



COMUNE DI SEREGNO
Provincia di Monza e della Brianza



**Il Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le
discriminazioni**

composto da:

1. Claudio Geniale (Presidente)
2. Nicola Ceriani (componente supplente);
3. Rita Perego (componente effettivo);
4. Fabrizio Galbiati (componente effettivo);
5. Vincenzo Scamardella (componente effettivo – DICCAP SULPM);

nella seduta del 13 ottobre 2017;

VISTO l'art.57 del D. Lgs. n.165/2001;

VISTO l'art.11, comma 2 del Regolamento sul per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

VISTA la proposta di deliberazione Commissariale avente ad oggetto la revisione della struttura organizzativa;

PREMESSO CHE ai sensi dell'art.2 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente, l'organizzazione dell'ente si fonda tra l'altro sui seguenti principi:

- a) valorizzazione e accrescimento professionale delle risorse umane, curando l'adeguamento nel tempo delle competenze assegnate ai diversi ruoli e profili professionali, garantendo le pari opportunità e promuovendo il costante miglioramento delle condizioni lavorative e la crescita professionale, generando una situazione generale di ben-essere nella quale il dipendente ha infatti una percezione positiva del proprio lavoro che genera soddisfazione e apprezzamento per l'organizzazione;

CHE, ai sensi del successivo art.3, la struttura organizzativa dell'ente si articola in unità organizzative di diversa entità, ordinate, di norma, per funzioni omogenee e finalizzate allo svolgimento di attività finali, strumentali e di supporto ovvero al conseguimento di obiettivi determinati o alla realizzazione di programmi specifici;

CHE il successivo art.4 individua chiaramente i livelli attraverso i quali si articola la struttura organizzativa ovvero aree, servizi e unità operative;

CHE l'art.8, definendo il concetto di organigramma, novella che esso rappresenta la mappatura delle singole posizioni di lavoro;

esprime il seguente parere

1. pur condividendo l'urgenza e l'emergenza che sottende l'adozione del provvedimento medesimo, la proposta di deliberazione Commissariale non richiama i principi previsti dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

2. dalla proposta di deliberazione Commissariale di revisione organizzativa non si evince quali potrebbero essere gli interventi di natura organizzativa successivi alla adozione della proposta utili a garantire quanto previsto dal già citato art.2 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ovvero che *l'organizzazione si fonda su scelte funzionali alla valorizzazione e all'accrescimento professionale delle risorse umane, curando l'adeguamento nel tempo delle competenze assegnate ai diversi ruoli e profili professionali, garantendo le pari opportunità e promuovendo il costante miglioramento delle condizioni lavorative e la crescita professionale, generando una situazione generale di ben-essere nella quale il dipendente ha infatti una percezione positiva del proprio lavoro che genera soddisfazione e apprezzamento per l'organizzazione*; già in occasione del parere espresso in data 18 ottobre 2016 si ebbe modo di rilevare quanto osservato;
3. come già evidenziato in occasione del parere del 18 ottobre 2016, la denominazione delle unità organizzative in alcuni casi demanda a contenuti prettamente gestionali (es. servizio, gestione...) mentre in altri casi a politiche per le quali il riferimento dovrebbe essere un componente dell'organo esecutivo più che tecnico-gestionale;
4. nell'area *"Politiche del territorio, culturali e sviluppo economico"* l'attribuzione di un servizio generalmente denominato "Culturali" composto da unità organizzativa "Cultura" e "Biblioteca Civica" non chiarisce il livello organizzativo delle due unità in relazione a quanto previsto dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
5. come già evidenziato nel parere del 18 ottobre 2016, nell'area *"Servizi di staff"* non appaiono evidenziate alcune attività che nell'ordinamento vigente risultano essere strategiche per il buon funzionamento delle pubbliche amministrazioni ovvero unità preposte al controllo di regolarità amministrativa, presidio degli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza amministrativa; è lo stesso PNA, approvato con deliberazione dell'ANAC n. 831 del 3 agosto 2016, che suggerisce, al fine di garantire che il RPCT possa svolgere il proprio ruolo con autonomia ed effettività, come previsto dall'art. 41 del D. Lgs. n.97/2016, l'individuazione di una struttura organizzativa di supporto adeguata, per qualità del personale e per mezzi tecnici, al compito da svolgere;
6. si riscontra la presenza di una unità organizzativa denominata "servizi di staff" nella sola area *"Politiche del territorio, culturali e sviluppo economico"*; potrebbe essere opportuno individuare una unità analoga anche nelle altre aree per il presidio di processi di natura trasversale;
7. nella proposta di deliberazione commissariale si riporta *"RILEVATO altresì che la definizione della micro-struttura di ogni singolo settore è di competenza dei singoli dirigenti, posti alla direzione delle stesse"*; il CUG, pertanto, rimane in attesa di conoscere i provvedimenti dirigenziali di definizione della micro-struttura di ogni singolo settore, che rappresentino, secondo quanto previsto dall'art.8 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, la mappatura delle singole posizioni di lavoro;
8. infine, considerato che l'art.15, comma 5 del CCNL 1.4.1999 e l'art.26, comma 3 del CCNL 23.12.1999 evidenziano la possibilità di incrementare le risorse decentrate in caso di attivazione di nuovi servizi, da cui discendono effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia, di qualità dei servizi istituzionali, si ritiene sia doveroso correlare il nuovo modello organizzativo proposto ai sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo, per prefigurare i possibili miglioramenti nei livelli di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali a seguito dell'adozione della nuova struttura organizzativa;

A conclusione, giova rammentare che l'art.6, comma 2 del D. Lgs. n.165/2001, rinovellato dall'art.4 del D. Lgs. n.75/2017, prevede quanto segue: *Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.*

Il CUG ritiene che si debba effettivamente dare corso ad un processo interno finalizzato a curare con maggiore puntualità quanto già attuato nell'ambito del Portafoglio dei servizi (Barometro della qualità), introducendo efficaci misure di controllo e di monitoraggio funzionali anche a garantire un impiego ottimale delle risorse umane.

Nelle considerazioni sopra esposte è il parere del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Seregno.

Nicola Ceriani
(componente supplente)

Vincenzo Scamardella
(componente effettivo – DICCAP SULPM)

Rita Perego
(componente effettivo)

Claudio Geniale
(Presidente)

Fabrizio Galbiati
(componente effettivo)