

16

18

C.A.P. 84047



# COMUNE DI CAPACCIO

PROVINCIA DI SALERNO

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 659 del 28 ottobre 1999

OGGETTO: REGOLAMENTO PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI PER LA  
INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E PER IL  
CONFERIMENTO E LA REVOCA DELLE POSIZIONI DI ORGANIZZAZIONI

L' anno millenovecentonovanta nove e questo giorno ventotto  
del mese di ottobre alle ore 18.30, con la continuazione, nella sala  
delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Municipale convocata nelle forme di  
legge.

Presiede l'adunanza il Sig. MARINO PASQUALE nella sua qualità di Sindaco.

PRESENTI	ASSENTI
<u>MARTORANO ANTONIO</u>	<u>RAGNI NICOLA</u>
<u>REGA GERARDO</u>	<u>MONTEFUSCO MARILENA</u>
<u>PAGANO CARMELO</u>	<u>ORLOTTI ANTONIO</u>

Assiste il Segretario Generale Sig. dr. Pasquale Silenzio  
incaricato della redazione del verbale.

IL PRESIDENTE

Constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l' adunanza ed invita i presenti alla  
trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

OMISSIS

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che con delibera di G.C. n. 369 del 09/06/1999 si è proceduto a prendere atto della stipula dei due CCNL 1998/2001 stipulati il 31/03/1999 ed il 01/04/1999, relativi al Comparto dei dipendenti Regioni-Enti Locali, al fine di darne tempestiva attuazione nel Comune;

Considerato che con delibera di Giunta Comunale n. 370 del 09/06/1999 si è proceduto ad istituire la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale in attuazione delle norme dell'art. 4 del CCNL 1998/2001 (01/04/1999);

Preso atto altresì, che con delibera di G.C. n. 531 del 14/10/1999 è stato approvato il regolamento per la costituzione del nucleo di valutazione per il controllo interno in base alle norme dell'art. 9, comma 6°, lett. c) del CCNL 1998/2001 (31/03/1999);

Ritenuto quindi, che il Comune ha ottemperato ad attuare i principi di razionalizzazione di cui al d.lgs 3 febbraio 1993, n. 29 e s.m.i.;

Valutato che le aree delle posizioni organizzative, di cui all'art. 8, del CCNL 1998/2001 (31/03/1999), si possono così determinare, ai fini della responsabilità di prodotto e di risultato, per:

- 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 professionalità e specializzazione correlati a titoli culturali e di aggiornamento professionale;
- c) lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza;

- che si può assegnare oggettivamente per le attività apicali di cat. D, una graduazione di valutazione pari rispettivamente:

a) la funzione è valutata punti	36
b) la funzione è valutata punti	19
c) la funzione è valutata punti	<u>20</u>
	75

che invece per le posizioni apicali di categoria D3 la graduazione della valutazione è così fissata:

a) la funzione è valutata punti	36
b) la funzione è valutata punti	34
c) la funzione è valutata punti	<u>25</u>
	95

Preso atto

che per le cat. D si può valutare, ai sensi dell'art. 10, comma 2° un compenso tra un minimo di £. 10.000.000 ed un massimo di £. 25.000.000 annui lordi per 13 mensilità, si osserva che per il massimo dividendo 100 la quota ogni punto vale £.250.000; sicché tale punteggio va moltiplicato per i punti riportati per l'area delle posizioni organizzative si ha, quindi, la proporzione seguente:

$$25.000.000 : 100 = X : 75;$$

con il risultato di £. 18.750.000;

Preso atto

che per le cat. D3 si può valutare, ai sensi dell'art. 10, comma 2° un compenso tra un minimo di £. 10.000.000 ed un massimo di £. 25.000.000 annui lordi per 13 mensilità sulla base di quanto riportato per il Settore 3°, si osserva che per il massimo dividendo 100 la quota ogni punto vale £.250.000; sicché tale punteggio va moltiplicato per i punti riportati per l'area delle posizioni organizzative si ha, quindi, la proporzione seguente:

$$25.000.000 : 100 = X : 95;$$

con il risultato di £.23.750.000;

Preso atto

che per le categorie C titolari di PEG, in attesa dell'applicazione del Nuovo CCNL, viene riconfermata l'indennità prevista dalla L. 191/1997;

Considerato

altresì, che i trattamenti sopra indicati assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo di lavoro compreso il compenso per il lavoro straordinario, secondo la disciplina del CCNL 1998/2001;

