



# PROVINCIA DI MATERA

P.C. 1430 06 GIU. 2019



MATERA 2019  
OPEN FUTURE

ORIGINALE

Decreto Presidenziale N. 164 del 06 GIU. 2019

OGGETTO: Approvazione Regolamento dell'Area delle Posizioni Organizzative artt. 13, 14 e 15 - CCNL del 21/05/2018.

PROPONENTE: : Area I Amministrativa – Servizio Risorse Umane

L'anno duemiladiciannove, il giorno SEI del mese di GIUGNO in Matera, nella sede del palazzo della Provincia il Presidente Avv. Piero MARRESE, con i poteri allo stesso conferiti dalle disposizioni di cui alla Legge 7 aprile 2014, n.56 e successive modifiche ed integrazioni, adotta il presente decreto in ordine all'argomento in oggetto.

## IL PRESIDENTE

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 21/05/2018, del personale del comparto delle Funzioni Locali relativo al triennio 2016 - 2018;

Visti in particolare gli artt. 13, 14 e 15 dello stesso CCNL, concernente l'Area delle Posizioni organizzative, il conferimento e revoca degli incarichi delle p.o. e la retribuzione di posizione e retribuzione di risultato;

Considerato che il CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 ha introdotto novità circa i criteri e modalità per la ridefinizione dell'assetto delle posizioni organizzative fissandone il termine di un anno dalla data di approvazione dello stesso CCNL, pena l'impossibilità di procedere al conferimento dei relativi incarichi (art.13, comma 3);

Ravvisata la necessità della Provincia di Matera di adottare un nuovo regolamento che disciplini tale istituto in conformità al nuovo CCNL del 21/05/2018;

Dato atto che in data 26/03/2019, prot.n.004978, si è data preventiva informazione alle OO.SS. e R.S.U., inviando copia del Regolamento di che trattasi;

Dato atto che il presente decreto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria dell'Ente o sul suo patrimonio;

Visti i CC.CC.NN.LL. del 31.03.1999, del 22.01.2004 e del 21.05.2018;

Acquisiti i pareri resi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n.267/2000;

Con i poteri conferitigli dalle disposizioni di cui alla Legge 7 aprile 2014, n.56 e successive modifiche ed integrazioni;

PROYING

PROYING

## DECRETA

1. di approvare, per i motivi espressi in narrativa, il "Regolamento dell'Area delle Posizioni Organizzative", nel testo allegato al presente decreto costituendone parte integrante e sostanziale;
2. di dare mandato al Dirigente del Servizio Risorse Umane di avviare le procedure necessarie per l'attivazione dell'Istituto di cui trattasi;
3. di inviare copia del presente atto a tutti i Dirigenti ed ai soggetti sindacali;
4. di disporre la pubblicazione del presente provvedimento in Amministrazione Trasparente, ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013;



Il presente decreto:

ha decorrenza immediata;

viene pubblicato all'Albo Pretorio on-line della Provincia di Matera, affinché chiunque ne possa prendere conoscenza.

Il Presidente  
(Avv. Piero Marrese)







# PROVINCIA DI MATERA

PARERI sulla PROPOSTA di Decreto Presidenziale N. 167 del 06 GIU. 2019



OGGETTO: Approvazione Regolamento delle Posizioni Organizzative - CCNL del 21/05/2018, per il personale del comparto Funzioni Locali relativo al triennio 2016 - 2018.

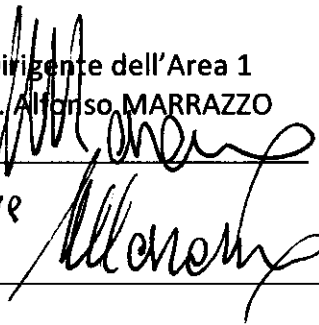
PROPONENTE: Area I Amministrativa – Servizio Risorse Umane

---

- Parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica.

