



AZIENDA SPECIALE DEI COMUNI DEL RHODENSE

PER I SERVIZI ALLA PERSONA

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

DELIBERAZIONE N. 25 del 04/03/2019

OGGETTO: Esame e approvazione nuovo assetto organizzativo aziendale ai sensi dell'art. 6 del Regolamento di organizzazione aziendale

L'anno 2019, il giorno 04 del mese di Marzo alle ore 16:00, presso la sede amministrativa di Via dei Cornaggia n. 33 a Rho, convocati con mail su incarico del Presidente, i signori Consiglieri si sono riuniti per deliberare sulle proposte iscritte all'ordine del giorno.

Presiede l'adunanza il Presidente Primo Mauri.

Assiste, in qualità di segretaria verbalizzante, Federica Rivolta dell'Ufficio Amministrativo

Presente, in qualità di Direttore, Guido Ciceri.

Alla seduta odierna risultano:

COGNOME E NOME	CARICA	(P) PRESENTE (A) ASSENTE
MAURI PRIMO	PRESIDENTE	P
REGONDI SIMONA	CONSIGLIERE	P
AMANN STEFANO	CONSIGLIERE	P
SMITH MATTEO	CONSIGLIERE	P
PERLA MICHELE	CONSIGLIERE	P

Componenti presenti: 5

Componenti assenti: 0

Il Presidente del CdA

PRIMO MAURI

AZIENDA SPECIALE DEI COMUNI DEL RHODENSE PER I SERVIZI ALLA PERSONA

Comuni di Arese, Cornaredo, Lainate, Nerviano, Pero, Pogliano Milanese, Pregnana Milanese, Rho, Settimo Milanese, Vanzago

Sede legale e sede operativa: via Dei Cornaggia, 33 - 20017 Rho (MI)

Sito web: www.sercop.it **Tel:** 02 93207399 **Fax:** 02 93207317 **P.E.C.:** sercop@legalmail.it

C.F. P.IVA: 05728560961 **REA:** MI-1844020

Esame e approvazione nuovo assetto organizzativo aziendale ai sensi dell'art. 6 del Regolamento di organizzazione aziendale

Il Direttore relaziona evidenziando che Sercop sta attraversando una fase di importante sviluppo e crescita delle attività, che si è avviata nel 2014 e non ha avuto soluzioni di continuità. Il 2019 segna un'ulteriore tappa di sviluppo, connessa con l'avvio della gestione della Rsa e Rsd di Lainate, con un impatto consistente su tutta la struttura aziendale.

In relazione a questa continua sollecitazione alla crescita, già dal 2016 è stata avviata una intensa attività di riorganizzazione delle funzioni aziendali, al fine di:

- accompagnare lo sviluppo aziendale che, in ragione della delega di nuovi servizi ogni anno, ha accresciuto consistentemente la sua dimensione e la relativa complessità aziendale;
- armonizzare la macchina amministrativa alle continue evoluzioni del contesto normativo (in particolare in materia di trasparenza, anticorruzione e appalti), che coinvolgono anche le aziende speciali. Questo comporta la necessità dell'adeguamento tempestivo a diverse disposizioni, con ricadute significative sull'organizzazione aziendale.

Tale processo è consistito in diverse fasi così sintetizzabili:

1. analisi e riorganizzazione dei processi produttivi aziendali sia di erogazione di servizi diretti che di supporto;
2. aggiustamento del modello organizzativo aziendale al fine di renderlo coerente con i processi di cui sopra, anche attraverso l'individuazione delle figure di responsabilità;
3. avvio del percorso di aggiornamento del regolamento di organizzazione aziendale.

