



## DECRETO DEL PRESIDENTE

N. 2 del 19/01/2026

---

Oggetto: INDIVIDUAZIONE POSIZIONI DI LAVORO PER LE QUALI E' ATTRIBUITA L'INDENNITA' PER POSIZIONE ORGANIZZATIVA. ANNO 2026.

---

L'anno **duemilaventisei** il giorno **diciannove** del mese di **Gennaio** alle ore **10.00**, il sig. **Fabio Vanzetta**, eletto con delibera del Consiglio dei Sindaci nr. 7 dd. 05.06.2025, emana il seguente decreto.

---

Ai sensi dell'art. 65 del Codice degli enti locali della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige, approvato con L.R. 03.05.2018 n. 2, si assenta il Segretario reggente, dr. Luisa Degiampietro, in quanto interessato all'argomento in oggetto. Assume temporaneamente le funzioni di segretario della seduta lo stesso Presidente, sig. Fabio Vanzetta

## IL PRESIDENTE DELLA COMUNITÀ'

Richiamata i seguenti articoli del Contratto collettivo provinciale di lavoro 2016-2019 dd. 01.10.2018, vigente, del personale dell'area non dirigenziale del comparto Autonomie locali:

### **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":**

1. Le Amministrazioni possono 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.
2. 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 massimo dell'indennità attribuibile;
  - d) fissare i criteri di valutazione dei risultati raggiunti in funzione della liquidazione dell'indennità.
3. L'incarico viene conferito con atto scritto e motivato per un periodo massimo non superiore a cinque anni; esso è sottoposto a meccanismi di 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'attività 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.
4. La revoca dell'incarico comporta la perdita della quota di retribuzione di cui al comma 2 dell'art. 151; il dipendente resta inquadrato nella categoria/livello di appartenenza.
5. La disciplina delle posizioni organizzative presuppone inoltre 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.
6. Tali 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 di cui al comma 3.
7. Criteri generali e modalità di individuazione delle P.O. saranno definiti in sede di accordo di settore.

### **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":**

1. La retribuzione accessoria del personale titolare delle posizioni di cui all'articolo precedente è composto 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.
2. 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. 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 a un massimo del 20% in sede di contrattazione di settore.
3. L'importo della retribuzione di risultato varia fino ad un massimo del 20% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale in unica soluzione.
4. Il valore complessivo della retribuzione di posizione non può essere comunque inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità assorbite ai sensi del comma 1.

5. Nei Comuni di quarta classe e di terza classe con meno di 3.000 abitanti l'importo massimo della retribuzione di posizione di cui all'articolo 10, comma 2, dell'accordo provinciale di data 9 agosto 2005, è fissato in € 10.000,00 annui lordi.
6. Resta confermato che i costi derivanti dalla istituzione delle posizioni organizzative sono a carico delle Amministrazioni.

Dato atto che la materia è altresì regolamentata dagli art. 16 e 17 dell'Accordo di settore dd. 08.02.2011, tutt'ora vigente, che raccordati con la normativa del CCPL sopra integralmente riportata, ulteriormente prevedono:

**Art. 16 “Modalità di conferimento delle posizioni organizzative”:**

1. ....
2. L'incarico di posizione organizzativa..., è sottoposto a verifica annuale. Analoga 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 esperienza acquisiti dal personale inquadrato nel livello evoluto della categoria C e nella categoria D. Le funzioni di responsabile della prevenzione e protezione di cui all'art.31 del D. Lgs 81/2008 e ss.mm., qualora in presenza dei requisiti previsti dall'art. 129 del CCPL 20.10.2003, possono giustificare l'attribuzione della posizione organizzativa.
3. L'incarico di posizione organizzativa può essere revocato di anno in anno dall'amministrazione:
  - a) ...
  - b) ...
  - c) ...
  - d) per assenze superiori a tre mesi continuativi, esclusa l'assenza per congedo di maternità/paternità e per infortuni.
4. Le amministrazioni prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva ed alla conseguente revoca dell'incarico, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
5. ....
6. L'amministrazione informa le organizzazioni sindacali delle determinazioni di cui al comma 1.

