



COMUNE DI GENOVA

COMMISSIONE I - AFFARI ISTITUZIONALI E GENERALI

SEDUTA DEL MERCOLEDÌ 07 FEBBRAIO 2018

VERBALE

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

Assume la presidenza il Consigliere Putti Paolo.

Svolge le funzioni di Segretario la Signora Lunati Liliana.

Ha redatto il verbale la Ditta Sandalia.

Alle ore 09:31 sono presenti i Commissari:

| | |
|----|---------------------------|
| 3 | Anzalone Stefano |
| 9 | Bernini Stefano |
| 12 | Ceraudo Fabio |
| 5 | Crivello Giovanni Antonio |
| 8 | Giordano Stefano |
| 13 | Immordino Giuseppe |
| 4 | Lodi Cristina |
| 6 | Maresca Francesco |
| 1 | Pandolfo Alberto |
| 2 | Putti Paolo |
| 14 | Rossetti Maria Rosa |
| 10 | Terrile Alessandro Luigi |
| 11 | Tini Maria |
| 7 | Vacalebre Valeriano |

Intervenuti dopo l'appello:

| | |
|----|-------------------------|
| 1 | Bertorello Federico |
| 2 | Campanella Alberto |
| 3 | Cassibba Carmelo |
| 4 | Costa Stefano |
| 5 | De Benedictis Francesco |
| 6 | Gambino Antonino |
| 7 | Mascia Mario |
| 8 | Pignone Enrico |
| 9 | Rossi Davide |
| 10 | Villa Claudio |



COMUNE DI GENOVA

Assessori:

| | |
|---|---------------------|
| 1 | Garassino Stefano |
| 2 | Viscogliosi Arianna |

Sono presenti:

Avv. Uguccioni (Segr. e Dir. Gen.); Dott.ssa Ferrera (S.O.I.); Dott. Tallero (S.O.I.); Dott.ssa Magnani (Dir. Personale); Dott. Carratù (Pres. Mun.I - Centro Est; Sig.ra Boero (C.G.I.L.); Sig. Paone (U.i.l.); Sig. Ferretti (U.I.L.); Sig. Aresu (U.I.L.); Sig. Musicò (D.I.C.C.A.P.); Sig.ra Maniglia (C.I.S.L.); Sig. Carotenuto (C.I.S.L.); Sig. Betti (U.I.L.).

Il Presidente, constatata l'esistenza del numero legale dichiara valida la seduta.

PUTTI – PRESIDENTE

Buongiorno a tutti.

Stamattina in questa commissione cercheremo di affrontare due punti abbastanza corposi: 1) situazione relativa al personale dell'ente e 2) avvicendamento vertici p.m.

Come vedete, abbiamo anche molti auditi e uffici che hanno dato completamente la loro disponibilità.

Sospendiamo cinque minuti in attesa che si sistemino e arrivino gli auditi.

PUTTI – PRESIDENTE

Passo la parola al Consigliere Villa per mozione d'ordine.

VILLA – P.D.

Grazie Presidente. Abbiamo chiesto questa Commissione. Pensavamo che questa sospensione fosse in attesa non solo di alcune persone ma anche dell'Assessore Garassino, che spero arrivi.

Io lo faccio a nome della richiedente, ma credo anche di tutti quanti i Consiglieri. Mi sembra che l'Assessore alla Polizia Municipale dovrebbe, almeno in un tempo e in un mondo normale, essere qui presente perché qualche volta c'è l'Assessore della Polizia Municipale, altre l'Assessore al personale.

A me ben venga, lo dico anche da dipendente pubblico, l'Assessore al personale del Comune di Genova, ma in questo caso mi sembra che stiamo parlando di cose che interessano l'Assessore al



COMUNE DI GENOVA

personale, e la ringrazio di essere qui presente, ma altrettanto l'Assessore che si occupa di Polizia Municipale, visto che stiamo discutendo di una cosa di cui la delega, almeno da quello che vedo scritto sul sito del Comune di Genova, ce l'ha l'Assessore Garassino. Chiederemo eventualmente le ragioni per le quali l'Assessore non è qui presente. Grazie.

PUTTI – PRESIDENTE

La ringrazio Consigliere. Per chiarezza dico solo che l'Assessore Garassino, essendo oggi una Commissione sulla riorganizzazione del personale, non è stato espressamente invitato e quindi c'è chi è riferimento in Giunta del personale, che è l'Assessore Viscogliosi.

Mozione d'ordine, Consigliere Pignone.

PIGNONE - LISTA CRIVELLO

Mozione d'ordine anche perché si continua -lo dico a lei Presidente e lo dico anche agli Assessori- a non mandare preventivamente alle Commissioni alcun documento in Consiglio. C'è un ente che ha fatto una riorganizzazione e mi aspettavo per questa Commissione che fosse inviato almeno ieri il documento che dice come è organizzata, perché alla fine di che cosa parliamo oggi qua? C'è la parte teorica, ma secondo me vedere visivamente come è riorganizzato l'ente nuovo sarebbe stato opportuno.

Lo dico anche perché nel pomeriggio c'è la presentazione del piano industriale di AMIU e non c'è neanche un pezzo di carta sul quale fare un'elaborazione e lo dico perché è un atteggiamento, questo, che continuiamo a mantenere e non è corretto.

PUTTI – PRESIDENTE

Consigliere Crivello per mozione d'ordine.

CRIVELLO – LISTA CRIVELLO

Dico solo al collega Pignone che concordo rispetto a questo. Deve essere nostro impegno fare pervenire, se ci sono, documenti o schemi in proposito celermente. La prossima volta. Grazie.



COMUNE DI GENOVA

PIGNONE - LISTA CRIVELLO

Una domanda molto sintetica: è previsto che arrivi l'Assessore Garassino o no?

PUTTI – PRESIDENTE

No, non era stato convocato.

PIGNONE - LISTA CRIVELLO

Allora guardi o qualcuno ha compilato la convocazione per suo conto senza informarla e convocato la Commissione o lei ha firmato il secondo punto: “Avvicendamento vertici PM”. Quindi cosa vuol dire?

PUTTI – PRESIDENTE

Vuol dire che trattasi di riorganizzazione del personale e come tale abbiamo chiesto di essere presente all'Assessore referente, che è l'Assessore al personale.

PIGNONE - LISTA CRIVELLO

Rileggo la sua convocazione. Il primo punto dice: Situazione relativa al personale dell'ente. Il Secondo punto “Avvicendamenti Vertici PM”.

PUTTI – PRESIDENTE

Allora. Tanto per fare chiarezza: punto 1, Consigliera Lodi, anche se ha parlato fuori microfono, la sua richiesta di fare la Commissione è pervenuta il 18/01.

Le Commissioni dal 25 dicembre non prevedono l'introduzione dei Consiglieri ma, come è stato detto più volte ai capigruppo, prevedono solamente che ci sia l'intestazione della richiesta della Commissione.

Punto 2: Consigliere Villa, non so a cosa si riferisse sul mio passato. Passato e presente io sono sempre uguale, Consigliere Villa.



COMUNE DI GENOVA

Punto 3: ringrazio l'Assessore Garassino, sebbene non sia stato invitato, che ha dato una straordinaria disponibilità.

Consigliera Lodi per la disponibilità, mozione d'ordine. Via.

LODI - P.D.

Dato che l'ho chiesta io per mozione d'ordine, nella richiesta era molto chiaro che doveva esserci l'Assessore Garassino. Se lei si è assunto la responsabilità di non convocarlo ha sbagliato, perché l'Assessore Garassino a me risulta che sia l'unico Assessore che in questo periodo ha dichiarato per la Polizia Municipale. Mi pareva, dall'espressione, che fosse lui a governare politicamente questo discorso, perché le dichiarazioni sono sue e di Bucci.

Ringrazio ovviamente l'Assessore al personale, che poi deve tirare le fila di tutto, e ringrazio anche l'Assessore Garassino perché non è colpa sua se non è stato convocato. Ringrazio che sia venuto perché evidentemente il problema è un altro. Quindi visto che c'è, proseguiamo.

PUTTI – PRESIDENTE

Direi comunque di procedere, visto che tra l'altro la Polizia Municipale è al punto 2 e noi stiamo parlando del punto 1.

Darei la parola all'Assessore Viscogliosi. Grazie.

ASSESSORE VISCOGLIOSI

Buongiorno a tutti. Buongiorno Presidente. Buongiorno Consiglieri.

Come sapete, a fine anno abbiamo operato una riorganizzazione della macrostruttura che è consistita nel ruotare il 60% dei Direttori ed è stata caratterizzata da un maggior accostamento della figura politica alla figura amministrativa del Direttore. C'è quindi una stretta relazione tra la delega Assessorile e il Direttore di riferimento. Ogni Assessore ha tendenzialmente uno, due o massimo tre Direttori di riferimento (ma comunque principalmente uno).

Abbiamo portato le slide, quindi, se avete piacere, possiamo anche mostrarvele.



COMUNE DI GENOVA

PUTTI – PRESIDENTE

Allora. Siccome, giustamente, i tecnici mi chiedevano 5 minuti per sistemare l'attrezzatura, sospenderei 5 minuti, in attesa che discenda lo schermo e posizionino il proiettore. Quindi la seduta è sospesa 5 minuti. Grazie.

PUTTI – PRESIDENTE

Bene. Riprendiamo i lavori. Intanto ringrazio anche i cursori che stanno distribuendo un organigramma delle posizioni dirigenziali del Comune.

Passerei quindi la parola all'Assessore perché riprenda il suo intervento.

Mozione d'ordine? Allora chiedo scusa, Assessore.

Prima di iniziare Consigliere Crivello, mozione d'ordine.

CRIVELLO – LISTA CRIVELLO

Volevo ringraziare l'Assessore e anche il Presidente perché adesso siamo più tranquilli, con la slide. Non abbiamo i binocoli, però.

ASSESSORE VISCOGLIOSI

Consigliere Crivello poi verranno proiettate in dettaglio più grandi. Speriamo che si riescano a vedere.

A fine anno abbiamo approvato la macro riorganizzazione che ha visto la rotazione di almeno il 60% dei dirigenti del Comune di Genova, quindi un significativo cambiamento. Un altro aspetto che ha caratterizzato questa riorganizzazione è la creazione di un collegamento stretto tra la figura dell'Assessore e quella del Direttore.

Come vedete, la chart è sviluppata in maniera orizzontale: c'è la figura dell'Assessore e la figura del Direttore di riferimento.

Sono state previste alcune strutture che non c'erano, come ad esempio gli staff al Direttore Generale e la Struttura della Sicurezza, che tra l'altro è una mia delega.

La sicurezza è un tema fondamentale sotto più profili, quindi mi è sembrato abbastanza strano che un ente grande come il Comune non avesse un Dirigente di riferimento che facesse da coordinamento tra tutte le strutture. L'ho trovata pericolosamente frammentata.



COMUNE DI GENOVA

Quindi questa è una delle novità previste.

Poi magari passo la parola al Direttore Generale, che entrerà un po' nel dettaglio.

PUTTI – PRESIDENTE

La parola al Direttore Generale.

AVV. UGUCCIONI – SEGR. E DIR. GEN.

Buongiorno a tutti.

È opportuno dare un quadro generale della nuova struttura organizzativa.

Come ha premesso l'Assessore Viscogliosi, dobbiamo premettere che l'orientamento di questa Amministrazione è rendere particolarmente coordinata la fase amministrativa degli organi di governo con la fase operativa attuativa.

Cosa si nota di solito nei modelli organizzativi? Che si pensa sempre, siccome c'è l'art. 107: "Principio di separazione dei poteri all'interno di un ente locale", ovvero i poteri di indirizzo e di controllo politico-amministrativo da una parte e di gestione amministrativa finanziaria e tecnica dall'altra, che siano due sfere che non si toccano. Sono due sfere che non si toccano sull'esercizio delle competenze, cioè sulla fase del provvedimento finale, quando uno sottoscrive, adotta e si prende la responsabilità politica, amministrativa, penale, civile e erariale degli atti che vengono emessi. Cosa succede in questo campo? Succede che è stata valutata l'esigenza di porre le due diverse sfere/centri di responsabilità in contatto diretto.

In questa proiezione che vedete, come premetteva l'Assessore, vedete "delega". Che cos'è una delega di funzione? Vuol dire che secondo l'Ordinamento, al Comune e al Sindaco vengono attribuite determinate competenze. Il Sindaco, a sua volta, per una migliore organizzazione, individua degli Assessori a cui attribuisce parte delle deleghe. Queste deleghe prevedono la parte finale, ovverosia cosa si deve fare e cosa si deve erogare ai cittadini, quali sono i servizi che si devono erogare alla Comunità. Questa fase, nel momento della decisione, compete al Sindaco, alla sua Giunta e agli indirizzi del Consiglio. Allora cosa ha pensato questa Amministrazione? Di rendere molto stretto ed evidente il legame tra Assessori, Delegati e Dirigenti. In questo modo si è fatta una suddivisione organizzativa che



COMUNE DI GENOVA

in qualche maniera è innovativa in un ente, perché supera la logica della coordinazione e delle definizioni di ambiti di competenza di omogeneità. In molte strutture organizzative di molti altri enti, anche di grandi dimensioni come la nostra, tendono a una concentrazione di strutture amministrative per omogeneità funzionale: l'ambito della Pianificazione, l'ambito di intervento dei Lavori Pubblici, l'ambito di intervento dei Servizi Sociali, l'ambito di intervento dei Servizi di staff, però creando aree, direzioni e sovra-direzioni. La scelta amministrativa fatta dalla Giunta comunale è stata quella di individuare fundamentalmente i soggetti preposti alla produzione di beni e servizi e di attività strumentali trasversali all'ente, per poter in qualche maniera affrontare le esigenze dell'ente. Questa struttura è definibile come fortemente direzionale-divisionale, ossia abbiamo organizzazioni orientate alla produzione di atti, di beni e di servizi. Il coordinamento per materia è limitato a tre funzioni: quella del coordinamento delle risorse tecnico-operative e quella del coordinamento dei servizi alla comunità e poi c'è un'area di staff del Comune e la produzione di servizi che sono di carattere trasversale e fanno riferimento direttamente al Direttore generale.

Questa organizzazione prevede delle linee, che sono le direzioni che producono servizi e che hanno un Direttore. Sono le strutture che hanno una dimensione operativa.

Le direzioni sono 33, poi abbiamo altri centri di produzione di servizi, che sono i Municipi (9 Municipi), le strutture di staff e due ulteriori articolazioni.

Il coordinamento della struttura dei Servizi trasversali di staff (dove per staff si intendono quei servizi che svolgono una funzione ausiliare nei confronti degli altri organi dell'Ente): qui annoveriamo la Stazione Unica Appaltante, che è suddivisa in lavori, beni e servizi; la programmazione economico-finanziaria, che è pianificazione strategica e governance societaria, partecipazione societaria, pianificazione e controllo; il bilancio, i suoi servizi finanziari (quindi i bilanci, la contabilità e la finanza); la politica delle entrate (riscossione, contrasto ed evasione imposte e canoni); l'innovazione, qualità e sviluppo economico, che prevede poi un settore (semplificazione dei processi e qualità); lo sviluppo del personale formazione risorse umane; i servizi informativi e la valorizzazione del patrimonio e demanio marittimo.

La Stazione Unica appaltante chiaramente è uno strumento che non soltanto lavora per l'Ente per l'attribuzione e l'affidamento degli



COMUNE DI GENOVA

appalti dei lavori e dei servizi, ma lavora per tutti gli enti del territorio che vogliono avvalersi della nostra competenza. È una struttura molto rilevante che ha avuto una sua evoluzione e noi pensiamo che sia opportuno che tutte le attività di appalto debbano essere concentrate su questa struttura.

Cosa è successo nel passato? Che, molto spesso, abbiamo avuto delle duplicazioni di competenze, cioè abbiamo dovuto riprodurre in piccolo, a livello di area, un'organizzazione che prevedeva informatici, gestione del personale, i servizi amministrativi che facevano le gare sotto le soglie comunitarie. In questa maniera invece, in qualche modo, si è ritenuto opportuno centralizzare il discorso.

Poi abbiamo la pianificazione strategica e la governance societaria. In questo Ente, il sistema di pianificazione finanziaria è fatto con il bilancio, però sappiamo bene che, alla luce delle norme che prevedono la programmazione e la pianificazione strategica, è opportuno separare la pianificazione strategica e la programmazione finanziaria dalla pianificazione contabile, dall'azione del bilancio. Sembrerebbe più opportuno che chi fa il bilancio non si metta anche a programmare cosa deve fare. Chi fa il bilancio è al servizio di chi pianifica strategicamente e programma quelle che saranno le azioni dei 5 anni, dei 3 anni o dell'anno.

C'è una cosa che si chiama "ciclo della performance", che è stata introdotta nel 2009 con modifiche varie fino al 2014-2015 e adesso è tornata in auge ed è fortemente evocata coi Decreti 74 e 75, i cosiddetti Madia. Abbiamo pensato che questa struttura potesse essere in grado di fare la pianificazione strategica in base a linee programmatiche e consentire un controllo virtuoso della situazione dal punto di vista amministrativo, con la costruzione del piano esecutivo di gestione e il controllo di gestione, fino poi ad arrivare a fornire elementi per la valutazione delle performance del personale dipendente.

Perché questa struttura? Perché già fa un'attività del genere nel controllo delle società partecipate.

Abbiamo un controllo di gestione sulla modalità operativa delle società partecipate e quindi, in qualche maniera, tutto si riduce all'unità.

I servizi finanziari sono servizi importantissimi e rilevanti perché il documento di autorizzazione finanziaria ed economica dell'ente, a livello annuale e triennale, sicuramente è in bilancio, così come la gestione del bilancio e la sua rendicontazione dell'anno



COMUNE DI GENOVA

successivo. Qui non abbiamo mutato struttura, nel senso che c'è un settore che si occupa della gestione del bilancio e c'è un settore, altrettanto importante, che si occupa della contabilità e della finanza nel senso della gestione delle attività operative (liquidazione e gestione dei budget).

Poi abbiamo le politiche delle entrate, che rimangono invariate dal punto di vista dell'organizzazione: non ci sono modifiche strutturali.

Il settore "Innovazione, qualità e sviluppo economico" è legato allo sviluppo della produzione economica e prevede due attività: l'individuazione di strategie per lo sviluppo economico dell'Ente ma anche del territorio. Esso si lega anche all'innovazione e alla qualità dell'amministrazione.

Un nevralgico è lo sviluppo del personale e la formazione. Siamo di fronte a una situazione che definirei epocale senza tanta enfasi. Abbiamo un turn over incredibile. Non mi pare sia un mistero che la media del personale dipendente del Comune di Genova è 56 anni. Ovviamente la media vuol dire che c'è qualcuno che ha 30-35 anni (pochi) e molti che ne hanno anche una sessantina. Quindi c'è un problema di turn over che noi non possiamo affrontare con la testa e l'organizzazione di 10, 15, 20 anni fa. Chi è entrato 20 anni fa, e avevamo anche 6-7000 persone, aveva una modalità di lavoro più adempimentale, meccanica, con limitati strumenti e dotazioni informatiche o dotazioni specifiche e specializzate. Adesso c'è qualcuno che sostiene che si può fare un ottimo lavoro con meno persone ma con più strumenti. Però naturalmente abbiamo dei problemi, che sono: la riconversione del personale, la formazione del personale, la specializzazione del personale e il reperimento sul mercato del lavoro. È un bruttissimo termine, però in realtà dobbiamo pensare che la Pubblica Amministrazione produce servizi perché comunque ha delle persone che lavorano per l'amministrazione e ricerca nel mercato del lavoro, tra le persone laureate o diplomate o che sono in cerca di un'occupazione. Che vuol dire? Che dobbiamo pensare proprio a una diversa strutturazione del lavoro.

