



COMUNE DI GENOVA

COMMISSIONE I – AFFARI ISTITUZIONALI E GENERALI

Seduta pubblica del 14 novembre 2016

VERBALE

La riunione ha luogo presso la sala consiliare di Palazzo Tursi – Albini.

Assume la Presidenza la Consigliera Musso Vittoria Emilia.

Svolge le funzioni di Segretario la Signora Lunati Liliana.

Ha redatto il verbale la Ditta ISP S.r.l.

Alle ore 14:35 sono presenti i Commissari:

4	Anzalone Stefano
5	Balleari Stefano
6	Baroni Mario
13	Caratozzolo Salvatore
12	Chessa Leonardo
11	De Benedictis Francesco
7	De Pietro Stefano
3	Gioia Alfonso
14	Grillo Guido
15	Muscarà Mauro
16	Musso Vittoria Emilia
17	Padovani Lucio Valerio
1	Pandolfo Alberto
9	Pastorino Gian Piero
18	Piana Alessio
8	Repetto Paolo Pietro
2	Vassallo Giovanni
10	Villa Claudio

Intervenuti dopo l'appello:

1	Musso Enrico
2	Nicolella Clizia
3	Salemi Pietro

Assessori:

1	Lanzone Isabella
---	------------------

Sono presenti:

Sig. Bisso (Direttore del Personale); Dott.ssa Torre (Dirigente Gest. Econ. Personale e Relazioni Sindacali); Dott. ssa Pedrazzi (S.O.I.); Dott. Tallero (S.O.I.); Sig.ra Oliveri (C.G.I.L.); Sig. Cavanna (C.G.I.L.); Sig. Fazzuoli (R.S.U.); Sig.ra Notari (R.S.U.); Sig. Privitera (R.S.U.); Sig. Tosa (R.S.U.); Sig. Carotenuto (C.I.S.L.); Sig.ra Miliaccio (C.I.S.L.); Sig. Aresu (U.I.L.); Sig. Paone (U.I.L.)

Il Presidente, constatata l'esistente del numero legale, dichiara valida la seduta. Pone quindi in discussione l'argomento di cui all'ordine del giorno: **INFORMATIVA SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI GENOVA AD OGGI.**

MUSSO V. – PRESIDENTE

Oggi abbiamo la prima Commissione. Come avrete notato, è stato cambiato il titolo: la richiesta di discutere l'informativa del Piano triennale del personale del Comune è stata trasformata in informativa sulla situazione del personale del Comune di Genova ad oggi. Il motivo è questo: si attendono ancora le norme della Finanziaria che arriveranno a fine anno, che dovrebbe sbloccare dall'anno prossimo la situazione del personale. Sarà varata probabilmente a fine anno. Non si può ancora fare il Piano triennale, che comunque andrà discusso in Giunta dopo il confronto con le organizzazioni sindacali. Ad oggi quello che l'Assessore può presentare è solamente una situazione del personale, ma non ancora il Piano triennale.

Si stanno fotocopiando dei documenti che vi consegneremo per aggiornare completamente la situazione del personale, per cui sospendo un attimo fino alla consegna. Riapro la seduta. Tutti avete avuto questo prospetto aggiornato, anche le organizzazioni sindacali. Grillo per mozione d'ordine? Prego.

GRILLO – PDL

Non è la prima volta, Presidente, che segnaliamo che contestualmente alle convocazione delle Commissioni bisognerebbe allegare la documentazione. Personalmente, io parlo per me, non conosco l'opinione degli altri. Io ho l'esigenza di poter approfondire i documenti che vengono distribuiti, cosa che non si può fare in pochi minuti, leggere e al tempo stesso ascoltare.

Considerata – immagino – l'introduzione dell'Assessore, volevo chiedere, rispetto al Piano triennale di cui non è possibile discutere oggi in assenza della Legge finanziaria, se l'Assessore ci può riferire la posizione dell'Anci regionale dell'Anci nazionale sulle problematiche del personale, se su di esse è stato aperto un confronto con il Governo. Oppure cosa aspettiamo? Che il Governo emani le direttive e la legge. Poi cosa facciamo? Vorrei sapere se si è aperto un tavolo per evidenziare al Governo la questione del personale degli enti locali.

MUSSO V. – PRESIDENTE

Darei subito la parola all'Assessore perché introduca l'argomento. Prego, assessore Lanzone.

LANZONE - ASSESSORE POLITICHE DI GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE

Grazie, Presidente. Mi scuso per il fatto che la comunicazione è avvenuta abbastanza velocemente. È stata concordata nel corso dell'ultimo Consiglio Comunale, per cui abbiamo raccolto un po' di dati, ma alla fine il perfezionamento degli stessi l'abbiamo effettuato questa mattina e quindi ho dovuto consegnarlo adesso. Per la maggior parte sono dati già pubblici, nel senso che, oltre i piani assunzione degli anni precedenti, ho allegato documentazione che di volta in volta, quando parlo del personale, porto ai Consiglieri per vedere lo stato dell'arte e l'evoluzione, però tendenzialmente sono situazioni che riguardano l'ultimo quadriennio e quindi li avrete già visti altre volte.

Approfitto di questa Commissione per fare un quadro complessivo di quello che è e di quello che è stato l'andamento del personale degli ultimi quattro anni, periodo in cui disposizioni normative sono intervenute a dettare disposizioni per quanto riguarda soprattutto il blocco dei contratti collettivi nazionali e le limitazioni delle assunzioni che sono in vigore già da anni, ma che ultimamente si sono notevolmente ristrette. Rispetto a come sono state approcciate le politiche del personale con riguardo all'organizzazione, l'esigenza iniziale è stata quella di riorganizzare e razionalizzare la macrostruttura dell'Ente. Noi siamo arrivati che – dati di fine 2011 – il personale del Comune ammontava a circa 6100 dipendenti, i dirigenti erano 95 c'erano sette vicedirettori generali, con remunerazione molto alta, compresa tra i 130.000 e i 140.000 euro, a cui rispondevano tutte le parti dell'Ente. Dato che questa frammentazione provocava una difficoltà di integrazione di tutti i vari processi e di tutte le materie, la prima cosa che abbiamo pensato di fare è stata quella di abolire queste sette vicedirezioni generali e ridurle a tre attualmente, diminuendo in parte la retribuzione media perché sono rimaste solo queste figure con retribuzioni un po' più alte che peraltro sono state ridimensionate anche con il supporto del Consiglio Regionale, cercando di far sì che l'organizzazione fosse un po' più razionale, cioè raggruppando le varie macro-direzioni in tre aree: tecnica, servizi e staff. Prima, per esempio, al posto dell'area tecnica ce n'erano tre, per cui questo è stato il primo intervento sui costi complessivi e sull'organizzazione generale.

In seconda istanza ci siamo occupati del numero dei dirigenti tentando di ridurlo il più possibile e il primo schema che avete a disposizione dovrebbe dar atto proprio di questa diminuzione. Già al primo anno con la prima deliberazione di Bilancio siamo intervenuti sul Fondo integrativo della dirigenza, riducendolo complessivamente di circa 1.800.000 euro. Questo ha comportato che le retribuzioni premiali, il cosiddetto premio di risultato dei dirigenti sia stato portato al minimo contrattuale, che comunque è attestato sul 15% della remunerazione complessiva.

Dopo aver agito sulla spesa del personale, soprattutto per quanto riguarda i dirigenti e nel prospetto che avete vedete l'evoluzione di questi anni, siamo intervenuti anche sulla micro-organizzazione, andando a lavorare su quelle che si chiamano posizioni organizzative che sono i posti di quadro del pubblico impegno, che erano 319 e adesso sono circa 265. Questo intervento ha fatto sì che riuscissimo, anche in situazione di blocco contrattuale, a risparmiare delle risorse da distribuire a tutti i dipendenti. Grazie a questo – lo vedete nella terza pagina, l'ultima sezione, “quota di produttività del personale non dirigente” – siamo riusciti, seppure in situazione difficile e con cambi non epocali, almeno a mantenere la quota di produttività per il personale dipendente e anche alzarla un pochino. Non pensiamo in questo modo di aver inciso sul reddito delle persone in maniera determinante, però la nostra intenzione era quella di dare un segnale di riconoscimento verso la maggior parte del

personale, in particolare dopo il blocco del contratto collettivo del lavoro del 2009. Speriamo che, in seguito allo sblocco, siano garantite sufficienti risorse per fare un contratto decoroso.

Contemporaneamente alla revisione della struttura del Comune, l'esigenza sentita è stata quella di snellirne le dimensioni. La spesa del personale è uno dei costi principali della macchina comunale. Analizzando l'organizzazione, c'erano determinate ridondanze, molte duplicazioni e in questo abbiamo cercato di intervenire. Abbiamo iniziato una politica di limitazione del turnover, che già derivava dalle norme statali, ponendoci l'obiettivo di snellire le spese del personale e quindi acquisire risorse da destinare ad altri capitoli e ad altre missioni del Bilancio. Questo ci ha consentito di mantenere invariati determinati servizi ed effettivamente si è ripercosso sul dimensionamento della macchina comunale. All'interno della documentazione ho inserito il piano assunzioni dal 2012 al 2016. Come potete vedere, i primi anni siamo intervenuti assumendo 23 persone, il secondo 26. Dal 2014 abbiamo iniziato a cambiare orientamento perché, dopo i primi due anni di snellimento, ci interessava andare a rinforzare, soprattutto in settori particolarmente sensibili, il personale del Comune. Abbiamo cominciato a inserire un numero maggiore di funzionari, dieci funzionari tecnici che per la maggior parte abbiamo assunto; mi riferisco a geologici, tecnici della Protezione civile, architetti e al concorso da ingegneri che è ancora in via di espletamento. In questi anni abbiamo mantenuto abbastanza costante l'assunzione di assistenti sociali e dopo i primi due anni abbiamo ricominciato anche ad assumere agenti della Polizia municipale, che era stati presi negli anni pregressi, prima che arrivassimo noi, in maniera un po' più massiccia perché era stato fatto il concorso e approvata la graduatoria.

Nel corso di questo iter di ripotenziamento della struttura comunale, seppur in maniera compatibile con le norme e con il contenimento della spesa, è intervenuta per il 2015 e il 2016 una normativa che ci ha di fatto inibito la capacità di assunzione, per cui laddove abbiamo ricominciato a rinforzare le file dei ranghi comunali si è inserita la norma che ha abolito le Province e ridimensionato il personale delle città metropolitane, vedendoci costretti a non ricorrere alle nostre assunzioni, se non per limitati profili, cioè quelli relativi alle scuole e attingere agli esuberi delle Province. Con una grossa criticità però di cui adesso risentiamo molto: finché non si fossero esaurite le liste delle Province non potevamo assumere nessuno, neanche delle figure diverse da quelle che erano contenute negli elenchi provinciali. Faccio l'esempio degli assistenti sociali: non c'era nessuna figura di questo tipo in esubero, però non abbiamo comunque potuto assumere altro personale. Questo paradosso, da un certo punto di vista, fa sì che abbiamo avuto il reclutamento bloccato nonostante il piano delle assunzioni fosse stato approvato. Conoscendo il blocco dei contratti e sapendo che potevamo attingere solo da personale in esubero, anche i piani di assunzioni sono stati fatti di conseguenza perché l'interesse maggiore – lo vedete nella tabella che riguarda l'età media dei dipendenti comunali – è quello di ringiovanire i ranghi in quanto l'età media era già alta quando siamo arrivati e continua inesorabilmente ad alzarsi. Nelle schede vedrete il piano assunzioni 2016 e noterete distintamente chi siamo riusciti ad assumere e cosa abbiamo chiesto anche per quanto attiene le posizioni in sospenso. Ne abbiamo parlato recentemente in una Commissione sulla Polizia municipale: noi siamo ancora in attesa che ci vengano assegnati dalla città metropolitana un certo numero di agenti di Polizia provinciale perché lo avevamo nel fabbisogno. Li abbiamo indicati nel portale tra gli eccedentari della città metropolitana e invece gli interessati non sono voluti venire al Comune di Genova perché sanno che ci sono delle richieste in enti come l'Agenzia delle dogane e l'Agenzia delle entrate per posti economicamente più vantaggiosi rispetto ai nostri. Da questo punto di vista purtroppo ci

troviamo a vivere un impasse che si spera sia destinato presto a sbloccarsi, però ciò ha implicato che le nostre politiche assunzionali abbiano subito una forte limitazione.

A questo si aggiunge il fatto che nell'ultimo anno il turnover è stato consentito al 25%; vuol dire che se quattro persone vanno in pensione ne possiamo sostituire solo una. Rispetto al fabbisogno del Comune di Genova questo rappresenta una ulteriore limitazione, alla quale però ci adegueremo con lo sblocco delle assunzioni. Uno su quattro è già qualcosa.

Questo è il quadro complessivo. Come diceva il Presidente poco fa, siamo in attesa avere una idea delle disposizioni che la Legge finanziaria ci darà per il 2017. Questa faticosa limitazione 2015-2016 in realtà risultava circoscritta a questi due anni, per cui dal 2017 in teoria dovremmo poter ripartire. Speriamo anche in pratica perché ne abbiamo assoluta necessità. Per il piano 2017 stiamo aspettando di vedere quali sono gli indirizzi per capire se possiamo farlo in massimo sviluppo o se dobbiamo tenere conto delle limitazioni degli esuberi delle Province. La buona notizia per ora, che è stata annunciata dal Ministro come futuro contenuto della Legge finanziaria, è la proroga delle graduatorie concorsuali. Anche questo lo ritrovate nella cartellina: abbiamo una serie di concorsi che abbiamo bandito negli anni e che sono stati prorogati dalle normative in quanto scadevano il 31 dicembre 2016. Il Ministro Madia ha assicurato un'ulteriore proroga e questo ci fa piacere perché fare un concorso è un percorso faticoso e noi lo sappiamo perché, avendo messo un certo numero di assunzioni nel 2014, stiamo ancora concludendo i concorsi che erano contenuti nel piano di due anni fa. I numeri sono sempre più alti, i partecipanti sempre di più e svolgere un concorso è un lavoro costoso e faticoso, per cui più le graduatorie rimangono, più abbiamo la possibilità sia di soddisfare le legittime aspettative di coloro che sono in graduatoria, sia di risparmiare sui tempi e sui costi velocizzando le assunzioni.