In esito a tale processo sono stati rispettivamente approvati tre atti fondamentali, che ancor oggi costituiscono gli atti di riferimento dell'organizzazione aziendale di Sercop:

- la Deliberazione n. 92 del 5/12/2016, "Approvazione assetto organizzativo aziendale anno 2017";
- la Deliberazione n. 93 del 5/12/2016, "Metodologia di pesatura della posizioni organizzative";
- la Deliberazione n.113 del 19/12/2016, "Approvazione attribuzione e valorizzazione P.O. in seguito alla graduazione ai sensi dei criteri approvati con Deliberazione n. 93/2016";

La strategia ispiratrice è stata sempre quella di presidiare l'evoluzione dell'organizzazione al fine di accompagnare la crescita aziendale "nella giusta dimensione": l'intento è stato quello di realizzare una struttura non ipertrofica e non sovradimensionata rispetto alle necessità operative e costruire, al tempo stesso, una base solida (in termini organizzativi, gestionali e normativi) su cui innestare la gestione operativa dei servizi. Si è trattato in pratica, non di replicare modelli esistenti, ma di definire una struttura non ingessata e capace di ridisegnare il proprio profilo sulla base delle necessità e dei bisogni di produzione dei servizi.

La dimensione organizzativa è la pietra angolare sulla quale costruire la gestione di servizi di qualità. È di tutta evidenza come essa non sia indipendente dal modello di produzione dei servizi scelto: ad esempio la scelta di individuare dei responsabili di aree tecniche omogenee (disabili, minori, ...) è strettamente funzionale alla costruzione di un sistema a rete in cui i servizi interni alle aree siano connessi e interdipendenti, in omaggio al principio di ricomposizione dei servizi e di unitarietà della persona.

Nel 2018 sono stati posti tre obiettivi di trasformazione organizzativa, conseguiti nel corso dell'anno, consistenti nella costituzione di una funzione dedicata relativa all'anticorruzione ed alla trasparenza, nell'informatizzazione e automazione del processo di redazione degli atti ed invio in trasparenza e nella definizione di un nuovo regolamento e modello organizzativo.

Dal 2019, in relazione al considerevole sviluppo aziendale dovuto al conferimento di Rsa e Rsd di Lainate ed al complessivo incremento del valore della produzione, stimabile in circa 5 milioni di Euro, si è programmato un nuovo adeguamento organizzativo che costituirà la base per gli anni a venire.

Il nuovo modello, già validato all'interno del Piano Programma 2019, comporta i seguenti elementi di cambiamento:

- a) la previsione di due nuove direzioni, che fanno riferimento alla direzione generale, con competenze in materia di:
 - produzione di servizi diretti agli utenti;
 - servizi di supporto.

Questa ripartizione si è resa necessaria, da un lato in relazione alla notevole articolazione dei servizi di supporto, che hanno assunto una rilevanza crescente (pur mantenendo un costo aggregato pari al 2,28 % del valore della produzione, cioè decrescente rispetto al 2018) e che assumono a partire dal 2019 una maggiore specializzazione rispetto ai servizi indicati nel modello. Dall'altro lato, in relazione all'esigenze di rispondere, rispetto ai servizi produttivi (che sono l'attività caratteristica di Sercop), all'indirizzo strategico

della maggiore connessione tra i servizi nonché del governo di interventi sempre più complessi e articolati.

- b) la previsione di un nuovo livello organizzativo di responsabilità di area con riferimento alle aree minori, disabili e inclusione sociale. Le aree assumono tre finalizzazioni particolari:
- governare la complessità e la coerenza degli interventi tra i numerosi servizi che le compongono;
 - favorire la "ricomposizione" dei servizi dell'area verso un sistema integrato in grado di rispondere al meglio ai bisogni unitari delle persone (evitando la frammentazione delle prestazioni);
 - promuovere la sperimentazione e l'innovazione di progetti o interventi che riguardano i servizi e i processi di lavoro relativi all'area medesima, nella logica della continua ricerca di qualità.

I costi generati dalla nuova struttura sono già previsti nel budget 2019 rispetto a tutte le figure individuate; resta inteso che le nuove funzioni non comportano l'assunzione di un corrispondente numero di unità di personale, poiché alcune di esse assumono un doppio ruolo, come già nell'attuale modello.

