



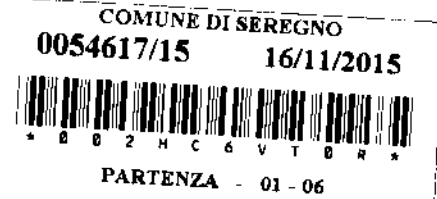
COMUNE DI SEREGNO  
Provincia di Monza e della Brianza

**CUG**   
comitatounicodigaranzia

**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) - Assente;
7. Vincenzo Scamardella (componente effettivo – DICCAP SULPM);
8. Lea Bonalumi (componente effettivo CGIL);



nella seduta del 23 novembre 2015.

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;

TENUTO CONTO di quanto emerso nella seduta del 23 ottobre 2015;

CONSIDERATO quanto trasmesso dal Servizio Risorse Umane, relativamente ai risultati effettivamente conseguiti con il Piano della formazione (triennio 2012/2014);

**esprime**

le seguenti considerazioni sulla proposta di Piano della formazione (biennio 2015/2016):

- 1) La proposta di Piano appare non direttamente correlata al Documento Unico di Programmazione (2015/2017) 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 nuovi compiti alle funzioni dell'ente; dalla proposta di Piano tali elementi non sono immediatamente verificabili;
- 4) L'andamento degli interventi formativi è sensibilmente diminuito nel triennio precedente non solo nel coinvolgimento del personale ma anche nelle risorse stanziare. A tal proposito si evidenzia che con la Circolare n.10/2010 il Dipartimento della Funzione Pubblica ha escluso dal campo di applicazione della norma riportante il contenimento del 50% rispetto al 2009 delle risorse finanziarie destinate agli interventi formativi, le azioni formative di apprendimento e sviluppo delle competenze, *costituite dalla reingegnerizzazione di processi e luoghi di lavoro, in modo da assicurare lo sviluppo delle opportunità di informazione, valutazione e accumulazione delle competenze nel corso del lavoro quotidiano (tutoring, mentoring, peer review, circoli di qualità e focus group, affiancamento, rotazione delle mansioni ecc.: European Commission 1997, Partnership for a new organization of work. Green Paper, "Bulletin of the European Union - Supplement", no. 4.).*

La proposta di Piano per il prossimo biennio non lascia intravedere un cambiamento nella politiche della formazione, sia nei contenuti che nel grado di partecipazione secondo i contenuti richiamati nei punti precedenti, e con ciò emerge una parziale attenzione dell'organizzazione allo sviluppo complessivo delle competenze del personale del Comune di Seregno, anche con riferimento alla partecipazione ad interventi formativi obbligatori previsti dall'ordinamento vigente (*in primis* le tematiche in materia di prevenzione della corruzione e della illegalità e argomentazioni correlate) e nella prospettiva della valorizzazione del benessere di chi lavora.

- 5) Nella proposta di Piano è prevista una partecipazione media di poco più di 20 partecipanti per ogni iniziativa formativa programmata e per un numero di azioni formative nel biennio pari ad 11 ovvero un grado di coinvolgimento medio per ogni azione formativa pari a meno del 10% dei dipendenti del Comune di Seregno. 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

Claudio Geniale