MUSSO V. - PRESIDENTE

Grazie, Assessore. Darei adesso la parola alle organizzazioni sindacali. Prego, consigliere Pastorino.

PASTORINO - FDS

Per una maggiore completezza delle informazioni volevo che l'Assessore ci presentasse anche la situazione dei precari che abbiamo; se ne abbiamo, in che servizi e come si intende risolvere questo problema. So per certo che ne abbiamo nei servizi cimiteriali, all'interno del Comune e nell'azienda Bagni, in riferimento alla quale nelle commissioni che analizzano l'andamento annuale i sindacati e i lavoratori ci chiedono di essere impiegati a tempo pieno e non a tempo parziale perché le famiglie di questi dipendenti mangiano tutti i giorni dell'anno e non solo quattro mesi d'estate.

MUSSO V. - PRESIDENTE

Assessore, se vuole completare l'esposizione con questa precisazione sui precari. Grazie.

LANZONE - ASSESSORE POLITICHE DI GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE

Il Comune di Genova non ha un gran numero di precari, anche perché le assunzioni a tempo determinato, che comunque sono contenute nella documentazione, sono limitate dalla normativa. Abbiamo, come diceva il Consigliere, un numero di precari che tendiamo a rinnovare tra i seppellitori, per cui nelle funzioni cimiteriali. In questi giorni so che verrà sottoposto alle organizzazioni sindacali e credo che sia stata già fatta una convocazione, l'inizio di un percorso per valutare il superamento di questa situazione. È proprio di attualità la questione perché domani penso che ci sia una riunione sull'argomento. L'intenzione è fare una valutazione complessiva sul fatto che il precariato può avere una durata circoscritta e non può essere la normalizzazione del rapporto di lavoro, per cui su questo concordiamo. I numeri per ora erano stati limitati, erano di tre seppellitori, poi saliti a quattro. Adesso il fabbisogno inizia ad essere maggiore.

Per quanto riguarda la scuola, quest'anno siamo intervenuti con la più grande manovra di stabilizzazione che sia avvenuta nei ultimi tempi, nel senso che abbiamo stabilizzato una cinquantina di persone cambiando il trend rispetto a quello che era il sistema degli anni precedenti, perciò da questo punto di vista abbiamo già fatto un grande sforzo. Per quanto riguarda i collaboratori, ossia i bidelli, anche su questo piano stiamo facendo una riflessione complessiva sull'opportunità di continuare ad assumere oppure fare qualche valutazione di esternalizzazione di un servizio che in parte, per quanto riguarda la pulizia, è già stato affidato a terzi da tempo. Nel frattempo le assunzioni dei collaboratori, figura ad altissimo tasso di turnover perché recentemente abbiamo chiuso le mense, abbiamo immesso nuovo personale e nell'arco di pochi mesi questi dipendenti non sono stati più attivi, sono avvenute a tempo determinato.

Per quanto concerne il cosiddetto precariato storico dell'Ente, appena arrivati siamo intervenuti stabilizzando nove persone che erano precari da diversi anni. Abbiamo fatto questa operazione laddove potevamo perché questi dipendenti erano inseriti in graduatorie. C'erano ancora tre o quattro persone che erano rimaste escluse. Abbiamo bandito i concorsi. Il primo concorso che è stato effettuato, avendo valutato molto i titoli del precariato storico, cioè avendo assegnato un punteggio molto alto a quelli che avevano fatto attività nell'Ente, è risultato vincitore il primo architetto. Il secondo si è concluso allo stesso modo e la dottoressa, che era precaria storica in Comune, è arrivata prima ed è stata assunta. È in corso di svolgimento il concorso per due precari storici. Vedremo come andrà; noi possiamo al massimo aggiungere una valutazione maggiorata sui titoli, ma sul concorso decide la Commissione. Ci auguriamo che abbia un esito che consenta la stabilizzazione di queste due figure, tenuto conto che questo è l'unico metodo per stabilizzarle.

Per quanto riguarda la questione di Bagni Marina, la situazione è paradossalmente più complicata perché le persone non sono precarie, ma assunte a tempo indeterminato. Se fossero precarie, avrebbero i titoli per poter accedere ad altri incarichi. Essendo loro assunte a tempo indeterminato con un rapporto part-time, non sono inserite neanche nelle ex liste di collocamento in Provincia. Un ampliamento dell'orario da parte di Bagni Marina è possibile e in tal senso si sta cercando di potenziare le attività anche fuori stagione, però attualmente l'impossibilità di farli transitare perché fanno parte di una partecipata, quindi c'è un divieto di legge e il fatto che non siano neanche nelle liste di collocamento fa sì che le persone siano in questa situazione di impasse che è difficilmente recuperabile, come sapete, perché ne

abbiamo parlato in diverse Commissioni tenute sull'argomento. La situazione non è cambiata, non sono intervenute nuove normative.

MUSSO V. - PRESIDENTE

Grazie, Assessore. Darei adesso la parola alle rappresentanze sindacali, per quanto anch'essi saranno un po' bloccati in attesa di queste norme della Finanziaria. Do la parola alla CGIL nella persona del signor Cavanna. Prego.

SIG. CAVANNA - C.G.I.L.

Intanto ringrazio la Commissione di averci voluto convocare perché abbiamo l'occasione di rappresentare, senza la mediazione delle comunicazioni e quant'altro, la situazione che viviamo che naturalmente non è molto allegra. Ringrazio anche l'Assessore che con dovizia di particolari ha raccontato il suo punto di vista.

Esprimendovi uno stato d'animo, risulterà sempre più depresso tutte le volte che devono venire in Consiglio a rappresentare la situazione dei dipendenti comunali. È capitato già numerose volte in questi anni; ne abbiamo parlato a volte con la vostra Commissione, a volte con i capigruppo e così via. Dopodiché vedo che le cose non cambiano.

Non proverò a insultare l'Assessore dicendo che mente sapendo di mentire perché sarebbe una cosa francamente molto scortese da fare e quindi penso che non vada fatta. Mi limiterò, partendo dai suoi numeri, a cercare di comprendere due cose. Se è vero che il Governo ha tagliato le risorse agli enti locali, cosa che sappiamo e ha vietato le assunzioni, come lei ci ha raccontato, vorrei sapere in base a quale norma sono avvenute le assunzioni nel frattempo. Ce ne sono state, anche se in numero non elevato e non in relazione a quanto abbiamo chiesto. Lo dico perché, come è di moda di questi tempi, ci si nasconde dietro a una selva di normative che rendono difficile assumere il personale, rendono molto complicato e oneroso il lavoro. Per giustificare che cosa? Esattamente quale politica è stata fatta nel Comune di Genova. C'è un piccolo problema che abbiamo tutti e che ho anche io: i numeri hanno la testa durissima, sono proprio di coccio. Peraltro abbiamo avuto la gentilezza di averli dieci minuti fa. Sono mesi che nelle relazioni sindacali chiediamo numeri e non vengono date informazioni alle organizzazioni, denotando problemi di rapporti complicati, ma lasciamo perdere questo aspetto.

Se io prendo i dati disponibili, citando anche le fonti così non ci sbagliamo, compreso all'interno "quanti andati e quanti assunti", quindi numero pulito, avevamo nel marzo 2012 esattamente 6068 dipendenti. Il dato è marzo perché è la data in cui per legge l'Amministrazione deve comunicare alle organizzazioni sindacali la consistenza dell'organico del Comune di qualsiasi altre ente per l'elezione delle RSU. Abbiamo avuto l'ultima informazione, estraendola da un report sul personale, a giugno del 2016 in cui compare il numero di 5236, cioè abbiamo perso tra marzo 2012 e giugno 2016, 832 dipendenti. La politica quindi qual è stata considerando l'assoluta carenza di assunzioni? La politica è stata la seguente: voi siete chiamati una volta l'anno ad approvare il Bilancio previsionale del Comune di Genova; meno ne assumo, più risorse ho disponibili per il Bilancio corrente. A un valore medio dichiarato o estraibile dai conti del Comune di circa 45.000 euro pro capite, i dipendenti comunali che non ci sono più hanno dato un contributo al Bilancio 2016 pari a 48,69 milioni di euro. La politica di gestione del personale è stata esattamente questa, come se l'avesse fatta Brunetta, la Thatcher e via dicendo; ognuno metta

l'immaginario che vuole. Dopodiché dentro questi numeri ci sono le persone che possono essere rappresentate nella discussione, come in parte già è avvenuto. Noi oscilliamo come dipendenti pubblici dalla fotografia del vigile di Sanremo che timbra in mutande agli eroi del terremoto, siamo sempre gli stessi. In verità nel mezzo c'è come si gestisce la cosa pubblica. Ho già, credo, dimostrato a cosa servono i numeri. A me avrebbe fatto piacere anche sapere il Piano triennale che la legge pone in capo all'Amministrazione da dichiarare sulle aziende partecipate e non ve ne traccia nel documento, però a me interessa particolarmente sottolineare la trasformazione che è avvenuta. Abbiamo ridotto nell'assoluta quasi incapacità di produrre il servizio per i cittadini l'uso del personale pubblico e lo abbiamo talvolta sostituito in maniera strana con una serie di altri soggetti. Quando decidi che chi sta allo sportello, che fa le attività di front in qualche maniera, è meno necessario di chi fa le attività di coordinamento fai i concorsi per i D. Oppure permetti delle altre cose, cioè che i funzionari dei musei di questa città lavorino dal lunedì, in cui le strutture sono chiuse, al venerdì, mentre gli altri dipendenti, assoggetti a un regime di turni complicati, sui quali c'è stata una discussione mai conclusa dal punto di vista pratico, lavorino dal martedì alla domenica. Quelli che costano di più a casa. Siccome non bastano più a fare il servizio, aumentiamo l'appalto verso la cooperazione sociale – nulla da dire – e qualche volta usiamo dei volontari o altre cose strane. Usiamo i volontari dell'Auser che sono passati da quattro a otto o dieci per giorno, le associazioni a Pegli. Abbiamo dato in gestione a una fondazione di Garrone l'intero Museo di Villa Croce dopo un concorso pubblico per fare degli affiancamenti e quant'altro.

Abbiamo un servizio che dovrebbe garantire l'erogazione degli assegni per la famiglia, Corso Torino, in cui lavora un dipendente part-time e, se si ammala, quel servizio non viene erogato. Poi sarebbe discutibile se deve essere fatto quel servizio a Corso Torino dentro l'anagrafe invece che nei servizi sociali. Abbiamo gli ATS che scoppiano. L'assessore Fiorini, che diceva sulla stampa che si può fare chissà cosa nel riorganizzare i municipi, ha deciso che un assistente sociale gli serve nel suo ufficio, quindi si assume per metterlo nell'ufficio dell'Assessore, mentre nei servizi sociali del Comune di Genova non stiamo riuscendo a pagare, nonostante il lavoro massacrante che fanno i dipendenti, i buoni casa del 2014. Si potrebbe dire: voi rivendicate solo assunzioni. Sì, perché la quantità di dipendenti che si sta addensando nell'attività di staff è talmente elevata che non ci permette di avere un numero sufficiente di dipendenti cimiteriali per poter seppellire i morti genovesi. Si è fatto un progetto specifico e quant'altro. In questi giorni c'è uno stato di agitazione aperto perché chiediamo l'assunzione di un po' di gente per poter far funzionare i cimiteri. Non abbiamo fatto sciopero durante la novena perché abbiamo rispetto delle famiglie e poi scopriamo che si fanno gli appalti nel cimitero di Staglieno, frazionandoli in maniera tale che la quantità del valore di quell'appalto non sia obbligatorio assoggettarlo a gara. È bella complicata la situazione. Mancano materialmente le persone: 36 seppellitori, 8.000 morti mediamente all'anno. Brutto argomento, ma il problema vero è che questi devono garantire il servizio e non bastano. Avevano avuto una promessa in denaro per poter lavorare di più e garantire delle altre cose; neanche quello, non sarà pagato integralmente quel progetto e non saranno assunti quei quattro più quattro che un anno su due lavorano come precari del Comune di Genova. Stanno accadendo cose turche, dalle minacce che vengono fatte la mattina – stamattina l'ultima occasione – ad altre cose che riguardano l'estensione dell'attività di estumulazione, cioè si tirano via i vecchi morti dai campi, tanto per capirci, per rivendere il posto e si usa personale di Amiu in estensione del contratto di servizio per fare il lavoro di

quelli che non lo stanno facendo perché rispettano il contratto e il regolamento di Polizia mortuaria del Comune di Genova. Succede questo.

Così come succede che si chiudono le anagrafi sulle quali si sono investiti dei denari e Bolzaneto ne è l'esempio più evidente. Viene rapinato il Municipio di Bolzaneto, l'ufficio anagrafe, grande investimento per la sicurezza e quant'altro; quando finiscono i lavori non c'è personale da metterci dentro per farlo lavorare e allora si chiude l'ufficio. Se vuoi fare la carta d'identità vai a Rivarolo o vai a Pontedecimo perché non c'è il personale. È aumentata però la quantità di personale occupato nell'attività di staff che deve fare un lavoro di coordinamento.

