



# **COMUNE DI BRACCIANO**

**Città Metropolitana di Roma Capitale**

## **REGOLAMENTO DISCIPLINANTE L'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITA'**

- integrazione al Regolamento di Ordinamento degli Uffici e dei Servizi-

Approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n° 4 del 18.01.2019

## **Regolamento disciplinante l'area delle posizioni organizzative**

Il presente regolamento è finalizzato ad armonizzare la disciplina delle posizioni organizzative e delle alte professionalità con il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni locali triennio 2016/2018 sottoscritto in data 21/05/2018.

### **ART. 1 DISPOSIZIONI GENERALI**

1. Il presente regolamento disciplina l'area delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità ai sensi degli articoli 13, 14, 15 e 18 del CCNL sottoscritto in data 21 maggio 2018 e stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. vigenti in materia.

2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato sono poste a carico del bilancio del Comune, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.

### **ART. 2 DEFINIZIONI**

Con il termine "Posizione Organizzativa" si intende la posizione di lavoro che richiede, 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 un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione, oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

### **ART. 3 FUNZIONI E COMPETENZE DEL PERSONALE INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

L'incarico di posizione organizzativa comporta, nell'ambito delle funzioni assegnate e delle direttive impartite le seguenti funzioni:

- a. *gestione dell'attività ordinaria che fa capo alla struttura;*
- b. *gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;*
- c. *gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati,*
- d. *responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90, e ss.mm.ii.*

### **ART. 4 FUNZIONI E COMPETENZE DEL PERSONALE INCARICATO DI ALTA PROFESSIONALITA'**

L'incarico di alta professionalità comporta le seguenti funzioni:

- a. *gestione delle attività aventi contenuti di alta professionalità e specializzazione, volti al raggiungimento degli obiettivi assegnati ed alla risoluzione di problematiche di settore;*
- b. *attività caratterizzate da elevata autonomia organizzativa ed esperienza lavorativa in posizione di responsabilità;*
- c. *responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90 e ss.mm.ii.*

### **ART. 5 SOGGETTI COMPETENTI ALL'ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE/ALTE PROFESSIONALITA'**

La Giunta Comunale sulla base dei criteri generali previsti dal presente regolamento e della propria struttura organizzativa individua, in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare e alle linee strategiche individuate nei documenti di programmazione, il numero e la tipologia di posizioni organizzative/alte professionalità da istituire all'interno delle Aree, nonché i servizi da assegnare alle medesime.

## Regolamento disciplinante l'area delle posizioni organizzative

### ART. 6 MODALITÀ DI CONFERIMENTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ – REQUISITI DI ACCESSO

- 1) Gli incarichi di posizione organizzativa e/o alta professionalità sono conferiti dal Sindaco con decreto scritto e motivato a seguito di selezione interna, preceduta dalla pubblicazione di apposito avviso, alla quale possono partecipare i dipendenti a tempo determinato con almeno 18 mesi di incarico residuo dal momento dell'indizione della selezione interna ed indeterminato pieno e parziale del Comune di Bracciano iscritti alla categoria D ed in possesso di diploma di laurea;
- 2) In assenza del possesso del requisito, di cui alla precedente, lett. a), è richiesto il possesso del titolo di studio immediatamente inferiore (diploma di maturità) ed una anzianità di servizio complessiva di almeno dieci anni con inquadramento nella cat. D.

### ART. 7 TITOLI E COLLOQUIO

1. I candidati sono valutati in ordine ai titoli posseduti (Allegato A) e ad un colloquio, effettuato dal Sindaco, assistito dal Segretario Generale volto ad accertare, anche sulla base del *curriculum vitae*, il possesso delle competenze, delle attitudini e delle capacità professionali possedute per le funzioni da svolgere. Del che verrà redatto, a cura del Segretario Generale, specifico processo verbale.
2. Per i titoli è attribuibile il punteggio massimo di punti 90 come previsto nell'allegato A) del presente regolamento
3. Per il colloquio è attribuibile il punteggio massimo di punti 10.

