



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. Carmine Milione (componente effettivo);
3. Rita Perego (componente effettivo);
4. Fabrizio Galbiati (componente effettivo);
5. Daniela Tobaldini (componente effettivo) – Assente;
6. Butta Agnese (componente effettivo CISL);
7. Vincenzo Scamardella (componente effettivo – DICCAP SULPM);
8. Lea Bonalumi (componente effettivo CGIL);

nella seduta del 30 gennaio 2018.

VISTO l'art.23 del CCNL 01.04.1999;

VISTO l'art.7 del D. Lgs. n.165/2001;

VISTA la Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 dicembre 2001;

VISTA la Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 10 del 30 luglio 2010;

VISTO il 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;

CONSIDERATO quanto trasmesso dal Servizio Risorse Umane, relativamente ai risultati effettivamente conseguiti con il Piano della formazione (triennio 2015/2017);

esprime

le seguenti considerazioni sulla proposta di Piano della formazione:

- 1) Come già evidenziato nel parere prot. n.54617 del 16 novembre 2015, la proposta di Piano appare non direttamente correlata al Documento Unico di Programmazione del Comune di Seregno. La correlazione con gli strumenti generali di programmazione è fondamentale per poter progettare interventi formativi discendenti da un reale bisogno e proiettati allo sviluppo delle competenze in relazione ai programmi dell'Amministrazione;
- 2) La qualità delle attività formative può essere valutata con riferimento non solo ai contenuti ma soprattutto al grado di corrispondenza dell'intervento formativo in relazione proprio ai bisogni del personale e agli aspetti operativi; dalla proposta di Piano tali elementi non sono immediatamente verificabili;

- 3) Una correlazione stretta con il contesto organizzativo serve a definire gli obiettivi della formazione. L'analisi deve essere condotta partendo dai fabbisogni individuali e dai ruoli e dai bisogni organizzativi, alla luce delle norme che attribuiscono anche nuovi compiti alle funzioni dell'ente; dalla proposta di Piano tali elementi non sono immediatamente verificabili;
- 4) Il ricorso alla formazione *on-line* per gli interventi richiesti dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione appare non sufficiente per garantire una conoscenza piena e consapevole delle norme che caratterizzano il sistema di prevenzione della corruzione e nello specifico la corretta gestione del rischio, per lo più in un contesto come quello attuale. Si ritiene inoltre opportuno dare corso anche a momenti di presentazione al personale dipendente e a cura del Responsabile anticorruzione del prossimo piano anticorruzione, al fine di favorire la più ampia diffusione delle misure e degli interventi in esso previsti;
- 5) Si suggerisce di promuovere inoltre un maggior ricorso alla formazione d'aula interna anche per favorire, attraverso una composizione trasversale del gruppo d'aula, una maggiore omogeneità operativa ed una condivisione delle problematiche comuni;
- 6) I contenuti degli interventi formativi realizzati nel triennio 2015/2017 appaiono maggiormente concentrati sulle novità legislative mentre non sono presidiati interventi strettamente connessi con processi di miglioramento e di sviluppo organizzativo; la proposta di Piano non lascia intravedere un cambiamento nelle politiche della formazione e con ciò emerge una parziale attenzione proprio allo sviluppo complessivo delle competenze del personale, dirigenziale e non, del Comune di Seregno in materia comportamentale nonché manageriale, organizzativa, gestionale e nella prospettiva della valorizzazione del benessere di chi lavora;
- 7) Appare non condivisibile nella proposta di deliberazione il paragrafo *"RILEVATO che l'attività di supervisione richiesta..."* sino a *"...generalmente consulente dell'Amministrazione"* in quanto il bisogno segnalato può essere decisamente affrontato, ad avviso del Comitato Unico di Garanzia, nell'ambito di un processo finalizzato a potenziare le competenze degli operatori coinvolti proprio per favorire un esercizio consapevole delle attività di verifica, di controllo e di supervisione;
- 8) Nella proposta di Piano è prevista, ad eccezione dell'intervento di formazione in materia di prevenzione della corruzione, una partecipazione media di poco più di 15 partecipanti per ogni iniziativa formativa programmata e per un numero di azioni formative nel biennio pari a 7. Appare pertanto parziale il rispetto del principio contrattuale per il quale la formazione deve *assicurare il costante adeguamento delle competenze, favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa ed orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.*

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

Per il Comitato Unico di Garanzia
Il Presidente
f.to Claudio Geniale