Il nuovo modello organizzativo, allegato al presente atto e strutturato come sopra descritto comporta dunque la definizione delle seguenti posizioni di responsabilità:

- 2 Direzioni (attività di produzione dei servizi, attività amministrative di supporto);
- 3 Responsabili di area (area minori, area disabili e area inclusione);
- 5 Coordinatori di servizi diretti;
- 2 Coordinatori (amministrativo e tecnico) per le strutture Rsa Rsd;
- 1 Coordinatore dei servizi di supporto (servizi finanziari).

Il percorso relativo alla responsabilità di area minori e del servizio tutela minori e del Coordinatore dei servizi finanziari saranno regolati mediante il ricorso al contratto Uneba.

Da evidenziare che questo nuovo modello aumenta la delega di responsabilità e la segregazione delle funzioni all'interno dell'organizzazione.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- sentita la relazione del Direttore;
- fatte proprie le motivazioni di cui in premessa;
- esaminata la proposta di modello organizzativo che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- accertata la propria competenza a deliberare in materia ai sensi dell'art. 31 dello Statuto;
- Richiamato il Regolamento di organizzazione approvato con Delibera CDA n. 24 del 04/03/2019 e in particolare gli artt. 6 comma 2 e 10 comma 2;
- con voti unanimi, espressi per alzata di mano;

DELIBERA

- 1) Di approvare il modello organizzativo aziendale che allegato al presente atto ne costituisce parte integrante e sostanziale.
- 2) Di individuare all'interno del suddetto modello i ruoli ai quali, in ordine a responsabilità, complessità e strategicità all'interno dell'organizzazione aziendale, vengono attribuite responsabilità di direzione o coordinamento come di seguito esplicitato:

Direzioni di settore

- Direzione attività di produzione dei servizi
- Direzione attività amministrative, strumentali e di supporto

Responsabili di Aree organizzative:

- Responsabile area minori
- Responsabile area disabili
- Responsabile area inclusione

Coordinatori di servizio:

Servizi di supporto:

- Coordinatore servizi finanziari

Servizi diretti all'utenza:

- Coordinatore servizio tutela minori
- Coordinatore servizi educativi integrati (SE.S.E.I.)
- Coordinatore servizio trasporto disabili e inserimenti lavorativi
- Coordinatore servizio protezione giuridica
- Coordinatore servizio abitare

Unità operative Rsa Rsd

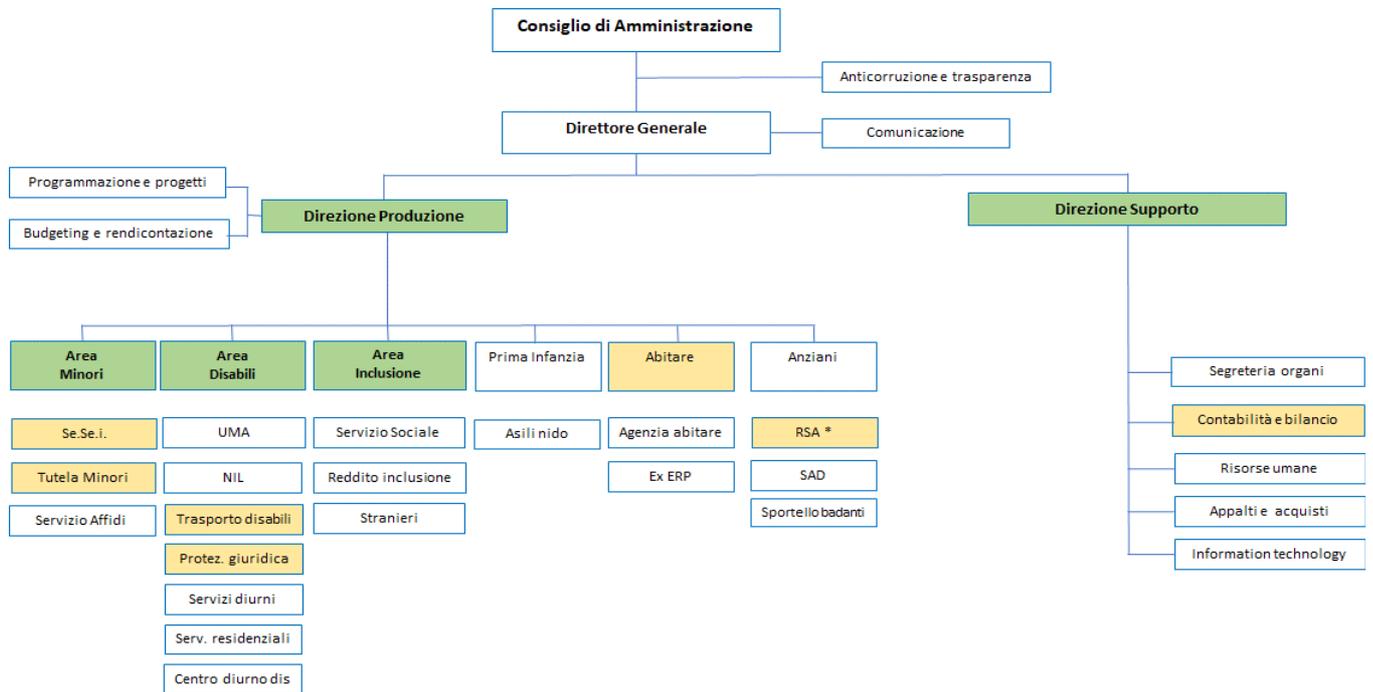
- Coordinatore amministrazione Rsa Rsd
- Coordinatore della direzione tecnica Rsa Rsd