Una volta, 20 anni fa, 30 anni fa, uno scriveva una lettera al Dirigente, la dava all'impiegato che aveva la macchina da scrivere. Prima c'era la scolorina, poi la macchina da scrivere più evoluta che ti correggeva l'errore, che tornava indietro perché era mezzo elettronica, poi sono arrivati i primi computer. Nella filiera tra cui uno scriveva la lettera con la penna stilografica, quell'altro faceva la minuta, quello



COMUNE DI GENOVA

faceva la copia della brutta con la carta carbone, poi c'era la persona che faceva la fotocopia quando c'era il fax... abbiamo una filiera che di determinati passaggi può fare a meno. Qui si tratta proprio di organizzare il lavoro diversamente. Questo è compito dell'organizzazione, che ha un altro compito fondamentale: individuare le competenze all'interno dell'ente, per la riconversione e per la ristrutturazione e all'esterno, facendo i concorsi. Non è una cosa molto banale.

Lavorare in un ente comunale non è molto diverso da lavorare in una società che ha una specifica organizzazione e richiede una particolare specializzazione al personale. Ha una sua complessità e una sua specificità.

Il sistema di reclutamento principe che abbiamo adesso, da Costituzione, all'art. 97, il Concorso pubblico, non è sufficiente ad assicurare un livello di competenza, di performance e di efficienza, perché siamo basati su un sistema di concorso che ha trovato la sua ultima definizione nel '97 con la 487 che prevede due scritti, un orale e la prova tecnica ma ci impongono di fare uno sforzo per individuare meglio la competenza.

È evidente che qui ci troviamo in due situazioni particolari: non abbiamo personale, dobbiamo trovarlo, dobbiamo fare un turn over.

Le leggi ci consentivano fino a 2 anni fa un turn over del 25% dei cessati, poi del 50, adesso del 75%. Forse il prossimo anno possiamo farlo del 100%.

È chiaro che il sistema della provvista del personale, dell'occupazione del personale e dell'individuazione delle competenze diventi cruciale, nevralgico. E come fanno quelli del personale a trovare la gente? Devono avere in mano una struttura organizzativa che prevede un determinato tipo di lavoro. Quindi il personale diventa un elemento cruciale del sistema organizzativo dell'ente, così come, secondo me, lo è il sistema informativo.

Il sistema informativo di Genova ha bisogno di una radicale trasformazione. Per fare una nuova organizzazione informatica ci vuole solo un tecnico informatico o ci vuole una testa che sia capace di pensare al lavoro e che si avvalga delle competenze per tracciare una nuova architettura organizzativa? Perché se facciamo una buona architettura organizzativa informatica abbiamo una buona organizzazione. Ci aiutano il Pon metro e l'agenda digitale che stanziavano delle somme che dobbiamo essere in grado di gestire per scrivere un sistema funzionale organizzativo, informatico e



COMUNE DI GENOVA

informativo che sia trasversale sull'ente. Nessuno di voi ignora che ci sono un sacco di programmi in cui girano le funzioni comunali che non si parlano tra di loro per carenze strutturali storiche che non sono state in grado di rendere inter-operativi i sistemi informatici.

Poi abbiamo la valorizzazione del patrimonio e il demanio marittimo. Perché il patrimonio e la sua valorizzazione sono una risorsa che, fino a questo momento, è stata gestita "in termini tecnici". Il patrimonio è stato storicamente, negli ultimi 20 anni e più, allocato nel sistema tecnico, nell'area tecnica perché si riteneva che il concetto della sua manutenzione fosse più rilevante della sua "valorizzazione".

A che serve il patrimonio del Comune? A due cose fondamentalmente: una è consentire l'esercizio delle funzioni pubbliche in sede istituzionale e in sede operativa. La seconda, quando hai un cospicuo patrimonio, devi cercare di mettere reddito.

La norma ci dice che il patrimonio delle pubbliche amministrazioni, e anche quello comunale si divide in: patrimonio demaniale, patrimonio indisponibile e patrimonio disponibile. Demaniale poca roba: fiere, mercati e cimiteri. Questa è la definizione del codice civile. C'è invece il patrimonio indisponibile, indisponibile perché esiste ed è patrimonializzato (è iscritto negli elenchi del patrimonio) per l'effettuazione dei servizi o per la gestione di attività di carattere di interesse pubblico. Il Municipio è indisponibile e per non utilizzarlo bisogna de-classificarlo eventualmente in un'altra sede. Così moltissime altre strutture comunali, tutte le sedi dei nuovi Municipi, il "Matitone", che poi non è neanche nostro, dove si svolgono determinate funzioni, chiaramente.

Ma c'è molto patrimonio disponibile che va razionalizzato. Va fatta una sorta di catalogo, anamnesi e verifica di consistenza per poterlo poi utilizzare al meglio. Quindi qui ci sono le risorse. Nei servizi di staff ci sono le risorse attraverso le quali si fa amministrazione. C'è il personale che è una risorsa, il patrimonio che è una risorsa, la dotazione strumentale. Il sistema informativo è una dotazione strumentale. Il sistema del personale è una risorsa umana, così come l'innovazione alla qualità della prestazione. Le entrate sono risorse finanziarie, i servizi finanziari sono risorse finanziarie. La pianificazione strategica e la governance sono sia risorse strumentali che dotazioni. La Stazione Unica Appaltante è una risorsa strumentale. Qui c'è tutto quello che fa girare l'ente.

Poi ci sono le strutture di staff. Ha anticipato prima Arianna Viscogliosi la sicurezza aziendale. Noi negli ultimi 5 anni abbiamo



COMUNE DI GENOVA

avuto un sistema di sicurezza aziendale che non prevedeva un soggetto che facesse coordinamento.

Nelle varie interlocuzioni con tutti i soggetti che in qualche maniera hanno a che fare con la sicurezza nei luoghi di lavoro (parlo dei responsabili di prevenzione e protezione ma anche dei responsabili dei lavoratori per la sicurezza) e le conseguenti interlocuzioni con i servizi della Asl della prevenzione, ci hanno detto: “Qui, quando succede qualcosa, chi è il responsabile?” Qui non si tratta di essere responsabili. I responsabili sono i 40 dirigenti. (Erano una quarantina i dirigenti del Comune, i preposti alle direzioni).

Bisognerebbe avere dei soggetti preposti ai datori di lavoro competenti, in grado di avvalersi di un sistema di competenza.

Da qui la ragione di creare un sistema di sicurezza aziendale.

SMART CITY INNOVATION TECHNOLOGY deve portare idee, modelli organizzativi, funzionali e di utilizzo di risorse tecnologiche ed innovative all'interno di tutto l'ente. Quindi sta di trasversalità al Direttore generale perché chiaramente è quello che deve trasmettere a livello generale di struttura le esigenze, le conoscenze ed i saperi.

L'energy manager ha svolto dei compiti di carattere trasversale e su cui stiamo facendo delle riflessioni a livello di figure e a livello di allocazione.

La statistica è un servizio che serve a tutte le strutture. È il sapere dei dati e va trasmesso a tutti.

Passerei alla parte del coordinamento delle risorse tecnico-operative.

Il coordinamento delle risorse tecnico-operative gestisce una parte rilevante per quanto riguarda il governo del territorio comunale. Qui è visibile una differenziazione tra attività di lavori e attività di pianificazione. Abbiamo una direzione di progettazione e un settore di progettazione di strutture e impianti perché abbiamo un sacco di personale tecnico. Probabilmente anche lì la logica è stata quella di suddividere in aree una certa organizzazione del lavoro. Qui si dice: “La progettazione, che è a servizio di tutto l'ente, deve essere individuata con un suo Dirigente responsabile e deve essere a servizio trasversalmente di tutta la struttura che ha bisogno di interventi (o la progettazione di interventi nuovi o la progettazione di interventi manutentivi di rilievo)”. Dovremmo avere una struttura di particolare consistenza e rilievo che ci consenta di affrontare i temi della gestione del territorio all'interno delle nostre risorse. Poi abbiamo qualcuno che



COMUNE DI GENOVA

invece i progetti li deve attuare attraverso gli appalti con la direzione dei lavori, con tutte le attività che consentono l'esecuzione di ciò che è progettato.

Poi abbiamo questa struttura chiamata in inglese "Facility management" che è in realtà la struttura attraverso la quale facciamo le manutenzioni.

Un altro tema fondamentale di questo ente sono le manutenzioni. Si riallaccia al tema della sicurezza nei luoghi di lavoro, come si riallaccia al tema di tutte le strutture destinate a svolgere servizi presso le scuole, gli asili e a quello di tutte le strutture in cui la gente deve recarsi e dove c'è gente che lavora. Il facility ha bisogno di avere una centralizzazione. In realtà nella precedente organizzazione avevamo: patrimonio, impianti sportivi e strutture pubbliche tutte insieme. In questo modo abbiamo scorporato la parte amministrativa che è di staff e la parte operativa che invece rimane qua nel facility management. Ci saranno le manutenzioni e la gestione del contratto ASTer strade.

Questa è una direzione più specialistica, considerati il territorio comunale di Genova e la sua storia, le infrastrutture e la divisione del suolo. Una struttura autonoma, fortemente caratterizzata da una sua professione e dall'esistenza di una serie di pianificazioni finanziata dallo stato, dalla regione e dallo stesso bilancio comunale, è preposta alla difesa del territorio.

Poi abbiamo questa struttura che si chiama "Strategie e progetti per la città", che è un contenitore che raccoglie tutte le progettualità speciali che sono finalizzate a dare al Comune di Genova un ruolo di particolare rilievo. Abbiamo le strategie da 3 a 5 anni, i progetti speciali con finanziamenti europei nazionali e i project financing, i progetti speciali. Qui le cose ambiziose come il waterfront hanno bisogno di una struttura che deve essere leggera e che prenda le competenze a seconda delle strutture di riferimento di assegnazione, perché l'amministrazione intende avere dei project manager, cioè dei soggetti che hanno la possibilità, la capacità e la competenza di mettere insieme più ruoli funzionali diversi per poter poi attuare le attività individuate dall'amministrazione.

Poi abbiamo una nuova struttura che si chiama "Porto e mare", che deve lavorare in senso progettuale e di regolazione per rendere vivo un rapporto tra il porto, la città e il mare (porto e mare in relazione alla città); quindi il recupero delle relazioni con le autorità



COMUNE DI GENOVA

portuali e il recupero del rapporto con gli operatori sul porto. Questa è una cosa che ha un certo tipo di rilievo.

Poi c'è l'Urban Lab, che è un laboratorio dove vengono elaborate strategie urbanistiche, l'urbanistica che in realtà è la gestione degli strumenti e l'attuazione dell'edilizia, l'ambiente e la mobilità dei trasporti.

Poi vedete questo elemento, che è la valorizzazione del volontariato, che è inteso come attività di sinapsi e collegamento delle varie realtà volontaristiche sul territorio.

L'ultima parte è il Coordinamento dei servizi al cittadino, che prevede le politiche per la casa, le politiche sociali, le politiche dell'istruzione per le nuove generazioni, i servizi civici (dello stato, demografici e di stato civile) oltre ai cimiteri, i Municipi e il governo dei territori e quindi il coordinamento con i vari Municipi, le politiche dello sport, lo sviluppo del commercio, il turismo, il marketing territoriale e la promozione della città con le attività culturali, le nuove culture e le politiche giovanili. Fanno parte del coordinamento che ha a sé due strutture di staff, che sono le politiche della sicurezza e l'ambito dei servizi alla comunità e la comunicazione dei servizi alla comunità. Questa è la struttura organizzativa.

Ci stanno ancora sopra le strutture che dipendono dal Sindaco, direttamente e per legge, che sono: il corpo di Polizia Municipale, la protezione civile, il Gabinetto del Sindaco, il Segretario Generale e il Direttore generale. Come sapete queste figure, specialmente il corpo di Polizia Municipale, il Gabinetto del Sindaco, il Segretario e il Direttore Generale, sono, per la legge, per il testo unico, le figure professionali di diretta dipendenza del Sindaco che hanno un rapporto fiduciario e possono essere legate con un 110 o con una copertura dei ruoli all'interno dei ruoli dei dirigenti comunali.

Poi abbiamo l'avvocatura, naturalmente, che è un'altra struttura di staff al Sindaco storicamente ed è di staff anche a tutte le strutture che hanno bisogno di un collegamento.

Questa è la descrizione della struttura organizzativa, che peraltro è obbligatoriamente riportata sul nostro sito in "Amministrazione trasparente" che, forse colpevolmente, non abbiamo reso più evidente come possibilità di consultazione.

Per questa struttura abbiamo quindi 2 Strutture di Coordinamento, 33 Direzioni, 9 Municipi, 11 strutture di staff e 29 settori.



COMUNE DI GENOVA

Al momento non li abbiamo coperti tutti perché sono 84. In realtà noi abbiamo impiegato 74 dirigenti, tra quelli di ruolo e quelli a tempo determinato. Risultano pertanto vacanti una direzione, una struttura di staff e 6 settori.

Il segreto o la regola di questa struttura organizzativa è la sua malleabilità e modificabilità, nel senso che, come dice il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, la competenza della macro struttura viene data alla Giunta comunale. Per gli aggiustamenti, le modifiche e le integrazioni, la Giunta ha deliberato di attribuire al Direttore Generale la possibilità di intervenire, quando non si stravolge, chiaramente, la struttura organizzativa. Questo è un passaggio importante perché, nell'ottica di questa Amministrazione, l'organizzazione è uno strumento per lavorare, per migliorare il lavoro e i miglioramenti dei lavori possono essere evidenti e necessari e bisognerà operare in questo senso con maggiore libertà. Naturalmente vengono adottati atti, non ci sono modifiche o integrazioni che vengono disposte verbalmente. La Pubblica Amministrazione parla per atti (delibere o determinazioni dirigenziali e del Direttore).

Questa è la descrizione della struttura organizzativa del Comune di Genova attuale.

A disposizione per ogni tipo di richiesta.

PUTTI – PRESIDENTE

Chiedo ai colleghi se è per mozione d'ordine o per intervento, sennò chiederei agli auditi, così poi avete un panorama completo.

Alcune delle cose che sono state dette, in particolare alcune delle slides sono presenti sul sito del Comune. In più è presente una relazione con il funzionigramma, quindi chiunque voglia averle sotto mano nel proseguo della Commissione, può andare lì.

Passerei la parola ora alle Rappresentanze Sindacali. Inizierei dal fondo, o come volete voi. Quindi da Aresu Luciano, postazione 16.

ARESU –U.I.L.

Buongiorno, sono Aresu Luciano, segretario della U.I.L. Comune di Genova.

Non è la prima volta che veniamo auditi per quanto riguarda i problemi del personale, infatti vedo dei volti già conosciuti.



COMUNE DI GENOVA

Intanto ringrazio il Consiglio Comunale e la Commissione per averci invitato perché REPETITA IUVANT: noi i problemi li abbiamo già espressi ripetutamente. Alla fin fine poi è solo uno il problema: la carenza di personale assoluta.

Si possono, come dice il Segretario Generale, modificare e rivedere alcune mission però il problema è che siamo troppo pochi e quindi è inutile fare tante altre discussioni: bisogna che il personale del Comune venga reintegrato almeno a livelli accettabili, perché in questo momento non ci siamo proprio.

Noi, come Sindacati tutti, sentiamo i colleghi di tutto il Comune e la risposta è univoca: non ce la facciamo più, perché siamo pochi, siamo non più giovanissimi, come qualcuno ha detto, perché si hanno spesso genitori anziani da accudire. Ci sono tanti problemi. Non vuol dire che una testa lavora 36 ore a settimana. Il numero effettivo, se contiamo le ore lavorate, è ancora inferiore a 5000 e qualcosa.

Il problema è semplicemente quantitativo. I colleghi, specialmente negli ultimi 2-3 anni hanno accresciuto in modo notevole il carico di lavoro e questo porta ovviamente anche a situazioni di disagio.

Altre volte abbiamo avuto tante audizioni e purtroppo, pur condividendo le nostre osservazioni, poi di fatto non è successo praticamente niente: la gente va in pensione e non viene sostituita. Solo in alcuni limitati settori qualcosa è stata fatta.

Io vedo, nel Piano di Assunzioni a tempo indeterminato 2018, che l'Assessore e la Giunta gentilmente ci hanno presentato, un inizio per provare a porre rimedio a questa situazione. Vedo ad es. 60 amministrativi, vedo insegnanti, vedo vigili. Insomma, chi bene inizia è a metà dell'opera.

Il problema è solo uno adesso.

Intanto si cominci però, perché era stato detto che questo autunno sarebbero stati banditi questi concorsi, poi è stato detto alla fine dell'anno. Siamo già a Febbraio e nessun concorso è stato bandito, quindi invitiamo l'Amministrazione a fare in fretta. Questi numeri sono pochi, ovviamente, però intanto si cominci a bandirli questi concorsi, perché poi c'è il periodo dell'addestramento e dell'apprendimento, quindi ci sono dei tempi tecnici dopo le eventuali assunzioni che devono necessariamente trascorrere.

Tra l'altro - e qui parlo anche a favore dei colleghi - il nuovo contratto nazionale che è in discussione adesso a Roma, prevede la reintroduzione di uno strumento: le cosiddette professioni verticali,



COMUNE DI GENOVA

riservate ai dipendenti dell'ente. È il 20% rapportato a tutte le assunzioni, quindi vuol dire che in certe puoi farne 40 e in altre zero. Quindi teniamo d'occhio anche la normativa nazionale per quanto riguarda le nuove professioni che il Comune viene ad assumere.

Quindi non c'è molto da dire. C'è solo da dire: "Aumentate il personale", sennò il Comune non ce la fa". O rinuncia a gestire determinate attività o così non può continuare a gestire tutte quelle attività (abbiamo in mente scuole e altre realtà). Si gestiscono 100 scuole ma il personale ne potrebbe gestire al massimo 70-80.

Quindi si facciano delle scelte e soprattutto si faccia in fretta. Grazie.

PUTTI – PRESIDENTE

Passerei la parola al Sig. Carotenuto.

CAROTENUTO - C.I.S.L.

Buongiorno a tutti. Sono Carotenuto, della CISL SP. Io sono venuto qua e naturalmente avevo impostato una scaletta che, dopo la relazione del Direttore generale, ho dovuto sconvolgere, perché gli spunti che sono derivati dalla sua relazione mi danno modo di poter fare delle altre osservazioni.

Io partirei dal fatto che i dipendenti comunali ormai sono pochi, nel senso che noi abbiamo 5000 persone e abbiamo nel triennio da qua al 2020 circa 600 pensionamenti.

Naturalmente io credo che la filosofia che ci ha esposto il Direttore generale sia una filosofia degna.

Alla base di ogni riorganizzazione c'è una filosofia. Naturalmente poi il passo fondamentale è passare dalla filosofia all'attuazione.

Io ritengo che a questo tipo di disegno organizzativo poi debba seguire ovviamente una valutazione, settore per settore, di quelli che sono gli organici e la distribuzione del personale.

Noi in Comune - e naturalmente chi fa il Consigliere Comunale credo lo sappia - abbiamo 5000 persone e di queste 5000 persone abbiamo circa 1100 funzionari, circa 3600 di categoria C e circa 860 di categoria B. Naturalmente gli A sono residuali. Meno male che sono residuali.



COMUNE DI GENOVA

Io credo che un'attenta identificazione di quelli che sono non solo gli incarichi di lavoro ma anche la distribuzione vada fatta, perché col trascorrere degli anni si è sempre fatto di necessità virtù. Ciò vuol dire che quando andava in pensione qualcuno, se non lo si sostituiva, quelli che c'erano dovevano farsi carico anche di quelle funzioni.