Il Dirigente dell'Area 1  
Dott. Alfonso MARRAZZO

Matera, li 16/4/2019  
*Si conferma la regolarità delle pagine emendate in data 6/5/2019*



---


ALLEGATO AL DECRETO PRESIDENZIALE N. 167 DEL 06 GIU. 2019



Il dipendente incaricato dal Segretario Generale attesta che il presente decreto presidenziale è stato pubblicato all'Albo Pretorio on-line il giorno 06 GIU. 2019 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.

Matera, li 06 GIU. 2019

Il dipendente incaricato



---



# PROVINCIA DI MATERA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019-2021**

**Regolamento per l'istituzione dell'area delle Posizioni Organizzative e il conferimento dei relativi incarichi**

ADEGUATO ALLE DISPOSIZIONI PREVISTE DAL CCNL FUNZIONI LOCALI 2016/2018 DEL 21.05.2018

## INDICE

Art. 1	Disposizioni Generali	pag. 3
Art. 2	Definizioni	pag. 3
Art. 3	Istituzione, funzioni e competenze dell'Area delle Posizioni Organizzative	pag. 3
Art. 4	Graduazione delle Posizioni Organizzative	pag. 4
Art. 5	Graduazione delle Posizioni Organizzative – Disciplina Speciale	pag. 4
Art. 6	Modalità di conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa	pag. 5
Art. 7	Modalità selettive	pag. 5
Art. 8	Conferimento, durata, revoca e sostituzione degli incarichi	pag. 5
Art. 9	Retribuzione di posizione, di risultato e compensi aggiuntivi	pag. 6
Art. 10	Valutazione dei risultati	pag. 6
Art. 11	Disposizioni finali	pag. 6

### *Allegato A*

<b>METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE E LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE</b>	pag. 7
--	--------

### *Allegato B*

<b>METODOLOGIA PER LA SELEZIONE DELL'INCARICATO</b>	pag. 8
---	--------



## **Art. 1 Disposizioni Generali**

1. Il presente regolamento disciplina l'area delle Posizioni Organizzative (artt. 13, 14, 15 e 18 del CCNL sottoscritto in data 21/05/2018), stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione 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 delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio della Provincia, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata

## **Art. 2 Definizioni**

1. Con il termine "Posizioni Organizzative" si intendono le posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato quali:  
lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa e/o 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 ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
2. Con il termine "Dirigente" si intende il Datore di Lavoro della struttura di riferimento.

## **Art. 3 Istituzione, funzioni e competenze dell'Area delle Posizioni Organizzative**

1. I criteri di istituzione dell'Area delle posizioni organizzative sono determinati dal Presidente (macro-organizzazione). I principi generali sottesi alla istituzione delle posizioni organizzative sono: il supporto alla dirigenza, l'autonomia di gestione, la delega di funzioni, la complessità di struttura, la specializzazione e la complessità funzionale.
2. L'istituzione delle posizioni organizzative presuppone che venga assegnata agli incaricati maggiore responsabilità rispetto al restante personale di categoria D. Pertanto l'incaricato avrà compiti di attuazione di parte degli obiettivi definiti in sede di Piano Esecutivo di Gestione, specificatamente delegati nell'atto di affidamento dell'incarico e in particolare, oltre alle funzioni generali previste dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi:
  - a) Responsabilità di procedimento;
  - b) Coordinamento e gestione funzionale del personale assegnato;
  - c) Gestione delle risorse strumentali assegnate;
  - d) Predisposizione dei relativi atti, anche di gestione finanziaria;
  - e) Sottoscrizione di contratti che legano l'Amministrazione verso l'esterno, nei limiti della delega;  
L'incaricato curerà inoltre:
  - f) i provvedimenti di autorizzazione, di concessione o analoghi e di sospensione lavori;
  - g) le attestazioni, le certificazioni, le comunicazioni, le diffide, i verbali, le autenticazioni, le legalizzazioni ed ogni altro atto costituente manifestazioni di giudizio e di conoscenza.  
L'incaricato sottoscrive tutti gli atti di sua competenza. Le proposte di decreti e le istruttorie saranno viste dal Dirigente cui la posizione organizzativa afferisce, fermo restando che il dirigente ha facoltà di prenderne visione preventiva e/o di effettuare

eventuali controlli a campione sugli atti di che trattasi nonché sulle determinazioni assunte dal predetto.

