Milano

Comune
di Milano

Al Sindaco di Milano
Dott. Giuseppe Sala
Palazzo Marino

Gentile Sindaco, caro Beppe,

a proposito di assunzioni (art.90, 110, consulenze e quant'altro) e riorganizzazione della macchina comunale mi permetto alcune osservazioni.

Per quanto riguarda le assunzioni premetto che non mi appassiona la disputa "all'euro" sulle spese sostenute. Il dato di fondo incontrovertibile è che sono aumentate e, d'altro canto, per avere una situazione leggibile con un metro trasparente e confrontabile con il passato, sarebbe bastato davvero poco: concentrare le ipotizzate assunzioni temporanee di inizio mandato entro una data certa ed invalicabile e immediatamente dopo fotografare la situazione.

Resta il fatto che per quanto riguarda gli art.90 ogni assessorato ha visto incrementare la possibilità di spesa da 85.000 a 100.000 euro e per quanto concerne le figure assunte con art.110, oltre a quelle già in servizio, ne sono previste almeno altre 19, secondo quanto ho potuto desumere esaminando la tabella della macrostruttura.

Aggiungo che i confronti sulla spesa con la passata consiliatura potrebbero essere estesi anche alla consiliatura Moratti e correttamente andrebbero fatti a "bocce ferme" comprendendo qualsiasi tipologia di assunzione effettuata.

Venendo alla macrostruttura: dalla lettura delle carte che mi sono state messe a disposizione sono innumerevoli le osservazioni e le domande che ne deriverebbero. Mi soffermerò quindi solo su alcuni aspetti.

Per la proposizione di una nuova struttura è stata coinvolta una società esterna: la Boston Consulting.

Tralascio il fatto che l'incarico sembrerebbe formalizzato dopo che ho posto il problema e chiesto chiarimenti al riguardo.... ma nel merito sarebbe opportuno e interessante conoscere quali imput e supporti la Boston abbia ricevuto dall'amministrazione comunale. In poche parole oltre al disegno teorico sulla struttura, al momento di riempire le caselle con i nomi chi è intervenuto materialmente per dare indicazioni visto che, ovviamente, gli operatori della società, da esterni, poco potevano sapere di esperienze e professionalità esistenti all'interno dell'Amministrazione? Non mi si dica il Direttore Generale visto che è anch'essa una new-entry nella macchina comunale!

Durante la presentazione alla stampa è stato fatto presente che sono stati fatti ruotare i dirigenti da troppo tempo nello stesso posto.

Operazione sicuramente lodevole. La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta di certo una buona pratica. Ed infatti in passato ho esplicitamente posto il problema.

In una nota, siamo nell'ottobre 2015, la Segretaria Generale, dott.ssa Petrocelli, mi rispose: "La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, rappresenta una importante misura in tema di rafforzamento della funzione di generale presidio e contrasto del rischio di corruzione che il Comune di Milano ha introdotto nel proprio Piano di prevenzione della corruzione, sia in attuazione della Legge 190/2012 che ne contiene all'articolo 1 comma 4, una espressa previsione, sia del Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con deliberazione n. 72/2013.

La rotazione è finalizzata a garantire –attraverso l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione di decisioni- che non possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti "*con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione*" (cfr. Piano Nazionale Anticorruzione)."

Orbene visto che si è praticata, mi pare di capire, una "robusta" rotazione la domanda, spontanea, è: quali sono le aree che sono considerate a rischio?

Si è operato in coerenza con quel criterio?

Devo dedurre che sono ritenuti indenni da "rischi" settori (cito a caso) come Segreteria Generale, Centrale Unica Appalti, Demanio, Parcheggi, Pianificazione e Programmazione Mobilità, Progetti Strategici/Pianificazione e Progettazione Urbana, Mobilità/Trasporti/Ambiente, Pubblicità e potrei andare avanti. In essi infatti vi sono alcune figure, apicali e non, la cui permanenza si protrae da anni e anni.