Naturalmente voi sapete benissimo che le funzioni in un'organizzazione come ci è stata data sono sempre molteplici e sono sempre più difficoltose da svolgere, dunque se non si ha un'adeguata preparazione e quindi formazione, e non si ha un'adeguata soluzione ai problemi che si evidenziano nei servizi, ciò vuol dire di fatto la non sostituibilità di qualcuno. Evidentemente si ha a cuore sì l'organizzazione, però le soluzioni non vengono da quello.

È stato accolto come una soluzione ideale uno dei primi atti che ha fatto l'Assessore al personale: sbloccare la mobilità. Questo è tanto ma non è tutto, perché se alle cose che diciamo di voler regolamentare poi non diamo seguito, evidentemente rimangono lì.

Io faccio soltanto rilevare il fatto che nei Municipi (e non solo) abbiamo una carenza di personale talmente assurda che non siamo in grado di assolvere a quelle che sono le minime funzioni che vengono date dall'ente alla municipalità. Parlo dell'area tecnica per i Municipi e dell'area amministrativa per quanto riguarda biblioteche e musei. Evidentemente noi dobbiamo fare un'attenta valutazione di quelle che sono le logiche organizzative, però con le nuove assunzioni che abbiamo detto che faremo non bisogna trasporre SIC ET SIMPLICITER laddove abbiamo idea che si possa andare. Dobbiamo verificare se quelle assunzioni mirate per quei luoghi di lavoro siano identificabili come soluzioni. Diversamente noi, ed è stato detto anche adesso da chi mi ha preceduto, non possiamo dare tutto a tutti, nel senso che le priorità dell'ente devono essere erogare servizi in grado di essere servizi. Se io infatti erogo un servizio a metà, è un disservizio per la cittadinanza e per l'utente.

Io credo che sia opportuno anche perdere un mese in più, ma dare una soddisfacente soluzione a quelle che sono le problematiche che ormai da anni attanagliano questo ente.

Naturalmente noi crediamo che identificare nel personale una risorsa utile significhi già tanto, ma bisogna coniugarlo con le opportunità date da questo schema organizzativo.

Creare delle caselle in grado di pianificare e di razionalizzare dà idea che qualcosa cambi, se però io poi questo non lo associo ad un



COMUNE DI GENOVA

adeguato organico per poter supportare queste funzioni, e non vi associo adeguate risorse economiche, significa che le cose le indico però poi non sono in grado di attuarle.

Io credo che un'attenta valutazione della progettazione Europea possa dare significative risorse economiche all'ente. L'importante è poterci dedicare delle risorse umane, perché diversamente quelle che sono identificate come strategie diventano lettera morta.

Io vorrei chiedere poi, in quello che sarà il riscontro di questa audizione, che l'Amministrazione ci dia conto quanto è stata nel quinquennio la capacità funzionale dell'ente rispetto alle società partecipate, perché nel patto di stabilità vorremmo capire quanto si è speso per l'assunzione delle società partecipate e nel quinquennio quanto si è speso dell'ente. Diversamente noi ci troveremo a dover fare sempre i conti in disequilibrio, perché noi quando potevamo assumere anche col 25% che si diceva, non abbiamo assunto per far fronte a deficit di bilancio che l'amministrazione comunale doveva supportare. Oggi vogliamo capire, nel rispetto degli equilibri, se queste capacità funzionali sono state mantenute. Naturalmente io credo che non debba scoprire niente se non un rilievo a quelle che sono le applicazioni pedissequae degli istituti contrattuali che in questo ente devono vedere una motivazione maggiore da parte del dipendente. Il dipendente infatti spesso e volentieri è disilluso, disinnamorato, non ha spirito di appartenenza. Se però noi diamo un senso a queste cose, naturalmente credendo che gli istituti e le premialità che essi erogano diano poi luogo a una trasparenza nell'applicazione, possiamo dire che mezzo problema l'abbiamo risolto. Se uno infatti sa che viene "premiato" chi è in grado di assolvere a un impegno, perché si dimostra meritevole, va bene. È importante perché noi oggi ci troviamo di fronte all'inizio di quella che è la constatazione decentrata sulle progressioni orizzontali.

Dunque ben venga il fatto di poter mettere delle risorse, ben venga il fatto di poter premiare i migliori, ma dobbiamo renderci conto che sono 8 anni che non si progredisce nella Pubblica Amministrazione. Dobbiamo renderci conto che la premialità è stata mal distribuita in passato, perché oggetto non di trasparenza.

Bisogna, secondo me, visto e considerato che da un punto di vista pratico il benessere organizzativo e la sicurezza sono competenze in capo all'Assessore al personale, investire sulla sicurezza aziendale. Non è possibile rimanere ostaggio della



COMUNE DI GENOVA

manca di risorse per poi vedere quello che succede in giro per il Comune: situazioni veramente fatiscenti, al limite della legalità.

Io credo che un forte punto da sviluppare sia quello della conciliazione dei tempi. Dal momento in cui ci sono poche risorse economiche e dal momento in cui i contratti sono quelli che sono, se diamo al dipendente pubblico la possibilità di poter conciliare, con flessibilità o con il telelavoro, cioè se agevoliamo la partecipazione alla vita lavorativa del Comune, ci rendiamo conto che abbiamo fatto tanto per chi poi può mantenere (tra virgolette) un proprio familiare senza dover affannarsi a trovare soluzioni che sono spesso e volentieri costose.

Io credo che, come sindacato, saremo attenti a quelle che sono le soluzioni dei problemi che abbiamo evidenziato anche in sede di trattativa e saremo attenti a valutare se queste soluzioni saranno aderenti nei tempi e nelle modalità in cui si attuano a quello che noi ci auspichiamo.

Ringraziamo la Commissione per averci dato motivo di esprimerci.

Ringrazio tutti.

PUTTI – PRESIDENTE

Prima di passare la parola a Boero Marina che si è prenotata, ricordo che è stata richiesta da più commissari una Commissione specifica sul personale e sulla situazione dei lavoratori precari, l'attuazione del decreto Madia, ecc. È stata programmata anche quella. Ha subito delle posticipazioni, perché è in previsione il bilancio, quindi ci saranno una serie di commissioni collegate a quello, però è in previsione anche quella. Lo dico come dato generale, anche per le rappresentanze sindacali che magari non sono sempre qua nella aule e nelle commissioni.

Prima di passare la parola alla signora Boero passo la parola alla consigliera Lodi per mozione d'ordine.

LODI - P.D.

Io mi ero segnata come intervento, però avevo anche richiesto una Commissione dettagliata sul personale della Polizia Municipale, quindi volevo ricordare che io pensavo venisse fatta insieme al tema



COMUNE DI GENOVA

dell'avvicendamento del Direttore, invece non è stata fatta. Quindi c'è anche questa sulla Polizia Municipale.

Mi sono prenotata prima dell'intervento perché ora poi sparisco.

PUTTI - PRESIDENTE

Grazie Consigliera Lodi. Anche quella è in previsione. C'è l'assoluta disponibilità dell'Assessore degli uffici a farla. Ovviamente c'è di mezzo il bilancio che subentrerà a brevissimo, quindi sta subendo un po' di posticipazioni.

Passo la parola a Boero Marina.

SIG.RA BOERO – C.G.I.L.

Sarò molto breve, perché è già stato detto tutto dai miei colleghi.

Volevo semplicemente aggiungere questo: noi veniamo da anni di blocco delle assunzioni che è partito da un discorso di razionalizzazione degli organici dei pubblici dipendenti ma che ormai ha superato grandemente questa situazione di razionalizzazione. Ormai ha messo in condizione tutti di lavorare nell'emergenza.

Quello che noi chiediamo è di superare questa situazione di lavoro in emergenza.

Noi dobbiamo riportare i lavoratori pubblici alla normalità. Devono poter lavorare in condizioni di normalità. Questo tra l'altro è utile ai cittadini e a tutti, perché lavorare in emergenza non permette di dare alla cittadinanza dei servizi efficienti. E non dare alla cittadinanza dei servizi efficienti poi distorce anche l'opinione che viene data del lavoro pubblico, e questo noi lo riteniamo assolutamente sbagliato.

Noi vogliamo valorizzare il lavoro pubblico. Il lavoro pubblico è un lavoro di qualità ed è un lavoro che si è dimostrato essenziale per la conduzione della città.

Se la gente lavora in emergenza e non lavora in condizioni di normalità, queste cose non avvengono e quello che verrà diffuso sarà sempre un accentuarsi di una visione distorta di quello che è il lavoro pubblico. Forse questo ha fatto comodo nel tempo, perché così ha aperto la strada a privatizzazioni.

Ormai credo che i servizi che sta gestendo il pubblico siano quelli indispensabili. Al di sotto di questi non credo sia assolutamente



COMUNE DI GENOVA

possibile scendere. Quindi, questi servizi devono essere messi in condizione di poter lavorare nella normalità, in modo soddisfacente per i lavoratori, nel rispetto delle norme contrattuali e nel rispetto dei limiti previsti, in modo da metterli in condizione di dare una risposta efficiente a tutta la cittadinanza.

Ringrazio per la partecipazione.

PUTTI - PRESIDENTE

Per ottimizzare l'ordine dei lavori, siccome l'Assessore Garassino deve poi andare via, lascerei un attimo la parola all'Assessore Garassino in modo che ci dica qualcosa sul secondo punto, sul quale deve dire qualcosa credo anche il Direttore Generale.

Quindi raccogliamo tutte le informazioni, poi avviamo il dibattito.

L'Assessore ha richiesto che scenda il suo più stretto collaboratore che sarà con noi in aula. Il Segretario Generale e l'Assessore Viscogliosi saranno comunque con noi. Ricordo che ci sarà poi una successiva Commissione specifica sulla PM e su tutte le questioni. Questa era sull'avvicendamento.

Lascio la parola quindi all'Assessore Garassino. Grazie.

ASSESSORE GARASSINO

Grazie Presidente.

Mi scuso, ma chiaramente, non essendo invitato, ho un'importante riunione in Prefettura tra un quarto d'ora proprio sugli incidenti stradali, quindi non posso assolutamente mancare né arrivare in ritardo.

Facevo una rapidissima panoramica su quello che dicevano alcuni esponenti dei Sindacati sul fatto che si è voluto già da inizio mandato, come da promessa, riuscire a invertire la tendenza, che era quella di mandare in pensione senza assumere.

Ricordo, ma lo sapete meglio di me, che in 6-7 anni abbiamo perso il 30% dell'organico operativo e ora dobbiamo faticosamente riportare i numeri intorno alle mille unità per riuscire a non perdere, a livello territoriale, quelle che sono criticità che negli ultimi anni sono peraltro aumentate, così come le richieste dei cittadini.

Verrà poi ovviamente elaborata anche una razionalizzazione sia degli spazi che degli stessi compartimenti della Polizia Municipale,



COMUNE DI GENOVA

affinché si abbia un organico che sia sempre più efficiente e operativo. A questo proposito, è uscito ieri mattina il bando per la ricerca del Comandante (ovviamente un bando pubblico), a cui possono partecipare anche tutti i responsabili ex comandanti dei distretti o gli ex comandanti da qualsiasi parte essi vengano. Verranno avviati ovviamente dei colloqui e poi ci sarà una Commissione di valutazione che sceglierà il nuovo Comandante, che poi sarà affiancato da un vice e, 90 su 100, dovremmo riuscire a riportare anche un terzo Dirigente che è quello che mancava da anni. Questo per dare la possibilità di avere un Dirigente territoriale, un Dirigente che si occupi dei reparti speciali e il comandante, che potrà quindi svolgere le funzioni di organizzazione, controllo e gestione, in modo da poter avere un lavoro sicuramente più efficace e più efficiente. Il termine per la presentazione delle domande è il 21 febbraio, dopodiché verranno avviati i colloqui.

Noi contiamo entro la prima decina di marzo di avere un nuovo vertice della Polizia Municipale e da lì poi partire con la riorganizzazione. Sarà una riorganizzazione anche migliorativa, perché ho girato parecchio e ci sono delle sezioni e degli spazi che non sono molto "onorevoli" e soprattutto sono obsoleti, vecchi e con una situazione che avrebbe bisogno di miglioramenti.

Nei prossimi due anni andrà in pensione di nuovo una grossa fetta, che sono poi quelli del concorso di tantissimi anni fa. Si prevede un'uscita di più di 150 unità. Dovremmo già quest'anno bandire un concorso in modo che, quando ci saranno le uscite in pensione, noi abbiamo già pronte le persone che andranno a sostituire chi esce. Bisogna cercare anche di incrementare, in modo tale da riportare a delle cifre che possano portare gli stessi distretti da situazioni di criticità, in cui sono quasi tutti oggi, a una situazione in cui si possano anche seguire meglio quelle che sono le istanze dei cittadini, dei Consiglieri e di tutti quelli che in questo momento avrebbero bisogno di sentire la Polizia Municipale in maniera più numerosa, soprattutto sul territorio.

Questa mi sembra un po' una panoramica.

Ringrazio il Presidente per avermi anticipato la parola.

PUTTI - PRESIDENTE

Per chiudere questo tema, passerei la parola all'Assessore Viscogliosi.



COMUNE DI GENOVA

ASSESSORE VISCOGLIOSI

Io chiaramente risponderò tecnicamente alla domanda inerente l'avvicendamento degli organi.

Gli organi di vertice della Polizia Municipale hanno un rapporto fiduciario col Sindaco, sulla base dell'articolo 25 del Regolamento degli Uffici Comunali.

Un altro principio fondamentale che va applicato agli incarichi in generale, e in quelli fiduciari in particolare, è quello di rotazione, che è un principio di natura comunitaria che è stato calato nell'Ordinamento Nazionale su molti temi, dagli appalti al personale, ai concorsi, agli incarichi. Con l'applicazione di questi due principi di fiduciarità e rotazione, il Sindaco deve essere libero di poter individuare la persona che in quel momento gli garantisce la massima fiducia.

Il comandante in carica ha svolto la sua attività per due mandati, quindi, applicando il principio di rotazione, forse è giustificato il cambiamento, in base all'applicazione anche del rapporto fiduciario.

Il Sindaco deve essere libero di poter individuare la persona che in quel momento rispecchia maggiormente la sua visione amministrativa e politica del settore. Grazie.

PUTTI - PRESIDENTE

Ringrazio l'Assessore.

Riprenderei allora con le audizioni. C'era Musicò Claudio che si era prenotato.

MUSICÒ – D.I.C.C.A.P.

Ringrazio la Commissione per averci invitato a essere auditi. Io sono Claudio Musicò, segretario del D.I.C.C.A.P.

Mi sento un po' impreparato, e sono un po' in imbarazzo, sulla situazione relativa al personale dell'ente per poter esprimere un giudizio sulla quantità di personale, che comunque è sempre carente.

Come Sindacato chiaramente abbiamo l'obbligo di chiedere più personale, e quindi lo chiediamo ovviamente al Consiglio, ma è evidente che prima di dire quanto personale serve e dove serve, ho necessità di avere le informazioni giuste.



COMUNE DI GENOVA

Ci è stato presentato l'organigramma, ma questo organigramma - passatemi la battuta - speriamo che duri fino a stasera, nel senso che essendo malleabile, spesso cambia, quindi diventa difficile anche capire dove serve il personale o meno. Se ormai siamo arrivati al dunque, quindi l'organigramma è questo, bene. Ora ci aspettiamo che ci siano anche le indicazioni politiche per le quali stabilire quanto personale serve.

Se domani mattina l'amministrazione ci dicesse: "Assumiamo cento cuochi", io come sindacato sarei contentissimo, poi mi aspetterei anche che però riapriamo le mense, perché se assumiamo cento cuochi ma chiudiamo le mense allora forse diventa difficile dire che manca il personale: ne abbiamo assunto inutilmente. Nel recente passato è già accaduto di assumere personale per uno specifico ruolo che poi è finito altrove. Allora mi chiedo se effettivamente era necessario in quel posto. Quindi una politica assunzionale che guardi prima alle necessità dell'ente e delle varie direzioni credo che sia fondamentale. Dopodiché, certo, noi verremo qui e io sarò il primo a battere il pugno sul tavolo per cercare di avere più assunzioni, ma bisogna sapere anche le intenzioni di questo Comune. Dico questo perché purtroppo a oggi, mentre per la Polizia Municipale ho visto che l'impegno è chiaro, su altre direzioni mi sembra che l'impegno sia minore, quindi voglio anche capire quali sono le priorità su cui investire in personale.

Chiudo, perché non vi voglio far perdere troppo tempo. Per me è fondamentale capire chi fa che cosa e quindi il personale dove va a essere ricollocato.

Per quanto riguarda la Polizia Municipale ho avuto qualche perplessità, nel senso che l'avvicendamento io me lo aspettavo prima. Però prendo atto del fatto che è stato avvicendato.

L'unica cosa che richiedo come sindacato sono i tempi, perché la tempistica è fondamentale. Abbiamo delle scadenze impellenti, quindi di questo, che credo sia anche il secondo ordine del giorno, ricordiamoci.

Io sono qui da qualche anno e l'avvicendamento in epoche vincenti è stato deleterio perché ha sì destituito il comandante, ma ce ne ha dato uno dopo mesi e questo ha creato parecchio scompenso. Poi non vorrei citare le problematiche nate dalle liti tra Assessore e Sindaco, che l'aula conosce. Per questo chiedo più che altro che ci sia sollecitazione a ridurre i tempi per la ricerca del nuovo comandante.



COMUNE DI GENOVA

Per quanto riguarda uno degli argomenti che era sul tabellone, che riguarda la formazione, è vero che per ricollocare il personale serve inevitabilmente la formazione. Solleciterei l'aula affinché sia da pungolo nei confronti di questa amministrazione proprio sul problema formazione.

Teniamo conto che ad oggi, ma questa cosa ce la siamo detti in altre audizioni, non riusciamo neanche a fare la formazione prevista per legge, non la formazione per riconvertire i lavoratori, quella per migliorarne la professionalità, così come previsto dal nostro statuto del Comune di Genova che quindi non è una scelta, è un obbligo, perché lo dice il nostro statuto.

Quindi ben venga l'idea e l'intenzione, ma se poi magari si passasse ai fatti non guasterebbe. Grazie.

PUTTI - PRESIDENTE

Grazie. Darei per terminate le audizioni perché non ci sono ulteriori prenotazioni e passerei la parola alla consigliera Lodi che è la prima che si era prenotata. Grazie.

LODI – P.D.

Intanto al microfono dico che queste due Commissioni mi sembrava opportuno dividerle. Erano anche due richieste divise.

Vorrei anche dire che rispetto alla riorganizzazione generale del personale, questa invece è stata chiesta proprio nel momento in cui c'era la riorganizzazione.

Come sempre prendiamo atto, però io l'avevo chiesta esattamente nel momento in cui era uscito quell'articolo. Lo dico perché c'è anche un po' un senso di scoramento, perché questa settimana improvvisamente si fanno tutte le Commissioni, quando poi in realtà le Commissioni ha senso farle quando c'è il problema, altrimenti vi ringraziamo di prendere atto, però, come hanno detto anche i sindacati, non sappiamo cosa dire.

Il secondo punto, io lo collegherei - e mi dispiace che l'Assessore Garassino non ci sia, perché invece la domanda è più politica - al tema di quanto è accaduto rispetto alla Polizia Municipale ai vertici. Io credo che le persone che sono qui non mi sappiano rispondere. Addirittura ci vorrebbe il Sindaco, però se lei mi dice che è al secondo punto io non intervengo, cioè interverrò dopo.



