corrisposta sulla base del modello di scheda di valutazione allegato E, fatta salva la facoltà delle singole amministrazioni di adottare, previa concertazione decentrata, diverse metodologie di valutazione del risultato raggiunto.
- CONSIDERATO opportuno, in assenza di un Nucleo di valutazione, adottare lo schema di scheda di cui al suddetto Accordo e stabilire i criteri di assegnazione dei punteggi e valutazione dei risultati che vengono esposti di seguito:  
**Criteri di definizione dei punteggi:**  
Sulla base dello schema di cui all’Accordo di settore, si definiscono preliminarmente gli elementi della scheda ed i conseguenti criteri di valutazione da applicare alla situazione dell’ente che vede incaricati di posizione organizzativa per l’anno 2025 il Responsabile del Settore finanziario, il Responsabile del

Settore socio-assistenziale, il Responsabile del Settore urbanistica e lavori pubblici e del Settore ambiente e edilizia abitativa nonché il Vicesegretario.

Nel dettaglio i fattori da prendere in considerazione per la valutazione saranno i seguenti:

Per quanto riguarda il punto 1.1 *“capacità di gestione delle risorse (entrate) e degli interventi (spese) e di raggiungimento degli obiettivi assegnati”* si assegna un peso complessivo pari a 50 punti, con la specificazione che gli obiettivi assegnati ad ogni Responsabile di Settore saranno quelli contenuti nel PIAO, Sezione 2. Valore pubblico, Performance e Anticorruzione e degli obiettivi trasversali riguardanti tutti i settori, mentre per la figura del Vicesegretario gli obiettivi sono quelli previsti dal documento di programmazione adottato dal Comune di Grigno.

Al punto 1.2 *“rispetto dei tempi assegnati”* viene attribuito un peso complessivo pari a 10 punti.

Per il punto 1.3 *“impegno profuso nella gestione dell’incarico”* non viene attribuito alcun punteggio, ritenendo tale fattore ricompreso nel punto 1.1.

I punti 1.4 *“capacità dimostrata nel motivare e guidare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività”* e 1.5 *“capacità di gestione dei rapporti con gli organi istituzionali e con il cittadino”* sono valutati complessivamente 40 punti, da attribuire sulla base di valutazioni più complessive su comportamenti del funzionario nell’espletamento dell’incarico conferito. Si attribuiscono 16 punti al fattore 1.4 e 24 punti (12+12) al fattore 1.5.

- RITENUTO, quindi, di approvare per l’anno 2025 i criteri di valutazione sopra esposti, rinviando al 2026 l’erogazione della retribuzione di risultato agli incaricati di posizione organizzativa previa valutazione positiva dei risultati conseguiti.
- 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 l’art. 17.
- VISTO il contratto di lavoro 2016/2018 dd. 01.10.2018 ed in particolare l’art. 151.
- VISTO l’Accordo per la parte economica del CCPL 2022-2024 per il personale del comparto Autonomie locali – area non dirigenziale e altre disposizioni, sottoscritto in data 21.02.2025.
- 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, così da ultimo modificata con la L.P. n. 7/2022;
  - 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. 30 dd. 12.12.2024, che ha approvato il D.U.P. 2025-2027 ed il Bilancio di previsione finanziario 2025-2027, con relativi allegati;
  - il decreto del Presidente n. 169 dd. 30.12.2024, ad oggetto: “Approvazione Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027 – P.E.G. parte finanziaria”.

- DATO ATTO che non sussistono situazioni di conflitto di interesse in capo ai responsabili dell'istruttoria di questo provvedimento ai sensi degli articoli 7 e 14 del Codice di comportamento dei dipendenti della Comunità.
- 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 approvare, per quanto in premessa, i seguenti criteri di valutazione per l'attribuzione dei punteggi ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato ai titolari di posizione organizzativa per l'anno 2025, sulla base della scheda di valutazione di cui all'Allegato E all'Accordo di settore 2006-2009 dell'area non dirigenziale del comparto autonomie locali su indennità e produttività dd. 08.02.2011:

FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
punto 1.1 <i>“capacità di gestione delle risorse (entrate) e degli interventi (spese) e di raggiungimento degli obiettivi assegnati”</i>	Max. 50 punti
punto 1.2 <i>“rispetto dei tempi assegnati”</i>	Max. 10 punti
punto 1.3 <i>“impegno profuso nella gestione dell'incarico”</i>	alcun punteggio, ritenendo tale fattore ricompreso nel punto 1.1.
punto 1.4 <i>“capacità dimostrata nel motivare e guidare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività”</i>	Max. punti 16
1.5 <i>“capacità di gestione dei rapporti con gli organi istituzionali e con il cittadino”</i>	Max 24 punti di cui: a. 12 punti per rapporti con gli organi istituzionale b. 12 punti per rapporti con il cittadino

2. Di dare atto che per la figura del Vicesegretario gli obiettivi sono quelli previsti dal documento di programmazione adottato dal Comune di Grigno.
3. Di dare atto che la valutazione delle posizioni organizzative per l'anno 2025, con la conseguente retribuzione di risultato, sarà disposta nel corso del 2026.

*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.*