

COPIA



Comune di Ossana
PROVINCIA DI TRENTO

VERBALE DI DELIBERAZIONE N. 70/15
della
GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Istituzione e conferimento posizione organizzativa, ai sensi degli articoli 129 e 130 del vigente contratto collettivo provinciale di lavoro del personae del comparto autonomie locali per l'area non dirigenziale.

L'anno **duemilaquindici**, il giorno **ventisei** del mese di **agosto** alle ore 16.00, presso il Municipio comunale, a seguito di convocazione disposta con avviso agli Assessori, si è riunita la

GIUNTA COMUNALE

Sono presenti:

			Assenti	
			giust.	ingiust.
DELL'EVA	Luciano	Sindaco		
COSTANZI	Sandro	Vicesindaco		
BEZZI	Michela	Ass.	x	

Assiste il Segretario comunale **dott.ssa Giovanna Loiotila**.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il signor DELL'EVA LUCIANO nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato

OGGETTO: ISTITUZIONE E CONFERIMENTO POSIZIONE ORGANIZZATIVA, AI SENSI DEGLI ARTICOLI 129 E 130 DEL VIGENTE CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO DEL PERSONALE DEL COMPARTO AUTONOMIE LOCALI PER L'AREA NON DIRIGENZIALE.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la deliberazione del Consiglio comunale n. 17 dd. 17.03.2015, con cui è stato adottato l'atto programmatico di indirizzo per l'esercizio provvisorio per l'anno 2015, individuando gli atti amministrativi gestionali devoluti alla competenza dei responsabili dei servizi ed affidando agli stessi le competenze di cui al D.P.Reg. 01.02.2005 n. 2/L

Considerato che l'articolo 36 "Funzioni dirigenziali e direttive" del T.U. delle LL.RR. sull'ordinamento dei Comuni della Regione autonoma T.A.A. (D.P.Reg. 01.02.2005 n. 3/L) prevede che, negli enti privi di figure dirigenziali, possono essere attribuite a dipendenti di qualifica non inferiore alla sesta le relative funzioni gestionali e di direzione finanziaria, tecnica ed amministrativa, compresa la responsabilità di risultato dell'attività svolta dalla struttura alla quale sono preposti;

Visto il regolamento organico del personale dipendente, approvato con deliberazione del consiglio comunale n. 6 dd. 30.01.2006 modificata con deliberazione consiliare n. 32 dd. 26.11.2007, che definisce la struttura organizzativa del comune, a cui è preposto un responsabile incaricato della gestione delle risorse assegnate, costituenti le unità di massimo livello, che operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi degli organi di governo;

Considerato che con deliberazione consiliare n. 22 dd. 22.05.2006 è stata ridefinita la Pianta organica comunale che ha definito la struttura comunale e che si richiama a tutti gli effetti.

Visto che il Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro 2002 - 2005 dell'area delle categorie del comparto autonomie locali, sottoscritto in data 20.10.2003, disciplina le posizioni di lavoro organizzative all'articolo 129 "Posizioni organizzative per il personale dei Comuni e loro Consorzi, Comprensori ed IPAB" e all'articolo 130 "Retribuzione di posizione del personale dei Comuni e loro Consorzi, Comprensori ed IPAB";

Visto che l'accordo di settore dell'area non dirigenziale del Comparto Autonomie locali su indennità e produttività dei Comuni e loro forme associative, Comprensori, Comunità, Unioni dei Comuni, sottoscritto in data 08.02.2011, indica i valori massimi della retribuzione di posizione e definisce la scheda di valutazione delle posizioni organizzative in applicazione del sistema permanente di valutazione previsto dall'Accordo medesimo;