Il titolare di posizione organizzativa svolge infine tutti gli altri compiti assegnati o delegati dal dirigente.

2. L'incaricato lavora per obiettivi secondo la logica di risultato e gestisce in autonomia, secondo le direttive del dirigente e in accordo con lo stesso, il proprio orario di lavoro, affinché risulti in armonia con quello dei servizi e calibrato sul raggiungimento degli obiettivi assegnati.

#### **Art. 4 Graduatoria delle Posizioni Organizzative**

1. Il Direttore Generale o il Segretario Generale provvede alla graduatoria delle retribuzioni di posizione, valutando i fattori di cui al comma successivo, mediante compilazione della scheda allegato A: "**METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE E LA GRADUATORIA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**" del presente regolamento.
2. I fattori valutativi sono i seguenti:
  1. La **trasversalità** è intesa come l'incidenza dell'attività della P.O. in altre Aree e Servizi – Punti max attribuibili **da 1 a 20**;
  2. La **complessità operativa o strutturale** è intesa come la complessità dei processi/procedimenti incardinati nella posizione, anche in condizioni di carenze strutturali (complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative) - Punti max attribuibili **da 1 a 20**;
  3. L'**esposizione a rischio o contenzioso** è il livello di rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali (dato statistico dell'ultimo triennio)- Punti max attribuibili **da 1 a 20**;
  4. **Complessità/Autonomia decisionale** è il livello di complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento - Punti max attribuibili **da 1 a 20**;
  5. **specializzazione professionale** : Professionalità specifica richiesta correlata al ruolo: titolo di studio o specializzazione attinente al ruolo - Punti max attribuibili **da 1 a 20**.
3. Il valore massimo della retribuzione di posizione (**VMP**) attribuibile alle posizioni è determinato dal rapporto tra il fondo destinato alla sola retribuzione di posizione (**frp**) e il numero delle posizioni previste (**np**). Il rapporto tra **VMP** e il punteggio max (**pm**) attribuibile = a 100, determina il valore punto, il cui prodotto x il totale dei punti riportati (**tp**) risulta l'importo della retribuzione di posizione assegnata (**RP**) = **[(frp/np)\*(VMP/pm)tp]**.
4. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti del fondo e del CCNL.

#### **Art. 5 Graduatoria delle Posizioni Organizzative – Disciplina Speciale**

1. La disciplina di cui al precedente articolo 4 è applicata anche per il personale utilizzato in convenzione con altri enti ed è connessa al conseguimento degli specifici obiettivi previsti in sede di convenzione, debitamente certificati a consuntivo (performance).

## **Art. 6 Modalità di conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa**

1. Gli incarichi di posizione organizzativa vengono conferiti dai Dirigenti previa procedura selettiva, mediante compilazione della scheda "**Allegato B – METODOLOGIA PER LA SELEZIONE DELL'INCARICATO**".
2. Quando la procedura selettiva riguarda l'attribuzione di più posizioni organizzative i candidati avranno la facoltà di presentare più candidature.
3. Nel caso di assenza di candidature idonee alla copertura delle posizioni oggetto della selezione, i Dirigenti delle strutture ove sono allocate le posizioni, potranno individuarle prescindendo dalla presentazione delle istanze di partecipazione, avvalendosi del predetto "Allegato B", tra le professionalità presenti nelle strutture di competenza di cat.D.