COMUNE DI GENOVA

Probabilmente ci vorrà un riaggiornamento della Commissione. Magari, se riusciamo, sarebbe opportuno riaggiornarla mettendo insieme anche il tema della Polizia Municipale nel dettaglio, anche perché, come hanno detto i sindacati, il tema della riorganizzazione del personale era legato oggi a una scelta politica rispetto allo stravolgimento del sistema dei dirigenti, anche rispetto alle competenze.

Il tema del personale è un tema che, mi dispiace dirlo Presidente, è molto collegato al bilancio. Lei mi dice: “Abbiamo il bilancio. Ne parliamo dopo”. Sì, ma bisogna vedere se nel bilancio ci mettiamo i soldi e soprattutto cosa ci mettiamo sul personale. Per questo andava fatto prima, perché le scelte anche del personale - e guardo a questo punto l'Assessore Viscogliosi - sono strettamente collegate al bilancio.

Nel momento in cui noi diciamo: “Eleggiamo”, da parte degli Assessori competenti delle questioni (l'Assessore Fazio, l'Assessore Garassino), verrà ripreso il tema della percentuale sui pensionamenti.

Voglio fare una premessa. Io sono d'accordo, e feci anche critiche all'Assessore Lancione sulle scelte del personale. Penso la feci anche all'epoca, ritenendo dire che ridurre il personale sia una cosa che qualifica il Comune. Non credo che sia così. Dove ci sono gli sprechi sì, ma il personale del Comune è fondamentale, perché il Comune eroga servizi prevalentemente ai cittadini nei Municipi, nel sociale, nei servizi territoriali e nella Polizia Municipale, cioè in tutto quello che è legato ai cittadini. È una posizione che io tengo prima e dopo e la sposo.

Il problema è un po' questo: se nella Commissione del bilancio quando arrivate ai plafond ci fate vedere molto chiaramente che su tutti i settori c'è un reinvestimento con un tentativo di copertura della percentuale rispetto ai pensionamenti, allora la faremo dopo e di nuovo sarà come oggi. Diremo: “Vabbè è inutile, perché è stato fatto” oppure potremmo anche dire “È inutile farla perché ormai l'avete fatta”. È vero che esistono gli assestamenti, ma il bilancio preventivo solitamente è quello che dà la linea, poi l'assestamento ci sta nella correzione.

Io innanzitutto pongo questo problema perché spero che alle Commissioni siano convocati i Sindacati, altrimenti poi abbiamo sempre solo una versione sul tema del personale.



COMUNE DI GENOVA

Vi chiedo di andare ad approfondire perché se non riusciamo più a fare la Commissione specifica sui settori sarà importante un dettaglio dell'investimento del personale sui singoli settori.

Quanto al tema della differenziazione e territorialità dei servizi, credo che anche qua sarebbe stato necessario fare delle Commissioni ad hoc su tutto.

Io ho appena fatto una richiesta, perché me lo avete fatto venire in mente, e sarebbe importante farlo anche sul tema degli assistenti sociali perché per esempio con il decreto di ReI Nazionale sono previste delle assunzioni, però l'altra volta sono stati assunti poi messi in servizio ai territori. In realtà queste persone erano persone da mettere sulla misura. Quindi bisogna anche capire se l'amministrazione si è attivata "per". Non è detto poi che sia il Comune che debba sempre tirare fuori le risorse. Se esistono delle risorse che girano a livello nazionale è importante acchiapparle e portarle a termine anche con un senso di progetto delle misure.

Poi c'è un tema per cui io sono molto preoccupata, soprattutto rispetto alla Polizia Municipale. Io avevo i dati, ma oggi non è sede. In generale, si assumono delle persone che poi devono essere destinate a ciò che per cui sono state assunte, perché nel momento in cui io assumo delle persone ma automaticamente sposto delle persone in altri settori... La Polizia Municipale di solito è quella con più evidenza, perché ci sono anche dei problemi rispetto al personale che non può più svolgere un certo tipo di lavori e quindi viene distaccato in altri ruoli. È anche vero che quando poi si va nel dettaglio a vedere, dici: "Ma la Polizia Municipale ha Tot". Poi dici: "Sì, però questi sono stati distaccati alle segreterie". Io comprendo il problema. Se ci sono dei problemi del lavoratore, certo. Però il problema allora rimane a monte: abbiamo preso delle persone ma nel frattempo ne abbiamo distaccate altre, quindi in realtà i numeri ci sono, ma la Polizia Municipale rimane sempre senza. Quindi c'è il tema anche della destinazione della mobilità, perché avendo fatto lo sblocco della mobilità interna rispetto ad alcuni settori che erano (mi pare) il sociale e la Polizia Municipale, se questo va a vantaggio dei lavoratori va bene. Se ci sono delle situazioni è anche giusto valutarle. Poi però bisogna anche valutare ciò che si lascia libero. Io sono stata assistente sociale sui servizi per molti anni e c'era sempre il problema perché dici: "È giusto che il collega vada, perché ha delle motivazioni personali", però poi in realtà il collega non viene mai sostituito e chi rimane lì ha il problema della sostituzione. Quindi bisogna bilanciare



COMUNE DI GENOVA

tra esigenze del personale, che vanno accolte, e il tema della compensazione, di tenere in servizio chi rimane e avere una possibilità in più di garanzia.

Scendendo un po', perché voi avete fatto un discorso di dirigenza, e io forse l'ho collegato anche un po' a quello precedente, penso che quando una Pubblica Amministrazione cambia scenario politico è evidente che si coglie la necessità di spostare materiale fiduciario. È anche vero che bisognerebbe farlo con un senso di competenza.

Ci sono sicuramente delle perplessità su alcuni spostamenti che sono stati fatti e sulla competenza delle persone. Credo di non doverne parlare oggi, perché altrimenti sarebbe pregiudiziale, ma questa persona non credo abbia le competenze e sono preoccupata. Gli si dà tempo un po' di mesi e si cerca di capire se il lavoro funziona o meno, perché è anche giusto così: una persona è stata messa in un ruolo e lo si dice. Non vorrei però, come è successo sui vigili - e con questa Giunta io lo colgo e lo vediamo sulla cultura, ma soprattutto sulla Polizia Municipale - che se c'è una valutazione che fino al giorno prima era positiva su una persona, questa diventi improvvisamente negativa perché va a toccare alcuni aspetti di antipatia e allora la persona viene spostata. Quella non è politica e non è amministrazione. Ad esempio il comandante Tinella fino a pochi giorni prima che venisse spostato improvvisamente aveva avuto plausi da tutti, poi improvvisamente è stato spostato.

In realtà mi spiace perché non so chi mi possa rispondere, quindi credo che la Commissione sul secondo punto poi vada riaggiornata, perché io vorrei qua l'Assessore Garassino.

Su questo tema invece chiedo un parere particolare al segretario generale: questo spostamento improvviso, fatto perché c'era un po' di animosità su questo, ha creato una posizione in più? Perché nel momento in cui ci sono stati degli spostamenti si è dovuta creare improvvisamente una postazione in più perché A: si doveva far veloce; B: Tinella aveva comunque un ruolo mansionario e C: non c'era un ruolo.

Volevo capire poi su questo spostamento, tornando quindi alla riorganizzazione: forse valeva la pena riflettere un attimo, fare una riflessione un po' più attenta senza farsi prendere dal "patanscio" (che forse è l'unico termine che risponde di più a ciò che è successo)?



COMUNE DI GENOVA

Detto questo, volevo capire in tutto questo spostamento se è stato creato un posto in più, a carico ovviamente del bilancio comunale. Come è stato possibile?

E poi ritengo che solitamente, come dicevano anche i sindacati, sarebbe opportuno nelle riflessioni immaginare di investire di più soprattutto sul personale di base, perché mi pare non ci siano mai soldi per assumere un assistente sociale, un vigile ecc., poi improvvisamente creiamo una postazione in più. Su questo volevo una risposta, visto il tema della riorganizzazione generale rispetto alle tre carte, perché so che ci sono stati due spostamenti, però la posizione creata dal comandante che doveva essere spostato mi risulta sia stata creata ad hoc. Quindi volevo capire se era vero. Nel tema della razionalizzazione della scelta politica la trovo un po' inopportuna. Grazie.

PUTTI – PRESIDENTE

Consigliere Pignone.

PIGNONE – LISTA CRIVELLO

La macchina amministrativa è uno strumento, come giustamente il Direttore generale raccontava. Egli ha illustrato come i cambiamenti necessari dell'amministrazione sono legati anche all'adattamento e all'adeguamento dei cambiamenti, da una parte lavorativi e dall'altra di quelle che sono le linee di indirizzo che una nuova amministrazione dà, anche perché comunque sta cambiando il mondo in qualche maniera fuori, per cui tutta la macchina deve essere riorganizzata in maniera efficace anche dal punto di vista professionale. Qua rientro un po' in quello che ho tentato di vedere nella spiegazione, anche se magari certe cose le dico e non le ho capite perché non le ho neanche viste.

Nella pianificazione strategica è giusto separare la parte legata alle strategie finanziarie da quella più strategica, legata invece alle linee programmatiche. Qua mi mancano dei passaggi, perché secondo me la visione che oggi dobbiamo avere non è “comunecentrica”, cosa che invece mi sembra di percepire qui. Oggi infatti le nuove istituzioni, a partire dalla città metropolitana, fanno sì che la riorganizzazione territoriale venga vista in maniera diversa. Alla luce di questo, la riorganizzazione della macchina amministrativa del



COMUNE DI GENOVA

Comune deve tenere conto di quello che è una città metropolitana e di quello che è il decentramento dei Municipi. Quella che vedo qui invece è una lettura, secondo me, non adeguata alle nuove strategie, cioè quella di dare un miglior servizio a più basso costo per il territorio, un miglior servizio per la collettività. Mi manca completamente il tassello - se ho visto bene o male non lo so, me lo dica lei - del Coordinamento. Questa è l'altra parte con la città metropolitana, perché quello che qua non si è detto è che il coordinamento diventa strategico e fondamentale proprio per andare a trovare quelle risorse nelle adeguate progettazioni che oggi vedono nelle aree vaste la probabilità e la possibilità di intercettare quei soldi che servirebbero anche per pagare un'amministrazione efficiente. Qui manca quindi il tassello e credo che sia una lacuna.

Un altro tassello che ho letto sui giornali, ma non ho ritrovato qui, è l'altra componente che io reputo innovativa: la lotta ai cambiamenti climatici. Io credo che questa non possa prescindere dal tassello all'interno della macchina amministrativa, perché è quello che banalmente deve essere concretizzato in quello che io ho letto sul giornale ma non ho trovato qua, in quell'ufficio resilienza all'interno delle strategie urbane che è un po' la parte innovativa. Quindi sotto la componente del tassello "innovazione" non ho ritrovato questo, anche se nel funzionigramma ho letto che c'è come linea di indirizzo il perseguimento di questo obiettivo. Perché dico questo? Perché mi sembra scollegato quello che io ho ritrovato in un altro tassello che è quello della Smart City, come se la Smart City fosse una componente assolutamente svincolata dal bisogno che stiamo raccontando qua, ovvero trovare un coordinamento e un efficientamento delle risorse e dei servizi per migliorare la città.

La città noi la miglioriamo tenendo conto di un territorio vasto, per cui io coordino la progettazione su un territorio che non è il Comune di Genova solamente. Esso si fa garante di capofila di tutta una serie di bisogni di una vasta area.

Quando lei mi parla di servizi informativi lei cita il pon metro, ma io potrei parlare anche del **Pon governance**, all'interno del quale noi possiamo andare ad attingere quei fondi, ma i fondi vanno attinti secondo una progettazione adeguata, una visione che io qua trovo limitata.

Quello che mi manca ancora da comprendere è che (tutto quello che sto dicendo in maniera un po' approssimativa adesso per dare delle indicazioni poi lo possiamo approfondire) tutto quello che noi



COMUNE DI GENOVA

facciamo come riorganizzazione dobbiamo ovviamente mantenerlo controllato. Il controllo è dato dagli indicatori del raggiungimento degli obiettivi, però dobbiamo chiarire quali sono questi obiettivi. Faccio un esempio pratico: se io li perseguo solamente perché gli uffici partecipano a dei progetti, possono raggiungere degli obiettivi perché partecipano a 100 progetti, ma se io ne vinco uno di questi progetti, l'ho raggiunto o non l'ho raggiunto l'obiettivo? Dov'è che io riesco a coordinare tutto questo? Non mi sembra di percepirlo, magari perché non si vedeva nelle scatolette, per cui vorrei una delucidazione.

Io credo che sia questo quello che noi dobbiamo perseguire: rivedere l'organizzazione della macchina amministrativa e di quello che diceva anche Musicò, le nuove assunzioni, non certo di cuochi, ma se sono cuochi vediamo dove sono le mense. Dato che i soldi non è vero che non ci sono ma sono strutturati in maniera diversa, dentro progettazioni europee che prevedono un punteggio maggiore quanto più si risponde a un bisogno di area vasta, a questo punto non può prescindere il Comune di Genova dall'aver un adeguato rapporto con la città metropolitana. Questo lo dico anche qui a titolo di esempio. L'abbiamo visto invece non tanto nella progettazione Europea ma sulla parte dei progetti delle periferie. Ricordo che sono diciotto milioni di euro per il Comune di Genova, quaranta milioni di euro per le città metropolitane e cinquantotto milioni di euro in coordinamento col Comune di Genova.

Quando io parlo degli interventi delle vallate, visto che abbiamo anche un assessorato alle vallate (e non ho ancora capito cosa facciamo di questo, ma lo approfondiremo), io credo che tutta questa lettura debba essere fatta in una progettazione, per cui, gioco forza, quello che reputo strategico è concentrare le risorse efficaci ed efficienti e, con le professionalità adeguate, dare quei cambiamenti e intercettare quei soldi, cosa che spesso prima non veniva fatta. Non mi sembra di leggere questo. Temo che qui ci siano dei punti deboli sui quali secondo me si potrebbe andare a ragionare.

Mi fermo qua.

PUTTI - PRESIDENTE

Consigliere Bernini.



COMUNE DI GENOVA

BERNINI – P.D.

Ho davvero apprezzato, Dott. Uguccioni, la sua abilità affabulatoria nell'illustrare la nuova organizzazione del lavoro nel Comune di Genova e lo sforzo per dimostrare i suoi lati innovativi.

Ora, ahimè, i miei studi di organizzazione del lavoro risalgono al millennio scorso, addirittura all'inizio di questo millennio. Il professor Castellano, che è stato un mio insegnante ora è già in pensione, però inorridirebbe nel sentire che questo tipo di organizzazione viene definito come innovativo. Semmai è più sincera l'illustrazione fatta dall'Assessore, che ha detto qual è la filosofia di fondo: una filosofia di potere.

Ciascun Assessore deve avere il suo gruppetto, il suo Dirigente su cui esercitare un po' di potere e il Dirigente deve essere in qualche modo premiato con una sua organizzazione. Il sistema divisionale però, come ha già detto il collega Pignone, è il contrario dell'innovazione. È semmai il sistema feudale, dove il potere ha i suoi vassalli, valvassini e valvassori sotto e arriviamo all'aberrazione.

In questo Comune abbiamo dirigenti con 3 dipendenti sotto.

Sapete, voi dipendenti, qual è lo stipendio di un Dirigente? E invece i poveri dipendenti sotto spesso non hanno neanche la possibilità di vedersi premiati con delle forme di posizione organizzativa, che è l'unico strumento premiante che ha questo sistema dell'amministrazione comunale.

Questa forma di organizzazione è sbagliata non solo dal punto di vista della filosofia di democrazia ma ha anche delle falle grossissime per quanto riguarda la capacità di agire di una macchina comunale che vuole essere efficiente. Per essere chiaro, come hanno già sottolineato gli interventi di chi mi hai preceduto, il problema che ha questa amministrazione è sempre stato quello dell'incapacità di riuscire a lavorare per progetto e di far dialogare i lavoratori.

Con questo sistema noi cosa abbiamo? La gratificazione del politico di turno che ha la possibilità di avere sotto di sé per linea di comando il Dirigente e la gratificazione dei dirigenti che si vedono premiati.

Vi assicuro che, dopo 15 anni di amministrazione di questa città, le scelte che sono state fatte (ora per privacy non entro nel merito) non rispondono a logiche di competenze, in molti casi, ma sono scelte premianti in termini finanziari e in termini di potere ma non di efficacia lavorativa.



COMUNE DI GENOVA

Quello che non funziona e non funzionerà, e lo hanno sottolineato anche gli interventi del sindacato, è l'orientamento verso il servizio.

Se una cosa è organizzata per il potere, non necessariamente è organizzata per dare un buon servizio ai cittadini.

Il problema che ha sempre avuto questa amministrazione (Uguccioni lo ricorderà perché ha partecipato a molte giunte e quindi anche alle mie liti nei confronti degli allora Assessori al personale) è l'incapacità di riuscire a ragionare per un'organizzazione matriciale che sappia in qualche modo mettere al centro il cittadino e il servizio anziché la premiazione del potere. Non sono qua a dire che io sono più bravo, perché non ce l'ho fatta a vincere quella battaglia, però segno come testimone il fatto che questa sia la cosa peggiore per il lavoratore.

Questa organizzazione che moltiplica i dirigenti senza neanche merito, distribuisce dei lavoratori, che sono già pochi, nell'amministrazione e in qualche modo diminuisce ancora la capacità lavorativa; in più ciascuno, per il meccanismo di mancanza di premio in termini di posizionamento e di gratificazione anche economica del lavoratore, dipende da questa forma feudale di vassallaggio.

Siamo ben lontani dall'aver la flessibilità che offre la possibilità di una rotazione e competenza più elastiche del lavoratore. Qui l'unica flessibilità è quella dei 90°, perché bisogna per forza di cose rispondere positivamente a chi sta sopra. Siamo quindi lontani dall'aver messo in campo un qualcosa di innovativo che risponda in qualche modo alle esigenze che abbiamo per rendere più efficace l'attività del Comune.

Io, con tutta sincerità, più che vedere queste caselle feudali, avrei bisogno di capire qual è la strategia che si vuole usare e di discutere su quali sono le priorità nei meccanismi di assunzione.

Sono purtroppo anni che i governi impediscono alle amministrazioni locali il rinnovo dei lavoratori che vanno in pensione e li riducono fortemente, pensando che in questo modo si abbia una minore spesa pubblica. In realtà spesso è solo parziale, perché il costo del lavoratore non è il più pesante nel bilancio del Comune di Genova sotto molti aspetti.

Vorrei capire qual è la strategia che questa Giunta ha nella scelta di quali saranno le categorie di lavoratori del Comune che verranno assunte subito, in modo tale da capire qual è la strategia di



COMUNE DI GENOVA

servizio, perché da queste caselline non si capisce. Si capisce solo l'ordine di potere dato agli Assessori, ai due dirigenti e così via.

Altra questione che ritengo sia utile discutere al più presto è, all'interno di queste strategie di servizio, qual è la produttività che ne esce fuori.

Vi dò un dato statistico. La Giunta di cui ho fatto parte non ha brillato per capacità di comunicare il lavoro fatto, lo so benissimo. Nei primi sei mesi della sua attività però, la Giunta Doria ha compiuto il doppio di atti amministrativi di quanti ne abbia compiuti la Giunta Bucci. È un dato statistico, numerico, grezzo però già dà l'idea. Allora possiamo affabulare finché vogliamo però alla fine prima o poi chi come me, maoista, attende, sul greto del torrente, passare il cadavere del nemico, avrà la possibilità di trasformare questi dati statistici in incazzatura vera e propria della popolazione che il servizio non se lo vedrà arrivare. Dato che vorrei evitarlo, perché sono un cittadino genovese quindi vorrei che ci fosse un buon servizio, mi piacerebbe che ci fosse una discussione anche per poter partecipare, dare consigli o capire meglio o magari cambiare io stesso opinione su quali sono, almeno nella scelta del personale, i criteri che noi vogliamo adottare e quale connessione c'è non al potere del singolo Assessore ma ai servizi. Io vi assicuro che se su 5 dirigenti ne abbiamo mandati via due e ne sono rimasti tre, abbiamo fatto una cosa che succede ogni 15 anni in una città: un piano regolatore e la riorganizzazione informatica di tutto il servizio edilizio, senza bisogno di tanti dirigenti, cercando se è possibile invece di premiare un po' di più i quadri, i lavoratori e la gente che si impegna piuttosto che quelli che hanno una casellina.

