

Sintesi su riorganizzazione della macchina comunale

Il miglioramento dei servizi ai cittadini, il soddisfacimento dei loro 'legittimi interessi' non costituiscono solo il principale banco di prova nella sfida alla modernità, nell'adeguamento agli standard di efficienza, efficacia ed economicità prescritti per le Pubbliche Amministrazioni, ma divengono anche e in primo luogo una "battaglia di civiltà", lo strumento privilegiato per garantire l'effettiva realizzazione dei diritti civili.

In tale prospettiva, l'ottimizzazione della macchina comunale a Napoli si configura come un obiettivo qualificante all'interno di una strategia politica che identifichi nell'equità sociale la sua priorità.

Da questa convinzione nasce il lavoro del gruppo consiliare IDV di Napoli presentato oggi, 18 luglio, nell'Antisala dei Baroni. Esso prospetta un'ipotesi di riorganizzazione che intende fornire dati certi e ragionate analisi quale piattaforma di riflessione e di confronto aperta a tutti gli stakeholder interni ed esterni all'Amministrazione e, dunque, rivolta all'intera città, sia alla sua attitudine ad esprimere in modo costruttivo e compiuto i propri bisogni, sia alla sua capacità di corrispondervi con adeguate risposte.

Sotto il profilo metodologico, l'indagine focalizza l'attenzione sulle risorse umane del Comune di Napoli, nella persuasione che sia proprio a partire da esse che dovrebbe essere pianificato e realizzato ogni processo di rinnovamento. Solo un'organizzazione condivisa, infatti, può svolgere efficacemente le funzioni assegnate; essa, pertanto, non può prescindere dal coinvolgimento dei dipendenti, intesi quali principali interpreti dei compiti che sono chiamati a svolgere per il raggiungimento dei fini istituzionali.

Nella parte iniziale dello studio, si individuano i caratteri statistici dei dipendenti (età, categoria, mansioni, competenze. etc.), si illustra la loro distribuzione numerica per macroaree e si evidenziano le macro-criticità.

Nelle successive fasi dell'indagine, l'interesse si sposta dalla realtà 'oggettiva' dei dati descrittivi alla realtà 'percepita' nell'esperienza dei dipendenti: la ricerca viene sviluppata sia attraverso la somministrazione di un questionario secondo il metodo dell'analisi a campione, sia mediante la convocazione di 'tavoli tematici' con i dipendenti di specifiche aree, invitati a segnalare e discutere le problematiche di ciascun settore.

Tra le principali criticità evidenziate dall'elaborazione dei dati:

1. la mancanza di una strategia di valorizzazione delle risorse umane basata sulla meritocrazia, agganciata ai «*curricula*» e alle capacità effettivamente dimostrate sul campo ed ai risultati;
2. l'inefficace coordinamento tra i vari comparti dell'organizzazione: «*la mano destra non sa cosa fa la mano sinistra*»;
3. l'inefficiente circolazione delle informazioni, sia per l'assenza o mancata applicazione di procedure standard e/o di appropriati mezzi di trasmissione, sia per un malinteso senso di competizione tra gli uffici.

Rispetto a tale situazione di fatto, l'istituzione di un "Ufficio del Personale" di riconosciuta autorevolezza riuscirebbe a motivare i dipendenti, a valorizzarne la professionalità, a gestire situazioni problematiche, ma soprattutto metterebbe l'organizzazione nelle condizioni di svolgere al meglio le proprie attività istituzionali. Si corrisponderebbe così alla duplice esigenza di introdurre un sistema di valorizzazione del personale e, nel contempo, di fissare adeguate procedure di controllo dei risultati.

Nel suo complesso, lo studio ha consentito di individuare, in alcuni casi, una ridondanza di servizi e personale rispetto alle mansioni assegnate e in altri casi, invece, una carenza di risorse umane.

In tale quadro si è profilata l'ipotesi di una riorganizzazione volta a razionalizzare progressivamente i principali processi «aziendali», secondo un percorso temporale variamente articolabile in diverse fasi, più o meno lunghe e più o meno complesse, sia in funzione alla consuetudine delle prassi consolidate, sia in rapporto all'urgenza delle necessità dell'Amministrazione, senza modificare la consistenza numerica complessiva del personale impiegato.

Rispetto a tale situazione, si propone l'accorpamento di servizi analoghi o complementari, nonché un loro eventuale trasferimento, con una riduzione delle macro-aree.

In ogni struttura si creano le matrici della comunicazione interna e funzionali. In questo documento si delineano solo le linee di primo grado di comunicazione e responsabilità le cui realizzazioni passano attraverso la creazione di alcuni nuovi servizi ritenuti strategici e l'attribuzione ed implementazione di funzioni per alcuni servizi già esistenti.

Allo stato attuale l'organizzazione del Comune di Napoli si compone di 219 servizi distribuiti tra:

1. 10 Direzioni centrali
2. 7 Dipartimenti Autonomi
3. 3 Servizi Autonomi
4. 10 Direzioni di municipalità

Per effetto della riorganizzazione il Comune di Napoli si compone di 147 servizi distribuiti tra:

1. 8 Direzioni centrali
2. 5 Dipartimenti Autonomi
3. 4 Servizi Autonomi
4. 10 Direzioni di municipalità

Luigi Esposito – Consigliere comunale IDV - Napoli

Napoli, 18 luglio 2012