Se tutto questo succede e accade nel Comune di Genova, questo giustifica le cose che si possono fare, cioè il fatto di aver parlato con voi numerose volte e aver aperto molti stati di agitazione. C'è una dimostrazione nei documenti che sono stati consegnati che testimonia come lo straordinario sia diminuito, costa meno. Anche io sono bravo a farei giochi di prestigio. Se sono diminuiti i dipendenti e lo straordinario è rimasto a valori pressoché uguali, è sceso di un po', sarà aumentato pro capite un po'? Anche questo è un modo di rappresentare i dati che francamente è un po' discutibile.

Cosa occorrerebbe fare? Occorrerebbe ripensare all'organizzazione, a tutte quelle norme di legge, che pure ci sono state, per poter assumere del personale; al di là dei blocchi poiché alcuni esistono e altri sono pensieri dal punto di vista pratico. Facciamo degli esempi: la Sia, servizio di assistenza alle famiglie di maggior disagio. C'erano dei soldi per assumere degli assistenti sociali a termine e non si è fatto nulla. Abbiamo avuto tre alluvioni in città che hanno devastato i cimiteri; potevano essere emergenze e fare assunzioni sui cimiteri. Non sono stati utilizzati. Abbiamo una situazione in cui potevamo pescare senza fare concorsi da graduatoria aperta per il personale che manca perché questo dice la norma e non è stato fatto.

Io naturalmente accolgo l'invito della Presidente ad essere assolutamente coinciso. Non vorrei che succedesse questo fenomeno: si stanno avvicinando marzo, aprile, maggio e giugno. Scopriamo che sono diminuiti i vigili, si è ridotto tutto. Allora siamo stati bravi o siamo stati costretti a non essere bravi. È un quinquennio che è governata la gestione del personale e le conseguenze sono il disastro nell'erogazione dei servizi. Si può rimediare? Sì, se si pensa a come si riorganizzano i servizi e se invece di dire "abbiamo fatto questo e quello", si pensa a un'organizzazione che parta dalle esigenze dei cittadini.

"Abbiamo assunto tanti insegnanti e tanti bidelli", io li chiamo con il nome antico e me ne scuso. È vero, se sono andati altrettanti verso le scuole pubbliche dello Stato. Anche lì non è un bel saldo, però in alcune scuole ci permettiamo di avere eccedenze, cioè insegnanti che non hanno classi e carenze dalle altre parti. Si chiama governo del servizio, non si chiama in altra maniera. Siamo più interessati probabilmente a fare altre cose.

Con il rispetto che è dovuto a voi, che approvate il Bilancio e all'Assessore che cerca, nel limite delle sue forze immagino, di poter far fronte a una situazione che è sempre più complessa, vi dico: non è vero che si fa quel che si può; non si è fatto il minimo necessario per poter dare ristoro ai servizi della città. A questi hanno dato ristoro i sacrifici dei dipendenti del Comune di Genova, quelli che restano. Le fasce di età purtroppo sono vere e sempre meno sono in grado di farlo.

Scusate la lunghezza, ma ci vorrebbe ancora un po' di tempo per raccontare nel dettaglio un po' di cose ulteriori e capire se si è governato o meno il personale.

MUSSO V. – PRESIDENTE

Grazie. Nel ricordare a tutti che abbiamo noi stessi contingentato i tempi per convenzione in dieci minuti, capite bene che non possiamo lasciare a qualcuno 25 minuti. Non è per togliere la parola a nessuno, vi lascio finire i vostri ragionamenti, ma questa è la motivazione. Adesso per RSU la signora Notari. Prego.

SIG.RA NOTARI – R.S.U.

Grazie. Buonasera a tutti. Ringraziamo la Commissione che ci ha invitato qui oggi. Io faccio parte dell'esecutivo della RSU di questa Amministrazione. Parliamo un po' di quello che abbiamo fatto e che si è evinto da tutte le assemblee che abbiamo fatto negli ultimi due anni.

Nel corso delle varie assemblee la cosa che maggiormente è venuta fuori, come ha già detto Cavanna, è la mancanza del personale. Non il personale che progetta, che pianifica, che organizza, ma proprio la carenza di dipendenti allo sportello, di addetti all'apertura e alla chiusura dei servizi, alla manutenzione ordinaria dei beni comuni, alla cura e tutela dei nostri bambini e alla sepoltura dei nostri defunti, seppur questo mi risulta essere un servizio a pagamento. Tutti questi servizi negli ultimi anni hanno avuto un decadimento rilevante. Questo lo vediamo anche dai posti vacanti che abbiamo nei nostri asili nido, che fino a qualche anno fa avevano delle liste d'attesa lunghissime. Questo non è dovuto solo alle rette molto alte, alla denatalità, come ci dicono i nostri amministratori, ma anche e principalmente, secondo le persone che lavorano nel settore, alla carenza della qualità, in particolare all'insufficienza del personale educativo e non che oggi sono qui domani in altro luogo.

L'Amministrazione non ci chiarisce cosa intende fare di questi servizi. In realtà la dottoressa Lanzone poc'anzi ha anticipato un ampliamento dell'esternalizzazione dei servizi per quanto riguarda l'ambito educativo e del personale collaboratore. Forse non tutti sanno che la parte che è già stata esternalizzata, quella della pulizia, è stata ed è fallimentare. Le scuole sono sporche. Prima erano pulite dai nostri colleghi e magari erano in sovrannumero, ma i bambini si trovavano nel pulito. Oggi con il servizio esternalizzato i nostri bambini sono in ambienti sporchi. Questo è un dato fatto, basta andare in giro per le nostre strutture scolastiche e verificare; poi la responsabilità viene data a quei quattro nostri colleghi rimasti, che dovrebbero fare dell'altro e che vengono accusati di non pulire.

La possibilità assunzionale c'è. L'Amministrazione ha deciso di non assumere. Chiediamo l'assunzione a tempo indeterminato per i seppellitori e gli operai in genere da assegnare ai municipi e ai vari reparti, per gli assistenti sociali, per i collaboratori di servizi socioeducativi, per quel personale amministrativo da collocare agli sportelli delle anagrafi che vanno via via chiudendo ed esigiamo anche la contestuale attivazione di quei processi di progressione verticale per dare possibilità a quei lavoratori che da anni occupano mansioni superiori, pur essendo inquadrati a livello più basso. Chiediamo altresì l'assunzione del personale da assegnare ai musei, alle biblioteche, i vigili che sono sempre meno e che hanno un'età media talmente alta che non riescono a dare un servizio come si deve. Per non parlare del personale educativo: la dottoressa Lanzone ha detto che c'è stata la più grande stabilizzazione degli ultimi anni, ma ci risulta che questo personale fosse vincitore di concorso, quindi non si tratta di una stabilizzazione, bensì semplicemente di uno scorrimento delle graduatorie.

Purtroppo le relazioni sindacali degli ultimi anni sono bloccate, si riducono soltanto a una informativa, cioè l'Amministrazione convoca i tavoli con le rappresentanze, rappresenta

la situazione e riferisce la sua decisione. Alle osservazioni delle varie sigle sindacali non si dà quasi mai risposta o comunque la si dà in maniera molto minimale. A fronte di stati di agitazione indetti dalla RSU prima e dalla CGIL poi per quanto riguarda i servizi cimiteriali, l'Amministrazione continua a fare convocazione e a modificare l'assetto organizzativo di quei servizi che sono in stato di agitazione. Vanno in pensione i nostri colleghi e non ci si preoccupa di fare una sorta di affiancamento per il passaggio naturale delle conoscenze; gli uffici sono allo sbando, non si riesce più a fare la normale amministrazione.

Per quanto riguarda l'aumento della produttività dello scorso anno, volevo fare una puntualizzazione su quanto ha detto l'Assessore. C'è stato un accrescimento, ma ciò si è reso possibile grazie alla concessione del Governo per il solo 2015 di non fare la decurtazione dei cessati e quindi quello che si è riuscito a prendere a coloro che sono andati in pensione si è distribuito sul personale in servizio. Mi sembra vanto di questa Amministrazione aver ridotto il numero di dipendenti lasciando lo stesso numero di servizi. Ma quali servizi?

In conclusione, possiamo affermare che questo governo cittadino in questi anni ha abbracciato in toto la politica generale nazionale contro i dipendenti pubblici, decidendo a priori che sono in troppi e per di più fannulloni.

MUSSO V. - PRESIDENTE

Grazie. Do adesso la parola alla C.I.S.L. nella persona del signor Carotenuto. Prego.

SIG. CAROTENUTO - C.I.S.L.

Buonasera a tutti. Come gli altri, ho avuto notizia dei dati dieci minuti prima. Ho cercato di fare mente locale rispetto a ciò che ci è stato fornito dall'Amministrazione. Rileggendo i dati e ascoltando gli interventi, delle due l'una: o i dati di fatto sono quelli delineati dall'assessore Lanzone oppure gli elementi reali sono quelli indicati da chi mi ha preceduto come organizzazione sindacale. Sono più propenso a dire che l'analisi dei dati più coerente, naturalmente con le dovute sfumature, sia quella delle organizzazioni di rappresentanza, ma non per spirito di parte, anche perché ci troviamo di fronte a una Amministrazione che secondo me, con tutti gli sforzi possibili, si è trovata ad affrontare un sistema complesso da poter gestire. Pare evidente però che il governo cittadino ha avuto a che fare con quelle che sono le contraddizioni di chi accetta il confronto e la possibilità di fare in modo diverso da come si è pensato o di chi ritiene, fatti salvi i ragionamenti fatti dagli altri, che il proprio pensiero sia quello più giusto fino a quando le cose vanno. Mi riferisco al fatto che alla fine del 2014 facemmo conto all'Amministrazione di quello che doveva essere il fabbisogno. Questo in funzione di quelli che dovevano essere i pensionamenti che nei successivi tre anni si sarebbero verificati. Nel 2014, quando facemmo questo ragionamento, il turnover da legge era al 60% di coloro che andavano in pensione, non al 25%. Quindi con un po' più di accortezza si potevano fare dei conti e cercare di fare di necessità virtù visto che era consentito dalle norme.

Non sono d'accordo col fatto che in quattro anni abbiamo dato gli stessi servizi; li abbiamo dati in forma ridotta solo grazie alla grande sofferenza dei lavoratori del Comune di Genova, che si sono sempre adoperati anche in assenza di una regia. Ritengo che l'Ente abbia avuto il merito di mettere insieme le intelligenze per cercare di far fronte alle esigenze prioritarie, ma non si può sempre vivere alla giornata e gestire situazioni di emergenza per il settore tecnico, cimiteriale, amministrativo e via dicendo. Non possiamo fare i conti senza

sapere l'età media del lavoratore medio, ossia 54 anni e pretendere di far fare ai dipendenti cose che avremmo potuto assegnare alle stesse persone se avessero avuto 10 o 15 anni di meno. Credo che la riduzione di 900 unità in quattro anni sia significativa. Abbiamo dovuto far fronte a quelle che sono state le riorganizzazioni, ma ciò non toglie che alcuni appunti si possono benissimo fare. Quando si organizza la macchina comunale si parte dall'alto; dipende dalle scelte che si devono fare. Se rispetto alle decisioni che adotto mi trovo sempre in difficoltà sugli stessi servizi che devo erogare, cioè scuola, cimiteri, amministrativi, vigili, è ovvio che delle due l'una: ho una considerazione diversa di quelle che sono le soluzioni dei problemi oppure trovo veramente difficile poter pensare che un ciclo amministrativo non possa risolvere la maggior parte di queste problematiche. Voler risolvere problemi significa dare senso a ciò che le riorganizzazioni hanno dato. Nel momento in cui nei servizi la gente c'è come numero, ma non come testa perché qualcuno è affaccendato in altre questioni e qualche altro risulta sulla carta, ma non di fatto in servizio, diventa problematico razionalizzare il tutto.

È evidente anche che alcuni servizi hanno una pecca, quella dell'incapacità di saper gestire non l'immediato, ma la programmazione. Un esempio per tutti è rappresentato dai servizi municipali. Nel giugno 2016 ci siamo trovati di fronte a una dichiarazione dell'Amministrazione secondo la quale i servizi demografici andavano razionalizzati per la scarsità di personale. Si scomodò perfino il Direttore generale del Comune che ci disse che in un mese avrebbero risolto il problema. La problematica è stata risolta perché non abbiamo più il Direttore generale, ma alla questione dei municipi non è stata ancora trovata soluzione. Questi sono esempi che la dicono lunga sulla nostra capacità di portare pazienza e sull'incapacità di trovare soluzione ai problemi. Dobbiamo fare in modo che il lavoro sia sempre più pubblico. Quello che è stato delineato poco fa ha dell'incredibile, però accade. Sarebbe stato bello che l'Amministrazione ad inizio mandato ci avesse esposto la priorità di certe scelte e come intendeva muoversi in determinare situazioni. Il problema è che si è parlato di produttività dei dipendenti comunali. Certamente abbiamo la stessa produttività da tre anni a questa parte, ma è anche vero che in quattro anni siamo scesi di 900 unità e non si sono effettuati tagli perché la normativa non lo prevedeva, a differenza di quanto accadrà nell'anno corrente. Dopo vedremo dove si posizionerà l'asticella, più o meno da 1.300.000 a 3.000.000 di euro rispetto alla produttività.