PUTTI - PRESIDENTE

Consigliere Villa.

VILLA – P.D.

Grazie Presidente.

Intanto auguro buon lavoro all'Assessore Viscogliosi e alla nuova direttrice del personale: la Magnani. È finalmente un'occasione per parlare di personale del Comune di Genova. Lo dico perché l'ho sempre detto all'Assessore che l'ha preceduta, Lanzone, con il quale sottolineo il mio non buon rapporto e le mie continue critiche. Sono infatti un dipendente di un'amministrazione pubblica come questa,



COMUNE DI GENOVA

sono un C2, un istruttore amministrativo, uno dei tanti, quindi ho il difetto di intravedere dentro queste dinamiche di cui spesso si ragiona in queste commissioni le stesse dinamiche che avvengono anche nell'azienda.

Ringrazio il segretario generale che ci ha parificato a un'azienda vera e propria che dovrebbe portare servizi.

Aggiungerò pochissime cose alle cose che già sono state dette.

Anch'io ho riscontrato un aumento - e se non è così lei mi risponda - di dirigenti. A questo segue chiaramente un carico di spese sul personale che io credo questo Comune non possa permettersi.

Nei vostri programmi elettorali - e io li ho condivisi - c'era scritto che avreste diminuito il numero dei dirigenti (se così è mi risponderete) e il numero di quelle persone che operano a livello dirigenziale o funzionale a titolo apicale in questo Comune. Spero che in questa riorganizzazione si utilizzano le risorse interne al Comune, personale che si forma e che è dentro la macchina stessa. Io credo che sia fondamentale.

Oramai è passata la moda di quelli che pensavano, ricordo, negli anni 2000, nella regione Liguria ma anche nel Comune di Genova, che tutto il privato fosse bello e quindi chiunque venisse da fuori veniva a risolvere i problemi di una macchina complessa, di un rapporto e di una capacità che è soltanto di alcuni dirigenti o di alcuni del personale pubblico, quindi di tutto quello che è l'attività amministrativa e giuridica che si svolge in questi enti. Io spero che venga utilizzato personale interno.

Mi sembra che qualcuno dei sindacalisti prima di me abbia ribadito il fatto che le esperienze passate non ci hanno portato bene. Lo dico per giunte che erano del mio stesso colore politico.

Ricordo che c'era uno che ci raccontava - spero che non ci sia più - che queste lampadine consumavano troppo e costavano al Comune circa €180000 all'anno, mi sembra. Credo che qualsiasi Dirigente o funzionario o istruttore amministrativo o tecnico di questo Comune ci potesse arrivare da solo a dircele queste cose. Lo dico al di là delle appartenenze politiche, per il bene del funzionamento e contenimento di questo Comune.

Io credo inoltre che, come ha già detto Bernini prima di me a chiosa nella parte finale del suo intervento, si debba puntare a valorizzare o incentivare il personale che poi effettivamente lavora quotidianamente su tutti quelli che sono i settori di questa amministrazione.



COMUNE DI GENOVA

Io credo che una riorganizzazione di questo tipo non possa non tener conto però delle aziende di cui essa stessa è proprietaria. Parlo di tutte quelle aziende che erogano e che svolgono per il Comune di Genova quei servizi di cui lo stesso Segretario Generale parlava. Quindi io parlo di una complessità che c'è in questa amministrazione come in altre, credo; di poter dare quei servizi alla città nei rifiuti, nelle manutenzioni, nel sociale, nei cimiteri, nei bagni e in tutte quelle persone che spesso volte si scontrano con una immediatezza di un personale del Comune che fa, opera e mette delle ordinanze, delle deliberazioni e dei provvedimenti e quindi incarica le società di fare quel lavoro che spesso poi non viene realizzato nei tempi che i cittadini ci chiedono.

Io ieri (scusatemi, forse vi annoio, ma il tempo ce l'ho) ero al telefono con un funzionario del Comune di Genova con cui è da un anno e mezzo che cerchiamo di realizzare un attraversamento pedonale in una strada delle tante di Genova. È stato fatto il progetto e l'ordinanza (parliamo di aprile del 2017, quindi parliamo ormai di quasi un anno), poi mi dice: "Guarda, lo abbiamo trasmesso all'ASTer" - e dico ASTer per dire qualsiasi altro luogo, e le persone che sono qui presenti probabilmente capiscono di che cosa parliamo - e poi mi dice: "Chiamo l'ASTer e il tecnico, giustamente, mi dice: "Sì, è arrivato da due mesi e mezzo-tre, ma non riusciamo a realizzarlo perché abbiamo tante altre cose"". Questo è assolutamente rispettabile.

Io credo che un piano di riorganizzazione di un Comune, se non tiene conto di quello che si trasforma anche nelle aziende che esso stesso utilizza per erogare i servizi, diventerà monco.

Sono molto d'accordo inoltre con chi, dei miei colleghi ma non solo, diceva di avere l'impressione che questo piano di riorganizzazione tende ad accentrare nuovamente le competenze, quando invece tutti ci riempiamo la bocca nel dire: "Trasferiamo il personale sui Municipi e sui territori".

Lo dico anche a lei, come l'ho già detto all'inizio alla sua precedente collega, 5 anni orsono: io ho fatto un'esperienza come tanti di noi nei Municipi e in buona fede, da contadino che sono (io vengo dalla Val Bisagno da Struppa, in particolar modo da Sansiro, San Cosimo di Struppa, luoghi molto belli ma anche molto distanti dal centro cittadino) avevo riscontrato che chiedendo ad alcuni colleghi e amici del Comune di Genova se volevano venire a lavorare nei Municipi, nessuno voleva venire. Io mi sono sorpreso, ma ho anche



COMUNE DI GENOVA

capito che nei Municipi è una bella trincea: la mattina la vecchietta viene a romperti le balle (scusatemi). Io quindi spero, e davvero lo dico senza nessuna polemica, che ci sia un'intenzione, anche in questo piano di riorganizzazione del personale, di trasferire del personale sui Municipi dandogli chiaramente gli strumenti, le competenze e le risorse che non ci sono e che venga realizzata. Io penso semplicemente questo. Quindi io credo e spero che questo piano di riorganizzazione abbia tenuto conto di questa cosa.

Io credo e auspico che questa riorganizzazione tenga conto anche dell'emotività dei lavoratori del Comune di Genova, in particolar modo quelli delle fasce (tra virgolette) più basse, che sono per fortuna ancora la maggioranza, ma non sono più tanto la maggioranza.

Lei saprà bene che si sta ragionando a livello nazionale del rinnovo del contratto nazionale di questi lavoratori. Lo dico anche ai sindacati. Non ne ho sentito parlare, ma li ringrazio e colgo io l'occasione.

Io credo che un piano di riorganizzazione del personale debba tenere conto che in questo momento c'è per fortuna un ragionamento e una forzatura da parte dei sindacati per far approvare questi benedetti contratti degli enti locali. Sono stati approvati altri contratti e io spero davvero che questi lavoratori possano avere anche da parte loro un po' più di motivazione, visto che sono 9 anni che non vengono approvati. Spero davvero nel governo. Non è competenza vostra, ma credo che ne avrete un miglioramento dal punto di vista della situazione del personale che sarà un po' più contento e motivato.

La volta scorsa ci è stato dato un documento - non so se abbiate intenzione di perseguirlo o meno - che si chiamava con un brutto nome: cruscotto. Non so se ne sapete qualcosa. Il cruscotto era un elenco semplice, un bel malloppo di carta. Io mi ricordo l'allora Consigliere Pastorino, che con me si portava tutti i giorni dietro questo malloppo e ogni volta rinfacciava all'Assessore al personale alle partecipate tutta questa situazione interna ed esterna al Comune. A me serviva perché era una lettura chiara dell'andamento anche di tutti quelli che erano i costi di questa amministrazione, di quella di prima e sicuramente delle aziende partecipate o di proprietà interamente comunale, che credo siano assolutamente fondamentali per l'erogazione del servizio.

Chiudo semplicemente nel dire al Presidente della Commissione che è un impoverimento portarci qui a parlare di due argomenti così



COMUNE DI GENOVA

importanti come la riorganizzazione del personale e i problemi che ci sono stati nella Polizia Municipale in un'unica seduta.

Siamo qui a mezzogiorno, e lo dico anche per i colleghi Consiglieri, e ci sono altri Consiglieri che, come me, avevano chiesto di parlare. Sarebbe stato opportuno e rispettoso nei confronti delle persone che abbiamo audito, quindi i signori che abbiamo qui davanti, l'Assessore, la direttrice e noi stessi, parlare magari di questi due argomenti in maniera separata. Giustamente il segretario generale ci ha fatto una presentazione che aveva bisogno di tempo. Avremmo però bisogno di altrettanto tempo anche noi per poter dire quello che pensiamo.

Io non so che intenzioni avete, se chiudere e riaggiornarci poi un po' più tardi a parlare di Polizia Municipale, perché sennò non ci consentite di dire ciò che pensiamo. Grazie.

PUTTI - PRESIDENTE

Prima di passare la parola al Consigliere Maresca dico questo: pensi un po', Consigliere Villa, che l'intenzione era proprio quella invece, vista la volontà e l'urgenza con cui alcuni colleghi commissari avevano segnalato di voler affrontare in aula consiliare entrambi i temi, cioè quello del cambiamento del Dirigente della Polizia Municipale e quello della macro riorganizzazione dell'ente.

Come avete visto questa settimana, è vero Consigliere Crivello, l'iter delle commissioni è veramente molto fitto e si avvicina al bilancio, quindi si rischiava di andare troppo oltre. Per questo sono stati messi insieme questi due temi: per cercare di dare soddisfazione. Sicuramente non è stata una scelta felice in questo senso, però ci si è voluto provare, per dare ai Consiglieri giusta restituzione. Lo dico anche per restituire agli uffici lo sforzo che hanno fatto.

Passo la parola al Consigliere Maresca. Grazie.

MARESCA –VINCE GENOVA

Grazie Presidente. Io, con tutto il rispetto che ho per i pluriennali governi della città da parte dell'opposizione, che sicuramente hanno molta più esperienza di me in materia, porgo la mia modesta testimonianza per quanto riguarda la mia delega e quindi la mia presenza in giunta.



COMUNE DI GENOVA

In Giunta si è parlato tantissimo, giustamente, della riorganizzazione del personale. Arianna Viscogliosi e il segretario generale hanno lavorato tantissimo per questo ed è stato spiegato a noi, ai delegati e agli Assessori per filo e per segno come sarà questa riorganizzazione che adesso sta iniziando. Secondo me, a prescindere dalle Caselle del funzionigramma che sono state aggiunte o non aggiunte, il lavoro che si sta facendo adesso è quello di creare un'organizzazione che più che un'organizzazione è una squadra di persone.

Quando mi sono candidato in consiglio comunale e quando ho saputo che sarei entrato, mi avevano detto: “Guarda che in consiglio comunale ci sono i dipendenti comunali e la burocrazia che è lenta, i dipendenti comunali che ci mettono tanto a fare le cose”; “Ci saranno delle persone che remano contro”. Questa è una cosa che mi è stata detta in campagna elettorale. Devo dire invece che, soprattutto dopo la nuova riorganizzazione, per quanto mi riguarda e soprattutto dopo che è stata data la possibilità anche a me di avere una mia direzione e quindi di contribuire nel mio piccolo al governo della città, questo non l'ho riscontrato. Ho riscontrato invece una grande collaborazione da parte di tutti i dipendenti comunali, da parte dei dirigenti e delle varie categorie che ci sono, che hanno instaurato un ottimo rapporto con gli Assessori.

A prescindere dalle Caselle e dal funzionigramma, che sapranno al meglio spiegare l'Assessore competente ed il segretario generale, credo infatti che si stia formando una vera e propria squadra tra Direttori, Assessori, Consiglieri, delegati, una squadra in cui ci intercambiamo tra di noi, una squadra che ha cuore veramente la crescita della città. In questo senso io credo che, anche parlando con altri colleghi e Assessori e con altri colleghi delegati, ci sia veramente una collaborazione tra di noi.

Se per esempio la mia direttrice, che è la Capurro e ho riscontrato che è una persona validissima, ha dei problemi per quanto riguarda il piano regolatorio portuale, che è sotto l'urbanistica (la Cenci) le parti in causa si parlano. Si parlano i dirigenti e si pagano le direzioni. C'è una grande collaborazione, quindi ovvio che all'inizio il personale ha risentito un po' dei cambiamenti. Ogni cambiamento infatti porta a delle problematiche di adattamento per tutti. Ma io credo che adesso, penso anche da parte dei sindacati, si riscontri maggiore completezza e maggiore coinvolgimento da parte di tutti i



COMUNE DI GENOVA

dirigenti che piano piano si stanno abituando alla nuova organizzazione e si sentono finalmente parte di una squadra.

Io non ho esperienza per poter dire come si sentivano prima, se si sentivano parte di una squadra o se lavoravano bene e se l'organizzazione funzionava bene. Io posso soltanto portare la mia testimonianza di Consigliere delegato partecipe alla Giunta di questo coinvolgimento.

Io credo che, come ha detto il collega dell'opposizione Villa, questa Commissione sia importantissima proprio per far capire alla città e all'opposizione come sta lavorando il segretario generale, la Viscogliosi e tutti noi per portare avanti al meglio questo lavoro. Io credo che l'unica cosa da fare sia andare avanti così.

Sono state fatte delle iniziative ad hoc, che possono sembrare iniziative che non portano a niente, invece portano ancora più unione tra i dirigenti.

Sono state inserite delle caselle che, a mio modesto modo di pensare, sono utilissime, come è stato detto prima dall'Assessore Viscogliosi, come la sicurezza, che prima non c'era.

Quindi, credo assolutamente che si stia andando nella direzione di tutela e di organizzazione e crescita del governo e della città, come una vera e propria squadra. Questo è il mio parere da Consigliere delegato. Grazie.

PUTTI - PRESIDENTE

Consigliere Crivello a lei la parola.

CRIVELLO – LISTA CRIVELLO

Devo dire che quando sento gli interventi del Consigliere delegato Maresca non finisco mai di meravigliarmi.

Lei forse era un po' distratto, ma è legittimo esserlo quando le riunioni si prolungano così tanto. Consigliere delegato alla direzione, disposizione, Giunta. Questi prima o poi saranno i nodi che verranno al pettine.

Sindacalista Musicò spero non se ne abbia a male, ma ho sentito il suo intervento e ricordandomi i volantini che lei firmava nel corso degli anni, sentirla adesso rivolgersi all'aula chiedendo a noi di essere da pungolo francamente mi ha colpito molto.



COMUNE DI GENOVA

Segretario generale lei sa quanto la stimi, gliel'ho detto anche a quattr'occhi. Se io volessi essere un po' più volgare -cosa strana, devo dire, se ci riuscissi- del mio collega Bernini, direi che più che un affabulatore, come si dice in gergo, ci ha un po' "portato a spasso".

Questa Commissione credo che si debba riaggiornare, come è stato sollecitato.

Può darsi che io mi sbagli, e se mi sbaglio correggetemi. C'è un segretario generale e Direttore (peraltro non mi ha mai convinto questo duplice ruolo e incarico in una persona sola), 34 Direttori, dirigenti 31 + 8, considerando i dirigenti dei Municipi. Non ho capito Frongia dove lo collochiamo nel facility management, se è un Direttore o un Dirigente (poi mi direte).

Nella mia esperienza di 10 anni di Presidente del Municipio, francamente l'osservatorio non mi garantiva di capire quanto sono stato colpito dall'Assessore nel riconoscere, da quell'osservatorio, anche nell'organizzazione precedente, gli accentramenti sui singoli responsabili dei Direttori. In più di una circostanza ho avuto anche modo di avere qualche scontro duro con i Direttori, come in questo Comune, ma probabilmente non sarà solo una caratteristica di questo Comune.

Naturalmente anche a questo c'è una spiegazione: maggiore accentramento, maggior potere. Questo sicuramente non contribuiva e non contribuisce a lavorare al meglio, ma nel contempo in questo Comune nel corso degli anni si sono impediti percorsi di crescita di nuovi Direttori e di nuovi dirigenti con questa modalità.

Questa considerazione potrebbe essere contraddittoria in questo brevissimo intervento ma non lo è, rispetto alla riflessione che io pongo.

Io credo che lei abbia parlato esplicitamente, se non ho capito male, di un'amministrazione che le ha dato questo compito come segretario generale, per costruire un percorso che (radicalizzo e brutalizzo) possa migliorare il rapporto tra la questione tecnica e le questioni politiche. L'obiettivo è quello di portare a termine al meglio le linee di indirizzo del Sindaco e dell'amministrazione.

A me non convince questo tipo di organizzazione, perché ho l'impressione che si spalmino ulteriormente su più soggetti queste competenze e queste responsabilità, sempre che ci siano. Ho l'impressione che questo non possa contribuire a migliorare la capacità di sintesi di un'amministrazione per portare a termine gli obiettivi



COMUNE DI GENOVA

politici. Mi aiuti a capire: da cosa sarebbe caratterizzata questa scelta che dovrebbe portare in questa direzione? Davvero, non mi convince.

Sono davvero perplesso, ma questo aspetto credo che andrà ripreso, soprattutto in riferimento alle cose dette nell'ultimo intervento dal Consigliere delegato Maresca, perché il rapporto deve essere tra i dirigenti e gli Assessori. I Consiglieri delegati hanno un ruolo di pari responsabilità con i Consiglieri comunali. È un'altra storia, insomma.

L'ultima questione mi pare l'abbia citata la consigliera Lodi.

Io non entro in conflitto con la capogruppo Lodi, ma non mi sento di liquidare con una battuta.

Io le ho scritto, e sono in attesa che lei mi risponda, perché è lei che ha sottoscritto quelle scelte e quelle ordinanze: “Mi aiuti a capire –e qui non c'è nulla di personale- cosa è cambiato da parte del Sindaco e da parte del segretario generale nel corso di 2-3 settimane? La vigilia di Natale voi nominate Tinella e Ranetta con delle responsabilità, poi ce li ritroviamo dopo l'epifania sollevati da queste responsabilità, al di là dei ruoli che hanno avuto”.

Voglio sperare che non sia una decisione nata da quei trafiletti sui giornali, da quegli scontri descritti dai giornali da parte del Sindaco nei confronti di alcuni rappresentanti della Polizia Municipale. Se così fosse sarebbe davvero triste ed inspiegabile.

Io credo che sia un diritto nostro, oltre che un dovere vostro, spiegarci cos'è cambiato nel giro di tre settimane.

PUTTI - PRESIDENTE

Consigliere Vacalebre.

VACALEBRE – FRATELLI D'ITALIA

Grazie Presidente.

Nel sentire la relazione del Segretario Generale ho capito che forse io oggi avevo frainteso l'ordine del giorno che parlava comunque di personale del Comune e mi aspettavo di parlare di tutt'altro: di dirigenti, di posizioni organizzative, di livelli b e di livelli c.

Penso che la riorganizzazione che sarà messa in atto dall'Assessore perseguirà dei miglioramenti in base a quello che abbiamo oggi.