Rilevato che la posizione organizzativa implica il coinvolgimento del funzionario nel perseguire gli obiettivi contemplati dagli strumenti di programmazione, a partire dal bilancio di previsione annuale e pluriennale all'adozione degli atti di indirizzo. Pertanto, la posizione organizzativa, che postula un elevato grado di specializzazione e di autonomia organizzativa, determina una sostanziale responsabilizzazione del dipendente, che diviene a tutti gli effetti attore del programma politico - amministrativo. Per contro, l'indennità per area direttiva costituisce una voce retributiva assolutamente slegata dall'assunzione di responsabilità organizzative e dal raggiungimento degli obiettivi, essendo connessa al livello di direzione di un ufficio o di un servizio. In altre parole, la posizione organizzativa, che, pur ancorata a parametri oggettivi, deve essere valutata sul singolo, rappresenta l'elemento salariale incentrato sul risultato e sugli obiettivi e finalizzato a premiare la capacità operativa e la responsabilità organizzativa, laddove l'indennità per area direttiva si limita a remunerare il mero fatto di essere a capo di un ufficio o di un servizio, essendo strutturata soltanto sul profilo oggettivo dell'incarico di preposizione. Appare evidente che diversi sono i due istituti (indennità per area direttiva e posizione organizzativa) non solo per il contenuto, ma, soprattutto, per le finalità e tutto questo assume un rilievo sostanziale, determinando forti riflessi sulla struttura operativa e sull'azione amministrativa;

Fatti propri gli elementi giustificativi per l'individuazione delle posizioni di lavoro alle quali poter attribuire una posizione organizzativa, così come contenuti negli accordi sindacali sopra richiamati in particolare quelle appartenenti alla categoria C livello evoluto e D livello base, le distinte competenze ed attribuzioni nonché l'impegno richiesto e le responsabilità in carico ai diversi servizi/uffici, anche in base all'atto di indirizzo generale per la gestione del bilancio;

Concordato che, nell'organizzazione del Comune di Ossana, già è stata istituita una posizione organizzativa in capo al Responsabile del Servizio Finanziario a partire dall'anno 2007 e che con deliberazione giunta n.112 di data 27.12.2012 è stata istituita anche una posizione organizzativa in capo al Responsabile del Servizio Tecnico comunale per l'anno 2013 e 2014.

Considerato opportuno, dopo aver esaminato la questione in diverse sedute di Giunta di confermare fino alla fine della attuale legislatura la posizione organizzativa ai sensi degli articoli 129 e 130 del vigente Contratto collettivo provinciale di lavoro del personale del comparto autonomie locali per l'area non dirigenziale, corrispondente al posto in organico di responsabile del Servizio Finanziario, in quanto tale posizione richiede lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzativa complessa, caratterizzata da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa e caratterizzata inoltre da elevata autonomia ed esperienza. Il grado di autonomia gestionale e la complessità del ruolo ricoperto sono senz'altro rilevabili dall'analisi degli atti devoluti

alla responsabilità dell'ufficio ragioneria e tributi che negli ultimi anni sono stati oggetto di numerose novità normative che comportano e hanno comportato un notevole apporto da parte del funzionario, sempre aggiornato e preparato a gestire le novità. Anche relativamente all'entità delle spese previste in bilancio, tale posizione è chiamata a gestire una quota consistente di fondi avendo la responsabilità di spese, firmando e predisponendo tutti gli atti di bilancio e relativi adempimenti ed entrate gestendo tutta la materia dei tributi attraverso la collaborazione della collega. Impossibile infine disconoscere l'elevata esperienza e professionalità del dipendente, maturata in più di trenta anni di attività nel settore pubblico;

Dato atto che, ai sensi dell'articolo 129 citato, l'incarico viene conferito con atto scritto e motivato per un periodo massimo di cinque anni;

Valutato, con riferimento all'impegno richiesto e alle responsabilità connesse alla posizione organizzativa suddetta, di fissare l'ammontare della retribuzione di posizione annua in Euro 10.000,00.= annui lordi, nel rispetto del limite fissato dall'Accordo di settore citato, e la correlata retribuzione di risultato pari al 20% della retribuzione di posizione, nel rispetto del limite previsto dal contratto collettivo di lavoro, che verrà corrisposta annualmente in un'unica soluzione a seguito della valutazione dei risultati raggiunti;

Ritenuto altresì necessario definire, con l'approvazione di apposita scheda di valutazione, gli obiettivi da raggiungere ed i correlati criteri di valutazione, come da allegato parte integrante al presente provvedimento;

Atteso che tale incarico di posizione organizzativa avrà durata fino alla fine della attuale legislatura - e comunque potrà essere rinnovato previa verifica, come potrà essere revocato dall'Amministrazione per il mancato raggiungimento degli obiettivi fissati, per l'eliminazione del servizio, per modifiche organizzative del comune di qualsiasi natura, che richiedono la ridefinizione globale dell'assetto organizzativo dello stesso, per assenze superiori a tre mesi continuativi, esclusa l'assenza per congedo di paternità e per infortuni.