**Art. 17 “Altri criteri”:**

1. La retribuzione di posizione e di risultato decorrono dalla data di conferimento dell'incarico. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCPL 20.10.2003 e ss.mm. 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.
2. La retribuzione di risultato viene corrisposta sulla base della valutazione di cui all'allegato E, integrativa rispetto a quella prevista per il profilo di appartenenza. Resta salva la facoltà delle singole amministrazioni di adottare, previa contrattazione decentrata, diverse metodologie di valutazione del risultato raggiunto.
3. Ai fini pensionistici la retribuzione di posizione costituisce elemento fisso e continuativo della retribuzione.
4. La retribuzione di posizione viene corrisposta mensilmente per tredici mensilità.
5. La retribuzione di posizione è utile ai fini della determinazione dell'indennità premio di servizio dell'INPDAP.

Verificata la sussistenza del presupposto previsto per l'istituzione delle P.O. avendo l'ente definito il proprio modello organizzativo con deliberazione Ass. n. 19 dd. 19.12.2002 e ss.mm. di adozione del “Regolamento per la organizzazione degli uffici e servizi”.

Dato atto che con il presente provvedimento si intende, per l'anno 2026:

- individuare le posizioni di lavoro appartenenti alla cat. D) e C), per le quali è attribuita l'indennità per “Posizione Organizzativa”;
- graduare le stesse in funzione dell'impegno richiesto e delle responsabilità connesse a ciascun ruolo;
- individuare l'ammontare dell'indennità;
- fissare i criteri di valutazione;
- conferire l'incarico

e visto a tal fine l'allegato A al presente provvedimento.

Richiamato il decreto del Presidente n. 1 dd. 08.01.2026 di approvazione del PEG 2026-2028, che individua per ciascun Servizio dell'ente: il Responsabile tecnico e quello politico di riferimento, le competenze e le attività assegnate, nonché il personale, le risorse strumentali e quelle economiche assegnate a da gestire.

Richiamato inoltre il Decreto del Presidente n. 44/2025 di nomina dei responsabili di servizio fino alla scadenza del 31.12.2027 (corrispondente alla vigenza del PEG 2025-2027 – vigente al momento della nomina)

Dato atto che per l'intero anno 2026 al Segretario reggente è assegnata la responsabilità del Servizio Affari Generali ed anche del servizio Finanziario – essendo il responsabile temporaneamente assente.

Dato atto che non viene attribuita la posizione organizzativa ai servizi assegnati al Segretario Reggente, in quanto dirigente dell'ente, che ne assicura le funzioni in modo stabile e continuativo dal 01.12.2020, e pertanto è soggetto al sistema di valutazione della dirigenza stessa.

Ritenuto pertanto, sulla base delle considerazioni previste nell'allegato A, di assegnare le indennità di posizione organizzativa come di seguito indicato:

| <b>Servizio</b>                        | <b>n.</b> | <b>Importo<br/>anno 2026</b> | <b>Dipendente<br/>assegnatario della P.O.</b> |
|--|-----------|------------------------------|---|
| Servizio Affari Generali               | 1         | € //                         | Segretario generale reggente                  |
| Servizio Attività Socio- assistenziale | 1         | € 15.300,00                  | Responsabile Servizio individuato nel PEg     |
| Servizio Finanziario                   | 1         | € //                         | Segretario generale reggente                  |
| Servizio Tecnico                       | 1         | € 15.000,00                  | Responsabile Servizio individuato nel PEg     |

Precisato che, come indicato nell'allegato, si procederà alla valutazione dei risultati raggiunti dagli incaricati di P.O., conformemente alla scheda di valutazione allegato E) all'accordo di settore dd. 08.02.2011, al fine dell'assegnazione dell'indennità di risultato di cui all'art. 151 comma 3, del C.C.P.L. 1.10.2018.

Ricordato inoltre che l'indennità di posizione organizzativa assegnata nel 2025 al Responsabile del servizio finanziario viene erogata anche nel 2026 ai sensi dell'art. 51 del CCPL 2016-2018 e D.lgs. 26.03.2001, n. 151.

Vista la Legge provinciale 16 giugno 2006, n. 3 e lo Statuto della Comunità territoriale della val di Fiemme.

Visto il Codice degli Enti Locali della Regione Autonoma Trentino Alto Adige, approvato con Legge Regionale 03.05.2018, n.2, applicabile alle Comunità per quanto non espressamente stabilito dalla L.P. 3/2006.