### ART. 8 SOSTITUZIONE E REVOCA DELL'INCARICO

1. Gli incarichi di posizione organizzativa e/o alta professionalità possono essere revocati, con provvedimento scritto e motivato del Sindaco, prima della scadenza, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. In questi casi l'Ente prima di procedere alla revoca, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia;
2. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e risultato, ad esclusione della percentuale maturata.
3. In caso di assenza, ovvero di impedimento, del titolare di posizione organizzativa, ovvero di alta professionalità, la competenza della gestione della specifica struttura viene attribuita ad interim ad altra Posizione Organizzativa o avvocata dal Segretario Generale.
4. Nell'ipotesi di conferimento ad una posizione organizzativa di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo del 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa relativa alla posizione oggetto dell'incarico ad interim.

### ART. 9 RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, DI RISULTATO E COMPENSI AGGIUNTIVI

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
2. Tale trattamento è comprensivo di tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai Contratti Collettivi compreso il compenso per lavoro straordinario.
3. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori ai sensi dell'art. 18 del CCNL 21/05/2018:
  - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
  - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.14, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 e dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000;
  - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
  - d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi

## Regolamento disciplinante l'area delle posizioni organizzative

dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;  
e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;  
f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;  
g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del persona in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:  
- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs. n.50 del 2016;  
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;  
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;  
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;

### ART. 10 PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ

1. La pesatura delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità è effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, prima della pubblicazione dell'avviso di selezione, applicando i criteri di cui alle Tabelle "A" e "B" allegate al presente regolamento.  
2. La pesatura deve tenere conto, in particolare, della complessità e della rilevanza delle funzioni attribuite e delle relative connesse responsabilità, nonché della consistenza ed importanza dei servizi assegnati.  
La retribuzione di posizione e di alta professionalità varia da un importo minimo di €. 5.000,00 ad un massimo di €. 16.000,00 annui lordi per 13 mensilità e viene determinata dal peso di ciascuna posizione, secondo i parametri di cui all'allegato B del presente regolamento che di seguito si riportano:

fino a punti 50	€.5.000,00
da punti 51 a punti 60	€.8.000,00
da punti 61 a punti 70	€.10.000,00
da punti 71 a punti 75	€. 11.000,00
da punti 76 a punti 80	€. 12.000,00
da punti 81 a punti 85	€. 13.000,00
da punti 86 a punti 90	€.14.000,00
da punti 91 a punti 95	€.15.000,00
da punti 96 a punti 100	€.16.000,00

### ART. 11 VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui è stato conferito l'incarico di Posizione Organizzativa o di Alta Professionalità, sono valutati annualmente dall'Organismo Indipendente di Valutazione secondo la metodologia approvata con Deliberazione della Giunta Comunale n. 535 del 17.11.2011.  
2. L'Ente destina alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative/alta professionalità una quota non inferiore al 20% delle risorse complessivamente destinate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nel proprio ordinamento;  
2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato fino ad un massimo del 20% della retribuzione della posizione attribuita, nei limiti del 20% delle risorse complessive destinate al risultato;  
3. Il punteggio conseguito da ciascun dipendente con incarico di posizione organizzativa, ovvero di alta professionalità, determina la misura della retribuzione di risultato spettante, da riconoscersi con cadenza annuale. Il risultato, sulla base del procedimento di valutazione annuale, viene attribuito come di seguito indicato:

Fino a 50 punti = nessun risultato  
Da 51 a 70 = 10% della posizione

## **Regolamento disciplinante l'area delle posizioni organizzative**

Da 71 a 90 = 15% della posizione  
Da 91 a 100 = 20% della posizione

5. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative/alte professionalità sono previste a carico del bilancio dell'Ente;

### **ART. 12 CORRELAZIONE TRA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PARTICOLARI COMPENSI (art. 18, lett. h, CCNL 2018)**

1. Al fine di una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti rispetto ai titolari di P.O. e/o Alta Professionalità, viene disciplinato un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e indennità di risultato. In relazione a quanto previsto dall'art. 18 lett. h) del nuovo CCNL è definita, pertanto, la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto stesso.