Vista la consistente giurisprudenza contabile riguardo all'attribuzione di indennità di Posizioni Organizzative a favore di dipendenti a tempo indeterminato, (cfr. Sentenza Corte dei Conti Sezione Regionale Lombardia n. 670/2011/PAR, 28/2012/PAR e 299/2012/PAR) che sancisce, stante l'obbligo dell'invarianza della spesa del personale, una serie di eccezioni e tra queste l'attribuzione di posizione organizzativa purché vengano attribuite al beneficiario ulteriori nuove competenze declinate quali "funzioni diverse".

Considerato che il ragioniere Paride Andreotti ha condiviso con l'Amministrazione e con il Segretario Comunale, al fine di poter venire attribuita l'indennità di P.O., l'assegnazione già dal 2015 di nuove e ulteriori funzioni rispetto a quelle già in carico che qui vengono sommariamente specificate e che troveranno poi ulteriore e più specifica declinazione nel "Atto di indirizzo":

5. Armonizzazione dei sistemi contabili

6. Imis nuovo tributo

Rilevato che la spesa derivante dal presente provvedimento per l'anno 2015-2019 trova imputazione all'intervento 1010301 capitolo 61 del bilancio per l'esercizio finanziario in corso sui fondi impegnati per retribuzioni al personale dell'ufficio ragioneria/tributi e analogo impegno allo stesso intervento per le annualità successive verrà registrato ai sensi dell'articolo 15 comma 2 del D.P.G.R. 27 ottobre 1999 n. 8/L;

Preso atto dei pareri favorevoli resi in forma scritta ed acquisiti agli atti, espressi sulla proposta di deliberazione dai responsabili dei servizi interessati, in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa e contabile, ai sensi dell'articolo 81 del T.U.L.R.O.C. approvato con D.P.Reg. 01.02.2005 n. 3/L, e dell'attestazione di copertura finanziaria rilasciata dal responsabile del servizio finanziario ai sensi dell'articolo 19 del T.U. delle leggi regionali sull'ordinamento contabile e finanziario nei comuni della Regione Trentino-Alto Adige approvato con D.P.G.R. 28 maggio 1999 n. 4/L;

Visto il T.U.L.R.O.C. approvato con D.P.Reg. 01.02.2005 n. 3/L; Visto lo Statuto comunale;

Ad unanimità di voti espressi in forma palese

DELIBERA

1. Di rinnovare, nell'organizzazione del Comune di Ossana, per i motivi espressi in premessa, per tutta la durata della legislatura la posizione organizzativa, ai sensi degli articoli 129 e 130 del vigente Contratto collettivo provinciale di lavoro del personale del comparto autonomie locali per l'area non dirigenziale, corrispondente al posto in organico di responsabile del Servizio Finanziario.

2. Di conferire l'incarico di posizione organizzativa al responsabile del Servizio Finanziario rag. Paride Andreotti a decorrere dal 30.06.2015 e fino alla fine della legislatura in corso, intendendo per ragioni organizzative fino al 30.06.2019, tenuto conto della natura e caratteristiche di programmi da realizzare, dei requisiti culturali, delle attitudini, delle capacità professionali e dell'esperienza acquisita dal dipendente, dando atto che presso il Comune di Ossana dal 01.01.2013 sono istituite due posizioni organizzative una presso il Servizio Finanziario e una presso il Servizio Tecnico.

3. Di dare atto che l'incarico di cui al precedente punto 2. avrà durata fino alla legislatura in corso intendendo per ragioni organizzative fino al 30.06.2019- e comunque potrà essere rinnovato previa verifica, come potrà essere revocato dall'Amministrazione per il mancato raggiungimento degli obiettivi fissati, per l'eliminazione del servizio, per modifiche organizzative del comune di qualsiasi natura, che richiedono la ridefinizione globale dell'assetto organizzativo dello stesso, per assenze superiori a tre mesi continuativi, esclusa l'assenza per congedo di paternità e per infortuni

4. Di determinare, valutato l'impegno richiesto e le responsabilità connesse, in Euro 10.000,00.= l'importo annuo lordo della retribuzione di posizione (importo comprensivo di tredicesima mensilità), da erogare in tredici mensilità, che costituisce ai fini pensionistici elemento fisso e continuativo della retribuzione ed è utile ai fini della determinazione dell'indennità premio di fine servizio e/o del TFR INPDAP.