Quello che volevo chiedere è che comunque vengano tenuti in considerazione i livelli “bassi”. Mi dispiace chiamare così queste



COMUNE DI GENOVA

figure professionali che sono comunque 10 e che a fronte di nuove mansioni si ritrovano spesso e volentieri a non avere un debito riscontro. Questo sarebbe importante perché anche nei prossimi contratti decentrati, che farete comunque con le sigle sindacali, verranno prese in considerazione queste migliorie.

Avrei molte domande da fare ma ci sarà una Commissione apposita, come diceva il Presidente Putti e di questo mi compiaccio, in relazione alla questione degli anni passati e soprattutto alla gestione che c'è stata del personale anche in merito alle valutazioni.

Volevo sapere quante posizioni ci sono nell'organigramma del Comune e quali sono state le valutazioni delle posizioni organizzative negli anni passati, se tutte quante sono state massimali o se c'è stata, come da legge, una percentuale di differenziazione.

Poi vorrei sapere che cosa intenda fare l'amministrazione per l'ex articolo 17 nei confronti dei livelli che non sono titolari di P.O. e che sono (tra virgolette) figure professionali spesso accantonate. Grazie.

PUTTI - PRESIDENTE

Consigliere Giordano, a lei la parola.

GIORDANO –M5S

Grazie Presidente.

Un po' di confusione la Commissione di oggi sicuramente l'ha creata, perché risposte certe ce ne sono veramente poche e gli interventi che mi hanno preceduto hanno consolidato un aspetto che ritengo fondamentale nella Pubblica Amministrazione.

Intanto volevo denunciare in quest'aula il fatto che le politiche precedenti e le politiche attuali non hanno mai fatto nulla per rafforzare la Pubblica Amministrazione. Esse, anzi, hanno fatto sì che la Pubblica Amministrazione diventasse un prodotto appetibile per il mondo privato, depauperando un bene che invece deve essere fisso e inattaccabile, un bene sociale di cui i cittadini sono proprietari.

L'organigramma che ha presentato il dottor Uguccioni è un organigramma che secondo me che manca di una parte sostanziale.

L'errore che si fa di solito nell'organizzare la Pubblica Amministrazione è che la parte dirigenziale è completamente scollegata dalla parte operativa. Invece, ritenevo opportuno che la



COMUNE DI GENOVA

parte dirigenziale fosse collegata con la parte operativa. Una cosa che i sindacati hanno ribadito in quest'aula, è che manca di una parte essenziale di personale. Quindi, se la parte dirigenziale non è collegata con essa e se i numeri non sono evidenti in quello che è un organigramma che a tutt'oggi manca, perché manca di questa parte fondamentale, rimane praticamente una descrizione che non illustra nella sua completezza quello che dovrebbe essere un diritto dei cittadini su un servizio essenziale.

Sicuramente il feedback che hanno i cittadini e che noi tutti i giorni percepiamo non è un feedback positivo di quello che è un servizio essenziale. Ritengo che non sia colpa della parte operativa, ma di un'organizzazione che rimane ricattata in modo principale dalla classe politica.

Secondo me la parte dirigenziale dovrebbe avere un obiettivo principale e quell'obiettivo dovrebbe essere perseguito in modo neutrale. Invece, ho la chiara sensazione che la parte dirigenziale sia una marionetta di quella che è la volontà politica, che dimentica invece quali sono gli obiettivi principali.

La seconda domanda che volevo fare è una domanda generale su una Commissione che non mi ha chiarito in modo plurale ed essenziale quello che è l'organigramma e quali sono soprattutto le volontà politiche di questa Giunta. Vorrei sapere quante caselle sono vuote rispetto alla precedente Giunta, per capire se effettivamente i dirigenti sono aumentati.

Poi vorrei sapere qual è il deficit funzionale di ogni singolo settore, nel senso che la parte operativa sicuramente, come denunciato dalle organizzazioni sindacali, manca di una fetta importante. Per questo avevamo chiesto, come ribadiva il Presidente, una Commissione ad hoc per quel che riguarda il decreto Madia, che ha posto una spada di Damocle sulla massa di precari che ha formato lo Stato e che dovrebbe avere invece un percorso di stabilizzazione.

Vorrei poi riportare una risposta che abbiamo avuto - purtroppo parlavamo anche di Polizia Municipale, ma è stato un argomento trattato in parte - da un 54 che abbiamo fatto perché la Polizia Municipale del Comune di Genova non ha rispettato la legge n. 65/1986 che istituisce il corpo di Polizia Municipale. È arrivata la risposta dopo circa 60 giorni dal 54. (Peraltro, così come previsto dal comma 3 dell'articolo 7, anche il Comune di Genova ha definito l'organizzazione di Polizia Municipale articolandola in: responsabile del corpo e addetti al coordinamento e al controllo agli operatori. A



COMUNE DI GENOVA

me manca un pezzo: mancano tutti gli amministrativi che sono collegati alla Polizia Municipale). Quando mi risponde, dice che sicuramente occorrerà aggiornare il vigente regolamento di Polizia Municipale risalente agli anni '50. Quindi sicuramente dobbiamo metterci di buona volontà e organizzare, ad esempio, un corpo di Polizia Municipale che, oggi più che mai, viene chiamato in causa per risolvere un problema che non è di ordine pubblico ma culturale, che deve essere necessariamente inserito. Da una parte ci saranno sicuramente le ordinanze e quant'altro ma dall'altra ci deve essere per forza un percorso culturale che dia una svolta a una città che purtroppo ha ghettizzato numerosi quartieri.

Il discorso della Polizia Municipale a livello di organizzazione è un discorso estremamente importante e deve essere di prioritaria importanza.

Nel contempo penso che la Commissione di oggi debba essere aggiornata per dare una conoscenza più vicina alla sufficienza di queste argomentazioni che oggi sicuramente non è riuscita a trasmettere, perlomeno personalmente. Grazie.

PUTTI - PRESIDENTE

Consigliere Mascia.

CONSIGLIERE MASCIA – F. I.

Io sono un po' preoccupato quando in una discussione consiliare di un'ala consiliare che riguarda il personale di un'istituzione (nella fattispecie il nostro Comune di Genova) il discorso va a parare e si incancrenisce su aspetti di tipo personalistico e si fanno nomi di singole persone. Mi puzza un po' di clientelare questo approccio al tema del personale. È un approccio che non condivido e che forse per tanti decenni, in questo Comune, è stato ritenuto più favorevole. Adesso che viene ritenuto meno favorevole si continua, come sempre, ad averlo nei confronti dei dirigenti (ho sentito dare dell'affabulatore al segretario generale e aggredire verbalmente anche la vice-segretario generale Pugliesi in altre occasioni). È un atteggiamento nei confronti degli uffici che francamente non condivido, anche perché sappiamo tutti quali sono le professionalità che appartengono agli uffici del Comune e della Polizia Municipale. Sono professionalità che non hanno, mi dispiace se qualcuno si offende, dei colori politici. Certo,



COMUNE DI GENOVA

magari qualcuno sarà più amico degli amici o compagno dei compagni, però in ogni caso mi sembra che il livello medio di questa amministrazione sia molto alto. Mi sembra anche che l'approccio che l'Assessore Viscogliosi ha sposato in questi ultimi tempi vada proprio nel senso di un nuovo vento di cambiamento che non riguarda solo ed esclusivamente, anzi forse in maniera piuttosto limitata, le persone fisiche, ma riguarda proprio l'atteggiamento con cui ci si rapporta alla Pubblica Amministrazione. Se parliamo di efficienza e snellimento delle procedure burocratiche di questo Comune mi sembra che l'Assessore Viscogliosi ci sia. Se parliamo di un approccio un po' più umano anche nel rapporto col personale dell'amministrazione, che non è servitore nei confronti delle parti politiche, esso non viene trattato male solo perché meno compiacente o perché non lo è più o non lo è mai stato. Deve essere trattato bene a prescindere, perché fa l'interesse pubblico.

Vi assicuro che il sottoscritto, che non fa sicuramente il pubblico amministratore di professione, nel senso che è accidentalmente Consigliere comunale, ha avuto più volte modo di apprezzare l'obiettività del personale del Comune anche rispetto a chi, come me, fa parte della maggioranza e quindi in teoria, come capogruppo di una delle forze a sostegno del Sindaco, avrebbe dovuto godere in teoria di un favor politico superiore a quello di altri. Non c'è nessun favor, ragazzi. Usciamo fuori da questa ottica perché è sbagliata. Usciamo fuori dall'ottica personalistica di dover tutelare questo o quell'altro e di pestare i piedi solo quando si tocca questo o quell'altro. Mi sembra tra l'altro, dal tenore degli articoli che sono usciti sui giornali, che ci siano molti scontenti da una parte e dall'altra. C'è chi voleva fare il tagliatore di teste a prescindere: se uno ha avuto la sventura di far parte di questa amministrazione da più di un decennio, allora deve essere subito tolto di mezzo. Questo REPULISTI non c'è stato, a riprova dell'approccio onesto e leale che c'è stato da parte dell'Assessore al personale di questa amministrazione.

La sollecitazione che mi sento di fare - e mi sembra che dal tenore dei discorsi del segretario generale si stia andando proprio in questo senso - è quella di andare verso un'amministrazione più efficiente e più snella nei processi decisionali, più umana nel rapporto con le persone che ne fanno parte e più tesa a valorizzare le professionalità ed i meriti che ci sono all'interno di questa amministrazione.



COMUNE DI GENOVA

Quindi, cerchiamo di non fare di tutta l'erba un fascio per poi magari perderci in quattro nomi di quattro favoriti o ex favoriti. Cerchiamo di guardare un po' più in alto perché ormai il tempo delle clientele e dei favoritismi è finito. Grazie.

PUTTI - PRESIDENTE

Consigliera Lodi.

LODI – P.D.

Grazie, Presidente.

Quello che diceva il Consigliere Mascia non posso replicarlo perché potrei iniziare a elencare tutte le nomine fatte da persone che nelle liste appoggiavano il Sindaco Bucci, non sono passate, a partire da AMIU, e sono state chiamate. Quindi, io eviterei di fare questi riferimenti, perché allora ci distanziamo da AMIU. Poi se si va a vedere si dice: “Oh, guarda, era nella lista Bucci ma non è passata”. Evitiamo di fare questi discorsi perché uno dice: nella politica tutto il mondo è paese. Ecco, appunto. Io pregherei davvero di non fare questi riferimenti, perché altrimenti ci mettiamo a fare un elenco e facciamo vedere quanti ne avete fatti voi in 5 mesi rispetto a quanti ne abbiamo fatti noi in 10 anni. Diciamo che avete corso abbastanza.

Lei ha attaccato un modo politico di fare e io le rispondo che potrei cominciare da AMIU, che è stata una delle prime nomine, andando a trovare i nominati nelle liste dove purtroppo non sono passati e sono stati poi nominati e premiati. Quindi, eviterei questo discorso e mi atterrei al tema.

Anche per quanto riguarda il nome, io ho fatto il nome del Comandante Tinella perché c'è solo lui. Possiamo anche riformulare la domanda. Allora chiedo come mai il comandante dei vigili urbani, che fino a due settimane prima riceveva elogi da parte del Sindaco e di Garassino, dopo due settimane, a seguito di eventi avvenuti in pubblico (quindi non detti e riferiti, ma pubblici) sia stato spostato creando una posizione nuova. Non faccio il nome, ma il tema rimane. Purtroppo il nome è uno perché il comandante è uno.



COMUNE DI GENOVA

PUTTI - PRESIDENTE

C'erano due sindacati che volevano aggiungere due domande, però chiederei loro di essere molto rapidi perché non abbiamo tantissimo tempo.

Faccio io due domande, come Consigliere di questa Commissione, molto rapidamente.

La prima è: questo organigramma, questa rivisitazione come risponde alle funzioni municipali? C'è stato un ampio dibattito, anche all'interno della Commissione, sulla volontà di coinvolgere maggiormente i Municipi, Municipi che, nella figura dei loro presidenti, lamentavano qua la poca dotazione strumentale di risorse umane e di risorse in generale, anche economiche o di possibilità attraverso micro appalti, di esercitare e velocizzare determinate loro funzioni. Rispetto a questo questa struttura va in quella direzione oppure no? Chiedo questo.

L'altra è: ho visto che tra le funzioni di staff non vi è, ed è invece riservato all'interno di una direzione, uno spazio dedicato alla progettazione, in particolare alla progettazione Europea. Io chiedo se magari ho male interpretato, perché ritenevo fondamentale invece che ci fosse una funzione di staff della progettazione Europea, in modo che ogni Direzione o Assessorato che ha bisogno di trovare risorse per realizzare innovazione nel proprio settore riesca in qualche modo a connettersi rapidamente, e che ci fosse un ufficio che, qualora esca un bando a cui può essere collegata quel tipo di progettazione, sia pronto a metterlo in campo. Chiedo se questa cosa c'è.

L'ultima: si è parlato di rotazione per competenze. Volevo chiedere quali sono gli strumenti che sono stati messi in campo per individuare queste competenze nelle persone, se ci sono stati dei colloqui o se si è andati per titoli, per storia professionale all'interno dell'ente eccetera, perché è una cosa che anche dal punto di vista della legge è prevista ed è sicuramente interessante anche per ampliare le competenze. Nello stesso tempo è a rischio di sguarnire temporaneamente se non ci sono tante competenze in un settore. È delicato il rischio di sguarnire quel settore di competenza nel frattempo che le persona se le forma.

PUTTI - PRESIDENTE

Passerei la parola rapidamente al signor Betti.



COMUNE DI GENOVA

BETTI - U.I.L.

Volevo parlare della Polizia Municipale, del secondo punto.

Indipendentemente dalle valutazioni che il sindacato possa fare sul cambio di vertice, noi avremo sempre un comandante, avremo sempre qualcuno che deciderà per noi. Noi dal vertice abbiamo bisogno che ci risponda ad alcune esigenze.

Il Segretario generale (o Direttore generale) ha ben spiegato questo ruolo che intendono perseguire attraverso uno snellimento di procedure che permetta alla parte politica di avere un contatto diretto con la parte cosiddetta “dirigenziale” e poi realizzare (tra virgolette) quelli che saranno gli obiettivi. Se la paragoniamo a un treno, hanno costruito la motrice e ora bisogna attaccarci i vagoni. I vagoni sono i lavoratori e tutte le parti che poi realizzeranno queste opere e questi obiettivi.

Io ricordo, se non erro, che il Consigliere Pignone diceva: “Ma gli obiettivi che dobbiamo realizzare sono di tipo verticocentrico o di tipo decentrato?” La Polizia Municipale in questa partita è chiamata direttamente in gioco perché realizza obiettivi su tutto il territorio.

Una prima disamina dell'organigramma della Polizia Municipale crea, per mia valutazione, un anacronismo tra la collocazione dei distretti come attività policentriche per realizzare gli obiettivi e una gestione di tipo verticistico. Faccio l'esempio, così mi capite tutti, dell'ufficio servizi che in seno al comando organizza l'utilizzo del personale. Se noi abbiamo un utilizzo del personale che deve essere decentrato, non possiamo avere la ridondanza di strutture che in qualche modo si sovrappongono a questa. Quindi vorrei dire ai nuovi dirigenti, al nuovo comandante e anche a voi che osserverete, che bisognerà dare la priorità alla realizzazione degli obiettivi attraverso dei processi che siano operativi e che realizzino gli obiettivi e non che si adeguino agli obiettivi, come è successo spesso nel passato.

La Polizia Municipale oggi ha diverse sfide sul tappeto, per questo volevo fare un piccolo inciso. Una saranno le prossime elezioni politiche, in cui noi siamo impiegati in grande quantità per la copertura dei seggi, per il servizio elettorale e quant'altro. Avremo a breve, come è stato anticipato, il servizio Euroflora. Pensare di mandare personale dai distretti verso l'Euroflora è una cosa sbagliatissima, perché depaupereremmo tutta la realtà territoriale e non riusciremmo comunque a soddisfare le esigenze. Abbiamo tutta



COMUNE DI GENOVA

una serie di attività che oggi sono preminenti e io spero, e questo è l'auspicio che faccio come sindacato, che venga risolta a breve la posizione della nuova dirigenza attraverso degli obiettivi e dei processi operativi che siano veramente efficaci.

Per correttezza rispetto a quello che ha detto la consigliera Lodi, le posizioni dirigenziali saranno due, secondo quello che ha detto l'Assessore Garassino: una è del comandante e poi ha parlato di un altro Dirigente. Quindi sono due le posizioni.

Noi abbiamo adesso una serie di posizioni organizzative che vengono "procrastinate" nel tempo. Queste che obiettivi hanno? Hanno l'obiettivo di realizzare solo quello che accade oggi o hanno l'obiettivo di realizzare quello che accadrà domani? Perché comunque una pianificazione di quelle che sono le attività che da qua a 5-6 mesi si realizzeranno secondo me bisogna farla già adesso. Per quello sollecito le parti interessate, perché realizzino in poco tempo la selezione del comandante.

Un ultimo inciso. Noi abbiamo già avuto questa vicenda del caso del Comandante e abbiamo già pagato il prezzo di chi aveva la cognizione di come organizzare le cose e poi non ha fatto altro che copiare un modello organizzativo che esisteva in un'altra città riproducendolo in questa. Spero che questo non accada più, perché la realtà di Genova, del territorio genovese, dei singoli Municipi e delle sue connotazioni territoriali non è quella di altre città. Il modello organizzativo che bisognerà studiare su Genova deve quindi essere un modello che deve rispecchiare la realtà della città che, come diceva anche un Consigliere, si stanno allargando anche alla città metropolitana. Bisogna quindi prestare molta attenzione e trovare un modello che sia fatto su misura per questa realtà. Io ho concluso.

PUTTI - PRESIDENTE

Un minuto a Carotenuto. Un minuto. Sarò tassativo.

CAROTENUTO – C.I.S.L.

Grazie Presidente, sarò brevissimo.

Innanzitutto voglio sottolineare un aspetto, nella replica che ci sarà, di un dato che avevo chiesto rispetto alla capacità assunzionale del quinquennio dell'ente rispetto alle partecipate. Ciò vuol dire capire



COMUNE DI GENOVA

sia numericamente che economicamente quanto questo Ente ha speso, di fatto.

L'altra sottolineatura è che vorrei vedere, negli approfondimenti di questa Commissione, puntuali repliche a quanto evidenziato in modo molto costruttivo e corretto dal Consigliere Vacalebri, perché credo che oggetto di questa Commissione sia proprio dare le risposte a quei quesiti e non solo. Grazie.

PUTTI - PRESIDENTE

Passo la parola all'Assessore Viscogliosi.

ASSESSORE VISCOGLIOSI

Cercherò di essere breve. Ho preso appunti Sulle domande di tutti voi e sono emerse tante richieste di carattere generale e di carattere più specifico. Partirò da quelle di carattere generale.

Dal punto di vista funzionale, l'intento dell'amministrazione - e anche l'azione che è stata posta in essere - è stato quello di sfruttare al massimo (e lo abbiamo fatto) il settore funzionale. Quindi noi, nel Piano Triennale e annuale di bilancio, abbiamo sfruttato tutto lo sfruttabile. C'era il turnover del 75% e del 100% sulla Polizia Municipale e abbiamo deciso di metterci tutto, fino all'ultimo centesimo, perché questa amministrazione ha deciso comunque di puntare sul personale.

Come ha già detto prima il Direttore generale, c'è un problema di anzianità. Il personale è molto in là con gli anni (non per questo non è qualificato). Si pone l'esigenza di fare un passaggio di consegna, sennò ci sono dei servizi essenziali in cui non c'è proprio: uno va in pensione e il ragazzo magari arriva qualche mese dopo e si crea il buco. Non possiamo permettercelo. L'intento quindi è quello di assumere al massimo.