Preso atto,

altresì, che le posizioni organizzative come sopra individuate non coincidono necessariamente con quelle di cui all'indennità prevista dall'art. 37, comma 4°, del CCNL del 06/07/1995;

Valutato,

altresì, che va formalizzata una retribuzione di risultato pari al 10% della indennità di posizione come sopra individuata;

Preso atto,

inoltre, che a fronte della erogazione della retribuzione di posizione e di risultato tutte le competenze accessorie ai beneficiari di cat. D vengono soppresse e riassorbite a favore del bilancio complessivo dell'Ente in base all'art. 10, 4° comma del CCNL 1998/2001 (31/03/1999-01/04/1999);

Rilevato

che gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative debbono essere conferiti dal Sindaco per un periodo massimo non superiore a 5 anni sulla base di criteri predeterminati e con atto scritto e motivato che possono essere rinnovati con le medesime modalità;

Accertato

che è necessario far partire dal 1° gennaio 2000 il nuovo sistema relativo al trattamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dipendenti interessati alle cat. D e D3 (eventualmente);

Visto

il d.lgs 3 febbraio 1993, n. 29 e s.m.i.;

Acquisiti

i pareri favorevoli di regolarità:

tecnico-amministrativa del responsabile del servizio personale;

contabilità del responsabile del servizio finanziario;

resi ai sensi dell'art.53 - co. 1°, L. 142/90;

Osservato il giusto procedimento, ai sensi della Legge 7 agosto 1990, n. 241;  
Viste le norme dell'art. 11 della legge 03/08/1999, n. 265;  
Ad unanimità di voti resi per alzata di mano;

### DELIBERA

- 1° di approvare il "*Regolamento per la definizione dei criteri per la individuazione delle posizioni organizzative e per il conferimento e la revoca delle posizioni di organizzazione*", che si riportano in allegato quale parte integrante ed essenziale della presente deliberazione;
- 2° di disporre che il Sindaco, con proprio decreto, incarica il responsabili delle posizioni organizzative e dispone della indennità di risultato a favore dei dipendenti meritevoli, secondo quanto anche disposto dall'art. 2, comma 13 della legge 16 giugno 1990, n. 191;
- 3° di dichiarare che la spesa è coperta dall'intervento n. 1010801 del bilancio in corso.
- 4° di dichiarare urgente ed immediatamente eseguibile la presente deliberazione ai sensi di legge.
- 5° di ordinare al Responsabile del Settore competente di provvedere alle azioni esecutive della presente deliberazione.

REGOLAMENTO PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE  
POSIZIONI ORGANIZZATIVE E PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DELLE POSIZIONI DI  
ORGANIZZAZIONE

Art. 1

(Campo di applicazione)

1. Il presente regolamento definisce i criteri per l'individuazione delle posizioni organizzative e per il conferimento e la revoca delle posizioni di organizzazione, ai sensi del combinato disposto degli artt. 8, 9, 10 ed 11 del CCNL 1998/2001(31/03/1999)

Art. 2

(Strutture organizzative e posizioni organizzative)

1. Il Comune dal punto di vista organizzativo è ripartito in settori e servizi specifici cui sono affidati a posizione di categoria D e D3

Art. 3

(Criteri fondamentali per l'individuazione delle aree di posizione organizzative)

1. Le aree delle posizioni organizzative, di cui all'art. 8, del CCNL 1998/2001 (31/03/1999), possono essere così determinate, ai fini della responsabilità di prodotto e di risultato, per:
  - 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 titolo culturale, di aggiornamento professionale e di incarichi esterni;
  - c) lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza;

Art. 4

(Graduazione delle posizioni organizzative)

1. In riferimento alle disposizioni dell'art. 3 precedente le posizioni organizzative dell'Ente sono così classificate:
  - a) per le attività dei responsabili apicali di Capo Servizio di cat. D1 e D2, una graduazione di valutazione pari rispettivamente:

a) la funzione è valutata punti	36
b) la funzione è valutata punti	19
c) la funzione è valutata punti	<u>20</u>
	75

e vengono fissati i seguenti parametri massimi di valutazione in base al tipo di servizio affidato;

