

VERBALE CONCLUSIVO: 11 Giugno 2004

Procedura di contrattazione ai sensi dell'art.4, comma f), del CCNL del 01/04/1999 sul tema delle "implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi"

Premesso

che in data **29 Aprile 2004** la Delegazione Sindacale ha chiesto l'avvio della procedura di contrattazione, ai sensi dell'art.4, comma f), del CCNL del 01/04/1999, sul tema delle implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi della nuova struttura organizzativa dell'Ente;

che la Delegazione di parte Pubblica, in data **29 Aprile 2004**, ha illustrato alle OO.SS. i modelli organizzativi proposti dalle singole Direzioni dell'Ente;

che in data **6 Maggio 2004** la parte sindacale, dopo aver espresso alcune osservazioni generali rispetto all'organizzazione proposta, ha chiesto un approfondimento rispetto alle strutture organizzative proposte dalla Direzione Educazione e dalla Direzione Servizi Sociali;

che il giorno **14 Maggio 2004** si è tenuto un incontro nel corso del quale il Dirigente del Settore Educazione, Dr. Alberto Crippa, e la Dirigente del Settore Servizi Sociali, Dr.ssa Chiara Previdi, hanno illustrato, in due momenti distinti, alle OO.SS. i modelli organizzativi proposti per i propri Settori, spiegando le motivazioni e le strategie alla base delle scelte effettuate;

Considerato

che il giorno **27 maggio 2004** si è tenuto un incontro durante il quale le sigle sindacali hanno espresso la propria posizione sul tema oggetto di contrattazione, ed in particolare:

- **RSU** ha prodotto un documento, allegato al presente verbale, che riassume le osservazioni in merito alla nuova struttura organizzativa proposta dalle Direzioni dell'Ente.
- **UIL** manifesta perplessità rispetto al fatto che non si rilevino, nell'organigramma proposto, possibilità di crescita professionale per i dipendenti. Rileva inoltre che la struttura organizzativa proposta sembra far rientrare le posizioni organizzative in una ulteriore categoria di "vicedirigenza", e si dichiara non disponibile ad avallare un documento che introduca un livello al momento non previsto dal CCNL, sostenendo che la posizione organizzativa rappresenta l'attribuzione di funzioni aggiuntive a dipendenti di categoria D, non un livello gerarchico sovraordinato.
- **CGIL** concorda con UIL, sostenendo che l'organigramma non può prevedere una casella per la posizione organizzativa in quanto essa non rappresenta un livello gerarchico tra i Dirigenti ed i dipendenti. Sottolinea invece che, nel caso in cui invece si voglia intendere il Servizio come una struttura gerarchicamente sovraordinata, il titolare deve essere individuato a seguito di una selezione.



- CISL condivide buona parte del documento della RSU e si riserva di presentare un documento scritto, riportante alcune riflessioni anche nel merito delle strutture organizzative proposte. Esprime una certa insoddisfazione complessiva rispetto alle aspettative nutrite sulla riorganizzazione dell'Ente.
- La **Delegazione di Parte Pubblica** si è dichiarata disponibile a confrontarsi per appianare eventuali dubbi sul tema delle posizioni organizzative. Non ritiene invece che si debba entrare nel merito dei singoli modelli organizzativi proposti.

Rilevato

che, dopo un confronto sul tema del ruolo dei titolari di posizioni organizzative, le parti hanno concordato di rinviare al 1 Giugno 2004 la conclusione della procedura attivata;

Dato atto

che il giorno 1 Giugno 2004 le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale si sono incontrate per concludere la trattativa avviata ai sensi dell'art. 4, comma f), del CCNL del 01/04/1999, sul tema delle "implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi";

che, durante tale incontro, la Delegazione di Parte Pubblica ha presentato una relazione conclusiva, allegata al presente verbale, nella quale si risponde alle obiezioni sollevate dalle RSU nella note consegnata in data 27 maggio 2004;

