



Città Metropolitana di Palermo

Ufficio Segretario/Direttore generale

Oggetto: Attività di gestione, programmazione e controllo – Aggiornamento e direttiva – Convocazione conferenza dei dirigenti.

A tutti i Dirigenti

Ai Titolari di P.O. Ufficio del Segretario/Direttore generale

Al RSPP

LL.SS.

E, p.c.: Al Sindaco Metropolitano

Al Commissario Straordinario in sostituzione del Consiglio Metropolitano

All'OIV

Al Collegio dei Revisori

LL.SS.

Si fa seguito alla pregressa corrispondenza di pari oggetto, per fare il punto della situazione e condividere le principali attività di gestione, programmazione e controllo.

Si rappresenta preliminarmente che è intendimento dell'Amministrazione approvare gli atti di programmazione 2022-2024 entro il 31 dicembre 2021. Nel corso delle prossime settimane saranno esplicitati adempimenti e cronoprogramma, coerentemente con quanto stabilito dalle vigenti norme di legge, dall'art. 7 del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi, rubricato "*Processo Negoziato di Pianificazione della Gestione*", dall'art. 18 del Regolamento di contabilità, rubricato "*Lo schema del Bilancio di previsione e la sua approvazione*".

Nel frattempo vi aggiorno sui principali temi affrontati in questi mesi, dandovi contestualmente le opportune direttive operative:

A) POLITICHE CONTRATTUALI DEL PERSONALE:

CCDI 2020 Area Dirigenza: l'accordo è stato raggiunto il 23 aprile 2021 ed è stato sottoscritto dalle parti. E' in corso di acquisizione il parere del Collegio di Revisione, dopodiché il CCDI 2020 sarà sottoposto al Sindaco Metropolitano per la presa d'atto e la successiva sottoscrizione definitiva da parte di tutti i componenti della delegazione trattante.

CCDI 2021/2023 Area Dirigenza: sollecito la Dirigente del Personale a costituire urgentemente il Fondo 2021 e ad attivare le parti sindacali al fine di acquisire una prima ipotesi di accordo, anche sulla scorta del dibattito che si è svolto in occasione del CCDI 2020.

CCDI 2021 per il personale del comparto: la trattativa è stata avviata e stiamo verificando le risorse disponibili, anche alla luce delle richieste di parte sindacale registratesi nel corso dei precedenti incontri. Il Sindaco Metropolitano ha integrato la relazione di accompagnamento all'ipotesi di costituzione del fondo, ribadendo l'obiettivo di valorizzazione del personale in servizio attraverso gli istituti all'uopo previsti.

Per quanto riguarda l'indennità specifiche responsabilità, la proposta di parte pubblica era quella di incrementare il fondo di ulteriori € 100.000,00 alla luce delle difficoltà operative manifestate inizialmente da alcuni dirigenti nell'individuazione dei destinatari, stante l'esiguità delle risorse assegnate. Con e-mail istituzionale del 27 luglio 2021 vi ho allegato il prospetto aggiornato relativo all'utilizzo delle risorse per indennità specifiche responsabilità 2021 che presenta in atto una disponibilità di € 35.616,66 rispetto allo stanziamento iniziale di € 100.000,00: a questo punto l'incremento è indifendibile. Con la stessa e-mail ho invitato i dirigenti che non avessero ancora provveduto ad adottare i relativi provvedimenti, entro il limite delle risorse assegnate, ovvero a comunicare stesso mezzo di rinunciare alle risorse che potrebbero essere assegnate ad altre direzioni interessate, previo assenso della delegazione trattante. Ad oggi mi ha risposto solo l'ing. Delfino, manifestando l'intenzione di procedere all'adozione dei provvedimenti per il loro pieno utilizzo. Preannuncio che la mia Direzione – alla luce del nuovo organigramma funzionale conseguente al PEG definitivo - necessita di conferire ulteriori specifiche responsabilità, alle quali faremo fronte con le risorse non impegnate da codeste direzioni, anziché mandarle in economia, previo accordo decentrato.

Per quanto riguarda le Posizioni organizzative, nelle more di una loro complessiva ridefinizione, da condividere in Conferenza dei dirigenti, si ribadisce l'esigenza di incremento del fondo già a partire dal CCDI 2021, con l'utilizzo di almeno € 50.000,00 dal comparto e di ulteriori risorse da reperire nei modi e termini di legge e contratti, al fine della valorizzazione economica delle posizioni, sia per quanto attiene l'indennità di posizione che di risultato. E' evidente lo squilibrio tra le risorse destinate al personale di comparto e ai dirigenti e le risorse destinate alle posizioni organizzative che rivestono funzioni strategiche di raccordo tra dirigenti/dipendenti/utenti e si assumono responsabilità non indifferenti. E' appena il caso di ricordare anche la necessità di attivare altre posizioni di tipo B (alta responsabilità), coerentemente con il processo di riorganizzazione dell'ente.

