



DETERMINAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

Oggetto: Conferimento di posizione organizzativa

IL DIRETTORE GENERALE

Richiamati:

- l'art. 13 del CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2016-2018 "Area delle posizioni organizzative" "1. Gli enti istituiscono 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, 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. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14.

3. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti dal comma 1 dell'art 14 e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del presente CCNL";

- l'art. 14 del CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2016-2018" Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato, e possono essere innovati con le medesime formalità.

2. Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D. Analogamente gli enti procedono nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, lett. a) e b), al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa al personale non classificato nella categoria D.

3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 15 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.



- Part. 15 del CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2016-2018 “Retribuzione di posizione e di risultato” *“1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all’art. 13 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.*

2. L’importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione

organizzativa. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche l’ampiezza ed il contenuto delle 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.

3. Nelle ipotesi considerate nell’art. 13, comma 2, l’importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

4. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l’erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

5. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall’art. 67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.

6. Nell’ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di 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 la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell’incarico ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l’ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all’incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.

7. Per effetto di quanto previsto dall’art. 67, comma 7, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma 5, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall’art. 67.

Visti:.

- il verbale dell’amministratore unico n. 63 del 28/10/2019 avente per oggetto “Recepimento Decreto deliberativo Presidenziale della Provincia di Monza e Brianza n. 113 del 24 ottobre 2019 avente come oggetto “Agenzia per la Formazione, l’Orientamento e il Lavoro Monza e Brianza (Afol MB). Linee di indirizzo in materia di funzionamento, risorse finanziarie, umane e strumentali - Approvazione”;
- il verbale dell’amministratore unico n. 64 del 30/10/2019 avente per oggetto “Approvazione bilancio di previsione 20120 e relativi allegati”;



- il verbale dell'Amministratore unico n. 68 del 12/11/2019 avente per oggetto "Recepimento verbale del Nucleo di Valutazione del 11/11/2019 avente per oggetto la revisione della pesatura di due posizioni organizzative di Afol MB (area amministrazione e formazione)".
- il verbale dell'amministratore unico n. 69 del 12/11/2019 avente per oggetto Recepimento Relazione sulla dotazione risorse umane al 30/09/2019 e fabbisogno al 31/12/2020;
- il verbale dell'Amministratore unico n. 70 del 12/11/2019 avente per oggetto "Approvazione schema di indagine interna riservata ai dipendenti appartenenti alla categoria giuridica "D" per il conferimento di incarico di Posizione Organizzativa, Scheda competenze e Schema di domanda".

Richiamate:

- la propria determinazione n. 233 del 28/12/2017 di riconoscimento e rinnovo delle posizioni organizzative e specifiche responsabilità al personale Afol MB fino al 30/06/ 2018;
- la propria determinazione n. 175 del 02/07/2018 di adeguamento e rinnovo di posizioni organizzative e attribuzione specifiche responsabilità fino al 31/12/2018;
- la propria determinazione n. 362 del 18/12/2018 di rinnovo di posizioni organizzative e attribuzione specifiche responsabilità fino al 20/05/2019;
- la propria determinazione n. 131 del 7/05/2019 di Approvazione Schema della Performance e sistema della misurazione:

Capo I.:

Il Piano della Performance dell'agenzia.

Capo II.:

Criteri di nomina e revoca delle posizioni organizzative;

Graduazione delle posizioni organizzative;

la valutazione delle performance organizzative e individuali dei responsabili di posizione organizzativa e dirigenti.

Capo III.:

la valutazione delle performance organizzative e individuali del personale

- la propria determinazione n. 152 del 30/05/2019 conferimento posizioni organizzative anno 2019;
- la propria determinazione n. 300 del 11/11/2019 di Revisione della Macrostruttura organizzativa.



Preso atto che con il Verbale dell'amministratore Unico n. 67 dell' 8/11/2019 è stato recepito il verbale del Nucleo di Valutazione del 05/11/2019, dal quale si evince la necessità di adeguare la posizione organizzativa della funzione "Direttore amministrativo" che ricomprenderà, come in precedenza la funzione HR e quindi avrà la seguente denominazione "Direttore amministrativo, economico finanziario e risorse umane" e l'adeguamento della posizione organizzativa del "Responsabile del CFP Seregno" che, per l'anno 2020, avrà il compito di gestire e coordinare unicamente servizi, progetti e risorse umane afferenti all'area della IEFP, mentre rimarrà in capo al Direttore di Area Formazione la responsabilità "ad interim" dell'area dei progetti finanziati a valere sui dispositivi DUL, Garanzia Giovani e servizi connessi.

Considerato che con determinazione n. 302 del 13/11/2019 Afol MB ha proceduto alla pubblicazione dell'avviso per un'indagine interna per titoli e colloquio rivolta ai dipendenti appartenenti alla categoria giuridica "D" per il conferimento dell'incarico di Posizione Organizzativa, all'interno delle seguenti Aree:

AREA FORMAZIONE n. 1 Incarichi di P.O. - Responsabile CFP sede Seregno Fascia H

Valutato che al termine della scadenza dell'avviso il Direttore Generale ha preso in esame la lista degli aspiranti appartenenti al profilo professionale ricercato e ha provveduto alla valutazione degli stessi, secondo le modalità previste al Capo II del "Piano della Performance e sistema di misurazione e valutazione", conferendo la seguente posizione organizzativa:

Periodo: Dal 01.01.2020 al 31.12.2020

RUOLO	NOME E COGNOME	IMPORTO P.O. ANNUALE
RESPONSABILE "CFP PERTINI" SEREGNO	ALESSIA GALAFASSI	5.000,00 €

Sentito il Responsabile Controllo di Gestione sulla regolare imputazione di spesa nel preventivo 2020 relativamente alla voce "spesa del personale";



DETERMINA

- 1) di procedere al conferimento delle posizioni organizzative dal 01.01.2020 al 31.12.2020, al personale Afol MB sopracitato;
- 2) di demandare agli uffici competenti l'imputazione dei relativi costi al piano dei conti.

Il direttore generale

(Barbara Riva)

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate)

**La presente copia e' conforme all'originale depositato
presso gli archivi dell'Azienda**

BF-74-8D-8E-F1-5B-5D-57-7F-81-86-61-BD-8A-BD-DC-FE-6E-51-1A

CAdES 1 di 1 del 17/12/2019 14:07:58

Soggetto: RIVA BARBARA

S.N. Certificato: 00D6 A851

Validità certificato dal 29/07/2019 09:52:02 al 29/07/2022 01:00:00

Rilasciato da InfoCert Firma Qualificata 2, INFOCERT SPA, IT