Rilevato

che la RSU ha chiesto alcuni giorni di tempo per approfondire e riflettere sulle osservazioni espresse nel documento predisposto dalla Delegazione di Parte Pubblica;

In data 11 Giugno 2004, alle ore 10.00, la Delegazione di Parte Pubblica e la Delegazione Sindacale, a seguito del confronto sopra descritto, sottoscrivono il presente verbale e raggiungono una condivisione di massima rispetto alle seguenti tematiche:

- Servizi e loro Titolarità: in particolare si conviene che la Posizione Organizzativa non prefigura una ulteriore categoria giuridica, non prevista dal CCNL;
- Opportunità di sviluppo professionale del nuovo modello organizzativo.

LA DELEGAZIONE SINDACALE

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

RSU

Famoso Emme

CGIL

Piero Deoli

CISL

Portese Belpiccola Marco

UIL

Forzi - Simone Maria Maria

CSA-SIAPOL



Delegazione di parte pubblica

Argomento di contrattazione, avviato ai sensi dell'art.4, comma 2, lettera f), con le modalità di cui al medesimo art.4, comma 4 : "...f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti, in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi...."

Data di avvio della trattativa : 29.04.2004

Data della presente relazione: 01.06.2004

RELAZIONE FINALE SULLA POSIZIONE DI PARTE PUBBLICA

L'Amministrazione ritiene che il lungo percorso che ha visto a confronto le parti, pubblica e sindacale, sul tema del nuovo modello organizzativo dell'Ente, abbia ormai esaustivamente evidenziato le posizioni dei soggetti coinvolti circa le rispettive e percepite opportunità e criticità del modello presentato.

Il modello presentato costituisce un rilevante traguardo intermedio nel percorso avviato ormai da due anni da questa Amministrazione e finalizzato al miglioramento dell'assetto organizzativo dell'Ente.

Si ritiene importante, in tal senso, ripercorrere le tappe fondamentali che hanno caratterizzato il cammino fin qui sostenuto, iniziato con la razionalizzazione del macro assetto strutturale (da 7 Dipartimenti a 3 Aree). La forte necessità di chiarezza dei ruoli direzionali, fino a quel momento piuttosto insoddisfacente, ha portato ad importanti decisioni ed azioni conseguenti che ci hanno visto:

- ricoprire uno dei tre ruoli di Direttore d'Area (un secondo dovrebbe essere ricoperto a breve), sancendo l'incompatibilità tra lo stesso e il cumulo di altri incarichi dirigenziali;
- procedere alla copertura progressiva degli interim dirigenziali esistenti (nomina di un Dirigente a termine per il Settore Manutenzioni, prossima copertura a termine del Settore Edilizia, nomina di un Dirigente a termine per il Settore Parco e Villa Reale), con la finalità di ridurre al minimo la presenza di incarichi dirigenziali plurimi e la conseguente confusione nelle attribuzioni: sino allo scorso anno risultava perfino difficile ricostruire le reali competenze di alcune direzioni, tanti erano stati gli "strati" di incarichi affidati nel tempo.

Sforzi rilevanti si sono anche fatti per dotare l'Ente di regole chiare e trasparenti, che hanno portato all'istituzione di un nucleo di valutazione a prevalenza esterna, al potenziamento delle strutture di controllo interno (assunzione di un esperto in controllo di gestione), alla costruzione di una procedura di assegnazione ai dirigenti, da parte della Giunta, di obiettivi strategici e rilevabili anche attraverso indicatori, alla costruzione di un sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali basato prevalentemente sui risultati rilevati nel conseguimento degli obiettivi e solo in minima parte sui comportamenti organizzativi (il manuale operativo del nuovo sistema di valutazione delle prestazioni è in discussione in questi giorni al tavolo sindacale della dirigenza).