## **Art. 7 Modalità Selettive**

1. Il Dirigente del Servizio Risorse Umane avvierà la procedura, mediante adozione di apposito avviso rivolto a tutto il personale dell'Ente in possesso dei requisiti richiesti per la posizione da ricoprire. I requisiti richiesti saranno indicati dal dirigente competente.
2. La valutazione delle figure professionali verrà operata, dal Dirigente della Struttura di assegnazione delle Posizioni Organizzative mediante la compilazione della scheda "**Allegato B – METODOLOGIA PER LA SELEZIONE DELL'INCARICATO**".
3. La valutazione effettuata ad esito della selezione condotta di cui al precedente comma, darà luogo alla formazione della graduatoria di merito, a cura del Dirigente del Servizio Risorse Umane.

## **Art. 8 Conferimento, durata, revoca e sostituzione degli incarichi**

1. Gli incarichi di Posizione Organizzativa sono conferiti dai Dirigenti della Struttura di assegnazione delle Posizioni con atto scritto e con i poteri del datore di lavoro privato.
2. La durata degli incarichi di Posizione Organizzativa è fissata nel rispetto dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e possono essere conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni e può essere revocato prima della scadenza, con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente.
3. L'Ente, 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.
4. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.
5. In caso di assenza temporanea dell'attribuzione dell'incarico di PO o del titolare di posizione organizzativa, la stessa, per il periodo di vacanza o di assenza, potrà essere:
  - a) **Nel caso assenza temporanea dell'attribuzione dell'incarico di PO:**
    - avocata al dirigente che ha conferito l'incarico;
    - assegnata ad interim ad altro titolare di posizione organizzativa, al quale, per la durata dell'incarico, nell'ambito della retribuzione di risultato, verrà attribuito un ulteriore importo la cui misura potrà variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim, e, comunque, entro i limiti previsti dal CCNL. Nella definizione delle citate percentuali, l'Ente dovrà tener conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi;

- b) **Nel caso di assenza temporanea del titolare di PO** : assegnata provvisoriamente anche senza le modalità selettive previste dai precedenti articoli, a personale di cat. D in possesso dei requisiti richiesti per la posizione da ricoprire appartenente all'area di competenza.
6. La tipologia di assegnazione temporanea di Posizione Organizzativa prevista al punto 2) del comma precedente non attribuisce al sostituto il diritto all'assegnazione definitiva della stessa.

#### **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 CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario.
3. Il fondo per la retribuzione di risultato è determinato nella misura massima del 25% delle risorse complessivamente destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste.
4. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dall'art. 18 del CCNL 21/05/2018 .

#### **Art. 10 Valutazione dei risultati**

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti incaricati di posizione organizzativa sono valutati annualmente dal dirigente con l'utilizzo ed in conformità del sistema di valutazione della performance delle Posizioni Organizzative vigente nell'Ente.
2. I risultati delle valutazioni ottenuti, di cui al precedente comma 1, determinano l'erogazione della retribuzione di risultato nel limite massimo del 25% della retribuzione di posizione posseduta.

#### **Art. 11 Disposizioni finali**

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti contratti collettivi nazionali che disciplinano la materia.
2. Il presente regolamento disapplica e sostituisce il Regolamento approvato con Deliberazione di Giunta Provinciale n. 2 del 22.01.2010.
3. Ogni eventuale altra norma regolamentare interna, difforme o contraria al presente regolamento, si intende disapplicata.

**METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE E LA GRADUAZIONE  
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

*(Art. 15, comma 2, CCNL/2018, correlato alla disciplina di cui all'art.4 del presente regolamento)*

