



**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 18 ottobre 2016;

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;

VISTO l'art.1, comma 1 del D. Lgs. n.165/2001 ove si novella che le disposizioni del decreto disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, tenuto conto delle autonomie locali e di quelle delle regioni e delle province autonome, nel rispetto dell'articolo 97, comma primo, della Costituzione, al fine di:

- a. accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;
- b. razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;
- c. realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;

VISTA la proposta di deliberazione di Giunta Comunale 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) funzionalità e flessibilità della struttura organizzativa degli uffici, mediante revisione e razionalizzazione della sua articolazione in funzione di mutamenti interni e/o esterni, del riparto di responsabilità, poteri e funzioni e dei meccanismi operativi, nonché coordinamento, integrazione e comunicazione tra le diverse unità organizzative;
- b) 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.5 dello stesso Regolamento prevede che l'individuazione delle aree e delle linee funzionali attribuite alle stesse è in funzione degli obiettivi strategici e di mandato da perseguire;

CHE il successivo art.6 definisce "Unità di progetto" specifiche articolazioni organizzative con carattere temporaneo e per il perseguimento di obiettivi specifici, anche inter-aree, quando si renda necessario o opportuno l'apporto professionale di risorse facenti capo ad aree differenti e che le stesse sono individuate e istituite dal Segretario generale;

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. la proposta di deliberazione di Giunta Comunale, pur avvalendosi dei principi di cui al richiamato art.2 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, descrive parzialmente le motivazioni che conducono alla approvazione di una nuova struttura organizzativa; soprattutto non appare evidente la relazione tra il nuovo modello organizzativo e i documenti di pianificazione strategica e gestionale che descrivono specifici obiettivi e individuano programmi particolari; è lo stesso art.5 che lega l'individuazione delle aree e delle linee funzionali alla realizzazione di obiettivi strategici e di mandato da perseguire;
2. dalla proposta di Giunta Comunale 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 a seguito della trasmissione degli esiti sull'indagine in materia di ben-essere organizzativo il Comitato Unico di Garanzia ha avuto modo di rilevare alcune criticità in relazione al coordinamento tra scelte organizzative dell'ente e sviluppo professionale del personale dipendente;
3. l'allegato alla proposta di deliberazione di Giunta Comunale che rappresenta la struttura organizzativa non evidenzia per tutte le aree una articolazione secondo il modello area, servizi e unità operative, come previsto dal richiamato art.4 del Regolamento;
4. 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;