Non voglio fare una giaculatoria per fare in modo che il contratto diventi una guerra tra poveri, però mi sento di dire che il Bilancio del Comune di Genova va salvaguardato e che i tagli bisogna farli in modo da poter reinvestire quello che si riesce a risparmiare sul personale. In merito a questo ho sentito tante cose, le buone intenzioni le rispetto, ma nei fatti concretamente non si è visto, anche perché rispetto al lavoro pubblico del Comune di Genova e delle partecipate mi viene da dire che chi sta meno peggio sono le partecipate perché i dipendenti pubblici sono otto anni che non hanno un rinnovo del contratto. Il fatto stesso di aver sottolineato che la produttività è rimasta inalterata fino all'anno scorso è tangibile, ma bisogna tener conto della realtà. Noi rivendichiamo che il confronto con l'Amministrazione non può essere fatto estemporaneamente quando ci sono delle situazioni che devono essere evidenziate, ma è necessario effettuarlo durante tutto l'anno. All'inizio di novembre noi ancora non eravamo in possesso del documento principe che ci consente la contrattazione con il Comune di Genova. Le linee guida sono state licenziate dalla Giunta Comunale non più tardi di ottobre. Voi permettete che mi possa adirare nel momento in cui ho un anno di tempo per contrattare e mi riduco a ottobre per poter fare i conti senza l'oste perché l'oste è andato via e ha portato anche la cassa? Vi ringrazio.

MUSSO V. – PRESIDENTE

Grazie. Il rappresentante della U.I.L., signor Aresu. Prego.

SIG. ARESU – U.I.L.

Grazie, Presidente. Cercherò di non essere eccessivamente lungo, anche perché allo stato non è che i nostri interventi porterebbero a qualche contributo. Stiamo aspettando ancora, come giustamente ha detto il Presidente e l'Assessore, le direttive del Governo. Possiamo solo denunciare, ma lo hanno già fatto i colleghi. Più che uno snellimento dei servizi c'è stato uno inscheletrimento, nel senso che, girando per gli uffici di tutto il Comune e andando a verificare tutta la variegata serie di servizi comunali, troviamo a volte dei deserti. L'Ente fa una fatica tremenda con l'attuale personale a mandare avanti anche i servizi essenziali. Gli esempi sono tanti, è inutile stare a dire.

Quando ci sono stati consegnati questa marea di numeri ne ho guardato solo uno, come hanno fatto gli altri: dal 2011 ad oggi abbiamo persone 900 persone. Sono una enormità e vorremmo capire cosa succederà in seguito perché con i pensionamenti che seguiranno - mi pare di aver capito che entro fine 2017, primi 2018, andranno in pensione altre 800 persone - o si interviene oppure bisogna davvero prendere atto che il Comune non può farcela ad andare avanti, a meno che non cominci a dismettere tutta una valanga di servizi, cosa che sta facendo un po' adesso in certi settori. In determinati ambiti ci si avvale di personale, non si capisce a che titolo, per garantire l'ordinaria attività: i musei, ma non solo. In questa fase saremmo curiosi di sapere cosa succede nel 2017 perché l'emergenza è anche il personale amministrativo.

È stato fatto l'esempio dei vigili, degli insegnanti, tutte persone che era necessario mettere in servizio. In questo momento la grava crisi riguarda gli uffici amministrativi. Si sta assistendo anche a una serie di piccole furbate: nelle anagrafi si mette la gente in festa a metà settimana e non va bene. La casa comunale non riesce a fare le notifiche e a ricevere il pubblico per le cartelle esattoriali. Sono situazioni drammatiche alle quali bisogna metterci mano in un certo modo. Lo hanno detto anche i colleghi, il personale non c'è. È vero che, volendo, si potrebbe ridurre il personale dello staff e dedicarlo più ai servizi, niente da dire, ma sarebbe piccolo il sollievo, è proprio una questione quantitativa.

Mi auguro che il concorso per istruttori amministrativi venga fatto al più presto e vengano immesse nel servizio forze fresche, anche perché, vista l'anzianità dei dipendenti, si iniziano ad avere difficoltà con le ultime tecnologie e le nuove normative. Siamo quasi a 60 anni di età media. Bisogna a tutti i costi intervenire. Come? Vediamo. Il Comune di Genova deve ovviamente uniformarsi alle direttive nazionali sul piano assunzioni. Una cosa è certa: così andiamo avanti ancora per poco perché con tutti i pensionamenti previsti certi uffici dovranno chiudere per mancanza di personale. Sono anche un po' indignato di come a volte – queste sono situazioni un po' al limite – si voglia tenere aperto tutto, anche uffici che forse non sono del tutto strategici, invece che recuperare personale. Le ferie, le malattie, i permessi vari, 104 e simili, tutti questi diritti non si riesce quasi più a garantirli per insufficienza dei dipendenti. Stiamo lavorando in piena emergenza in tutti gli uffici.

Il mio auspicio è che venga in qualche modo trovato il sistema di incrementare il personale. Dico cose scontate, ma non posso dire altro. Ci vuole più gente. Tutto lì. Grazie.

MUSSO V. – PRESIDENTE

Grazie. Apro adesso il dibattito con il consigliere Nicolella. Prego.

NICOLELLA – LISTA DORIA

Grazie, Presidente. Grazie all'Assessore e alle organizzazioni sindacali. La cosa che mi dispiace sempre quando sentiamo i sindacati è ascoltare che non ci sia la sufficiente o la desiderata interlocuzione, in una situazione in cui la posizione dell'Amministrazione Comunale è piuttosto blindata dalla congiuntura economica e presumibilmente andiamo incontro a un clima elettorale in cui verranno fatte molte promesse; però, se tanto mi dà tanto, la linea di chi ha assunto il Comune di Genova in questi anni, a mio avviso, verrà raccolta da qualsiasi Amministrazione vada a seguire perché non è un atteggiamento di destra o di sinistra, bensì di necessità. Questo sarebbe bene che la Giunta lo esplicitasse, cioè sarebbe opportuno dire che a fronte di un debito che grava sul Comune di Genova per centinaia di milioni tutti gli anni, non si può fare altro che tagliare il lavoro. Ciò significa soprattutto non rimpiazzare i pensionamenti con una penalizzazione nei servizi che è quello che avete ricordato tutti voi, che ad ogni modo non fa venire immediatamente giù la casa, nel senso che si va alla scuola sporca così come si va all'anagrafe un pochino più lontana oppure si aspetta per avere il seppellitore disponibile. È un sistema in cui i servizi vengono minati nella loro qualità, cioè se i musei vengono aperti, ma non tutte le sale sono disponibili, se il servizio di biblioteca è aperto, ma non tutti i servizi sono accessibili, la porta è aperta, l'esterno è mantenuto, però dentro c'è un impoverimento che tuttavia è necessario. Non è che il Comune di Genova non voglia assumere gente. L'Ente è, tra virgolette, costretto a sacrificare da una parte il diritto al lavoro e dall'altra la qualità del servizio in nome di un risparmio che Cavanna ha quantificato in 50 milioni annui con cui paghiamo i servizi sociali. È veramente un sistema bizantino in cui il Comune di Genova è braccio armato, come tutti gli altri comuni di questo Stato, dei tagli ai servizi che, insieme all'alienazione del patrimonio pubblico, costituiscono la politica nazionale e internazionale di questi anni. Diciamole queste cose, Assessore. Sicuramente sono cose fatte in buona fede, però quando si parla di lavoro un conto è la salvaguardia del lavoratore, operaio, industriale tendenzialmente maschio che fa una cosa produttiva; un conto è sacrificare il lavoratore pubblico, che in questi anni è stato progressivamente connotato come non pienamente necessario e occupato, che stava lì a scaldare il banco, quindi il taglio al servizio pubblico è una riduzione che va a incrementare la produttività nazionale.

Stiamo parlando da una parte di lavoro e dall'altra di servizio pubblico. A cosa andiamo incontro? Qui faccio una domanda e mi scuso se non potrò ascoltare la risposta perché devo purtroppo allontanarmi dalla commissione. Lo hanno descritto bene, ci sono dei servizi che sono all'osso quanto a personale che presiede l'erogazione degli stessi. Ci sarà una previsione di pensionamento, cioè a queste 800 unità di questi ultimi quattro anni, visto anche l'età media dei dipendenti comunali, si aggiungeranno ulteriori posti che verranno rimpiazzati o meglio non verranno sostituiti con contratti convenzionali da dipendente pubblico. Chiedo: quali sono i servizi che vanno incontro a esternalizzazione? C'è una previsione dei servizi che verranno affidati a terzi? C'è un disegno in cui il costo del lavoro, che è troppo elevato per il dipendente pubblico, verrà sopperito con l'affidamento a terzi? Questo lo dico per chiarezza, nel senso che mi sembra che trasversalmente tutti i servizi lamentano condizioni di lavoro per cui non è più possibile mantenere il servizio; ulteriori penalizzazioni probabilmente non

saranno possibili. La via che si intravede è operare dei risparmi sul costo del lavoro affidando la manodopera a terzi.

Finisco riprendendo il discorso del lavoro. Il lavoro e il costo del lavoro non sono un onere per le pubbliche amministrazioni, ma corrispondono al lavoro dignitoso. Sostituire con l'affidamento a terzi, quindi ricorrere a manodopera a basso costo significa non solo non avere più la garanzia sul servizio, ma vuol dire da parte dell'Amministrazione pubblica abdicare alla sorveglianza sulle condizioni del lavoro degno. Questa è una posizione dal mio punto di vista inaccettabile, però faccio delle ipotesi rispetto ai dati che mi date, alla previsione di ulteriori tagli al personale che ci saranno e in nome di una chiarezza che mi piacerebbe avere nell'interlocuzione tra l'Amministrazione e le organizzazioni sindacali.

MUSSO V. – PRESIDENTE

Grazie, Consigliere. Consigliere Villa, prego.

VILLA – PD

Grazie ai sindacati, all'Assessore e alla Commissione che, anche su mia richiesta, si è riunita per avere un quadro un po' più definito e di conoscenza perché purtroppo questo Consiglio viene a sapere di queste cose dopo che lei, Assessore, ha fatto delle belle interviste sui giornali quotidiani e sulle televisioni, dove va a dire di una linea di questa maggioranza, di cui io credo ancora di fare parte, che non coincide, almeno per quello che mi riguarda personalmente, con quello che intendevo in merito al ragionamento sui lavoratori del Comune di Genova. Glielo dico, gliel'ho già detto altre volte: a lei piace molto andare sui giornali e dire, cosa mi sembra di aver capito anche da questo incontro e da come è stato ribadito dai sindacati, che siamo bravi quando tagliamo del personale, non chiedendoci cosa implica. Quindi in maniera molto fredda lei riferisce che siamo 900 in meno, che siamo stati bravi perché facciamo le stesse identiche cose. Ce l'ho qui davanti il suo articolo, poi eventualmente glielo faccio rileggere. Questa è la sensazione che io ho avuto leggendo quell'articolo. Lo dico come Consigliere, poi magari i colleghi mi ripeteranno per l'ennesima volta cosa ci stiamo a fare dentro questa maggioranza. Li anticipo onde evitare ripetizioni. Al di là di questo, credo che bisogna entrare nel merito delle cose e ci hanno provato di nuovo i sindacati, anche se nell'arco di dieci minuti è difficile comprendere bene.

Spesse volte mi piacerebbe ragionare anche alla presenza di quei lavoratori, quindi dei rappresentanti di quei lavoratori delle aziende partecipate del Comune di Genova, perché se non rischiamo veramente di perdere di vista determinate cose e di incolpare quei pochi lavoratori comunali rimasti, che si occupano di front office in generale e che lavorano sul territorio e nel rispetto dei servizi che forniamo. Io ascolto i sindacati e ascolto i lavoratori perché - spero come lei - vado un po' in giro a vedere cosa succede. Come le hanno detto i signori che sono qui presenti, ogni volta riscontro che c'è mancanza di personale e che c'è un impegno discreto dei lavoratori del Comune di Genova, che poi sono delle fasce basse, parliamo di B, di C, di funzionari senza posizione. Da lì in poi forse torniamo a parlare di un altro capitolo. Io non mi arrenderei, come mi è sembrato di capire facesse la mia collega Nicoletta, perché se noi diciamo che i soldi non ci sono e che tutti i comuni non sono capaci non serviremmo neanche noi, cioè faremmo l'ordinaria amministrazione e non andremmo alla ricerca di strumenti o proposte. Dentro ai numeri e alle risorse disponibili, come detto da qualcuno dei sindacati, bisogna intanto provare ad assumere le persone che ci consente la

legge e nello stesso tempo è necessario riorganizzare la macchina comunale. Lo abbiamo manifestato tante volte nel nostro piccolo che secondo noi c'erano alcuni settori che forse erano sbilanciati rispetto ad altri: ad esempio, nella cultura le persone ci sembravano troppe rispetto a quelle di altri ambiti. Nello stesso tempo vedo che dall'inizio di questo mandato i soldi per assumere qualche dirigente si sono trovati. Penso che bisognerebbe fare un ragionamento un po' più semplice, come del resto io sono abituato a fare. Abbiamo un energy manager, abbiamo un direttore generale che spero non venga rimosso. È andato via, ma credo che non se ne accorgerà nessuno; non per la persona in se stessa che non conosco, bensì perché ritengo che il suo ruolo possa essere sviluppato all'interno dei direttori e delle risorse disponibili in una riorganizzazione di tipo diverso, in modo da risparmiare quei 300.000 o 400.000 euro all'anno, dimostrando di essere capaci di lavorare con il personale che abbiamo. Sono due tipi di visioni diverse. Forse sono anche un po' condizionato dal fatto di essere un dipendente pubblico di un altro ente locale della fascia C, che comunque oggi spera di dare un contributo per far sì che le cose funzionino.