Nel cammino descritto, in qualità di importante tappa intermedia, principalmente finalizzata alla razionalizzazione e all'armonizzazione dell'esistente, si inserisce l'adozione dei modelli organizzativi settoriali in corso di discussione, che comunque, solo nel tempo, unitamente agli interventi introdotti, saranno oggetto di attenta verifica per inserire continui elementi di miglioramento complessivo dell'organizzazione.

Sebbene il dialogo tra le parti abbia certamente portato interessanti elementi di approfondimento e discussione, non si può tuttavia non evidenziare come, a parere di chi scrive, forse, la parte sindacale non abbia del tutto tenuto in debito conto il contesto generale descritto, cercando, in un modello che si pone come punto di partenza del cambiamento, le risposte che potranno trovarsi solo al termine del percorso intrapreso. La parte sindacale si è inoltre e spesso concentrata su scelte di carattere strategico dell'Amministrazione o tecnicamente ad esclusiva competenza dirigenziale: la sensazione è che non ci sia completa condivisione su quale sia l'oggetto del confronto, sebbene il contratto di comparto, talvolta attraverso esplicito riferimento, talvolta attraverso scelte sulle modalità del confronto, riconosca chiaramente, all'Amministrazione quel potere di organizzazione, già sancito dal D.Lgs 165/2001, che le è indispensabile esercitare per il migliore raggiungimento dei propri fini



istituzionali, e al sindacato il ruolo di valutare, non se il disegno organizzativo è coerente con la strategia, ma se l'esercizio del potere di organizzazione avvenga nel rispetto della professionalità e della qualità del lavoro dei dipendenti.

Pur ritenendo, pertanto, che il confronto debba essere indirizzato alla verifica di quanto sopra descritto, si ritiene comunque utile fornire alcune risposte ad obiezioni sollevate dalla parte sindacale, la cui conoscenza è comunque rilevante per meglio comprendere i presupposti che hanno guidato parte delle scelte organizzative effettuate dall'Amministrazione.

E' importante ricordare come siano gli obiettivi di un'organizzazione, e la conseguente strategia da adottare per il loro migliore raggiungimento, a dover guidare la scelta del modello organizzativo, e non viceversa. Nel nostro caso è come dire che deve essere il programma di mandato del Sindaco, e conseguentemente quanto previsto dalla relazione previsionale e programmatica, a guidare la scelta del modello organizzativo, e non le presunte necessità dell'organizzazione a vincolare la strategia da attivare per il raggiungimento degli obiettivi. Preme evidenziare ciò in quanto la critica mossa circa una presunta assenza di "criteri omogenei nella riorganizzazione dell'Ente" pare sostanzialmente riferirsi alla presenza di strutture/posizioni apicali diversamente disegnate e dimensionate nell'organizzazione, sia sotto il profilo delle competenze che delle risorse assegnate. Chi scrive ritiene che l'applicazione di criteri omogenei nella riorganizzazione dell'Ente debba essere certamente perseguita, ma principalmente nella definizione della micro struttura organizzativa a livello regolamentare (il sistema dei ruoli: chi fa cosa, chi è responsabile di chi e di cosa,...), piuttosto che a livello di macrostruttura (organigramma), dove la scelta sulla tipologia di unità organizzativa da introdurre (Settore, Servizio,...), assai raramente scaturisce in via esclusiva sulla base di criteri di omologazione dettati dall'ampiezza e dall'articolazione dei processi gestiti, ma più spesso considera anche elementi di strategicità, di professionalità specifica, nonché di criticità di contesto ambientale/relazionale.

Obiezioni sono state anche avanzate sull'assenza di analisi delle pesature delle strutture organizzative. A tale proposito si rammenta che, mentre per i Servizi le pesature sono state già effettuate proprio attraverso l'analisi delle competenze, più volte negli incontri con la parte sindacale questa Amministrazione ha ribadito che, non appena adottato il modello organizzativo, si sarebbe proceduto ad affidare un incarico per la pesatura degli Uffici. L'analisi sulla procedura di pesatura dei Settori è invece già in corso di realizzazione, secondo quanto previsto dal vigente CCDI dell'area della dirigenza.