Si pensa di procedere alla rotazione anche in questi Settori in tempi futuri o si ritiene che essi non trattino competenze a *rischio corruzione*?

Ma forse i motivi delle rotazioni (o della non rotazioni!) sono altri.

Nella lettura della *macro* con le rispettive assegnazioni nominative risulta evidente che molte caselle saranno occupate successivamente da personale esterno.

Ma era proprio così impossibile individuare all'interno dell'Amministrazione dirigenti da valorizzare e responsabilizzare maggiormente per mettere a frutto l'acquisizione di esperienze, conoscenze e senso di appartenenza alla macchina comunale e quindi limitare le assunzioni dall'esterno? Non era forse questa l'occasione? O rispetto ai nostri dirigenti si hanno altre valutazioni?

Altra decisione che mi ha colpito è stata l'istituzione della Direzione Raccordo Città Metropolitana all'interno del Gabinetto del Sindaco.

Questa decisione proprio non risulta di facile comprensione e chiederei al riguardo una dettagliata motivazione. Si può conoscere l'organigramma analitico di questa Direzione? Con quale organico e strutture sarà fatta funzionare? E perché l'istituzione del "raccordo" non è stato pensato in sede di Città Metropolitana (magari utilizzando personale in esubero ex-provincia)? O l'importante era solo creare una casella libera da occupare in caso di necessità?

Vorrei anche sottolineare la preoccupazione riguardo il Settore Risorse Umane con l'azzeramento dei vertici e il ventilato affidamento ad esterni delle relazioni sindacali con le difficoltà che si possono immaginare.

Ed infine mi pare opportuna una riflessione accurata rivolta alla diversificazione delle responsabilità tra le diverse Direzioni. Al riguardo sono certo che nell'esame delle cosiddette pesature si terrà conto di questo per non creare forti discrepanze tra i dirigenti che abbiano responsabilità e carichi di lavoro fortemente sperequati pur a parità di stipendio.

Potrei aggiungere altre considerazioni che nascono, oltre che da una mia riflessione, da uno scambio di idee con molti lavoratori di ogni livello che amano il loro lavoro e perseguono con passione e dedizione il buon funzionamento del Comune e che meritano grande rispetto.

Le Direzioni Centrali sono state rinominate Direzioni, i Settori sono diventati Aree e i Servizi diventano Unità. Sostanzialmente, a parte il nome, non cambia molto.

Ma in termini economici quanto pesa questo "rivolgimento"?

Termino chiedendo cortesemente:

- che sia messa a disposizione dei consiglieri tutta la documentazione inerente ogni selezione di ricerca del personale dirigente attualmente in essere e di prossima pubblicazione;
- se non si ritenga di riconsiderare la scelta di affidare la figura del vice direttore ad un esterno, tenuto conto che già la Direzione Generale è affidata a persona che arriva dal privato. Nessun dirigente fra i tanti di lunga ed "onorata" –come si diceva una

volta- carriera all'interno del Comune, ha maturato l'esperienza, ha manifestato le capacità, ha sedimentato uno spirito di appartenenza tale da meritarsi di essere messo almeno alla prova in quell'incarico? Confermo d'altronde la mia convinzione che nonostante tutto non possiamo essere un'azienda privata ed usarne i criteri né nel metodo né nella mentalità.

Ringrazio fin d'ora per la pazienza ed il tempo impegnato per leggere questa mia, che ho scritto perché resti traccia di un dissenso non pregiudiziale ma all'opposto, teso ad evitare problemi e cattiva gestione.

Il capitale umano è, come tutti sappiamo, il più produttivo e fecondo. Bisogna rispettarlo ed in un certo senso amarlo per fare bene.

Cordiali saluti.

Grazie! Cordialità!

Basilio Rizzo Basilio Rizzo

Milano, 8 novembre 2016