Ritornando a quello che dicevamo prima, quando vediamo che i servizi essenziali mancano, la capacità della Giunta, che è l'organo esecutivo, è quella di trovare soluzioni con gli strumenti che possiede. Lei è stata messa lì apposta; l'Assessore al personale forse io non sarei stato in grado di farlo. Ribadire i numeri e basta non serve a niente. Facciamo l'ordinaria amministrazione, ci sono i dirigenti che sono responsabili dal punto di vista penale e civile per quello che fanno e andiamo avanti. Lo dimostrano le cose che ci dicono i cittadini quando andiamo in giro. Se lei ha fatto un giro recentemente per i cimiteri e anche io ci sono andato in quei giorni per andare a trovare i miei cari, i cimiteri sono in condizioni francamente drammatiche, però poi si trovano le risorse per utilizzare personale esterno o per dare all'esterno dei lavori da fare. Anche lì bisogna essere capaci di capire se quando diamo una cosa all'esterno ci ritorna in termini di qualità oppure possiamo dire in maniera fredda che quest'anno abbiamo risparmiato sui cimiteri 1.500.000 euro senza curarci di andare a vedere come stanno i servizi cimiteriali. Allora la riflessione torna all'inizio: riusciamo a ragionare più completamente anche con il personale delle società partecipate del Comune di Genova, con i loro dirigenti, i direttori strapagati, gli amministratori unici? Quelli che hanno fatto i giochetti che prima erano presidenti e poi si sono fatti nominare amministratori delle aziende, che hanno guadagnato quattro volte tanto facendo esattamente lo stesso identico lavoro e che sono dirigenti magari di undici persone. Direttori, amministratori; parliamo di farmacie comunali, di Bagni Marina, parliamo di tante altre questioni che qui dentro non si sono affrontate e che io e tanti altri miei colleghi abbiamo provato a trattare. La delibera famosa del 2014 dove si parlava di aziende partecipate, quindi di riorganizzazione, non ha provocato lo spostamento di una persona da una cosa all'altra. Quando io le chiedo tutte le volte - lo faccio anche oggi - se possiamo utilizzare il personale di Bagni Marina che ci chiede di poter lavorare anche qualche ora in più perché la situazione economica è difficile e lei mi dice che non si può, cerchiamo di trovare degli elementi giuridici per poter fare altre cose. Io mi chiedo questo, se è possibile farlo o meno. Credo che lei sia stata delegata dal Sindaco per fare questa cosa.

Mi piacerebbe – glielo dico onestamente e lo dico al mio Sindaco – che il Sindaco qualche volta partecipasse ad incontri di questo tipo. Le notizie sono molte diverse, quelle che io sento in giro da quelle che si leggono sui giornali. Trovo una insoddisfazione nel personale del Comune di Genova che è spaventosa, che rientra in quella carenza di personale di cui lei parlava. Sabato mattina sono andato al Porto antico e c'erano tre vigili urbani che si dannavano l'anima per scacciare persone che vendevano illegalmente, lamentandosi del fatto

che purtroppo c'erano sono loro a disposizione. Troviamo una forma per ragionare insieme. Non mi voglio assolutamente sostituire, non è il mio ruolo, alla trattativa tra sindacati e Amministrazione, ma è chiaro che è doveroso ascoltare quando sentiamo tante preoccupazioni e vediamo che in giro ci sono determinate situazioni. Riusciremo un giorno a parlare anche con quei dirigenti delle aziende del Comune di Genova per capire effettivamente se determinate cose si fanno o meno, il motivo per cui non si fanno e perché in un contratto di servizio c'è scritto una cosa e se ne fanno delle altre? Credo che sia un ragionamento importante. Lo abbiamo fatto sin dall'inizio e auspico davvero che prima di andare a parlare sui giornali si torni qui a dire qualcosa di diverso. La gente per adesso mi ha messo qui per quello, poi non so tra sei o sette mesi cosa succederà. Ripartiamo da alcune cose che ci diciamo da quattro o cinque anni e che oggi non sto a ripetere perché ho terminato i miei dieci minuti di tempo.

Non arrendiamoci. Troviamo – dico alla mia collega Nicoletta – quegli strumenti che servono perché non è vero che tutti i comuni sono in queste condizioni. Alcuni riescono un po' meglio, altri un po' peggio, ci saranno quelli più bravi, quelli meno bravi. Perché arrenderci a dire che non ci sono soldi? Non ci sto a questo gioco. Grazie.

MUSSO V. – PRESIDENTE

Grazie. Consigliere Vassallo, prego.

VASSALLO – PERCORSO COMUNE

Grazie. Ho necessità di fare una premessa: vista l'enormità dei temi in discussione e considerato che chi vi parla e tutti quelli che sono seduti qua non riescono ad avere la correttezza, nel senso anche di correttezza, di relazioni sindacali, diventa difficile esprimere delle valutazioni e dare delle indicazioni. L'argomento è vasto e le cose vanno seguite passo passo; bisogna costruire strategie, fare dei confronti con le organizzazioni, comporre un quadro di riferimento. Quindi chiedo da subito scusa se le cose che dirò saranno limitate, perché è la Giunta che è dentro la quotidianità dell'organizzazione delle relazioni sindacali per governare le trasformazioni che ci sono in atto. Lo dico sommamente, non ho nessuna ricetta e lo dico con umiltà. Prendetela per quella che è, come una valutazione che non vuole essere la verità rispetto ad una realtà che va seguita e io non sono nelle condizioni, come tutti noi, di seguirla e quindi di governarla.

Detto questo, la base di partenza è l'erogazione dei servizi perché questa è un'azienda che eroga servizi. Chiedo scusa se la chiamo azienda, ma io sono abituato a fare questo mestiere con aziende metalmeccaniche e tra l'altro anche a livelli elevati. Quando si parla di erogazione di servizi da parte di una pubblica amministrazione il vizio di tutti è sempre quello di farne un fatto quantitativo. Il problema che manca del personale è una problematica vera, ma costituisce normalmente un alibi per la pubblica amministrazione, per l'Assessore che apre le braccia e dice che mancano le persone e anche, se me lo consentite, per un dipendente dell'Amministrazione Comunale che dice che è da solo e quindi non riesce a fare quello che dovrebbe fare perché mancano le risorse. Alla fine mi sembra che il problema sia quello della gestione. In fondo nessuno ci obbliga a fare gli amministratori e ci è stata data l'opportunità di farlo in un momento di crisi, in un momento in cui i soldi non ci sono. È semplice fare politica quando ci sono i soldi per fare i campi in erba sintetica oppure quando c'è il contributo per la sagra del porcino. Quando va tutto bene non è difficile amministrare.

Nel momento in cui ci sono delle difficoltà, quando manca il dato quantitativo allora occorre costruire dei percorsi che sono virtuosi.

A dire la verità ho notato più attenzione al tentativo di fornire servizi ai cittadini nel quadro oggettivo delle difficoltà in alcuni interventi delle organizzazioni sindacali rispetto all'intervento dell'Assessore. Chiedo scusa, ma è così. Dall'Amministrazione Comunale ho sentito parlare solo di quantità. Nel momento in cui la quantità non c'è bisogna cercare di costruire delle situazioni in cui si inventano e sviluppano processi che tendono a migliorare le condizioni cercando di arrivare a un risultato. Come si fa? Si fa con dei progetti produttivi e con il governo delle situazioni che passa attraverso il confronto con le organizzazioni sindacali senza mischiare i ruoli. O si decide che si tenta di governare i processi oppure non si governano. Faccio un esempio che è stato più volte citato, quello dei cimiteri. Asef, che è un'azienda dell'Amministrazione Comunale, ha 5 milioni di residui passivi, sono fermi lì. Ci faranno dei bot, ci faranno degli investimenti, non lo so, ma ci sono. Si potrà fare qualche intervento nei cimiteri con 5 milioni o no? Ci manca del personale? No. Ci manca forse la volontà politica perché gli uomini che sono nelle aziende comandano sugli Assessori, questa è la verità, ma se la politica ritorna ad essere seria e rigorosa e indica cosa fare con i pochi soldi a disposizione, può anche darsi che i processi si riescano a governare.

Magari è nostalgia per il vecchio mestiere che facevo, ma ho notato una disponibilità nelle organizzazioni sindacali che meriterebbe un approfondimento più rilevante, tenendo conto che è da sempre l'azienda che stabilisce che tipo di relazioni sindacali si hanno. Mi permetto di dare tre valutazioni che si possono fare indipendente dalla quantità di dipendenti che ci sono, naturalmente avendo rigore, serietà, governo dei processi e confronti con le organizzazioni sindacali. C'è un dato di responsabilità che normalmente esiste, che a volte non si individua nei sindacati, ma che oggi ho visto uscire fuori con grande vigore. Innanzitutto le esternalizzazioni. Non c'è una regola per cui se si esternalizza si risparmia sicuramente oppure si sviluppano delle negatività; dipende da come si gestisce. Leggo sui giornali che ci sono problemi nelle mense delle scuole che sono gestite dalla centrale per gli appalti. Magari conoscete qualcuno che lavora all'Ansaldo o alla Selex. Chiedete come si mangia alla mensa e quanto pagano. Pagano la stessa cifra e mangiano in una maniera diversa perché evidentemente c'è nell'azienda un rigore diverso e un confronto con le organizzazioni sindacali che vanno a controllare cosa succede. Certo, una fabbrica è una cosa diversa da una scuola, ma se dei dirigenti industriali riescono a fare certe cose perché non le possono fare anche dei dirigenti del Comune? Forse perché sono sicuri che il loro posto di lavoro ce l'hanno, che nessuno li mette in discussione? Non lo so, però se si può fare da una parte, forse si può fare anche dall'altra. Quindi l'esternalizzazione non è un dogma che va respinto o che è accettato come la panacea che ti fa risparmiare; va gestito come tutte le cose.

La seconda valutazione è quella di individuare delle priorità sui servizi. I dipendenti sono quelli che sono, quindi si fanno delle scelte, si stabilisce dove si vuole investire. Non ricordo i numeri e non so quali sono adesso, ma un po' di tempo fa sono rimasto stupito dal confronto dei dipendenti che ci sono sulla cultura e quelli che ci sono sulla mobilità. Io sono rozzo, incolto, imbecille, ma la mia impressione è che i genovesi abbiano più problemi sulla mobilità che sulla cultura. Bisogna fare delle scelte in merito alle quali poi ci si scontra con le organizzazioni sindacali perché magari una persona che lavora alla cultura non ha voglia di andare a lavorare alla mobilità; è un geometra amico di qualcuno e lavora lì. Poi si arriva allo scontro, ma lo si fa su un progetto industriale.

La terza considerazione è quella di spostare pesantemente, proprio perché manca del personale ed è necessario fornire dei servizi, i dipendenti e i funzionari dalle attività di studio,

di coordinamento, di elaborazione a fattori di produzione. Questo porterà dei contrasti con le organizzazioni sindacali? Può darsi, ma almeno l'Amministrazione Comunale avrà fatto delle scelte, perlomeno il confronto ci sarà su dei progetti industriali, su dei progetti che mirano a realizzare dei servizi. Andare avanti così e allargare le braccia perché mancano i dipendenti è un alibi che alla fine mostra tutta la sua impossibilità. La domanda è un'altra: perché uno fa l'amministratore pubblico? Lo fa perché quando ha finito può dire "quello lì l'ho fatto io, ho contribuito a fare in modo che quella cosa si realizzasse". Magari non lo sa nessuno perché neanche una persona ricorda chi ha messo il tutor sulla sopraelevata, però colui che lo ha fatto ha salvato delle vite. Nessuno si ricorda chi ha levato l'uso dei superalcolici, però chi lo fa ha questa soddisfazione. L'unica soddisfazione che rimane della politica è quella di poter aver contribuito a fare qualcosa.

Lo dico con affetto, Assessore, anche per cose che vanno al di là di questa aula: c'è tanta gente che vive di politica, che se non ci fosse non saprebbe come sbarcare il lunario. Lei non ha, per sua fortuna, questo problema perché ha un lavoro. Se la politica non significa fare delle cose per quale motivo si fa l'assessore? Per mettere la targhetta? Bisogna poter dire "ho inventato questo, ho cercato di fare quest'altro, mi sono scontrato per fare queste cose".

MUSSO V. - PRESIDENTE

Grazie. Consigliere Padovani, prego.

PADOVANI - LISTA DORIA

Grazie, Presidente. Ci troviamo di fronte a due narrazioni, quella dell'Assessore e quella del sindacato, completamente divergenti. La cosa che hanno in comune è che stanno parlando di servizi pubblici locali, che dovrebbero, in nome di un superiore interesse generale, produrre qualità a costo conveniente e coniugare efficacia ed efficienza. Ed è qua il quesito vero. Credo che la responsabilità sia da assumere collettivamente al di là dei ruoli, poi è chiaro che il sindacato fa il suo lavoro così come l'Amministrazione e ognuno farà il suo gioco come sempre capita nella dialettica democratica. Sarebbe bene che, come dicono gli svedesi, si facessero delle valutazioni basate sulle evidenze. Abbiamo bisogno tutti quanti in questo gioco democratico di fondarci su dati certi, che non sempre ci sono, che vengono forniti tardi e in tal senso, a mio avviso, bisognerebbe comunicare di più per poter condividere.