5. Di stabilire che la correlata retribuzione di risultato per posizione organizzativa, pari al 20% della retribuzione di posizione di cui al precedente punto 4., verrà corrisposta annualmente in un'unica soluzione a seguito della valutazione dei risultati raggiunti, che verrà effettuata sulla base della scheda valutativa allegata al presente provvedimento e del quale costituisce parte integrante e sostanziale, da integrare annualmente con l'indicazione degli specifici obiettivi assegnati per l'anno di riferimento.

6. Di dare evidenza che la retribuzione di posizione e di risultato assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo provinciale di lavoro, compreso il compenso per lavoro straordinario.

7. Di confermare l'articolazione dell'orario di servizio del dipendente responsabile del Servizio Finanziario specificata con deliberazione giunta n. 48 di data 08.07.2013 che si richiama integralmente.

8. Di dare atto che il Sindaco, provvederà con proprio provvedimento alla nomina del personale responsabile a cui attribuire le Posizioni Organizzative in parola così come inoltre previsto dall'art. 29 comma 8 dell'Ordinamento dei Comuni della Regione Autonoma Trentino Alto-Adige approvato con D.P.Reg. 01.02.2005 nr. 3/L. che stabilisce che "Il Sindaco nomina inoltre i responsabili degli uffici e dei servizi"

9. Di dare atto che la spesa derivante dal presente provvedimento per l'anno 2015 e seguenti trova imputazione all'intervento 1010301 capitolo 61 del bilancio per l'esercizio finanziario in corso sui fondi impegnati per retribuzioni al personale tecnico registrando analogo impegno allo stesso intervento per le annualità successive, ai sensi dell'articolo 15 comma 2 del D.P.G.R. 27 ottobre 1999 n. 8/L,

10. Di informare le organizzazioni sindacali del presente provvedimento.

11. Di comunicare la presente deliberazione ai Capigruppo consiliari a' sensi di quanto previsto al secondo comma dell'art. 79 del T.U.L.L.RR.O.CC. approvato con D.P.Reg. 01.02.2005, n. 3/L;

12. Di dichiarare la presente esecutiva a pubblicazione avvenuta, ai sensi dell'articolo 79, comma 3, del D.P.Reg. 01.02.2005 n. 3/L

Di dare evidenza, ai sensi dell'articolo 4 della L.P. 30.11.1992 n. 23, che avverso il presente provvedimento sono ammessi:

- reclamo in opposizione alla Giunta Comunale, durante il periodo di pubblicazione, da parte di ogni cittadino ex articolo 79 del D.P.Reg. 01.02.2005 n. 3/L;

- impugnazione innanzi al Tribunale civile di Trento in funzione di giudice del lavoro.

Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO
F.TO *Dell'Eva Luciano*

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.TO *dott.ssa Giovanna Loiotila*

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITÀ TECNICO-AMMINISTRATIVA

Si esprime, ai sensi dell'art. 81 del Testo unico delle leggi regionali sull'ordinamento dei comuni della Regione autonoma Trentino - Alto Adige approvato con D.P. Reg. 01.02.2005 n. 3/L, parere favorevole in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa, senza osservazioni.

Lì 24.08.2015

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.TO *dott.ssa Giovanna Loiotila*

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITÀ CONTABILE

Si esprime, ai sensi dell'art. 17, comma 27, della L.R.23.10.1998 n. 10, dell'art. 81 del Testo unico delle leggi regionali sull'ordinamento dei comuni della Regione autonoma Trentino - Alto Adige approvato con D.P. Reg. 01.02.2005 n. 3/L e dell'art. 4 del Regolamento di contabilità, parere favorevole in ordine alla regolarità contabile, con attestazione copertura finanziaria.