5. nell'area *"Politiche economiche e servizi alla città"* si introduce una specifica "Unità di progetto" senza individuarne, come previsto dal già citato art.6, la durata, i relativi obiettivi connessi nonché la natura dell'apporto professionale di risorse facenti capo ad aree differenti; inoltre, lo stesso art. 6 afferma che tali unità sono individuate e istituite dal Segretario generale e non dalla Giunta Comunale;
6. nell'area *"Politiche educative, giovanili, sociali e sportive"* generalmente potrebbe essere garantita una maggiore correlazione tra linee funzionali di linee e linee funzionali di supporto e trasversali all'area, anche per coordinare in modo efficace i processi di lavoro ed erogativi trasversali alla area stessa, infatti, a titolo esemplificativo, appaiono rappresentate più unità che si occupano di "Acquisto di beni e forniture di servizi" apparentemente in contrasto con il principio di razionalizzazione indicato all'art.2 del più volte citato Regolamento; potrebbe essere opportuno correlare secondo il criterio dell'omogeneizzazione funzionale i processi di lavoro ed erogativi che sono trasversali all'area; inoltre, l'unità organizzativa "gestione unità di offerta diurna" non trova correlazione con l'organigramma di sintesi;
7. nell'area *"Politiche del territorio, culturali, ambiente e sviluppo economico"* appare una unità di "Staff d'area" che non trova repliche in altre aree; ci si domanda quali sono i contenuti organizzativi e gestionali di tale unità anche in relazione alla pianificazione strategica e gestionale dell'ente; anche l'assegnazione dell'"Unità Comunicazione" appare in contrasto con il principio rappresentato all'art.3 del Regolamento ovvero che l'organizzazione è definita per funzioni omogenee; tra l'altro una unità operativa di tale natura dovrebbe trovare allocazione in una unità organizzativa trasversale all'intera struttura in quanto preposta ad essere una linea funzionale utile a tutte le aree organizzative dell'ente anche a garanzia di una gestione omogenea e coordinata della comunicazione e dell'immagine ed anche di tutte quelle attività afferenti la gestione del cerimoniale e degli eventi; anche l'attività di manutenzione ordinaria e straordinaria nell'ambito dell'unità organizzativa preposta alle politiche della casa, per il criterio dell'omogeneizzazione funzionale, dovrebbe essere meglio allocata in ambiti preposti alla manutenzione del patrimonio immobiliare dell'ente;
8. nell'area *"Lavori pubblici, patrimonio e catasto"* appaiono attribuite unità organizzative disomogenee; l'unità "Innovazione tecnologica" dovrebbe costituire nell'attuale assetto ordinamentale e organizzativo una reale "task force" all'interno del modello organizzativo in quanto lo sviluppo delle pubbliche amministrazioni deve passare da una centralizzazione di tale unità nei processi erogativi dell'ente; anche l'attribuzione del "Polo Catastale" appare in contrasto con il principio rappresentato all'art.3 del Regolamento ovvero che l'organizzazione è definita per funzioni omogenee; nei Servizi amministrativi appare allocata una attività di supporto tecnico alla preparazione degli eventi in coordinamento con il PEC, ma non si comprende a quale area organizzativa si riferisce nell'organigramma proposto;
9. nell'area *"Organizzazione generale e affari istituzionali"* 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.

All'unità organizzativa "Controllo di gestione" appaiono attribuite attività non rientranti in tale tipologia di controllo. Alla luce della recente approvazione delle modifiche al Regolamento sul funzionamento dei controlli interni potrebbe essere opportuno allora ricorrere ad una denominazione dell'unità organizzativa "Pianificazione strategica e controlli interni" al fine di contemplare in essa i processi di pianificazione e controllo strategico, pianificazione e controllo di gestione, pianificazione e controllo della qualità dei servizi erogati e non dei servizi pubblici locali, programmazione, vigilanza e controllo degli acquisti di beni e servizi oltre alle attività previste dal D. Lgs. n.150/2009 e attribuite alla struttura tecnica permanente. Tra l'altro non si comprende l'assegnazione a tale unità operativa dell'"Ufficio Europa e coordinamento dei finanziamenti esterni". Tenuto conto, inoltre, che l'art.11, comma 3 del D. Lgs. n.165/2001 afferma che agli uffici per le relazioni con il pubblico viene assegnato, nell'ambito delle dotazioni organiche delle singole amministrazioni, personale con idonea qualificazione e con elevata capacità di avere contatti con il pubblico, eventualmente assicurato da apposita formazione, ci si chiede quali interventi di natura formativa e di sviluppo professionale sono previsti per il personale che sarà assegnato a tale unità organizzativa. L'unità preposta alla gestione delle risorse umane contempla un ambito, coordinamento degli orari della città e PTO, che necessita di una reale correlazione con gli obiettivi strategici e di mandato da perseguire;

10. 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, oltre che come già detto agli obiettivi strategici e di mandato da perseguire, 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.

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

Carmine Milione
(componente effettivo)

Vincenzo Scamardella
(componente effettivo – DICCAP SULPM)

Rita Perego
(componente effettivo)

Lea Bonalumi
(componente effettivo CGIL)

Fabrizio Galbiati
(componente effettivo)

Claudio Geniale
(Presidente)

Butta Agnese
(componente effettivo CISL)