Diceva Cavanna che i numeri hanno la testa dura. Sono d'accordo, però prendiamoli tutti i numeri. Parto da alcune considerazioni note: noi siamo al quinto Bilancio e Miceli tutte le volte fa lo stesso racconto. Nell'ultimo anno il Comune di Genova ha avuto meno trasferimenti dallo Stato per 165 milioni di euro su un Bilancio di 800 e rotti. Sono tanti, sono un taglio del 15%. In più per l'Ente genovese, in base ai costi standard, quindi a un calcolo che ha fatto il Governo perché adesso c'è l'armonizzazione dei bilanci, sarebbe necessario un fabbisogno di risorse di 80 milioni in più che non vengono dati, in funzione di una serie di variabili che sono la cittadinanza, la popolazione e le caratteristiche del territorio. Questi sono dati strutturali. Inoltre il Comune di Genova è stato indebitato in una misura cospicua dalle scelte fatte dalle amministrazioni precedenti; siamo arrivati a toccare la somma di 1.400.000.000 euro di debiti, che si sono ridotti a 1.200.000.000 in questo periodo di gestione. Secondo me questo quadro deve essere assunto da tutti responsabilmente, non possiamo far finta che non esiste; poi decidiamo di misurarci sulle soluzioni, ma intanto

questo è. Rispetto a questo contesto Miceli cosa dice? Come abbiamo fatto a compiere il miracolo di far tornare i conti? Riducendo i costi di gestione, facendo un po' di spending review, riducendo i costi del personale e l'indebitamento perché queste cifre hanno permesso di riportare in equilibrio. Noi siamo a conoscenza di quei dati perché non è che caschiamo dalle nuvole. Sono dati che sono stati ripetuti tutti gli anni perché questa cosa non è successa oggi, ma progressivamente e quindi siamo arrivati alla cifra spaventosa di 832 lavoratori in meno perché non è stato il turnover. Poi ci sono i vincoli, il Patto di stabilità, il 25%, una serie di concause, però il dato reale è questo. Questo fatto provoca una serie di problemi evidenti: non c'è il turnover, l'età media si alza, sul fronte riusciamo a impiegare gli uomini non sempre al meglio perché il taglio è cospicuo. Mi sembra che si possa parlare di un taglio intorno al 14% dell'organico complessivo. In una situazione di limitazione le risorse come di distribuiscono? Il problema vero dei bilanci del Comune è a chi vanno i soldi.

Rete a Sinistra di recente ha fatto un lavoro che poteva fare chiunque. Il motivo per cui lo hanno fatto loro e non altri è perché probabilmente in Italia non c'è tanta abitudine a maneggiare i dati. Diciamo come vengono distribuite le risorse perché ciò ci fornisce un quadro di realtà che è utile a tutti. Open Bilanci è una piattaforma pubblica che compara i dati delle principali città italiane permettendo la comparazione della spesa. Il Comune di Genova, nonostante il dimagrimento dei costi del personale, che non sono elevatissimi, continua ad essere tra gli enti che spendono di più come struttura amministrativa. Siamo al 109% - ho fatto la media di tutti i comuni - quindi al di sopra della spesa. Vuol dire che storicamente abbiamo speso molto per la struttura. Se c'è un problema di efficacia, sicuramente l'efficienza non era conseguita. Per quale motivo? C'era consociativismo? Le scelte erano fatte in qualche modo per creare consenso? Non lo so, non lo voglio sapere. Si può ragionare sulla storia, però questo è un dato di realtà da cui partire. Io non dico per forza di cose che la scelta debba essere tagliare del personale, ma questo è un dato di realtà, quindi assumiamolo. A quel punto queste scelte su chi ricadono? L'istruzione è all'89%, quindi spendiamo di meno in istruzione, così come nella cultura 75%, nello sport 34%, nel welfare 56%. Siamo fra le quindici città italiane al tredicesimo posto per le spese di welfare. Come mai? Perché le risorse vanno altrove. Dove? Parliamone. In ogni caso spendiamo anche meno in prevenzione perché siamo addirittura al 5% della spesa e la prevenzione è quella che ti permette di spendere di meno in welfare perché il nostro è un welfare di servizi obbligatori, non di prevenzione. Questo è un dato di realtà da assumere collettivamente. Il problema è: che soluzione troviamo visto che questo è il quadro? Non si può far finta di niente. I numeri sono testardi, ma mettiamoli in campo tutti però. A me piacerebbe continuare a parlare di questo argomento perché la pianificazione, la programmazione e il gioco della democrazia si esercitano assumendosi responsabilmente e collettivamente le decisioni, ma mettendo sul piatto tutti i dati.

Detto questo, dentro questi margini che si fanno stretti bisogna capire cosa si può fare oltre al taglio lineare, quindi trasferire tutti i costi sul personale perché alla lunga, con la crescita dell'età, è insostenibile questa situazione. Ripeto le cose che ho sentito e che trovo di buon senso. Si possono esercitare misure selettive, cioè fare scelte come diceva il consigliere Vassallo? Ci saranno alcuni fronti scoperti. Ad esempio, io che lavoro nel sociale so per certo che siamo con sempre meno assistenti sociali e i servizi cominciano a non funzionare; deleghiamo al privato cose che prima faceva il pubblico. Probabilmente è necessario fare delle scelte diverse e riposizionare le risorse in funzione delle effettive esigenze e priorità. Un'altra cosa è capire se si può spostare sul front office una parte dei lavoratori che sono sul back office perché i servizi con meno risorse non si danno ai cittadini. L'altro dato che non

ho detto è che il Comune di Genova spende rispetto alle altre città il 156% per il trasporto pubblico. Siamo una città collinare, ma 156 è parecchio di più e, inoltre, abbiamo un indebitamento annuo di 400 milioni di euro su ogni Bilancio.

Detto questo che è il frutto di scelte precedenti, chiudo dicendo che ci sono delle discrepanze molto significative tra lavoratori. I dipendenti del Comune di Genova sono quelli che hanno pagato di più la crisi perché il contratto non è aggiornato dal 2009 e il turnover non viene garantito; viceversa ci sono altri lavoratori nello stesso comparto che hanno redditi diversi, che hanno contratti integrativi anche se le aziende stanno fallendo. Quindi un ragionamento più complessivo nei limiti della rigidità della spesa, perché una volta che è un diritto è acquisito è difficile discuterlo, una maggiore comparazione tra diritti, doveri e remunerazioni forse sarebbe opportuna. Non facciamo demagogia però perché non si può dire che si possono tagliare le spese solo mandando via i dirigenti. I dieci dirigenti apicali di AMT guadagnano 800.000 euro, a fronte di un costo complessivo dell'azienda di 165 milioni. Non è solo tagliando i dirigenti che si fa ottimizzazione ed efficienza e questo lo dico anche al sindacato. Bisogna capire se le risorse messe in campo sono quelle coerenti per un servizio che deve essere conveniente, efficiente ed efficace.

MUSSO V. - PRESIDENTE

Grazie, Consigliere. Consigliere Muscarà, prego.

MUSCARA' - M5S

Grazie, Presidente. Dopo l'arringa difensiva alla Giunta del collega che mi ha preceduto, adesso devo dire qualcosa a favore dei sindacati. Il collega parlava di un problema vero dei bilanci dove si spendono soldi. Ha fatto riferimento poc'anzi a chi fa demagogia citando i dirigenti di AMT. Allora io cito un'altra situazione: il Comune di Genova non può avere lussi, ma si può permettere di pagare ben tre dirigenti di Genova Parcheggi per circa 600.000 euro all'anno. 600.000 all'anno sono lo stipendio di 12 operai. Voglio che l'Assessore mi dimostri che sono più necessari tre dirigenti in una società che gestisce dei segni sulle strade piuttosto che 12 operai che magari lavorano in servizi cimiteriali.

Abbiamo parlato di precariato. I sindacati hanno detto che non è vero che non si può assumere. Secondo i dati che ci ha dato lei oggi nel 2012 sono state 23 le assunzioni nelle categorie C e D, 26 nelle categorie B, C e D nel 2013, 35 nel 2014, 8 nel 2015 e previste 70 nel 2016. Tra queste categorie non c'è un precario che viene stabilizzato. Precario significa chi ha un rapporto di lavoro provvisorio e non garantito. Chi meglio dei cimiteriali ha il lavoro garantito? Nel comune di Genova esistono 35 cimiteri. Attualmente sono 31 gli addetti seppellitori più 4 precari per circa 8.000 decessi annui. Calcoliamo che per ogni decesso ci sono altrettante salme che devono essere spostate. Precario vuol dire chi mi serve per poco tempo, ma è dal 2012 che continuiamo a rinnovare questi contratti. Mi viene il sospetto che in realtà, e vorrei che l'Assessore fosse chiaro, il Comune non abbia assolutamente intenzione di stabilizzarli. A questo punto ci dica chiaramente che quel tipo di lavorazione non interessa, che si vuole esternalizzarla e la diamo a un'altra azienda invece di continuare ogni anno a tenere alcune persone sulle spine. Ci sono dei precari che vengono a conoscenza della rinnovazione del loro contratto soltanto il 30 dicembre. Non mi sembra dal punto di vista umano corretto mantenere delle persone in bilico fino all'ultimo giorno. Vorrei sapere

dall'Assessore che cosa avete intenzione di fare sui precari perché se avevate intenzione in qualche modo di stabilizzarli, nelle assunzioni che sono state fatte dal 2012 ad oggi potevate farlo. Gradirei che mi dimostrasse che erano più necessari i cinque funzionari amministrativi assunti nel 2014 o i dieci funzionari dei servizi tecnici piuttosto che i seppellitori, cioè vorrei capire questa Amministrazione che intenzioni ha. Non continuiamo a rimbalzare di anno in anno vedendo man mano le necessità. Il precariato va risolto e voi avevate la possibilità di trovare una soluzione. Non l'avete fatto; probabilmente avevate altri fini, però questi obiettivi desidererei conoscerli. Grazie.

MUSSO V. - PRESIDENTE

Grazie, Consigliere. Consigliere De Pietro, prego.

DE PIETRO - M5S

Grazie. Vorrei raccontare un aneddoto che introduce l'argomento. Qualche anno fa mi sono recato al Matitone per una cartella esattoriale che aveva a che fare con una contravvenzione e la coda era di circa 50 persone. Questo perché c'era una macchina multifunzione che faceva da fotocopiatrice, da fax e da stampante. È evidente che se in quell'ufficio abbiamo questo tipo di strumento, è indispensabile avere tante persone allo sportello perché abbiamo un punto nevralgico di rallentamento della procedura. Credo che nel momento in cui c'è un obbligo di riduzione del personale, ed è un argomento che a livello politico va discusso e rivisto, nell'immediatezza del problema della carenza dei servizi e dell'incapacità del Comune di continuare a fornire i servizi con i vecchi sistemi, sia necessario un ammodernamento. Quest'ultimo non può non passare attraverso la formazione. Invece abbiamo visto un'azienda come Themis, che bene o male forniva dei servizi interni al Comune e faceva dei corsi, che è stata chiusa. Al tempo stesso la formazione, così come è organizzata all'interno del Comune di Genova, serve a ben poco, perché viene fatta per argomento, non per necessità. Mi chiarisco. Sapete che sono diventato abbastanza famoso perché vado a rompere le palle negli uffici comunali. Tutte le volte che vado in un ufficio comunale devo insegnare qualcosa a qualcuno su come fare con una scansioni, una stampante, un fax, mettere a posto qualcosa. Mi offro e con un intervento di pochi minuti risolvo un problema che, non si sa come, non era stato risolto da mesi. Faccio un esempio: all'ufficio protocollo c'era un nuovo scanner e nessuno aveva spiegato alla persona come fare a scansionare tanti fogli tutti contemporaneamente, quindi li faceva uno alla volta. È chiaro se questa è l'organizzazione, la carenza di personale si ribalta rapidamente in una inefficienza allo sportello.

In questi numeri che ci sono stati dati oggi non ho sentito parlare di formazione del personale. Volevo sapere che cosa ha fatto in questi anni il Comune sulla formazione, in particolare su quella di tipo informatico, ma non soltanto. Si diceva che il personale è, tra virgolette, anziano, c'è più difficoltà, anche se ci fosse la voglia, nella riqualificazione ed è proprio per questo che è necessario più aggiornamento.

Per quanto riguarda le spese, sono stati fatti già diversi esempi in questo senso: il caso di Genova Parcheggi, così come tanti altri soldi che vengono sprecati dal Comune e su cui non si riesce a mettere le mani perché sembra che ci sia la *mano di Dio* che li ferma. Qualche tempo fa durante le sessioni di Bilancio, nel trasferimento dell'ufficio protocollo e archivio alla Torre MSC avevo chiesto al Comune "è vero che si risparmia l'affitto, ma quanto

andremo a spendere di spese condominiali?”. Perché quelli sono uffici che notoriamente hanno dei costi abbastanza alti. Non mi fu risposto, mi fu detto che non lo sapevano e che queste cose sarebbero state viste dopo aver firmato il contratto. Mi chiedo: se questo è il modo con il Comune affronta il problema della carenza dei fondi, dove vogliamo andare?

MUSSO V. – PRESIDENTE

Grazie. Consigliere Pastorino.