Lì 24.08.2015

RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
F.TO *Rag. Paride Andreotti*

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Ai sensi dell'art. 79 T.U.LL.RR.O.C. approvato con D.P.Reg. 01.02.2005, n. 3/L, certifico, io sottoscritto Segretario Comunale, che copia del presente verbale è in pubblicazione per 10 giorni consecutivi dal giorno 02.09.2015 all'Albo Pretorio, senza opposizioni, denunce di vizi di illegittimità od incompetenza.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.TO *dott.ssa Giovanna Loiotila*

Deliberazione esecutiva **il 13.09.2015** ai sensi dell'art. 79 comma 3, del D.P.Reg. 01.02.2005 n. 3/L.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.TO *dott.ssa Giovanna Loiotila*

Copia conforme all'originale, in carta libera, per uso amministrativo

Lì 14.09.2015

IL SEGRETARIO COMUNALE
dott.ssa Giovanna Loiotila

LINEE DIRETTIVE PER L'ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1) RISORSE FINANZIARIE:

€ 8.000,00 circa a carico del bilancio comunale 2015 e successivi più le dotazioni finanziarie che deriveranno dalle "economie di spesa" per effetto della incumulabilità delle varie indennità con la posizione di responsabile di Ufficio (art. 17 dell'accordo 20.04.2007). Si tratta specificatamente delle seguenti voci: lavoro straordinario ad eccezione dello straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali europee , nazionali, regionali e referendarie nazionali, indennità per area direttiva, indennità di progettazione, indennità di piani-progetti obiettivo, indennità di presenza, ecc...

2) DETERMINAZIONE DEL NUMERO:

La determinazione di un numero massimo di Posizioni organizzative (Uffici), che potrà anche essere rivisto alla luce di nuove competenze, modifiche organizzative complessive o settoriali, è stabilito in 2 (DUE) . Rispettivamente all'area finanziaria e tecnica.

3) CONTENUTI DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA DI UFFICIO:

Si tratterà di posizione di lavoro che preveda lo svolgimento di attività di particolare complessità, caratterizzata da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato. L'autonomia organizzativa e gestionale dovrà riportare a plurime e significative responsabilità di procedimento amministrativo.

L'Ufficio preposto alla Posizione organizzativa è costituito con una dotazione organica numerica predefinita di dipendenti (compreso il responsabile) appartenenti al ruolo delle squadre operaie sia del coantiere comunale sia del servizio produzione di energia elettrica, e dei profili ausiliari.

La Giunta comunale in sede di approvazione del P.E.G. definisce le competenze dell'Ufficio e assegna allo stesso le risorse finanziarie e di personale .

4) INDIVIDUAZIONE DEI RESPONSABILI

4.1) Requisiti formali:

Il Sindaco conferisce gli incarichi su indicazione del Segretario comunale, tenendo conto del seguente vincolo contrattuale:

- L'incarico può essere revocato nei casi previsti ai 1 commi 2 e 3 dell'art. 16 del CCPL 10.01.2007 che stabiliscono:
- "...omissis..."

- L'incarico di posizione organizzativa è conferito con atto scritto e motivato per un periodo massimo non superiore a cinque anni, ed è sottoposto a verifica annuale .Analogha verifica viene effettuata all'inizio di ciascun mandato consiliare. Per il conferimento degli incarichi le Amministrazioni tengono conto – rispetto alle funzioni ed attività da svolgere – della natura e caratteristica dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti , delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienze acquisiti dal personale inquadrato nel livello evoluto della categoria C e nella categoria D.

- “L’incarico di posizione organizzativa e può essere revocato di anno in anno dall’Amministrazione;
 - per il mancato raggiungimento degli obiettivi fissati;
 - per l’eliminazione del servizio, dell’attività o di quant’altro aveva originato la creazione della posizione organizzativa;
 - per modifiche organizzative dell’Ente, che richiedano la ridefinizione globale delle posizioni organizzative esistenti.
 - per assenze superiori a tre mesi continuativi, esclusa l’assenza per congedo di maternità /paternità e per infortuni.
- In caso di revoca il dipendente rimane inquadrato nella categoria/livello di riferimento.

4.2)Requisiti sostanziali:

Requisiti culturali, esperienze lavorative, capacità professionali, attitudini e motivazione personale sono fattori che dovranno condizionare la scelta.

5) CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI:

5.1) Definizione dei parametri per la graduazione - (Fattori considerati).

Nella valutazione viene usato il metodo analitico del punteggio basato sulla individuazione di alcuni fattori che definiscono il contenuto organizzativo della posizione la relativa complessità e responsabilità. Per ogni posizione viene applicata la griglia di fattori come sopra definita. Per ogni fattore si prevedono tre graduazioni misurate in punti. La posizione viene valutata applicando la stessa griglia di fattori. Ciò che differenzia le posizioni è la maggiore o minore intensità dei fattori stessi applicati.

A) COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA

A – Contenuto organizzativo 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 standardizzati, significativa differenziazione interna. Si gestiscono 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, processi produttivi poco standardizzati. Si gestiscono situazioni altamente variabili caratterizzate da aspetti poco standardizzabili.	Punti	30

B) COMPLESSITA’ ORGANIZZATIVA

B1 – Intersettorialità			
primo grado	Attività finalizzate esclusivamente o prevalentemente all’interno della stessa struttura.	punti	10
secondo grado	Interrelazioni funzionali limitate ad alcune strutture.	punti	20
terzo grado	Elevato grado di interrelazioni con tutte le strutture che richiedono la focalizzazione e la gestione di metodologie e strumenti di integrazione su di un livello di trasversalità generale.	punti	30

B2 – Conoscenze e capacità richieste			
primo grado	Conoscenze e capacità relazionali-organizzative o tecniche-specialistiche di grado medio.	punti	10
secondo grado	Conoscenze e capacità relazionali-organizzative e tecniche-	punti	20

	specialistiche di grado medio oppure conoscenze e capacità relazionali-organizzative o tecniche- specialistiche di grado elevato.		
terzo grado	Conoscenze e capacità relazionali-organizzative e tecniche-specialistiche di grado elevato.	punti	30

C) RESPONSABILITÀ E AUTONOMIA GESTIONALI

C - Livello di autonomia gestionale			
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 del Segretario comunale esercita ampia autonomia sulla definizione dei risultati e sui modi per ottenerli.	Punti	30

6) CRITERI DI VALUTAZIONE PER LE VALUTAZIONI DEI RISULTATI.

Ai sensi dell'art. 17 comma 2 dell'accordo 20.4.2007 ,la retribuzione di risultato variabile ai sensi dell'art. 130 comma 3 fino ad un massimo **del 20%** della retribuzione di posizione attribuita , viene corrisposta in unica soluzione sulla base della valutazione annuale espressa in base all'**allegato E** dello stesso accordo integrativa rispetto a quella prevista per il profilo di appartenenza.

La valutazione è di competenza del Segretario comunale.

1. Rapporto punteggi / parametri e coefficienti di retribuzione

In base al punteggio ottenuto dalla somma aritmetica dei punti ottenuti per ciascuno dei parametri di graduazione, viene attribuito un coefficiente collegato alla retribuzione di posizione.

L'indennità di posizione può variare, in relazione al punteggio, tra un minimo di € 4.132,00 fino ad un massimo appunto di € 10.000,00. secondo la tabella di corrispondenza tra punteggio conseguito e valore dell'indennità di posizione di seguito riportata:

	PUNTEGGIO	RETRIB. DI POSIZ. (€)
Punti	40	4.132,00
Punti	50	4.865,00
Punti	60	5.598,00
Punti	70	6.331,00
Punti	80	7.064,00
Punti	90	7.797,00
Punti	100	8.530,00
Punti	110	9.263,00
Punti	120	10.000,00

6.2) Graduazione delle posizioni organizzative istituite

ELENCO SERVIZI		A1	B1	B2	C	Totale	Retribuzione di posizione annua (Euro)
6.	Bilancio - Entrate e Tributi- Patrimonio, acquisti, Azienda elettrica.	30	30	30	30	120	10.000,00
6.	Tecnico – edilizia privata –edilizia pubblica – urbanistica – cantiere comunale	30	20	20	20	90	8.000,00

7) SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Valutazione dei risultati

Fattori di valutazione	Punteggio assegnato	Valutazione finale
1.1. capacità di gestione delle risorse (entrate) e degli interventi (spese) e di raggiungimento degli obiettivi assegnati:	Da 40 a 60	
- obiettivo 1 (descrizione) (vedi PEG)		
- obiettivo 2(descrizione) (vedi PEG)		
- obiettivo 2(descrizione) (vedi PEG)		
1.2 rispetto dei tempi assegnati		
1.3 impegno profuso nella gestione dell'incarico		
1.4. capacità dimostrata nel motivare e guidare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività		
1.5 capacità di gestione dei rapporti:		
a) con gli organi istituzionali		
b) con il cittadino		
Totale assegnato		
<u>Meccanismi di erogazione</u>		
Per punteggi inferiori a 50 punti non si assegna l'indennità di risultato; per punteggi superiori si procede ad erogazione in percentuale sul risultato.		

IL SEGRETARIO COMUNALE
dott.ssa Giovanna Loiotila