Acquisti preventivamente, sulla proposta di decreto, i pareri favorevoli previsti dalle disposizioni dell'art. 185 della L.R. 2/2018 in ordine alla regolarità tecnica ed amministrativa del presente provvedimento.

Tutto ciò premesso e considerato,

## D E C R E T A

1. **di istituire**, per i motivi indicati, **per l'anno 2026 numero 2 “Posizioni organizzative”**, presso gli altrettanti servizi della Comunità;
2. di conferire il relativo incarico ai rispettivi Responsabili di Servizio, già identificati nel PEG, attribuendo ad ogni singola posizione gli importi annui come di seguito indicati, definiti in base a quanto indicato nell'**Allegato A** al presente provvedimento, parte integrante e sostanziale, ancorché **non materialmente allegato**:

| <b>Servizio</b>                        | <b>n.</b> | <b>Importo<br/>anno 2026</b> | <b>Dipendente<br/>assegnatario della P.O.</b> |
|--|-----------|------------------------------|---|
| Servizio Affari Generali               | 1         | € //                         | Segretario generale reggente                  |
| Servizio Attività Socio- assistenziale | 1         | € 15.300,00                  | Responsabile Servizio individuato nel PEg     |
| Servizio Finanziario                   | 1         | € //                         | Segretario generale reggente                  |
| Servizio Tecnico                       | 1         | € 15.000,00                  | Responsabile Servizio individuato nel PEg     |

3. di dare atto che per i Responsabili di Servizio gli obiettivi sono indicati analiticamente nel PEG 2026-2028;
4. di dare atto che la valutazione e la verifica dei risultati conseguiti relativi all'anno 2026 verranno effettuati dal Segretario Generale nel corso del 2027, sulla base della scheda di valutazione parte integrante dell'Allegato A, ai sensi dell'art. 151 del CCPL dd. 01.10.2011 e Accordo di settore dd. 08.02.2011;
5. di dare atto che i fondi necessari al pagamento delle indennità spettanti sono compresi nelle previsioni dei relativi capitoli di spesa del bilancio di previsione finanziario triennale 2026-2028;
6. di demandare al Servizio Affari Generali – area personale, gli adempimenti conseguenti (impegno retribuzione di risultato, valutazioni e liquidazioni);
7. di erogare ai beneficiari le indennità spettanti, con cadenza mensile;
8. di disporre l'informazione alle organizzazioni sindacali, relativamente al presente provvedimento;
9. di dare atto che, trattandosi di determinazione inerente alla 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 di giudice del lavoro ai sensi dell'art. 63 comma 1 del D. Lgs. 30.3.2001 n. 165. E' data la facoltà di esperire preventivamente il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 e seguenti del c.p.c.

Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2026 / 3**

Ufficio Proponente: **Ufficio Segreteria**

Oggetto: **INDIVIDUAZIONE POSIZIONI DI LAVORO PER LE QUALI E' ATTRIBUITA L'INDENNITA' PER POSIZIONE ORGANIZZATIVA. ANNO 2026.**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Ufficio Segreteria)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 185 della L.R. 03.05.2018 n. 2 - C.E.L.TNAA, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 15/01/2026

Il Responsabile di Settore

dr. Luisa Degiampietro

Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 185 della L.R. 03.05.2018 n. 2 - C.E.L.TNAA, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 15/01/2026

Responsabile del Servizio Finanziario

dr. Luisa Degiampietro

Avverso il presente provvedimento sono ammessi i seguenti ricorsi:

- ricorso straordinario al Presidente della Repubblica da parte di chi vi abbia interesse, per i motivi di legittimità, entro 120 giorni, ai sensi del DPR 24.11.1971, n. 1199;
- ricorso giurisdizionale al T.R.G.A. di Trento da parte di chi vi abbia interesse ai sensi art. 41 del D.Lgs. 02.07.2010, n. 104.

Letto, approvato e sottoscritto con firma digitale da

**IL PRESIDENTE  
FABIO VANZETTA**

Documento firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 82/2005 e depositato presso la sede della Comunità Territoriale della Val di Fiemme. Ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 39/93 si indica che il documento è stato firmato da:

Vanzetta Fabio in data 20/01/2026