Qualcuno ha chiesto che cosa assumiamo. Il piano è stato adottato ma non è ancora definitivo, perché è legato al bilancio, comunque per le prime assunzioni abbiamo previsto 188 unità a tempo indeterminato e 145 a tempo determinato, quindi le assunzioni per quest'anno saranno di un po' più di 300 unità.

A tempo indeterminato assumiamo 25 funzionari dei servizi tecnici, ma se volete scendo nel dettaglio: 7 assunzioni da marzo 2018 (6 per Area tecnica, una per la Protezione Civile); 18 dal 1° agosto



COMUNE DI GENOVA

2018 da assegnare; 7 funzionari di Polizia Municipale; 20 funzionari dei servizi amministrativi, con assunzione dal 1° luglio 2018 da assegnare; 2 istruttori dei servizi tecnici; 16 agenti di Polizia Municipale, un funzionario e Direttore del museo Chiossone; 20 insegnanti della scuola dell'infanzia; 5 funzionari dei sistemi informativi; 73 istruttori dei servizi amministrativi; 9 assistenti degli asili nido e 10 funzionari dei servizi socio-educativo-culturali.

A tempo determinato invece i numeri sono più spalmati sulla scuola e sui servizi sociali, più i 7 seppellitori che sono a tempo determinato. Quindi, sulle assunzioni, il quadro è un po' questo. Abbiamo sfruttato tutto lo sfruttabile.

Da un punto di vista di approccio, l'approccio di questa amministrazione e del mio assessorato è quello di rompere il modello burocratico, partire dal benessere organizzativo per creare un modello burocratico e non fare il contrario. Il modello burocratico tende per sua natura a non motivare il dipendente e ad appiattare competenze, funzioni e motivazioni. Noi vogliamo partire invece dal benessere, quindi dal valorizzare il personale sotto il profilo motivazionale e formativo, che lo va chiaramente a migliorare tecnicamente e anche da un punto di vista motivazionale. Quindi tutta l'azione dell'Assessorato al personale parte dal benessere. L'approccio sarà bottom-up, cioè dal basso verso l'alto. Le categorie su cui cercheremo di lavorare di più in termini di motivazione, formazione e coinvolgimento nelle decisioni, che spesso vengono concentrate al vertice, sono la maggior parte del personale, che sono 4000-4500 dipendenti, che stanno sotto e che non riescono neanche a condividere gli obiettivi e la vision dell'ente. Noi vogliamo partire dal basso verso l'alto e questa credo sia una rivoluzione, non so, io provengo dalla Pubblica Amministrazione e non ho mai sentito fare discorsi di questo genere, qui.

Luciano Aresu dei sindacati diceva che il personale è scarso e poi anche un po' disomogeneo, perché magari ci sono i numeri ma poi effettivamente non ci sono le persone. Il personale è quello che è. Negli ultimi anni è stato ridotto, un po' per legge nazionale, perché il turn-over era più basso un po' per scelta dell'amministrazione che ha deciso di non assumere. Noi gli unici strumenti che abbiamo comunque li abbiamo messi in campo tutti e due. Abbiamo presente che l'età media è molto alta, però abbiamo messo in campo tutte le cartucce che avevamo. Il 21% del personale ha la 104, quindi vuol dire che 1000 persone su 5000 hanno dei genitori anziani o malati da seguire o dei figli, insomma tutte le motivazioni giustificate dalla



COMUNE DI GENOVA

legge 104. Stiamo iniziando anche un lavoro sulla 104 per andare a verificare che non siano caricati alcuni servizi e altri siano più alleggeriti. Cercheremo di garantire una 104 quanto meno uniforme, che non vada ad aggravare alcuni servizi e non altri, ma sia spalmata.

Sto un po' guardando gli appunti che ho preso: rapporto pensionamento/assunzioni.

È un concetto chiaro: se il turnover è al 75% per la maggior parte del personale, tranne per la Polizia Municipale che è al 100% quest'anno, è ovvio che se quest'anno andranno in pensione 258 persone e noi non ne possiamo assumere 188 e non di più, questa è una decisione a livello di governo, né nella regione né del Comune. La nostra volontà è quella di assumere al massimo, ma questo è un limite evidente che ci sarà sempre. Siamo chiamati a razionalizzare i servizi e a lavorare con tutti gli strumenti che abbiamo a disposizione per motivare il personale, coinvolgerlo e cercare di lavorare quanto più possibile insieme.

Rispondo anche all'altra domanda sull'accentramento del potere. A me sembra un accentrimento delle responsabilità: un Sindaco è stato eletto e si è scelta una Giunta. Ci sono i Consiglieri e ci sono anche delle responsabilità di azione di governo, quindi è anche bene che ci sia un'amalgama tra la parte politica e la parte amministrativa, pur garantendo la separazione dei ruoli che è prevista per legge. Non c'è mai la sostituzione del Politico al Dirigente o viceversa. C'è una collaborazione che vedo, a partire dal mio Assessorato di cui sono molto soddisfatta - e lo dico pubblicamente - ma li vedo tutti molto amalgamati e molto soddisfatti. Quindi, più che accentrimento di potere, vedo una chiara assunzione di responsabilità e un lavorare insieme per lo stesso obiettivo.

Mobilità interna. Sì è detto che abbiamo perso la mobilità interna come elemento motivazionale. Io sono arrivata e mi hanno spiegato che la mobilità interna si bloccava nel momento in cui uno si metteva in discussione, faceva il colloquio e rispondeva al bando, poi il Dirigente diceva: "No, per me è fondamentale", questo non poteva partire, con evidenti ricadute di carattere motivazionale sulla persona. Abbiamo levato questo vincolo e non è vero che in automatico, fatto il bando e il colloquio, il dipendente parte. Chiaramente gli uffici del personale si fanno garanti del mantenimento di un equilibrio e della non creazione degli effetti a domino in cui magari il dipendente, se spostato immediatamente, creerebbe un disservizio. Quindi questa garanzia c'è.



COMUNE DI GENOVA

La conciliazione. Qualcuno ha parlato di conciliazione, che è una delle priorità del mio Assessorato. Io sto lavorando molto sullo Smart Working, che era in sperimentazione su 15 dipendenti (attivato dall'amministrazione precedente). Quest'anno dobbiamo garantire almeno 500 posti Smart Working, una nuova modalità di rapporto di lavoro che permetterà la conciliazione di coloro che hanno genitori o figli a carico oppure vorranno lavorare in una modalità diversa, più legata ai risultati che non alle ore di servizio seduti alla scrivania e poi magari dedicate ad altre attività.

Il problema di lavorare per emergenza cerchiamo di contrastarlo. Chiaramente noi abbiamo quotidianamente a che fare con questi problemi: il personale che va in pensione, la possibilità di sostituirlo inferiore a quello che va in pensione e dobbiamo continuamente razionalizzare il personale.

Qualcuno ha parlato del personale dedicato al Rei da assumere. Noi aspettiamo il finanziamento regionale che ci garantirà la possibilità di assumere personale sulla base del finanziamento, quindi prevediamo delle assunzioni per garantire questo servizio, ma non possiamo quantificarlo perché ancora non sappiamo quanto la regione effettivamente ci riconoscerà, quindi magari ci riaggiorniamo.

Qualcuno ha detto che ci sono più dirigenti. No, i dirigenti sono gli stessi che c'erano rispetto alla precedente. Poi magari nel dettaglio entrerà il Direttore generale.

I Municipi. Alla fine abbiamo garantito nella riorganizzazione (poi entrerà meglio nel dettaglio il Direttore generale) gli stessi Direttori che c'erano. Certamente i servizi vanno un po' rivisti e efficientati. Le esigenze di personale ci sono, però con i bandi di mobilità interna (ne abbiamo 70 aperti in questo momento) stiamo cercando di andare incontro alle loro esigenze. Grazie al Consigliere Maresca per l'organizzazione che fa squadra. Sono molto contenta e ringrazio.

Il Consigliere Vacabile ha parlato di tenere in considerazione i livelli più bassi. Io voglio proprio partire dai livelli più bassi, i livelli C e D, che non hanno le posizioni organizzative. Abbiamo chiuso il contratto decentrato a fine anno in cui ci siamo impegnati, credo dopo anni, a prevedere le progressioni orizzontali di cui non si parlava più da tempo, quindi questa volontà c'è. Vogliamo lavorare su criteri di valutazione del personale per premiare le eccellenze e non distribuirle a pioggia, quindi anche questi saranno dei criteri che andranno a motivare ulteriormente il personale.



COMUNE DI GENOVA

Prepareremo magari, se verranno convocate altre commissioni, delle slides più puntuali sui punti che avete indicato. Grazie.

PUTTI - PRESIDENTE

La parola al Segretario Generale.

AVV. UGUCCIONI – SEGR. E DIR. GEN.

Diamo risposte perché sennò abbiamo solo parlato per tre ore, poi dopo restano dei dubbi. Mi sono un po' segnato le varie tematiche che sono emerse.

Partirei subito dal primo intervento della consigliera Lodi, che parlava del Comandante e diceva: “Ma in questo modo andiamo ad assumere un altro comandante”. Ora, dobbiamo stabilire una cosa fondamentale: i fondi attraverso i quali vengono retribuiti i dirigenti e il personale sono diversi. Per quanto riguarda il fondo per il personale Dirigente del Comune, che ammonta a circa 3.500.000€, è il fondo attraverso il quale vengono alimentate le posizioni e i dirigenti. Questo fondo tendenzialmente è abbastanza basso perché fu fatta la scelta anni fa di ridurlo in maniera drastica di 1.800.000€. Questo comporta una prima problematica: quella di gestire il personale e di avere i dirigenti (che ricordo 5 anni fa erano oltre 120) e di definirli e caratterizzarli diversamente, perché ovviamente un Dirigente poi va pagato con un trattamento economico di €43.000 e rotti, più una retribuzione di posizione che va da un minimo di €17.000 (non ce n'è quasi nessuno in questo Comune) a un massimo di €62.400. Quindi, andando a fare una posizione in più, non ci rimette il personale dipendente, ma il personale Dirigente, perché chiaramente è su quel bacino che si va a pescare. Quindi è una scelta di carattere chiaramente organizzativo e amministrativo.

Poi dovevo dire una cosa. È stata molto interessante la discussione, ma dobbiamo anche rilevare che questo mi pareva il tema organizzativo, quindi un tema organizzativo è un tema chiaramente di posizioni e di individuazione di una modalità di gestione dei servizi rispetto a un'altra e quindi diciamo è un po' un discorso sulla caratterizzazione strutturale, per cui è ovvio che la carenza del personale sia un fattore fondamentale. È uno dei fattori che poi alla fine ti induce a individuare una struttura organizzativa rispetto a



COMUNE DI GENOVA

un'altra. È un vincolo, è una delle variabili, però chiaramente il tema è proprio concettualmente differente.

Dobbiamo dire una cosa. I ruoli del Segretario generale e del Direttore generale, del Capo di Gabinetto e del comandante della Polizia Municipale sono gli unici quattro ruoli all'interno dell'ente che sono sciolti rispetto alla generale disciplina di attribuzione degli incarichi dirigenziali. Questi ultimi sono disciplinati dal nostro Regolamento degli uffici e dei servizi all' articolo 36, che prevede, chiaramente riprendendo le norme che hanno sviluppato il tema della dirigenza, una pubblicizzazione all'interno dell'ente, una manifestazione di interesse e una valutazione in termini di competenze acquisite, passato all'interno dell'ente o fuori dall'ente su determinate posizioni e una maggiore o minore idoneità. Questa è un'istruttoria che viene svolta dagli uffici e viene presentata al Sindaco, il quale non è vincolato, perché la legge prevede che gli incarichi dirigenziali siano attribuiti dal Sindaco, che chiaramente decide in base a criteri fiduciari. Questo tema della fiduciarità l'unica figura nazionale che è soggetta allo spoils System. Lo spoils System è una cosa che è nata nei paesi anglosassoni, in America, che vuol dire, tradotto, "sistema delle spoglie" (chi vince prende tutto e chi rimane se ne va a casa).

Il nostro ordinamento prevede, in base alla legge n. 127/1997, famigeratamente ricordata come la Bassanini, che i collaboratori del Sindaco quando arriva un nuovo Sindaco se ne devono andare, il Direttore generale il giorno in cui il nuovo Sindaco viene eletto se non è una riconferma; il segretario comunale dopo 60 giorni dalla nomina del Sindaco e entro il centovesimo giorno. Se non viene riconfermato gli viene detto: "Ho deciso di avvalermi di un altro professionista" e se ne va. Il segretario generale ha 2 anni per starsene in disponibilità, pagato, col trattamento economico crudo più posizione però essenzialmente si deve cercare un lavoro. Naturalmente c'è un tema: i dirigenti di ruolo dell'ente, che sono dirigenti che hanno vinto un concorso (articolo 97 della Costituzione) hanno diritto a tenere il posto. La Riforma Madia aveva previsto (perché poi si è bloccata per ragioni di illegittimità costituzionale) la rescissione di questo legame, nel senso che chiunque arrivava poteva dire: "Non mi va, ne voglio un altro che ha maggiori caratteri di fiduciarità". Per il momento il pericolo, per quanto riguarda i 70 e passa dirigenti comunali titolari di un rapporto di lavoro, è scampato. Ma è scampato anche per i 16.000 dirigenti nazionali su questo profilo.



COMUNE DI GENOVA

Questo è un discorso importante, perché quando si fa organizzazione si deve creare una struttura e spesso non si guarda alle persone. È chiaro che si hanno in mente, però si prevede che per loro ci vogliano determinate caratteristiche che possono essere o non essere in possesso delle persone che poi saranno chiamate, anzi, quelle presenti e poi quelle che eventualmente saranno chiamate a sostituirle e a interpretare quel ruolo.

Ora, è brutto dirlo, ma dovremmo tendenzialmente spersonalizzare il sistema organizzativo perché ha persone sì, ma chiaramente le persone vanno innestate su un concetto più alto di sistema di organizzazione.

Per quanto riguarda le figure di maggior rilievo dal punto di vista organizzativo di staff al Sindaco, il Capo di Gabinetto a Bologna, Milano e Roma viene scelto in base all'articolo 90 o 110 tra persone che hanno una particolare professionalità e probabilmente anche una consonanza di visone politico-amministrativa. Nel nostro Comune invece è un Dirigente di ruolo che viene scelto in questa funzione, all'interno dell'ente. Io lo ritengo un fattore importante, perché viene riconosciuta al Capo di Gabinetto una veste istituzionale che va al di là di quella politica. Infatti effettivamente il Capo di Gabinetto di una Giunta di centro-sinistra è rimasto capo di Gabinetto, al momento, di una Giunta di centro-destra. Ugualmente il Segretario se lo sono trovati e l'hanno confermato probabilmente perché hanno fatto una valutazione diversa.

Per quanto riguarda l'altra figura, quella del Comandante della Polizia Municipale, dal momento in cui in questi ruoli i posti sono legati a figure dirigenziali di ruolo, essa aveva una scadenza, che è il 31 maggio del 2018.

Io mi sono sempre domandato per quale ragione un'amministrazione che ha ruoli fiduciari si debba trovare nella condizione di sentirsi un sistema organizzativo amministrativo riconducibile a una precedente amministrazione perché nel regolamento, prendendo spunto dalla giurisprudenza costituzionale e dal Consiglio della Corte di Cassazione, gli incarichi durano almeno tre anni.

C'è una regola normativa ulteriormente prevista secondo la quale se tu riorganizzi puoi azzerare il sistema delle deleghe dirigenziali. Per quanto riguarda il Comandante della Polizia Municipale abbiamo detto quindi che il termine di scadenza era il 31



COMUNE DI GENOVA

maggio 2018. È ovvio che, nell'ottica di una riorganizzazione, anche questi posti possono essere messi in discussione.

Per quanto riguarda le scelte del Sindaco credo che sulle linee programmatiche e sulla sua concezione di sicurezza di Polizia Municipale probabilmente si sia trovato ad avere bisogno di una figura professionale differente. Questo chiaramente sta nell'espressione e nell'esercizio della sua potestà, poi è chiaro che si può dire fiduciarità, meno fiduciarità, però era una delle condizioni per lui praticabili. Ricordo anche che in ragione del sistema nella durata degli incarichi dirigenziali c'è una norma che prevede che il trattamento economico di una persona che cambia incarico rimane se è più alto di quello di destinazione sino al momento della scadenza naturale del contratto. Dunque, anche dal punto di vista economico, il comandante Tinella non ha nessun tipo di problema.

Naturalmente dal punto di vista organizzativo erano state fatte determinate configurazioni e ipotesi. Nella parte dell'organizzazione dei servizi ai cittadini, per esempio, c'è una linea di carenza che richiederebbe una maggiore applicazione e una maggiore attenzione ai temi della sicurezza, sia per specifici fattori (politiche per la casa, occupazioni abusive) che per i temi di sicurezza e di ordine pubblico generale, (sistemazione dei Rom, che o hanno aree destinate a questo o tendono a trovare delle occupazioni che non sono in linea con la regolamentazione; accesso ai servizi pubblici e ai servizi sociali; sicurezza nelle scuole; sicurezza urbana; attività mercatali e attività turistiche). C'è tutto un filone scoperto, dove effettivamente denotava la possibilità di avere un soggetto capace di lavorare politiche in grado di gestire determinate situazioni e che potesse in qualche maniera avere la possibilità di dare un contributo decisivo importante e rilevante sul piano della sicurezza.

Anche sul piano dell'organizzazione dell'ufficio legale dell'avvocatura si è riscontrata una carenza in termini organizzativi ed amministrativi ed una necessità di prestare un livello di consulenza specifica importante in materia di sicurezza. Quindi si sono individuate delle carenze che in qualche maniera potevano dare un apporto importante alla struttura organizzativa.

Ovviamente quello che si sono detti il Sindaco e il comandante della Polizia Municipale a noi non è dato saperlo. È ovvio che nella disponibilità delle parti sicuramente sono stati fatti dei passaggi per cui il comandante deve aver detto: "Sono disponibile". Questo noi non lo sappiamo, però dobbiamo parlare per atti: il



COMUNE DI GENOVA

Sindaco ha espresso determinate indicazioni, ha fatto un provvedimento e ha modificato la struttura degli incarichi dirigenziali, cosa che era di sua competenza. C'è una logica fiduciaria e non possiamo indagare, ce lo può dire soltanto lui e l'Assessore alla sicurezza urbana della Polizia Municipale.

C'è un altro tema. Quello della rotazione degli incarichi, che è una misura specifica prevista dal piano anticorruzione. Il Presidente Cantone ci fa una testa così sul fatto che dobbiamo ruotare la gente. Se non ruotano Genova, Torino, Milano, Bologna e Bari, Firenze e Napoli chi deve ruotare? Forse ci abbiamo dato un giro grosso, perché abbiamo ruotato il 70% dei dirigenti. Sono tutte annotazioni oggettive, di cui possiamo fare tesoro.

Sul tema delle intenzioni personali, bisogna chiedere l'interpretazione autentica a chi le decisioni e le scelte le ha prese. Io non sono in grado di poter dire di più.

Per quanto riguarda quello che ha detto Pignone, ossia che la riorganizzazione deve tener conto della città metropolitana, questo è un fatto importante, tant'è che è sotto esame, insieme alla città metropolitana, una serie di funzioni che devono e possono essere svolte in maniera congiunta tra la Città Metropolitana e il Comune. Dobbiamo entrare in una logica in cui la Città Metropolitana è un'istituzione diversa, costituzionalmente prevista da una legge di recente approvazione, la legge de Rio, ma è chiaro che ci siano alcuni aspetti che vedono una forte integrazione. Il capo dell'amministrazione è uno solo.