2. In relazione a quanto previsto al comma 1) assumono rilievo:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
- b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
- c) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio;
- d) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D.Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

3) E' prevista pertanto una riduzione percentuale dell'indennità di risultato in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, come di seguito indicato:

Fino a € 10.000 euro 10% di riduzione  
Da 10.001 a 15.000 euro 15% di riduzione  
Da 15.001 a 20.000 euro 20% di riduzione  
Oltre i 20.000 euro 25% di riduzione

### **ART. 12 ABROGAZIONI**

Con l'approvazione del presente regolamento si considerano abrogate le norme disciplinanti l'area delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità contenuta nel Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi vigente.

### **ART 13 DISPOSIZIONI FINALI**

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti CC.CC.NN.LL. e CC.CC.DD.II. che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste in sede di regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, di cui questo regolamento costituisce parte integrante.

**ALLEGATO A**

**VALUTAZIONE TITOLI MAX PUNTI 90**

<b>PARAMETRI VALUTAZIONE</b>	<b>PUNTEGGIO ASSEGNATO</b>
<p><b><u>1. Titoli di studio (viene valutato il titolo più alto):</u></b>                      1a) laurea magistrale massimo punti 20 (rapportato a 110/110)                      1b) laurea triennale massimo punti 12 (rapportato a 110/110)                      1c) diploma di maturità massimo punti 10 (rapportato a 60/60 o 100/100)</p> <p><b><u>2. Altri titoli di studio: (viene valutato il titolo più alto):</u></b>                      2a) seconda laurea magistrale massimo punti 10 (rapportato a 110/110)                      2b) seconda laurea triennale massimo punti 6 (rapportato a 110/110)</p> <p>abilitazioni, iscrizioni ad albi professionali, master universitari <b>punti 3 per ciascun titolo fino ad un massimo di punti 6</b></p> <p>Corsi professionali con esami finale <b>punti 2 per ciascun corso fino ad un massimo di punti 4</b></p>	<p><b><u>Max punti complessivi 40</u></b></p>
<p><b><u>Titoli di Servizio</u></b>                      anzianità di servizio acquisita nella cat. D anche in altri Enti <b>punti 3 per ogni anno fino ad un massimo di punti 30. Per il personale a tempo determinato l'anzianità di servizio nella categoria D viene calcolata negli ultimi 5 anni.</b></p>	<p><b><u>Max punti 30</u></b></p>
<p><b><u>Professionalità acquisita come Posizione Organizzativa</u></b> anche in altri Enti <b>punti 4 per ogni anno di incarico fino ad un massimo di punti 20</b></p>	<p><b><u>Max punti 20</u></b></p>

**Regolamento disciplinante l'area delle posizioni organizzative**

**TABELLA A) - GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

INDICATORE	CRITERIO	DESCRIZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO OTTENUTO
Dimensione organizzativa	Risorse umane previste in dotazione organica	<b>Fino a 25 punti, calcolati mediante la formula:</b> (Punteggio Massimo x N. Risorse Umane Assegnate) / N. Risorse Umane Massime Disponibili per una Struttura Per i servizi gestiti senza unità di personale per impossibilità dell'Ente di destinare risorse umane: <b>fino a 10 punti</b>	
	Quantità di profili professionali coordinati	<b>Fino a 25 punti calcolati mediante la formula:</b> (Punteggio Massimo x N. Profili Professionali Assegnati) / N. Profili Professionali Massimi Disponibili per una Struttura	
	Complessità organizzativa	<b>Fino a 25 punti calcolati mediante la formula:</b> (Punteggio Massimo x N. Servizi Assegnati) / N. Servizi Massimi Disponibili per una Struttura	
	Complessità dei procedimenti	Bassa: <b>fino a 10 punti</b> Media: <b>fino a 20 punti</b> Alta: <b>fino a 25 punti</b>	
	Valore delle risorse di bilancio gestite in uscita	<b>Fino a 25 punti calcolati mediante la formula:</b> (Punteggio Massimo x Valore del Budget Assegnato) / Valore del Budget Massimo Disponibile per una Struttura	
Complessità gestionale	Grado di autonomia decisionale riconosciuta alla PO	Basso: <b>fino a 10 punti</b> Medio: <b>fino a 15 punti</b> Alto: <b>fino a 25 punti</b>	
	Grado di rischio e responsabilità	Basso: <b>10</b> Medio: <b>fino a 15 punti</b> Alto: <b>fino a 25 punti</b>	
Complessità del sistema relazionale	Grado di complessità delle relazioni esterne e interne	Basso: <b>10 punti</b> Medio: <b>fino a 15 punti</b> Alto: <b>fino a 25 punti</b>	
Attività di controllo, vigilanza e direzione	Grado di attività di controllo, vigilanza e direzione	Basso: <b>10 punti</b> Medio: <b>fino a 15 punti</b> Alto: <b>fino a 25 punti</b>	
Strategicità dell'area	Rilevanza della PO rispetto ai programmi dell'ente	Bassa: <b>10 punti</b> Medio: <b>fino a 15 punti</b> Alto: <b>fino a 25 punti</b>	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>			