PASTORINO – FDS

Grazie, Presidente. Vorrei tornare un attimo indietro a quando ci siamo insediati in questa aula. Uno dei programmi scritti del Sindaco era la valorizzazione del personale ed, essendo dipendente del Comune, ero orgoglioso di questo fatto. A distanza di cinque anni mi sembra che anche questa parte del programma del Sindaco sia stata totalmente disattesa; oggi ne ho avuto la conferma ascoltando tutti gli attori. Una delle responsabilità più grosse è del Sindaco, ma vicino al Primo cittadino c'è l'Assessore, ci sono gli uffici e c'è il fantomatico Direttore generale, in merito al quale ebbi occasione di chiedere al Sindaco di mandarci una foto da appendere vicino al gonfalone per conoscerlo perché non lo abbiamo visto, eccetto una volta. Sono d'accordo con il consigliere Vassallo che ha fatto un intervento condivisibile: non ci si può nascondere dietro al problema delle risorse, ma bisogna avere capacità di organizzazione e di razionalizzazione del servizio e questa Giunta si era dotata di un Assessore al personale proprio per incidere su questo. Non si possono chiudere gli uffici anagrafe, ogni mese si propone di chiuderne uno. Non si può non assumere personale operaio. Non si possono promuovere continuamente e aumentare le posizioni organizzative ai vertici della macchina comunale. Non si possono avere servizi sempre più scadenti, figure di precariato e addirittura non ascoltare quello che il Consiglio Comunale in questi mesi ha detto, cioè di cercare di inquadrare i lavoratori dell'azienda Bagni e i seppellitori. Non ha ascoltato la Giunta neanche gli indirizzi che venivano sull'Asef, i 5 milioni che sono depositati in banca e un altro indirizzo che in fase di Bilancio a firma mia è stato chiesto, ossia di rivedere la convenzione con la Socrem, che paga una cifra di concessione rapportata al 1890 e fa degli utili spaventosi. Noi andiamo a speculare su quattro lavoratori che non vogliamo stabilizzare, quando sappiamo benissimo che in quel settore ci sono dei profitti che vanno in tasche che non sono quelle dei lavoratori dei cimiteri.

L'unica proposta di buon senso è quella di invitare l'Assessore, gli uffici del personale e il Sindaco a sedersi a un tavolo con le organizzazioni sindacali e, senza pregiudizi, senza posizioni da teste dure, tentare di risolvere questi problemi prima della fine del mandato, in modo da evitare che ci sia un maggiore scadimento e far sì che non ci siano più lavoratori precari. Grazie.

MUSSO V. – PRESIDENTE

Consigliere Grillo, prego.

GRILLO - PDL

Quasi quotidianamente nelle dichiarazioni che il Presidente del Consiglio Renzi rilascia alla stampa cittadina e a tutti i mezzi, in modo particolare le televisioni italiane, si evidenzia che in Italia vi è un incremento dell'occupazione. Abbiamo un aumento dell'occupazione in base alle statistiche, che spesso sono contraddittorie tra di loro, mentre registriamo negli enti locali una diminuzione di personale e credo che il problema sia diffuso a livello nazionale. Diciamo che in parte è anche giustificata Genova, se vogliamo restare con i piedi per terra ed essere realisti. Genova è vero che ha perso un numero consistente di dipendenti comunali, però abbiamo perso anche circa 200.000, se non di più, abitanti nella nostra città. Quando si esprimono delle valutazioni sugli organici del personale questo è un elemento di cui bisogna tenere conto. Con ciò non voglio giustificare in qualche misura una politica carente che il nostro Comune, non da oggi, da circa un quindicennio, sta sviluppando nella nostra città.

Molte questioni, quasi tutte, dei colleghi che mi hanno proceduto sono condivise da parte mia, ma il Comune, Assessore, ha responsabilità nel momento in cui ha creato questa rete di società partecipate? Che cosa hanno prodotto in buona sostanza queste realtà? Ha monitorato l'andamento gestionale delle società partecipate? Credo che sia mancato un monitoraggio concreto, se è vero, come è vero, che alcune società sono fallite o sono in fase di prefallimento e gli enti locali in qualche modo hanno dovuto assorbire parte dei dipendenti. Sulle società partecipate vi sono anche delle direttive nazionali che prevedono che quando un bilancio di una società partecipata va in passivo per tre anni consecutivi l'ente locale, che fa parte della società partecipata, dovrebbe trarne delle conseguenze, soprattutto per ciò che concerne gli emolumenti di chi ha governato queste aziende; mi riferisco ai vertici, non ai lavoratori. Quindi vi sono delle responsabilità gestionali nel complesso.

Il Comune si è fatto carico di valutare i costi delle consulenze affidate all'esterno? Vi è stata nel tempo un'analisi – qualche collega lo ha già evidenziato – rispetto alle carenze che vi possono essere in alcuni uffici o la valutazione dell'attivazione di corsi di riqualificazione per lavoratori dell'ente che ne avessero i requisiti? Alla prima occasione di un Consiglio Comunale a porte chiuse porterò degli esempi di alcuni settori dell'Ente dove abbiamo un esubero del personale - non posso farlo oggi - in rapporto alla produttività di questi uffici.

Per concludere, io le proporrei, Assessore, se avete monitorato la situazione, di quantificare il personale carente nei vari servizi. Avrete dei dati statistici in cui potete dimostrarci servizio per servizio le carenze di organico. Questi dati probabilmente li avrete elaborati o quantomeno saranno a vostra conoscenza. Carenze di personale, ma anche in qualche ufficio o settore gli esuberanti. Sarebbe opportuno avere questa fotografia in una apposita riunione di Commissione consiliare.

Ritorno alla mia mozione d'ordine all'inizio della seduta: bisogna che gli enti locali sviluppino un'azione nei confronti del Governo al fine di impegnarlo ad evitare che si perpetui nel tempo una politica che vieta l'incremento e le assunzioni di personale negli enti locali. Per la verità ai tempi del Governo Berlusconi la voce si sentiva forte, vivace nei Consigli Comunali. La giustificazione era il Governo. Oggi e da qualche anno a questa parte non sento più una politica di stimoli nei confronti del Governo, né critiche, né proposte. Vorrei conoscere se c'è una piattaforma dell'Anci nazionale e regionale che, rispetto alla Finanziaria in corso, a livello parlamentare fa sentire la sua voce, ma questo vale per la politica del personale così come per molte altre questioni.

Concludo ringraziando i sindacati e impegnando l'Assessore a farci questo report sulle carenze settore per settore e a ritrovarci anche per capire in che misura Giunta ed eventualmente Consiglio Comunale intendono muoversi con forza nei confronti del Governo.

DE PIETRO – VICEPRESIDENTE

Grazie, Consigliere. Consigliere Piana, prego.

PIANA – LEGA NORD

Molto brevemente perché tanto è già stato detto e mi trovo d'accordo con diversi interventi dei colleghi che mi hanno preceduto. Volevo fare solo alcune valutazioni che mi auguro possano essere da stimolo per l'Amministrazione nell'affrontare questi ultimi mesi di mandato.

Parto da un dato, cioè dalla situazione attuale. Molto è stato detto su come si è arrivati all'attuale numero dei dipendenti, ma conti alla mano, mentre ascoltavo chi mi ha preceduto, ho potuto evidenziare come indicativamente oggi possiamo contare su 950 figure professionali inquadrare tra le categorie A e B e circa 4.300 tra C, D e i dirigenti. Di questi 950 solo 50 sono stati assunti negli ultimi otto anni e nessuno negli ultimi tre. Probabilmente nei confronti di queste figure professionali le procedure di assunzione sono diverse rispetto alle procedure concorsuali. Pur essendoci un elenco di graduatorie aperte e quindi una ipotesi, seppur remota, di un minimo di turnover, da questo punto di vista nei confronti del ruolo che rivestono queste figure professionali mi pare di capire che le prospettive siano ancora peggiori rispetto al turnover delle altre categorie.

Questo mi allarma molto perché questi sono lavoratori, sotto il profilo dei servizi cimiteriali, della manutenzione, degli impianti sportivi, delle scuole e degli immobili comunali, sono quelle figure che mancano per dare le risposte auspiccate e per colmare le carenze che quotidianamente rendono nota l'Amministrazione alle cronache.

Prospettive. Mi auguro che questo trend verso la diminuzione dei servizi ai cittadini in qualche modo si voglia arginare e che non si continui ad assistere passivamente o a disporre lo smantellamento degli sportelli dei servizi territoriali. Credo che, se ci fosse la volontà e un indirizzo da parte dell'Amministrazione, ci siano i margini per mantenere e potenziare questo tipo di servizi. È impensabile che i 30.000 abitanti di Cornigliano e Coronata dalla prossima settimana si devono spostare a Sestri Ponente, che già ha un bacino di utenza di 60.000 abitanti, per i servizi civici. Queste sono cose assolutamente fuori da ogni logica, in una struttura di città come la nostra che è strutturata sulle delegazioni. Mi auguro, anche se francamente ci credo poco, Assessore, che si voglia prendere atto di questa situazione, che non si tratti questo argomento soltanto con un mero riferimento ai numeri e all'utilizzo di tagli lineari, ma che si punti soprattutto al rafforzamento di questi aspetti e che si trovino le capacità, i mezzi e le competenze per riorganizzare tutta una serie di servizi che possono essere gestiti a livello centrale.

Mi riferisco al commercio, all'urbanistica e a molte altre cose tra le funzioni fondamentali di questa macchina amministrativa che – sono convinto – attraverso la formazione del personale, l'introduzione e l'utilizzo di strumenti un po' più moderni, potrebbero dare le risposte adeguate anche ai professionisti e alle imprese che si rivolgono al Comune, senza trovare dei muri di gomma e magari potendo ottenere qualche risposta e accelerazione nel disbrigo delle pratiche amministrative.

DE PIETRO – VICEPRESIDENTE

Grazie, Consigliere. Consigliere Salemi.

SALEMI – LISTA MUSSO

Grazie, Presidente. Ringrazio tutti coloro che oggi hanno dato un contributo a un tema complesso che presenta moltissimi aspetti, che una sola Commissione può poco mettere in rilievo. Ne prenderei uno in esame, quello che ha portato il consigliere Vassallo sul discorso della mobilità interna, avendo vissuto esperienze di quel tipo e credendo che sarà una tematica del futuro, quasi sicuramente della prossima Amministrazione più che della nostra; poi dipenderà molto se le azioni legislative andranno verso l'effettiva semplificazione, che credo sia fondamentale per la sopravvivenza della macchina pubblica.

Mi sono trovato recentemente tra l'altro a Londra e ho fatto due chiacchiere con alcune persone del nostro Paese. Ci sono 200.000 ragazzi italiani che lavorano in quella città e che da camerieri adesso sono diventati piccoli imprenditori di ristorazione e altre cose. Mi ha molto colpito cosa la pubblica amministrazione londinese o del Comune - non mi ricordo il termine esatto, comunque l'equivalente del nostro Municipio - riesce a fare in un giorno, dalla domanda a quando possono realmente attivare la nuova professione. In 24 ore la loro pubblica amministrazione riesce a produrre sostanzialmente tutto ciò che serve affinché il richiedente possa iniziare. Facendo un confronto con la macchina pubblica italiana, noi impieghiamo mesi per gli incartamenti, non li risolviamo in un giorno, però mi auguro che così non sarà sempre e che quindi le leggi di semplificazione e tutta una serie di cose, che attualmente costringono molto personale dell'amministrazione comunale ad occuparsi di obblighi di legge, accelerino i processi burocratici. Ci sono degli obblighi di legge da rispettare, dalle caldaie al discorso degli alloggi, che rendono sicuramente problematico il percorso, quindi necessita di applicazione di personale di varia qualifica ed esperienza su settori che, razionalizzati, libererebbero risorse per altre attività. La mobilità di cui volevo parlare era questa, cioè la velocità con cui riusciamo a passare queste persone nelle altre attività. Questa città sta avendo non una esplosione, ma un risveglio molto interessante sul settore del turismo. Ad esempio, passare da una direzione della nostra amministrazione alla direzione che si occupa di quelle cose significa portare del personale che nel frattempo ha avuto una qualificazione diversa rispetto alle tematiche di cui si deve occupare.

Il nostro Comune comprende circa 6.000 applicati oltre alle partecipate. Non voglio entrare nel dettaglio altrimenti i numeri comincio a non ricordarli. Quando abbiamo situazioni di criticità di esuberi o cose del genere alla fine necessariamente finiamo per parlare di mobilità interna o di assorbimento. Abbiamo il tema della Provincia che lei, Assessore, ha citato e anche quello comporta una questione di mobilità interna e quindi della giusta qualificazione professionale. È chiaro che quasi a fine mandato di questa pubblica amministrazione si può fare poco in termini di progettazione, però la presenza di una parte così attiva come le organizzazioni sindacali che si occupano del personale della nostra amministrazione fa sì che forse si possa iniziare a pensare a come organizzarsi, perché poi le lungaggini del confronto sul tema potrebbero comportare la perdita di questa agilità che è essenziale e che è quella che poi i cittadini ci chiedono. Noi stessi quando da cittadini ci imbattiamo nelle cose della nostra pubblica amministrazione, qualunque essa sia - oggi parliamo dell'amministrazione comunale - in certi momenti c'è veramente da disperarsi. Eppure abbiamo di fronte dei dipendenti qualificati. Vorrei semplicemente una maggiore

abitudine allo strumento informatico, per esempio, perché non sempre trovo il nostro personale all'altezza di questa fondamentale innovazione. Ormai con carta e penna si deve fare poco o nulla perché l'informazione viaggia veloce dal Matitone all'ufficio di Tursi; fortunatamente accorcia i tempi e riduce gli adempimenti. Quindi credo che sia un tema sui cui l'Assessore e chi si occupa di sindacato si dovranno confrontare nel prossimo futuro, tenendo conto che non possiamo inventarci gli ordinamenti, le qualifiche o delle cose diverse da quelle che la legge nazionale istituisce per le pubbliche amministrazioni. Mi pare che questa sia una città che sta avendo determinati sviluppi, ma allo stesso tempo sta perdendo altre cose. Io ho trattato il tema della flessibilità vivendo dentro una pubblica amministrazione che era l'esempio del carrozzone pubblico. Le cose si sono dovute realizzare attraverso una fortissima qualificazione del personale. L'età media è quella che è, ma anche in quella occasione si partì con una situazione simile che migliorava man mano che le persone andavano in pensione. Adesso c'è la Legge Fornero che dieci anni fa non c'era, quindi ci sono delle situazioni a cui spero che il Governo voglia mettere mano.