Vi devo dire la verità. A Genova tendenzialmente ci pensiamo, ma nelle città metropolitane, non c'è una grande sensibilità sul tema metropolitano. Io sono stato segretario di una città metropolitana in assenza di Direttore (in quel periodo la città non poteva assumerlo) e mi toccava fare l'uno e l'altro. Qui uno sforzo, perlomeno metodologico e organizzativo, viene fatto.

La Città Metropolitana come sappiamo è un'istituzione bistrattata sul profilo dei finanziamenti. Tra novembre e dicembre è stata fatta una battaglia con il governo per avere maggiori stanziamenti per la città metropolitana e la provincia. Quindi è un tema di forte interesse. Quello che è importante è creare massa critica. Io ricordo anche che c'è stata una transumanza di dirigenti tra il Comune e la città metropolitana ex provincia anche per ragioni di equilibrio finanziario. Questa è una cosa che va gestita e resta in termini di attenzione organizzativa e in termini di quello che



COMUNE DI GENOVA

un'aggregazione può dare su determinati servizi. Ci sono dei temi in cui la Città Metropolitana invece deve essere una guida del territorio e del Comune. Faccio un piccolo esempio: il concetto di Area Vasta. Noi abbiamo elaborato insieme alla città metropolitana il tema del Genius, cioè della possibilità di avvalersi di finanziamenti europei in tema di efficientamento energetico. Tempi lunghissimi per metterci d'accordo per poter elaborare teorie tant'è che alcuni sindaci dei territori ci dicono: "Veramente io me lo aspettavo da un po' e ho fatto diversamente". C'è tutto un tema che è gestito dalla nostra unità di Energy management che ha portato a un'elaborazione che in questo momento ha bisogno di una spinta propulsiva in ambito metropolitano. Allo stesso modo ci sono altri temi, come il protocollo Kyoto, per poter individuare all'interno delle proprie strutture i limiti energetici e le possibilità di sviluppare in termini di valore positivo, non solo in Comune o nelle città metropolitane ma sul territorio, le potenzialità delle Infrastrutture che attualmente utilizziamo. Quindi io direi che il tema della città metropolitana è molto importante e non si esaurisce creando l'ennesima direzione e rapporti con la Città Metropolitana. Secondo me è opportuno creare delle vere sinergie ed interazioni nell'ambito degli strumenti disponibili. Abbiamo fatto una Commissione generale quadro che ha la possibilità di fare delle operazioni che consentono di sfruttare le possibilità e le disponibilità del personale per poter agire in un senso operativo e di efficacia ed economicità in entrambi gli enti. Quindi su questo noi stiamo lavorando e su questo abbiamo elaborato delle tesi che poi porteremo ad esplosione di attività.

Abbiamo un ufficio di resilienza, il resilient management dell'ente e anche questo è un tema che è collocato in questo momento sullo sviluppo economico del territorio.

Quello della Smart city è un tema importante che ha toccato le attività dell'Energy Management perché essa è stata anche interessata nell'elaborazione del progetto di illuminazione pubblica. C'è una casella Smart City Innovation Technology. La Smart city riguarda settori diversi e direzioni differenti. C'è bisogno di qualcuno che abbia la capacità di proporre trasversalmente linee di indirizzo. La Smart city come progettazione Europea e come progettazione ed elaborazione di progetti continua ad avere la sua collocazione nell'organizzazione comunale e nelle direzioni di staff per quello che riguarda l'innovazione, la qualità e lo sviluppo economico. Lì c'è uno staff di persone e lì è collocato il cuore nevralgico di Agenda Digitale



COMUNE DI GENOVA

e di Pon metro governance e di tutte le linee e gli assi definiti. Preciso che Pon governance ci può anche aiutare a trovare delle linee organizzative Comuni che possono aiutare la tracciatura del sistema dell'architettura informatica generale. È quindi un luogo ben presidiato che ci dà delle risorse per poter avere persone che lavorano in termini di elaborazione progettuale, attuazione e monitoraggio continuo. L'attività che ci impone l'agenzia di coesione territoriale, che a sua volta deve rispondere ai termini europei, ci impone un'ulteriore organizzazione relativa al sistema di gestione e controllo, il famigerato SiGeCo. Dobbiamo individuare persone che siano autorità intermedie. Abbiamo un sistema concorrente alternativo che Non deve essere posto su un piano differente perché lo duplicheremo, ma comunque comporta un appesantimento di funzioni a carico delle strutture che generalmente fanno i controlli di legalità e di legittimità, controlli interni e controlli contabili. Quindi in realtà è un tema che noi quotidianamente conosciamo, affrontiamo e non abbiamo accantonato.

Il sistema della progettazione Europea è fondamentale e trova una linea direzionale apposita. Faccio una piccola digressione che però può essere utile. Quest'anno una parte della retribuzione del personale Dirigente viene erogata in base al raggiungimento di obiettivi. Quest'anno gli obiettivi saranno molto trasversali e Comuni a più strutture. Quello che si diceva prima e che è vero che nessuno ha inventato l'organizzazione per divisione. Quello che manca è che con gli strumenti finora utilizzati per il coordinamento non abbiamo coordinato un bel niente. Io sono segretario ma mi sento anche gestore, perché vedo cose che passano e vedo come funzionano le relazioni, quindi ho una visione amministrativa ma anche gestionale e conosco un po' di leve e di motivazioni delle persone. Io credo che l'unico modo per ottenere risultati di vera e autentica cooperazione sia legare le persone nel raggiungimento dei risultati e nella loro traduzione, cioè la retribuzione del risultato che, come sapete, da contratto va dal 15% al 25% del trattamento economico goduto a titolo di posizione. Naturalmente occorre fare delle scelte. Probabilmente l'abilità e la capacità del Dirigente dovrebbe essere valutata sulla sua capacità di raggiungere obiettivi che l'amministrazione gli dà con la pianificazione strategica. La pianificazione strategica è: individuiamo gli obiettivi (non 3-5-2, ne basta uno fatto bene). Tra l'altro la Madia dice che ci daranno pure gli obiettivi di staff nazionali. Tremo all'idea, ma ci sarà magari un



COMUNE DI GENOVA

obiettivo nazionale, che anche nei Comuni di 300 abitanti dovrà essere valutato nella valutazione del personale Dirigente. Quindi io direi che il tema è ben presente e ben conosciuto.

Per quanto riguarda Bernini, abbiamo parlato dell'innovazione e del sistema di divisionale. Qui c'è un altro concetto: il Direttore. Cos'è? Ce lo siamo mai chiesti veramente cos'è il Direttore? È un pastore di anime, quindi c'è quello che ha 1.000-1.500 persone, oppure ne ha solo tre? È uno che fa, che firma, che elabora progetti ed ha una dignità dirigenziale o è uno che dirige 700 agenti di Polizia Municipale? Anche qui la caratterizzazione del Direttore, del Dirigente deve essere declinata. Credo che sia legittima la scelta, legittima e opinabile, certamente, di individuare funzioni e soggetti che coprono le funzioni sul piano gestionale, con le risorse che poi vengono negoziate col Dirigente per individuare qual è la posizione. È chiaro che se noi andiamo a valutare la posizione del Dirigente in base al numero di persone gestite, 1.400 sono molte di più di 3 o di 5 o di 6. Ma forse non è l'unico strumento dimensionale per poter caratterizzare e valutare una posizione.

L'incapacità di lavorare per progetto è stata individuata come una carenza. Il Sindaco quando è entrato qui dentro, ha detto "Voi non sapete lavorare per progetto. Vi insegno io che l'ho fatto per 22 anni in America e vi spiego come si fa". Sì sì tu spiegacelo, però poi noi abbiamo una visione e vediamo di mettere insieme sinergicamente i due mondi, perché probabilmente anche noi qualche informazione su come gira nell'ente siamo in grado di averla.

Quindi è una dialettica. È chiaro che dobbiamo lavorare per progetti. Qui ci hanno detto che il sistema per aree omogenee non funziona, non piace. Allora siccome hanno vinto loro, noi gli dobbiamo dire: "Vabbè, avete vinto. Organizziamo al meglio come volete poi vediamo come va a finire". Perché alla fine, tra 5 anni si dice chi ha vinto e chi ha perso. Ci giudicano gli altri, a noi per primi a cui scadono i contratti quando nominano i sindaci e poi ai politici che hanno le elezioni e fanno le questioni. Sicuramente devo dire che il sistema organizzativo precedente, per poi espressa ammissione anche del Consigliere Bernini e anche di Villa, qualche carenza ce l'ha avuta.

Poi il concetto del Direttore. Se uno è Direttore non è diventato migliore perché prima era Dirigente e adesso è Direttore. Poi lo vediamo nel concreto, nella micro ristrutturazione, nella visione e nella pesatura quali saranno veramente gli elementi importanti che fanno la differenza. Io però, se poi riduco al metro (il metro è la fascia



COMUNE DI GENOVA

tra €62.400 e quella media di €35.000), quello che mi sento dire dai dirigenti è: “Ma io non posso pesare meno di quello che pesavo prima”. Questa, ve lo dico io, che adesso sono segretario metropolitano, è una indennità di posizione di un certo tipo, contrattualmente prevista. Se vado in un Comune vicino a casa mia perdo immediatamente €15.000. Una volta, fino a 3 anni fa, c'era il divieto di REFORMATIO IN PEIUS. Io mi beccavo il mio stipendio, e potevo portarlo in un Comune di 3000 abitanti come in una città metropolitana di 3 milioni. Adesso questa cosa non c'è, quindi non è che siccome lo faccio io lo fanno gli altri. È un meccanismo che dobbiamo chiaramente interiorizzare, metabolizzare e gestire, cioè vale un po' per tutti. È chiaro che saranno la pesatura della posizione, l'importanza, la strategicità, la dimensionalità e il tipo di responsabilità che si assumono a fare la differenza.

Dobbiamo valorizzare e incentivare il personale, dice Villa, che poi è uno che lo sente su di sé perché è C2 in una Pubblica Amministrazione, quindi sa bene come gira la storia. Il personale che lavora con noi ci guarda, dalla segretaria, al Direttore al politico, al Direttore di riferimento. È con i nostri comportamenti che noi incentiviamo la gente. Se ci crediamo e se siamo disponibili, se stiamo in ufficio oltre l'orario, se ci chiedono una cosa, ci telefonano e noi gli rispondiamo. Per esempio devo dire che a me dicono che ho sempre gente in ufficio. La gente ha bisogno di parlare, ha bisogno di avere chiarimenti e noi dobbiamo dare chiarimenti. Questo lo deve fare il Direttore. Non c'è sfiga più grossa di fare il Dirigente pubblico, perché il Dirigente pubblico ha persone da gestire che hanno famiglia e genitori.

Un accenno alla 104. Noi abbiamo un tasso di 104 altissimo, ma sempre per lo stesso motivo: perché il personale ha una media di 56 anni. Se io ho 56 anni, mio padre ha 80 anni. Siccome non c'è l'accompagnamento perché non lo danno a tutti e non tutti abbiamo i soldi per pagare il badante o l'assistente domiciliare, purtroppo dobbiamo andare a casa tre ore prima o un giorno alla settimana per curare le persone che ci sono care. Avendo dei genitori anziani e malati, perché la 104 non te la regalano, comunque deve avere delle patologie, ti devi prendere in carico il dolore e la sofferenza del tuo familiare pur lavorando. Ora hai voglia a dire: “Tu devi lavorare, voi dipendenti pubblici siete dei vagabondi”. Ci sono dei casi di mariuoli di craxiana memoria che magari ci marciano e ne fanno altre cose, però tendenzialmente lo Stato ha cercato di trovare delle soluzioni



COMUNE DI GENOVA

laddove non è in grado di intervenire lui. Se lo Stato stanziasse €3.000.000 per l'assistenza domiciliare indifferenziata a chi ha problemi da 104, tutti lavorerebbero più contenti e credo che nessuno spegnerebbe il computer e andrebbe via dal padre o dalla madre che si lamenta perché c'è il catetere o una roba o l'altra da cambiare. Credo che sia una cosa abbastanza complicata. È una situazione di fatto. È una misura dello Stato che incide sul lavoro, sulla produzione ma in realtà ha una valenza sociale. Non possiamo quindi far finta che non esista.

Io credo che sul personale al 70-75% lavorano molto sopra le proprie forze. Dobbiamo aumentare quella percentuale. Le leve sono pochissime. L'unica leva è l'esempio, è sforzarsi di andare incontro alle persone ed è un lavoro faticosissimo, perché quando sono Dirigente, quando ho fatto giornata e ho parlato con un sacco di gente, poi alle otto di sera smetto di vedere la gente e inizio a scrivere la roba. Lo fanno in molti, ma c'è gente che si porta il lavoro a casa. Questi valori noi non li prendiamo mai in considerazione. Abbiamo una deficiarietà organica: le persone sono sempre di meno.

Poi Crivello mi chiedeva come funziona il sistema delle nomine. C'è l'articolo 36 del regolamento che prevede quello che abbiamo detto prima: c'è una struttura organizzativa, si fanno dei bandi e delle istruttorie per l'idoneità che poi vengono presentate al Sindaco, il quale può dire mi va bene o non mi va bene.

Poi abbiamo questi casi che dicevo prima, e anche lì il tema è la fiduciarità, che non vuol dire niente, è una parola che è stata inventata nel '97 per evitare che fossimo tutti incancreniti col concetto di mansione: "Ho fatto un concorso per ingegneri all'ufficio lavori pubblici e non mi puoi mandare all'ufficio lavori pubblici 2". Questo è. C'è gente che ragiona così. Negli ultimi vent'anni abbiamo fatto degli scatti in avanti: il lavoro pubblico leggermente e lentamente si sta muovendo, ma siamo una Pubblica Amministrazione e abbiamo un macigno che è il pluri-citato articolo 97 della Costituzione, che dice che alla cosa pubblica si attende con principi di buona amministrazione, imparzialità e buon andamento e al comma 2 dice che agli impieghi dello Stato si accede per concorso. Le selezioni per il 110 si stanno avvicinando ma non si devono vincere dei concorsi.

A più riprese si è sostenuto che lo spoils System, e torniamo alla premessa, sia illegittimo costituzionalmente rispetto al 97. Però in vent'anni nessuno è arrivato a chiedere alla Corte Costituzionale se lo spoils System sia legittimo o illegittimo perché se è illegittimo lo



COMUNE DI GENOVA

spoils System noi non muoviamo nessuno, comandante, segretari, Direttori e ci teniamo quelli che ci abbiamo. Siccome tutti abbiamo amministrato, conosciamo benissimo le difficoltà. Non possiamo, a corrente alternata, invocare le norme a tutela delle persone e dell'organizzazione.

La cosa importante è rispettare i principi di legge, fin quando qualcuno non ci dice dopo vent'anni che lo spoils System è legittimo o non è legittimo. Questa secondo me è una cosa importante su cui dovremmo riflettere, sennò diventa tutto abbastanza specioso nella sua definizione.

Le politiche non hanno rafforzato le p.a., rendendole appetibili per i privati, dice Giordano. Questo è un tema che credo sia importante. Adesso magari abusiamo della pazienza, però in realtà credo che sia importante fare questi discorsi. Noi facciamo tanti discorsi di politica, però ragazzi ci muoviamo sulle risorse umane, sul personale. Stavamo parlando di organizzazione e siamo finiti a parlare del fatto che manca la gente. Noi diamo per scontate un sacco di cose. Parlare e confrontarsi è importante.

Giordano chiedeva quante caselle sono vuote rispetto alla precedente Giunta e se sono aumentati i Dirigenti. I Dirigenti non sono aumentati. Quanto alle caselle ormai si parla di pianta organica, che è praticamente come la Bibbia: c'erano caselle vuote, piene. Adesso la nuova Riforma ci dice che non c'è una pianta organica ma una dotazione, cioè ciò di cui hai bisogno lo utilizzi. Quindi, in realtà, non abbiamo spostamenti anche per il motivo che ho detto prima: non abbiamo un fondo che consenta di aumentare i dirigenti in maniera incongrua e incompatibile, quindi non abbiamo una moltiplicazione dei dirigenti. Sono sempre quelli. Sono come gli aerei di Mussolini: sono sempre quelli che girano a seconda di dove arriva la carovana.

Direi che abbiamo detto tutto. Mi pare che non ci sia nient'altro. Questo è importante: le cose che sono emerse dalle vostre suggestioni.

Scusatemi se mi sono dilungato, ho anche sfinito Crivello, però uno può fare domande però poi deve dare la possibilità di rispondere, perché sennò non riusciamo a capirci.

Se il Presidente è disponibile io vengo un'altra volta, non è un problema.

PUTTI - PRESIDENTE



COMUNE DI GENOVA

C'è il Consigliere Bernini.

BERNINI – P.D.

Intanto il dottor Uguccioni sa bene quanto sono sincero nell'augurare di riuscire a raggiungere l'obiettivo che personalmente non sono riuscito a conseguire, quello di arrivare ad organizzare per progetto il lavoro di questa macchina. Se però devo dire la verità in merito al rapporto tra chi dovrà lavorare, come voi dipendenti, e la parte politica il presagio che vi faccio è che, tranne la preziosissima presenza della dottoressa Magnani, è rimasto solo Uguccioni qua a parlare con i Consiglieri. Quindi è in qualche modo un presagio di quello che mi auguro non sia così.

Bassanini ha tantissime colpe, ma non quella di avere individuato come compensazione del suo ragionamento sui poteri dell'amministrazione pubblica lo spoils System per alcune figure. Ora, io chiedo al Presidente che si ritorni su questa questione dei vigili urbani del corpo della Polizia Municipale perché lì il problema non è lo spoils System ma è l'anticipazione di un percorso naturale di scelta sulla base di argomenti che hanno più a che fare con il ventre che con il cervello e che, almeno nella vulgata che si è diffusa in tutta la città, sono legati a fenomeni di piccola isteria che mal si addicono alla figura di governo di una città, la sesta città italiana.

Vorremmo capire se si può evitare che in futuro si ripetano situazioni di questo genere, cioè che uno spoils System che ha la sua giustificazione sia istituzionale che funzionale si trasformi invece nella “pepiaggine” del momento che ti fa dire: “Questo va via”, anticipando anche con costi aggiuntivi dei percorsi di sostituzione che sarebbero stati naturalissimi se fatti nei modi corretti e non con atteggiamenti isterici. Quindi discutiamone perché non vorremmo si ripettesse.

PUTTI - PRESIDENTE

C'era il Consigliere Vacalebri.

VACALEBRE – FRATELLI D'ITALIA



COMUNE DI GENOVA

Avevo fatto una domanda sulle valutazioni degli ultimi 10 anni però nessuno mi ha dato risposta.

PUTTI - PRESIDENTE

Chiederei all'aula su sollecitazione del Consigliere Vacalebre questa cosa: ci sono ancora alcune risposte, Pignone ne segnalava alcune, Vacalebre me ne ha segnalato un'altra, da dare. Il segretario generale mi sembra abbia dato segno di disponibilità e anche chi è rimasto nell'aula. Vogliamo proseguire la Commissione per quanto riguarda la Polizia Municipale e ampliarne magari il contenuto o vogliamo reinserire nella continuità di nuovo anche questo primo punto sulla riorganizzazione? Chiedo all'aula di esprimersi. La riconvochiamo con tutti e due i punti o con uno solo?

Quindi, accogliendo anche la disponibilità dell'Assessore Viscogliosi, la riaggorniamo con tutti e due i punti. Dichiaro chiusa quindi la seduta e ringrazio gli auditi.

E S I T O:

| | |
|--|---------------------|
| 1) Situazione personale dell'Ente; 2) Avvicendamento vertici P.M. | RINVIO ALTRA SEDUTA |
|--|---------------------|

Alle ore 13.18 il Presidente dichiara chiusa la seduta.

IL SEGRETARIO

(Liliana Lunati)

IL PRESIDENTE

(Paolo Putti)