1) Settore I - Servizio Segret-Org. Coll.-Aff.- Rilev pres- Istat	Punti 75
2) " - Servizio Demografico- Istat Leg.- Prot.-Notif-Trasp.-Arch .	Punti 65
3) " - Servizio Pubblica Istruzione-Cult.-Sport-Sett.-Turismo-trasp.	Punti 70
4) Settore II- Servizio Ragioneria e programmazione	Punti 75
5) " - Servizio Economato e Inventario	Punti 70
6) " - Servizio Personale	Punti 70
7) " - Tributi -Comm.-Entrate Prod.-Entrate Trib.	Punti 75
8) Settore III- Gestione del Territorio- Concessioni Edilizie	Punti 75
9) " - Opere Pubbliche - Forniture - Appalti	Punti 75
10) " - Servizi Tecnologici-Patrimonio-Demanio-Manutenz.	Punti 70
11) Settore IV - Corpo Polizia Municipale	Punti 70

b) per le attività dei responsabili apicali di di Capo Settore di cat. D3, la graduazione della valutazione è così fissata:

a) la funzione è valutata punti	36
b) la funzione è valutata punti	33
c) la funzione è valutata punti	<u>25</u>
	95

#### Art. 5

(Proporzionalità della retribuzione di posizione della Cat. D)

1. Per le cat. D1 e D3 si può valutare, ai sensi dell'art. 10, comma 2°, un compenso tra un minimo di £. 10.000.000 ed un massimo di £. 25.000.000 annui lordi per 13 mensilità;

2. Si osserva, inoltre, che per il massimo dividendo 100 la quota ogni punto vale £. 250.000; sicché tale punteggio va moltiplicato per i punti riportati per l'area delle posizioni organizzative e si ha, quindi, la seguente proporzione massima:

$$25.000.000 : 100 = X : 75;$$

con il risultato massimo di £. 18.750.000;

3. La retribuzione di posizione, come determinata dai commi precedenti, assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL 1998/2001 (31/03/1999-01/01/1999) compreso il compenso per il lavoro straordinario.

#### Art. 6

(Proporzionalità della retribuzione di posizione della Cat. D3)

1. Per le cat. D3 si può valutare, ai sensi dell'art. 10, comma 2°, un compenso tra un minimo di £. 10.000.000 ed un massimo di £. 25.000.000 annui lordi per 13 mensilità;

2. Si osserva, inoltre, che per il massimo dividendo 100 la quota ogni punto vale £.250.000; sicché tale punteggio va moltiplicato per i punti riportati per l'area delle posizioni organizzative e si ha, quindi, la proporzione seguente:

$$25.000.000 : 100 = X : 95;$$

con il risultato di £.23.750.000;

3. La retribuzione di posizione, come determinata dai commi precedenti, assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL 1998/2001 (31/03/1999-01/01/1999) compreso il compenso per il lavoro straordinario.

#### Art. 7

##### (Indennità di risultato)

1. L'indennità di risultato è fissata nella misura minima del 10% che corrisponde a £.2.375.000 annui lordi per le cat. D3 ed a £. 1.875.000 annui lordi affidate ad una posizione di Cat. D D1 e D2.

2. L'erogazione di tale indennità avviene, a seguito di valutazione annuale effettuata del "Nucleo di Valutazione" e con decisione finale del Sindaco del Comune.

3. La scheda di valutazione di cui al comma 2° precedente è riportata in allegato B al presente regolamento.

#### Art. 8

##### (Incarichi ai responsabili delle aree di posizioni organizzative)

1. Il Sindaco, con proprio decreto, incarica i dipendenti responsabili delle aree di posizione organizzative, stabilendo il compenso della indennità di posizione e di quella di risultato, allorché quest'ultima debba essere erogata.

2. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 5 anni e possono essere revocati anticipatamente con la stessa procedura di cui al comma precedente.

3. Il Sindaco per il conferimento degli incarichi tiene conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.

4. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con decreto motivato del Sindaco, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

#### Art. 9

##### (Valutazione annuale e contraddittorio)

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi per le posizioni organizzative sono soggetti a valutazione annuale, in base ai criteri predeterminati con il presente regolamento.

2. Il Sindaco, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

#### Art. 10

##### (Norme transitorie e finali)

1. Il presente disciplinare è immediatamente efficace.

2. Per l'anno in corso, fino al 31 dicembre, ai responsabili dei PEG, inquadrati nella categoria C e D è riconosciuta l'indennità secondo le modalità di cui alla legge 191/97. Tale indennità è rapportata per le categorie D ai compensi previsti all'art.5 del presente Regolamento e secondo la graduazione prevista all'art. 4 , e per le categorie C ai compensi massimi previsti dall'art. 11 comma3 del CCNL 98/2001, secondo le percentuali riportati nell'art. 4 del presente Regolamento per i Capi Servizi della categoria D.