**Denominazione della Posizione:** \_\_\_\_\_

**Struttura/Dirigente di riferimento:** \_\_\_\_\_

Fattori valutativi	PUNTI	VALUTAZIONE
<b>1. Trasversalità</b> l'incidenza dell'attività della P.O. in altre Aree e Servizi	<b>max 20</b>	
<b>2. Complessità operativa o strutturale</b> la complessità dei processi/procedimenti incardinati nella posizione, anche in condizioni di carenze strutturali (complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative)	<b>max 20</b>	
<b>3. Esposizione a rischio o contenzioso</b> (dato statistico dell'ultimo triennio) livello di rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali	<b>max 20</b>	
<b>4. Complessità/Autonomia decisionale</b> livello di complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento	<b>max 20</b>	
<b>5. Specializzazione professionale</b> professionalità specifica richiesta correlata al ruolo: titolo di studio o di specializzazione attinente al ruolo	<b>max 20</b>	
<b>totale punti</b>		
<b>Retribuzione di posizione – pesatura economica</b>	<b>€</b>	

**METODOLOGIA PER LA SELEZIONE DELL'INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA***(Art. 14, comma 2, CCNL/2018 e artt. 6 e 7 del presente regolamento)*

<b>Posizione Organizzativa</b> .....	<b>Candidato</b> .....
--------------------------------------	------------------------

**ELEMENTI DI VALUTAZIONE****1. ATTITUDINI E CAPACITÀ PROFESSIONALI (Massimo punti 10)**

codice	FATTORI	PUNTEGGIO
1	Grado di competenza specialistico – professionale rispetto alle funzioni da svolgere: da 1 a 3 punti	
2	Efficienza nella gestione delle risorse umane affidate: da 1 a 2 punti	
3	Capacità relazionale con gli amministratori, segretario, colleghi/collaboratori, con gli utenti e cittadinanza: da 1 a 2 punti	
4	Capacità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne: da 1 a 3 punti	
punteggio		

**2. REQUISITI CULTURALI POSSEDUTI (Massimo punti 12)**

codice	FATTORI	PUNTEGGIO
1	Titolo di studio (sarà valutato il solo titolo superiore): - Diploma di laurea magistrale o vecchio ordinamento: punti 7 - Diploma di laurea triennale : punti 5 - Diploma di scuola media superiore: punti 3	
2	Possesso di abilitazione professionale inerente la mansione svolta: punti 1	
3	Possesso di attestati relativi alla frequenza di corsi di formazione sulle materie inerenti l'incarico <sup>1</sup> : max punti 4	
punteggio		

<sup>1</sup> Vengono valutati sino a 4 corsi, nell'ultimo triennio, con punti uno ciascuno.

### 3. ESPERIENZE ACQUISITE (Massimo 18 punti)<sup>2</sup>

codice	FATTORI	PUNTEGGIO
1	Esperienza acquisita presso la Provincia di Matera nella categoria D3 (giuridica) nelle mansioni concernenti i servizi costituenti l'area organizzativa: 3 punti per anno	
2	Esperienza acquisita presso la Provincia di Matera nella categoria D1 (giuridica) nelle mansioni concernenti i servizi costituenti l'area organizzativa: 2 punti per anno	
3	Esperienza acquisita presso la Provincia di Matera in qualità di Posizione organizzativa: 3 punti per anno	
4	Esperienza acquisita presso la Provincia di Matera in qualità di responsabile del servizio (non P.O.): 1,50 punti per anno	
punteggio		

<sup>2</sup> Tutti i punteggi sono riferiti agli ultimi tre anni;

### 4. VALUTAZIONE PERFORMANCE MEDIA ULTIMO TRIENNIO (Massimo 10 punti)

codice	VALUTAZIONE MEDIA RIPORTATA	PUNTEGGIO
1	≤ 40 a 43	3
2	da 44 a 46	5
3	da 47 a 48	7
4	da 49 a 50	10
punteggio		

VALUTAZIONE COMPLESSIVA	
ELEMENTI DI VALUTAZIONE	PUNTI
1. ATTITUDINI E CAPACITÀ PROFESSIONALI	
2. REQUISITI CULTURALI POSSEDUTI	
3. LE ESPERIENZE ACQUISITE	
4. VALUTAZIONE PERFORMANCE MEDIA ULTIMO TRIENNIO	
<b>TOTALE</b>	