**Regolamento disciplinante l'area delle posizioni organizzative**

**TABELLA B) - GRADUAZIONE DELLE ALTE PROFESSIONALITA'**

INDICATORE	CRITERIO	DESCRIZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO OTTENUTO
Dimensione organizzativa	Complessità organizzativa	<b>Fino a 25 punti calcolati mediante la formula:</b> (Punteggio Massimo x N. Servizi Assegnati) / N. Servizi Massimi Disponibili per una Struttura	
	Complessità dei procedimenti	Bassa: <b>fino a 10 punti</b> Media: <b>fino a 20 punti</b> Alta: <b>fino a 25 punti</b>	
	Valore delle risorse di bilancio gestite in uscita	<b>Fino a 25 punti calcolati mediante la formula:</b> (Punteggio Massimo x Valore del Budget Assegnato) / Valore del Budget Massimo Disponibile per una Struttura	
Complessità gestionale	Grado di autonomia decisionale riconosciuta alla AP	Basso: <b>fino a 10 punti</b> Medio: <b>fino a 15 punti</b> Alto: <b>fino a 25 punti</b>	
	Grado di rischio e responsabilità	Basso: <b>10</b> Medio: <b>fino a 15 punti</b> Alto: <b>fino a 25 punti</b>	
	Grado di istruzione e capacità professionali e tecniche richieste alla AP, compresa iscrizione ad albi professionali	Basso: <b>fino a 10 punti</b> Medio: <b>fino a 25 punti</b> Alto: <b>fino a 50 punti</b>	
Complessità del sistema relazionale	Grado di complessità delle relazioni esterne e interne	Basso: <b>10 punti</b> Medio: <b>fino a 15 punti</b> Alto: <b>fino a 25 punti</b>	
Attività di controllo, vigilanza e direzione	Grado di attività di controllo, vigilanza e direzione	Basso: <b>10 punti</b> Medio: <b>fino a 15 punti</b> Alto: <b>fino a 25 punti</b>	
Strategicità dell'area	Rilevanza della AP rispetto ai programmi dell'ente	Bassa: <b>10 punti</b> Medio: <b>fino a 15 punti</b> Alto: <b>fino a 25 punti</b>	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>			

In base alla pesatura effettuata alla posizione organizzativa e/o alta professionalità da parte dell'O.I.V., verrà attribuita la seguente retribuzione di posizione:

fino a punti 50	€.5.000,00
da punti 51 a punti 60	€.8.000,00
da punti 61 a punti 70	€.10.000,00
da punti 71 a punti 75	€. 11.000,00
da punti 76 a punti 80	€. 12.000,00
da punti 81 a punti 85	€. 13.000,00
da punti 86 a punti 90	€.14.000,00
da punti 91 a punti 95	€.15.000,00
da punti 96 a punti 100	€.16.000,00

L'importo della retribuzione di posizione potrà essere oggetto di riparametrazione qualora si ravvisi la necessità di operare una riduzione per effetto del contenimento dei costi all'interno del fondo di posizione e di risultante da bilancio.