Come già anticipato, si ritiene che il confronto abbia anche toccato interessanti elementi di discussioni, ritenuti particolarmente rilevanti in relazione alle reciproche finalità e alle quali la parte pubblica si è dedicata per cercare di trovare risposte che possano trovare un adeguato consenso delle parti.

UFFICI E LORO TITOLARITA'. Come noto, il modello propone la creazione di Uffici di complessità variabile: alta, media, bassa. Tale scelta, che porta con sé anche la soppressione dell'unità organizzativa denominata "Unità Operativa" e la creazione dei N.A.O. (Nuclei di Attività Omogenee), è dettata dal bisogno di fornire una soluzione organizzativa alle seguenti criticità:

a) Necessità di individuare e graduare (attraverso apposita pesatura) gli Uffici come centri di responsabilità intermedia, da assegnare, anche formalmente, in funzione della loro complessità gestionale/organizzativa, a dipendenti di categoria D, assegnando in via prioritaria gli uffici di maggior complessità a dipendenti inquadrati giuridicamente in posizione D3 (ex funzionari), in attesa della prevista formalizzazione contrattuale di fatto (abolizione della progressione verticale intercategoriale), oltre che formale (declaratoria di categoria) della categoria D. Ciò consentirà di superare l'attuale ambiguità regolamentare che consente l'istituzione di Unità Operative (sottoarticolazioni di Uffici e dunque implicitamente unità più elementari dell'Ufficio) con complessità anche superiore a quella di Uffici definiti in altre strutture;

b) L'istituzione dei N.A.O. consente di fornire ad alcune strutture organizzative di complessità inferiore a quella dell'Ufficio, quella visibilità interna/esterna nell'organigramma necessaria al migliore espletamento della propria funzione, sancendo contestualmente, in assenza di modifiche sostanziali nelle competenze assegnate, che il N.A.O. non è un centro di autonomia e responsabilità.



SERVIZI E LORO TITOLARITA'. La valutazione delle obiezioni poste dalla parte sindacale, ha portato questa Amministrazione a rivalutare, dandone seguito anche sotto il profilo regolamentare, la definizione della struttura organizzativa denominata "Servizio". Si ritiene, infatti, che il Servizio non debba essere identificato con la titolarità di posizione organizzativa, bensì si configuri, ove individuato, come unità organizzativa stabilmente (fino ad ulteriore ed eventuale modifica organizzativa) incardinata nell'organigramma, di complessità superiore a quella dell'Ufficio di elevata complessità, da assegnare ad un dipendente di categoria D (prioritariamente D3 giuridico). L'incarico di posizione organizzativa può o meno essere attribuito al titolare di un Servizio nell'ambito dei criteri di individuazione fissati dai vigenti CCNL e dalle fonti regolamentari interne, nel limite delle risorse economiche assegnate.

Detto ciò è importante chiarire il quadro economico nel quale si muove la copertura delle posizioni organizzative previste dal modello organizzativo. Le parti, pubblica e sindacale, con la sottoscrizione del fondo 2003, hanno destinato alle posizioni organizzative 206.582,76 euro. L'individuazione delle posizioni organizzative previste dal modello richiede un'integrazione di tale cifra, su base annuale, pari a 179.667,24 euro. Di questi, circa 114.000,00 euro sono reperibili attraverso il semplice spostamento delle risorse già destinate ai dipendenti che saranno incaricati di posizione organizzativa (particolari responsabilità, produttività,...), che di fatto si "autofinanzieranno" buona parte della nuova indennità omnicomprensiva. I rimanenti 65.000,00 euro circa da finanziare rappresentano solo il 16,5% delle risorse (400.000 euro) che l'Amministrazione ha proposto di mettere a disposizione per l'incremento del fondo 2004 destinato ai dipendenti.