Come dicevo prima, nella rapidità dell'intervento credo che ci sia gran parte del futuro, anche delle stesse persone che lavorano in questa Amministrazione comunale. Credo che non abbiano - lo dico per esperienza diretta - nulla da invidiare ad altre amministrazioni, anzi direi che mediamente i tempi di risposta anche in termini di qualità non sono assolutamente da considerare in una seconda parte di classifica. Noi siamo nella prima parte della classifica, però è chiaro che in una situazione come questa c'è molto da migliorare nell'interesse di tutti. Immaginavo che la situazione sul fronte della Polizia municipale fosse molto peggiore di quella che i numeri rappresentano. Molto peggiore perché ne abbiamo parlato più volte e abbiamo visto come in quel particolare settore sia aumentata l'esigenza di sicurezza da parte dei cittadini, anche per problematiche oggettive della nostra città. Se ricordo bene, mancano all'appello una settantina di persone rispetto al 2012. Credo che su questi settori dovremmo intervenire maggiormente perché c'è una richiesta da parte dei cittadini. A fronte dei flussi turistici, della presenza di persone di varie nazionalità e dei problemi attuali, prima fra tutti il terrorismo, l'Amministrazione comunale deve dare il suo contributo. È inutile che parliamo di esercito, Carabinieri e Polizia. Anche la nostra Polizia municipale è impegnata su questo fronte.

Sicuramente uno dei punti di forza di questa città sarà valorizzare il centro storico e tutto quello che concerne. Le criticità riscontrate in certe situazioni implicano la necessità di politiche sul personale su cui bisognerà confrontarsi in futuro, però, visto che il tema è caldo e che c'è la possibilità di iniziare a trattarlo, credo che si possa cominciare a riflettere fin da subito sulle tematiche legate alla mobilità interna, alla formazione e alla riqualificazione. Grazie.

MUSSO V. - PRESIDENTE

Grazie, Consigliere. Vorrei ricordare a tutti i Consiglieri che è vietato fumare non solo in aula, ma in tutti gli edifici del Comune. Questo perché è stato appena spento un inizio di incendio nel cestino posto subito fuori dall'aula. Consigliere De Pietro, prego.

DE PIETRO - M5S

Grazie, Presidente. La mia è una mozione d'ordine proprio su questo argomento. Siccome questa è una cosa che è già successa altre volte, chiedevo gentilmente alla

Presidenza di portare l'argomento al Consiglio dei Presidenti, facendo partecipare anche il presidente Guerello, al fine di decidere assieme una procedura automatica per multare chi fuma dove non si può fumare e procedere, come in questo caso, a una denuncia contro ignoti. Grazie.

MUSSO V. - PRESIDENTE

Grazie, Consigliere. Lascerei adesso la parola all'Assessore per rispondere a tutti gli spunti che sono venuti fuori in questa giornata alquanto lunga. Prego, Assessore.

LANZONE - ASSESSORE POLITICHE DI GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE

Grazie, Presidente. Ho raccolto molte osservazioni, raccomandazioni, auspici, di cui sicuramente terrò conto. Mi sono appuntata alcune domande, in realtà non sono state numerosissime, per cui mi soffermo su determinati argomenti su cui effettivamente sono stati posti dei quesiti. Una considerazione di fondo come premessa: il malessere dei pubblici dipendenti non riguarda solo il Comune di Genova e le radici di tale stato sono da vedersi, a mio avviso, oltre le possibilità che un singolo Assessore o un Sindaco possono avere. Mi ripeto solo in parte: i blocchi del contratto partono dal 2009, quindi vuol dire sette anni di contratto non rinnovato per i dipendenti pubblici.

Il blocco del turnover vuol dire età media alta e motivazione dei dipendenti che scende in maniera verticale, perché anche solo il fatto di non vedere la continuità del proprio lavoro, dell'impegno di una vita in una generazione che porti avanti le cose, le rivitalizzi, dia spunti, agevoli le fatiche di persone che hanno una certa età, è una fonte di demotivazione, forse la più ampia tra i dirigenti comunali, proprio per l'amore che hanno nei confronti del loro lavoro. Il fatto di non vedere continuità e di non essere supportati è una cosa che demoralizza molto. Dopodiché forte rigidità del sistema, delle leve premiali - quasi nulle direi - della spesa e dell'organizzazione. Sono tutti elementi sui quali possiamo incidere in parte.

Sicuramente non pensiamo di avere la bacchetta magica e, per quello che abbiamo potuto, abbiamo provato a promuovere politiche che chiamiamo ordinariamente di benessere organizzativo, pur consapevoli che non possiamo rivoluzionare la vita ai dipendenti di Genova; comunque abbiamo dato alcuni spunti in merito alle agevolazioni e ai miglioramenti del clima interno. Su questo ci siamo impegnati molti, anche se i risultati dipendono dal contesto, però abbiamo voluto dare un occhio di riguardo che, per quanto possa essere criticato, spero possa essere riconosciuto in generale.

Per passare alle questioni un po' più di dettaglio, è stato citato il capitolo delle esternalizzazioni. Ora come ora sono ancora in esame delle ipotesi e una di queste è effettivamente quella dei cimiteri. Questo perché? Mi ricollego anche alla richiesta che è stata fatta da Piana. Le figure, soprattutto quelle di categoria B, quelle per cui non si fa un concorso pubblico, ma si ricorre al collocamento, sempre di più, non solo nel Comune di Genova, ma nell'universo degli enti pubblici e non, si avviano verso fasi di esternalizzazione perché di fatto è complicato garantire un turnover di personale operaio per attività che sono vitali, ma che è difficile gestire dall'interno. Uno di questi ambiti è quello dei cimiteri.

Rispondo in parte a Muscarà e in parte a Pastorino, che però mi sembra sia uscito. Sui seppellitori a tempo determinato posso confermare le cose che ho detto personalmente anche agli stessi seppellitori in una riunione alla quale lei non aveva potuto partecipare. Per ora la garanzia che si dà alle persone che sono in scadenza - una è in scadenza a gennaio - è il fatto che sia rinnovato perché c'è il limite massimo di tre anni al tempo determinato, come da

normativa non solo del lavoro pubblico, ma dell'ambito lavorativo in generale. Ci si impegna a valutare possibilità di esternalizzazione anche per dare l'opportunità a quelle persone che nel Comune di Genova hanno lavorato come precari, che hanno o stanno raggiungendo i tre anni e che attraverso un percorso di esternalizzazione possono garantire una stabilizzazione maggiore di quanto possa avvenire all'interno dell'Ente comunale, dato che questa partita tendenzialmente andrà in esaurimento. Il lavoro fatto va nella direzione dell'impegno che ci siamo presi; stiamo lavorando e incontreremo domani le organizzazioni sindacali per iniziare un discorso di questo tipo che anticipo qua, ma ovviamente necessita di un passaggio con il sindacato.

Grillo chiedeva i dati statistici della carenza del personale. All'interno della cartellina dovremmo aver messo le carenze per singole strutture e la diminuzione dal 2012 al 2016, un raffronto fra questi due anni, per cui da questo punto di vista effettivamente lì c'è un'analisi un po' più dettagliata per servizi e direzione in modo da vedere dove ci sono state le carenze principali.

Ultimo discorso, ma non ultimo per importanza, è quello concernente le richieste che si sono fatte negli ambiti della formazione e della mobilità. Sono due tematiche assolutamente importanti e le riflessioni sono condivisibili. Da questo punto di vista forti stimoli per la rotazione dei dipendenti arrivano anche da tutte le autorità anticorruzione, Anac e ci sono molto utili perché ci danno una ulteriore spinta a far ruotare il personale in ambiti diversi arricchendolo professionalmente. Cambiare lavoro è anche una fonte di stimolo e il Comune di Genova offre molte opportunità da questo punto di vista in quanto sono lavori molto diversi e interessanti. Purtroppo i limiti derivano sempre un po' dall'età media. Si parlava anche di difficoltà informatiche. Se un giorno sarà consentita una immissione un po' più di massa di personale giovane, ciò contribuirà a supportare le persone con esperienza che sono fondamentali, ma darà anche una marcia maggiore alla pubblica amministrazione, che fra tutti gli enti e le aziende è quella che è rimasta più arretrata da questo punto di vista.

Condividiamo l'importanza dell'attività di formazione. I fondi purtroppo si sono sempre più assottigliati in questa materia. Proprio per continuare a garantire la continuità della formazione per i dipendenti abbiamo cercato di arrangiarci in casa con, credo, buona soddisfazione dei dipendenti del Comune di Genova. Facciamo moltissima formazione interna negli ultimi anni. Gli stanziamenti si sono ridotti a circa 80.000 euro e sono limitati alle materie in cui non possiamo formarci da solo. Dopodiché abbiamo istituito un albo dei formatori, che adesso contempla 389 persone non dirigenti e 80 dirigenti. Abbiamo delle eccellenze, delle persone con professionalità che potrebbero andare a spendersi anche all'esterno e quindi abbiamo voluto utilizzarlo come un patrimonio interno. Per questo si stanno facendo dei corsi di formazione, in particolare l'informatica è garantita dai nostri colleghi dall'informatica, ma su tutte le materie, anche quelle giuridiche, quelle tecniche complesse, il Comune di Genova non ha nulla da invidiare a molti enti di formazione, per cui abbiamo trovato, a nostro parere, sia il modo per soddisfare il fabbisogno formativo, sia il modo per stimolare la comunicazione interna e la legittima volontà di trovare un'ulteriore motivazione nel formare i colleghi. Questa iniziativa sta avendo abbastanza successo in tutti i campi, anche nelle lingue straniere. Da questo punto di vista se avremo delle novità e l'immissione di nuovo personale riusciremo a fare di più, a fare meglio e garantire il cambio di passo per l'amministrazione, sempre colloquiando con le organizzazioni sindacali con cui abbiamo avuto un confronto costante perché dall'inizio dell'anno ci sono state una quarantina di riunioni sindacali, alle quali non sempre però si garantisce la partecipazione da parte di tutti. Noi le continueremo a convocare perché crediamo nel confronto, come questa Giunta ha

avuto modo di stabilire anche con indirizzi di Giunta Regionale che hanno chiesto il confronto nelle materie che sarebbero di sola informativa e la delegazione trattante conseguentemente sta portando tutte queste problematiche al tavolo sindacale.

MUSSO V. – PRESIDENTE

Grazie, Assessore. L'ora è ormai tarda. Mi riprometto un altro incontro, invitando ancora le organizzazioni sindacali, magari alla luce delle nuove normative della Finanziaria di cui siamo in attesa. Sicuramente la Commissione verrà aggiornata e avrete modo tutti non solo di ribattere, ma ampliare anche il discorso. Prego, consigliere Villa.

VILLA – PD

E' il difetto di sempre o di quasi sempre il fatto di andarsene di qui e di dire cosa ci siamo detti. Ho detto che probabilmente dieci minuti non bastavano. L'Assessore è uscita dicendo le stesse cose del suo primo intervento, quindi lei rimane del suo parere, loro ne hanno un altro esattamente opposto; alcuni di noi hanno detto più o meno che sono d'accordo con lei, altri non lo sono per niente. Ma qui dentro siamo serviti a qualcosa? Io sono uno di quelli che sta fino all'ultimo proprio per il rispetto delle persone che ci sono e di coloro che mi hanno eletto. Al di là che si debba chiudere, che ci sia un regolamento, anche nel rispetto dei lavoratori del Comune, secondo il quale si deve uscire, ci diamo per piacere dei modi e dei tempi? Mi sembra che i sindacati abbiano chiesto delle cose alle quali l'Assessore non ha risposto. Vorrei sentirle perché sono qui per riportare poi ai cittadini genovesi molto modestamente cosa si è detto qui dentro. Non è retorica questa perché ho sempre l'impressione che sia tutto freddo, che ci sia un qualcosa che non si dice mai, che non si entra mai nel merito di niente. Entriamo in questi temi?

MUSSO V. – PRESIDENTE

Prego.

PASTORINO – FDS

Direi di aggiornarci alla prossima settimana, se è d'accordo, visto che i temi sono tutti in campo. Valutavo insieme ad altri di fare un documento sulle cose che ha detto l'Assessore perché a me, per esempio, non sta bene che venga esternalizzato il servizio degli operai. Se l'aula è d'accordo, volevamo fare un documento. Direi di approfondire, in modo che ognuno sarà libero eventualmente di predisporre della documentazione.

MUSSO V. – PRESIDENTE

Senz'altro avevo proposto un aggiornamento. Non aspettiamo neppure la Finanziaria visto che le cose sono ancora fresche. Appena troveremo una data che vada bene per

l'Assessore nel calendario delle Commissioni già esistenti la firseremo. Con questo dichiaro chiusa la Commissione. Grazie.

ESITO:

A parziale rettifica della convocazione della I Commissione Consiliare notificata con prot. n. 376570 del 9/11/2016 per lunedì 14/11/2016 alle ore 14.30, si comunica che l'argomento in trattazione è stato modificato come segue: "Informativa sulla situazione del personale del Comune di Genova ad oggi." Sono previste audizioni	RINVIO ALTRA SEDUTA
---	---------------------

Alle ore 17.29 il Presidente dichiara chiusa la seduta.

Il Segretario
(Liliana Lunati)

Il Presidente
(Vittoria Emilia Musso)