3) Di dare parere favorevole, su proposta del Direttore, delle seguenti figure per ricoprire le suddette posizioni di responsabilità:

- | | |
|--|----------------------|
| - Direzione produzione servizi | Annamaria Di Bartolo |
| - Direzione servizi di supporto | Laura Raimondi |
| - Responsabile area minori | Francesca Musicco |
| - Responsabile area disabili | Simona Anelli |
| - Responsabile area inclusione | Katia Costa |
| - Coordinatore servizi finanziari | Daniela Cattaneo |
| - Coordinatore servizio tutela minori | Francesca Musicco |
| - Coordinatore Servizi educativi integrati (SE.S.E.I.) | Roberta Monti |
| - Coordinatore servizio trasporto disabili e ins. Lavorativi | Laura Alessandri |
| - Coordinatore servizio protezione giuridica | Anna Biasibetti |
| - Coordinatore servizio abitare | Federica Rivolta |
| - Coordinatore amministrazione Rsa Rsd | Barbara Carolo |
| - Coordinatore della direzione tecnica Rsa Rsd | Marcella Maselli |

- 4) Di dare atto che l'incarico di responsabile dell'area disabili sarà assunto dal 1 giugno 2019.
- 5) Di dare atto che l'incarico di coordinatore dell'ufficio protezione giuridica sarà assunto dal 1 giugno 2019.
- 6) Di dare atto che l'incarico di responsabile del servizio Sad vacante in relazione al trasferimento della AS Maselli nel ruolo di DEC Rsa Rsd sarà assunto dalla AS Pamela Finotti, dipendente di Sercop a tempo indeterminato, attualmente in forza presso il servizio sociale di base del comune di Rho.
- 7) Di stabilire che le posizioni relative all'area minori, al servizio tutela minori e al Coordinatore servizi finanziari saranno regolate secondo il contratto UNEBA.
- 8) Di dare atto che con successivo atto si provvederà alla definizione di percorsi amministrativi idonei alla definizione delle posizioni di direzione dei settori di produzione servizi e dei servizi di supporto.
- 9) Di stabilire che con successivo provvedimento sarà definita la pesatura delle posizioni organizzative, al fine dell'attribuzione delle indennità, secondo la metodologia approvata con Del. Cda n. 93 del 05/12/2016.

Allegato: proposta di modello organizzativo 2019



* La direzione di struttura Rsa – Rsd di Lainate è attribuita al Direttore generale dell'Azienda