Riguardo alle valutazioni espresse circa la mancata esplicitazione degli obiettivi delle posizioni organizzative e delle responsabilità assegnate, si ritiene che tali informazioni debbano essere ricercate nell'incarico che accompagnerà la loro nomina, non tanto nel disegno della macrostruttura organizzativa.

LE OPPORTUNITA' DI SVILUPPO PROFESSIONALE DEL NUOVO MODELLO ORGANIZZATIVO. Si ritiene che il modello proposto offra ampie possibilità di sviluppo professionale per una rilevante fascia di dipendenti, grazie all'introduzione e formalizzazione di un consistente numero di centri di responsabilità ben definiti (Servizi/Uffici). Si stima la possibilità, da verificare attraverso il piano triennale del fabbisogno di personale, di effettuare circa 30 progressioni verticali da categoria D1 a categoria D3, per la copertura di Uffici di elevata complessità. Il piano prevede inoltre una consistente riqualificazione del personale esecutivo amministrativo (circa 30 progressioni verticali da B1 a B3) e di circa 20 figure di varia estrazione professionale, mentre si rammenta che, nell'ottica del cammino organizzativo intrapreso, già 43 progressioni verticali sono state realizzate nell'ultimo trimestre dell'anno 2003.

Alla luce di quanto sopra, si ritiene che i modelli organizzativi discussi debbano essere adottati per perseguire le finalità evidenziate in premessa, ribadendo che tale adozione non si configura quale punto di arrivo del processo di cambiamento, bensì come importante momento iniziale, cui seguirà una fase di attenta verifica che potrà anche portare ad ulteriori modifiche nell'assetto macro e micro strutturale dell'organizzazione dell'Ente.

La delegazione di parte pubblica
dr.ssa Laura Brambilla
Dirigente del Settore Organizzazione e Personale

SEGRETERIA SETTORE PERSONALE
PERVENUTO IL 27/05/09

Elmo

Rappresentanze Sindacali Unitarie – RSU Comune di Monza

- Alla Delegazione di parte pubblica
- Al Sindaco
- All'Assessore al Personale
- Alla lavoratori del Comune di Monza

SEDE

Oggetto: modelli organizzativi

Dopo la presentazione dei modelli organizzativi le nostre perplessità rimangono.

1. Non si rileva la presenza di criteri omogenei nella riorganizzazione dell'ente, ma ancora una volta proposte estemporanee e dettate più dalla necessità di "sistemare alcune questioni" o dar posto ad alcuni.
2. Si introducono i Servizi come strutture organizzative per giustificare l'incarico di "Posizione Organizzativa" senza tenere conto che l'inquadramento professionale non prevede la posizione organizzativa come categoria o qualifica funzionale, ma unicamente come posizione lavorativa da affidare peraltro con un incarico a termine.
3. Non si ravvisa in alcun modo da parte delle Posizioni Organizzative "l'assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato", in quanto nella loro individuazione, peraltro fatta prima della ridefinizione dei modelli organizzativi (nel 2003) e non quindi secondo quanto disposto dall'art. 9 del CCNL 31/03/1999, non sono esplicitati obiettivi e programmi da realizzare.
4. Funzionalità, efficacia, efficienza ed economicità sembrano termini di cui non si tiene conto, visto il proliferare di Servizi e di Settori dotati di limitatissime risorse finanziarie e umane e con complessità minime, ma la cui istituzione comporta sicuri oneri da parte dell'Amministrazione.
5. Non è stata effettuata alcuna analisi delle competenze, dei flussi procedurali né tantomeno una pesatura delle strutture rispetto alle loro funzioni. Ciò dovrebbe essere alla base di ogni processo di riorganizzazione, per far sì che si comprenda la definizione in Settore, Servizio o Ufficio.
6. Si ribadisce che la riorganizzazione dell'Ente deve mirare alla sua razionalizzazione, cioè alla creazione di strutture snelle ed operative, sviluppate sulla base di principi di competenza, in cui siano chiari gli obiettivi e i programmi da