3. Tali indennità sono corrisposte in applicazione della circolare Anci del 12-10-99 n. 1/99, lettera b) del Titolo " I Responsabili degli Uffici e dei Servizi negli Enti privi di Dirigenza;

4. E' fatto obbligo a chiunque spetti osservarlo e di farlo osservare, quale normazione di diritto pubblico.

5. Esso è pubblicato per giorni 15 in Albo Pretorio, per mera pubblicità notizia.



Comune di CAPACCIOScheda di valutazione dei dipendenti ai fini dell'indennità di risultato  
(art. 10, comma 3° CCNL 1998/2001 - N.O.P.)

Cognome \_\_\_\_\_ Nome \_\_\_\_\_ nato a \_\_\_\_\_  
 il \_\_\_\_\_ presso il Settore \_\_\_\_\_ Servizio \_\_\_\_\_  
 Unità Operativa \_\_\_\_\_ con il profilo professionale \_\_\_\_\_  
 nell'area di attività \_\_\_\_\_ categoria C o D \_\_\_\_\_  
 in servizio dal \_\_\_\_\_ nella Cat. \_\_\_\_\_ attuale dal \_\_\_\_\_

a) esperienza acquisita	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
b) risultati ottenuti	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
c) prestazioni rese a seguito di arricchimento professionale anche per processi riorganizzativi	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
d) impegno e qualità della prestazione individuale	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
e) diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
f) grado di coinvolgimento nei processi lavoratori dell'Ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
g) iniziativa personale e capacità di proporre e soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
(**) TOT.										

## N.B.:

- 1) I criteri di cui sopra possono essere valutati anche in modo disgiunto.
- 2) (\*\*) Il dipendente che ha ottenuto meno di 420 punti è escluso dalla valutazione.
- 3) A pari punteggio prevale l'anzianità di categoria ed ancora quella anagrafica

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

IL SINDACO

Pareri sulla proposta di deliberazione (art. 53 legge 8-6-1990, n. 142).

PER LA REGOLARITÀ TECNICA UFFICIO Personale  
 Si esprime parere FAVOREVOLE  
 .....  
 .....  
 Capaccio (Salerno) 28 OTT. 1999 Il Responsabile del Servizio

PER LA REGOLARITÀ CONTABILE UFFICIO DI RAGIONERIA  
 Si esprime parere FAVOREVOLE  
 .....  
 .....  
 Capaccio (Salerno) 28 OTT. 1999 Il Responsabile del Servizio  
 Visto se ne attesta la copertura finanziaria (art. 55, comma 5°) .....  
 il relativo impegno di spesa, per complessive Lire ..... viene annotato  
 sul Cap. .... Cod. .... del bilancio 19..... Il Responsabile del Servizio Finanziario  
 Capaccio (Salerno) .....

PER IL PROFILO DI LEGGITTIMITÀ  
 Si esprime parere .....  
 .....  
 .....  
 Capaccio (Salerno) ..... Il Segretario

La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta.

Il Segretario  
**IL SEGRETARIO GENERALE**  
 (Dott. Pasquale Silenzio)

IL SINDACO  
*[Signature]*

Della suesata deliberazione venne iniziata la pubblicazione  
 il ..... e per quindici  
 giorni consecutivi.

Data 4 NOV. 1999 Il Segretario  
**IL SEGRETARIO GENERALE**  
 (Dott. Pasquale Silenzio)

Trasmessa ai gruppi Consiliari con nota  
 del .....

Il Segretario  
**IL SEGRETARIO GENERALE**  
 (Dott. Pasquale Silenzio)

Il sottoscritto Segretario attesta:  
 che essendo pervenuta richiesta di controllo preventivo da  
 parte di ..... Consiglieri per  
 illegittimità e/o incompetenza (o assunte in contrasto con  
 atti fondamentali del Consiglio);  
 la presente deliberazione è stata inoltrata al CO.RE.CO.  
 in data ..... prot. n. ....

Il Segretario

Il sottoscritto Segretario attesta  
 Che la presente deliberazione è stata pubblicata  
 dal 04-11-99 al 18-11-99  
 Che nessuna richiesta di controllo è pervenuta.

Data 22-11-99 Il Segretario  
**IL SEGRETARIO GENERALE**  
 (Dott. Pasquale Silenzio)

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:

- essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile;
- dopo trascorsi i dieci giorni dalla pubblicazione senza  
 richiesta di controllo;
- a seguito inoltre al CO.RE.CO. che non si è pronunciato  
 nei venti giorni successivi alla ricezione avvenuta

il .....  
 Data 4 NOV. 1999 Il Segretario  
**IL SEGRETARIO GENERALE**  
 (Dott. Pasquale Silenzio)