CONCLUSIONE PROGRAMMAZIONE 2020

Valutazione performance 2020: Con Decreto n.79 del 26/05/2021 il Sindaco metropolitano ha approvato la relazione sulla performance 2020, che è stata validata dall'OIV il 5/7/2021.

Rendiconto della gestione 2020: Il Rendiconto della Gestione Esercizio 2020 è stato approvato dal Commissario straordinario in sostituzione del Consiglio metropolitano con deliberazione n. 49 del 14 luglio 2021.

PROGRAMMAZIONE 2021/2023

1) PEG/Piano della performance/Piano dettagliato degli obiettivi 2021

Con Decreto del Sindaco metropolitano n.78 del 26/5/2021 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) Anno 2021, in uno con il Piano della Performance (PdP) 2021-2023 ed il Piano degli Obiettivi (PdO), denominato "DIRITTI- SVILUPPO-ORGANIZZAZIONE".

Il Dirigente dell'Edilizia-Beni culturali ne ha chiesto recentemente la modifica, in ordine alla quale invito il dott. Alongi a predisporre la relativa proposta di decreto sindacale.

Colgo l'occasione per ricordare che, ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. c) del vigente Regolamento, la fase di monitoraggio del PEG viene attuata, di norma, dopo 4 mesi, da parte dell'O.I.V. nei confronti dei dirigenti, da parte dei dirigenti nei confronti dei titolari di P.O. e dai titolari di P.O. nei confronti del personale, anche ai fini dell'attivazione di eventuali interventi correttivi.

2) Attuazione Programma di Fabbisogno del personale 2021/2023 – Piano occupazionale 2021

Ricordo che il programma triennale di fabbisogno del personale 2021-2023 è stato approvato con decreto del sindaco metropolitano n. 52 del 6/4/2021. Con decreto sindacale n. 119 del 12 luglio 2021 è stato approvato il Regolamento per la disciplina dei criteri generali per l'attribuzione delle mansioni superiori. Con ulteriore decreto sindacale n.126 del 27 luglio 2021 è stato approvato il Regolamento per la Disciplina dei Concorsi e delle altre Procedure di Assunzione. Con disposizione di questa funzione prot. n. 0046641 del 27/7/2021, rettificata con nota prot. 0046910 del 28/07/2021 sono stati assegnati alle direzioni i posti in atto vacanti, con riguardo al piano occupazionale 2021, anche ai fini dell'eventuale conferimento di mansioni superiori.

Ciò premesso invito la Dirigente del Personale a definire, di concerto con la scrivente funzione e con l'amministrazione, la proposta di Decreto Sindacale di attuazione del programma assunzionale per l'anno 2021, completo di categoria giuridica, profilo professionale, modalità di assunzione dei diversi posti vacanti e, successivamente, a darne attuazione, a partire dalla comunicazione ex art. 34 bis del D.Lgs 165/2001. In detta occasione ritengo sia utile valutare eventuali modifiche e integrazioni, sulla scorta delle esigenze manifestate da ciascun dirigente.

A tal fine invito il Ragioniere generale a verificare urgentemente la possibilità di incrementare le risorse disponibili, sulla scorta dei pensionamenti effettivi 2021, da destinare a maggiori assunzioni di personale di categorie e profili professionali più coerenti con i fabbisogni di ciascuna direzione.

3) Approvazione Piano triennale delle Azioni positive 2021-2023

Come è noto alle SS.LL., la mancata adozione del piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità determina in capo alle amministrazioni inadempienti il divieto di procedere ad assunzioni, anche per lavoro flessibile. La proposta di Piano è stata trasmessa dal CUG con nota prot. 45495 del 21/7/2021. Invito la Dirigente del Personale-Avvocatura a seguire il procedimento, fino all'adozione del Piano da parte del Sindaco Metropolitano.

4) Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA) 2021/2023

Il gruppo di lavoro interdirezionale ha prodotto una bozza di POLA e Regolamento, già inviata alle OO.SS. per quanto di competenza. Il Piano è stato presentato in video conferenza, a tutti i Dirigenti, Responsabili di P.O., OO.SS., OIV, CUG, martedì 1° giugno 2021 ore 15:00. Si è in attesa del parere dei sindacati per la successiva adozione del POLA con decreto sindacale, ad integrazione del PEG-Piano performance 2021-2023, di cui costituisce parte integrante.