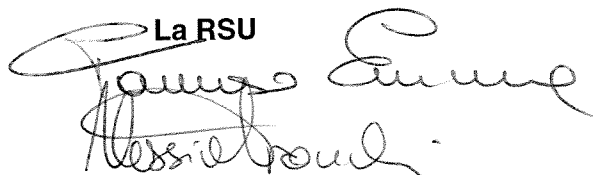
perseguire. Assistiamo invece al proliferare di strutture di vertice, declinate in più livelli (Area, Settore, Servizio) e non cogliamo alcuna preoccupazione per la parte operativa definita genericamente e unicamente come Uffici.

7. Scomparendo le unità operative, nascono Uffici di serie A e di serie B, i primi sovraordinati ai secondi senza capire criteri e motivazioni, senza un'analisi preventiva delle complessità che ne suffraghi la gerarchizzazione.
8. L'inserimento del Servizio come struttura organizzativa, cioè una struttura rigida che mal coincide con quando disposto all'art. 8 del CCNL 31/03/1999, pone il problema del conferimento degli incarichi di posizione organizzativa che a questo punto dovrebbe essere affidato a seguito di selezione fra tutto il personale della categoria D (come avvenuto in moltissimi Comuni e Enti) e non direttamente dal dirigente, che è anche colui che ne ha proposto l'istituzione (conflitto d'interessi?).

Per tali motivi non riteniamo confacente alle esigenze dell'Ente e agli interessi dei lavoratori il nuovo modello organizzativo, che comporta sicuramente un aggravio di spese, sostenuto nel caso delle Posizioni Organizzative, da tutti i lavoratori del Comune (essendo a carico del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e della produttività) e un proliferare di strutture che certo non contribuiranno a snellire e razionalizzare la macchina comunale.

Inoltre non si nota alcuno sforzo per aumentare la qualità dei servizi per i cittadini, né l'aderenza ai criteri di efficacia, efficienza, economicità e trasparenza a cui si dovrebbe ispirare l'azione amministrativa.

Pertanto non condividendo pienamente il lavoro presentatoci chiediamo che congiuntamente venga elaborato un nuovo piano di riorganizzazione sulla base di una larga condivisione delle parti.

La RSU


DICHIARAZIONE A VERBALE

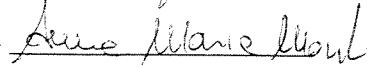
N. 1

La UIL FPL BRIANZA, con riferimento alla proposta di riassetto del modello organizzativo dell'Ente, ritiene il richiamo del termine "AREA" riferito agli ambiti di attività e non alle superate aree funzionali

IODICE Antonio



MONTI Anna Maria

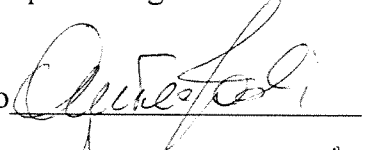


DICHIARAZIONE A VERBALE

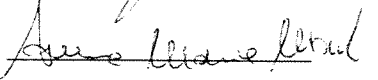
N. 2

La UIL FPL BRIANZA, con riferimento alla proposta di riassetto del modello organizzativo dell'Ente, non ritiene che la concertazione conclusasi diminuisca la capacità negoziale ai futuri tavoli di contrattazione

IODICE Antonio



MONTI Anna Maria

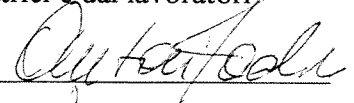


DICHIARAZIONE A VERBALE

N. 3

La UIL FPL BRIANZA, con riferimento alla proposta di riassetto del modello organizzativo dell'Ente, ritiene che lo sviluppo del confronto abbia contribuito al raggiungimento di un'intesa complessiva sul quadro d'insieme. L'Organizzazione resta impegnata nel segnalare situazioni non ancora perfettamente rilevate ed a proporre soluzioni condivise dalle lavoratrici e dai lavoratori

IODICE Antonio



MONTI Anna Maria