4) Piano formativo 2021-2023 denominato “FÈRMATI E FÒRMATI: L’APPRENDIMENTO PERMANENTE AI TEMPI DEL COVID-19”.

Il Piano triennale della Formazione 2021/2023 del personale dipendente della Città Metropolitana di Palermo è stato approvato con Decreto del Sindaco Metropolitan n. 104 del 17 giugno 2021 ed è stato presentato con una video conferenza del 18 luglio 2021. Si invita la Dirigente del personale ad adottare gli atti di impegno di spesa, di concerto con la scrivente funzione, i dirigenti interessati e il RSPP (per la formazione obbligatoria in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro). Il corso di alta specializzazione BIM sarà svolto insieme al FORMEZ PA di cui siamo soci.

5) Riorganizzazione dell’ente ed attuazione programmazione 2021/2023.

Si rammenta che con l’obiettivo strategico C3 definito dal DUP, l’Amministrazione intende migliorare i processi di gestione del personale anche attraverso la *“definizione di una adeguata struttura burocratica dell’Ente in grado di affrontare le sfide future, tenuto conto che la politica di contenimento delle spese di personale, il blocco delle assunzioni, il ricorso a diverse forme di pre-pensionamento da parte del personale (c.d. quota 100/opzione donna) hanno di fatto svuotato di figure professionale la dotazione organica dell’Ente”*.

L’obiettivo 2 di Efficienza organizzativa del PEG 2021 “Diritti-Sviluppo-Organizzazione”, comune a tutte le direzioni, stabilisce lo snellimento della struttura organizzativa delle direzioni, di concerto con il segretario generale, finalizzata all’efficientamento dei servizi e alla valorizzazione delle professionalità interne all’ente, attraverso la *“Definizione della nuova micro-organizzazione della direzione, con riguardo a servizi, uffici e – conseguentemente – alle posizioni organizzative entro 30gg. dall’approvazione del PEG definitivo”*.

Questa direzione ha acquisito le DD di riorganizzazione delle direzioni, nonché le schede contenenti gli obiettivi di miglioramento dei servizi di competenza, con riferimento alla mappatura di cui al punto 7.1. del PEG, all’interno delle quali sono inseriti tutti i dipendenti assegnati a ciascuna Direzione/Servizio/Ufficio, con indicazione della categoria giuridica e del profilo professionale.

Da un primo sguardo a detta documentazione, ma anche alla luce dell’incontro che si è svolto venerdì 30 luglio tra il Sindaco metropolitano e le OO.SS., emergono diverse criticità tra le quali si segnalano le più evidenti:

- assegnazione squilibrata per quantità e qualità del personale alle diverse Direzioni/Servizi dell’ente;
- definizione ambigua e ripetitiva di alcuni servizi strategici, assegnati a direzioni diverse (una per tutte, il servizio PROGRAMMAZIONE);
- ridondanza di posizioni organizzative, di fatto svuotate di personale;
- assegnazione di personale con profili professionali non coerenti con le linee funzionali della direzione/servizio;

- gravissima carenza di personale qualificato, tenuto conto della dotazione di mezzi e strumenti assegnati ai servizi essenziali (viabilità, edilizia scolastica, protezione civile);
- inadeguatezza degli attuali profili professionali, approvati con deliberazione GP n. 275/2005, modificata con deliberazione GP n. 251/2008 (alcuni profili andrebbero accorpati, altri andrebbero inseriti ex novo, come ad esempio l'Istruttore informatico, cat. C in atto inesistente).

A questo punto, si ritiene di dover condividere il processo di riorganizzazione in oggetto, nelle more della piena attuazione della l.r. 15/2015 e della definizione delle funzioni della Città Metropolitana, adottando tutti i provvedimenti di competenza per consentire a questo ente di transitare nel nuovo triennio rafforzando i punti di forza e mitigando le criticità riscontrate.

Tenuto conto del particolare periodo, sarà cura della scrivente funzione indire una conferenza dei dirigenti dopo il 15 agosto con le SS.LL. per avviare il processo riorganizzativo. Valuteremo se farla in presenza o in videoconferenza.

Nel frattempo auguro a tutti noi buone ferie/buon lavoro.

Il Segretario/Direttore generale

(Dott.ssa Antonina Marascia)



