

Fabrizio Sirica
Consigliere comunale PS
Locarno

Locarno, 15 ottobre 2019

Lodevole
Municipio di Locarno
Palazzo Marcacci
6600 Locarno

INTERROGAZIONE: COSA STA SUCCEDENDO NELLA GESTIONE DEL PERSONALE DELLA CITTÀ?

Gentili Sindaco e Municipali,

avvalendoci delle facoltà concesse dalla Legge (art. 65 LOC, art. 35 Regolamento Comunale della città di Locarno), presentiamo la seguente interrogazione relativa alla gestione del personale della città.

È recente la notizia che il Caposezione risorse umane ha rassegnato le dimissioni dal suo incarico per la città di Locarno.

Era soltanto marzo del 2017 quando l'esecutivo in una nota stampa si rallegrava per aver portato a Locarno una figura professionale di alto rilievo che "rappresenterà un notevole valore aggiunto per l'intera Amministrazione comunale e permetterà di sviluppare ulteriori e costruttive modalità operative e sinergie a beneficio di tutta la cittadinanza"(...) "Un obiettivo perseguibile attraverso la messa a punto di un'Amministrazione comunale moderna, efficace e funzionale, pronta a rispondere in maniera idonea alle continue nuove sfide poste dalla gestione della cosa pubblica."

Un'assunzione, quella del responsabile delle risorse umane, assolutamente necessaria se si pensa all'assenza nel Comune di una figura professionale e di adeguate risorse nell'ambito delle risorse umane, che aveva portato all'accumulo incontrollato di ore straordinarie, all'assenza di importanti strumenti gestionali, all'insufficienza di un'adeguata formazione continua e alle decisioni caso per caso con le conseguenti e inevitabili disparità di trattamento.

Non vogliamo entrare nella fattispecie delle ragioni della disdetta del responsabile delle Risorse umane, ma resta il fatto che per questo settore particolarmente sensibile si debba ora ricominciare da capo, perdendo conoscenze e esperienza maturate in questi due anni. Riteniamo che non si può che trarre un bilancio negativo della situazione e dirci preoccupati, soprattutto considerando che non è l'unica partenza in funzioni di alta responsabilità. Ricordiamo che negli ultimi mesi hanno dato la disdetta anche il Caposezione informatica e un ingegnere della stessa sezione, attivi entrambi per il Comune da circa quattro lustri. È indubbio quindi che la

loro partenza ha lasciato un vuoto di esperienza ventennale a dir poco difficile da colmare, il cui valore aggiunto per competenze, per memoria storica e conoscenza dei processi inevitabilmente verrà a mancare.

Inoltre, per alcuni mesi la Sezione Servizi Pubblici era sprovvista di un Caposezione, integrato nel Corpo Civici Pompieri. Quest'ultimo è stato sostituito solo a partire dal mese di ottobre da un nuovo Caposezione della neonata Sezione spazi urbani e sportivi.

Abbiamo anche preso atto di numerosi ulteriori cambiamenti all'ex Ufficio tecnico, come ad esempio la creazione della Sezione logistica e manutenzione. Al proposito facciamo notare che le informazioni giunte al CC riguardo alla riforma dell'amministrazione sono state sporadiche e insufficienti. Si pensi al fatto che importanti studi non sono nemmeno stati trasmessi nemmeno per conoscenza.

Inoltre, sembra esserci in atto una riorganizzazione della struttura di molti settori dell'Amministrazione, senza che questa sia supportata dal necessario adeguamento del Regolamento Organico dei Dipendenti comunali (ROD), il cui rinnovo è da anni in cantiere e la cui revisione era stata assicurata entro il 2015! Regolamento atteso anche per risolvere numerosi aspetti, non da ultimo una moderna denominazione delle funzioni con le relative classi salariali.

Più in generale rileviamo il permanere delle difficoltà nella gestione del personale dell'intera amministrazione.

Più precisamente:

- Le partenze rilevate negli ultimi tempi sembra che non siano state sostituite adeguatamente con personale di egual mansione, lasciando un vuoto nell'organizzazione operativa del lavoro, supplito con personale temporaneo, stagisti, programmi occupazionali per persone in disoccupazione, richiedenti di asilo e civilisti. Teniamo a sottolineare che queste figure dovrebbero essere assunte per progetti specifici, con lo scopo di inserirle o reintegrarle nella società o nel mondo del lavoro, tali scopi, dunque, mal si combinano con una sostituzione che sembra invece colmare una carenza strutturale di personale.
- In relazione al punto precedente, pare logico dedurre che una carenza di personale porti inevitabilmente i dipendenti a prestare ore straordinarie per sopperire alle mancanze di effettivo.
- Terzo punto, è quello dei concorsi. Il modus operandi attuale ci fa pensare che il personale in carica non venga valorizzato e sostituito da personale esterno. Così facendo, si perde la continuità di esperienza maturata negli anni e non vi è nemmeno la preoccupazione di far crescere dall'interno i futuri responsabili.

I positivi presupposti gettati poco più di due anni orsono per permettere di costruire un'Amministrazione in grado di rispondere adeguatamente alle esigenze, sembrano ormai dimenticati per una situazione nebulosa che getta incertezze sulle reali volontà del Municipio per la propria Amministrazione.

Tutto ciò pare incomprensibile e può essere letto come una malagestione della situazione, ci chiediamo se non crei malessere nel dipendente e conseguente aumento di rischi psico-sociali legati alla sfera lavorativa.

Fatta questa premessa chiediamo al Municipio:

Dimissioni caposezione risorse umane

1. Quali le prospettive nella ricerca della nuova figura di responsabile del personale? Quali sono i correttivi predisposti per questo settore per evitare il ripetersi di questa situazione?
2. Qual è l'intera dotazione di risorse nell'ambito della politica del personale (indicare le percentuali di impiego e indicare la funzione e le mansioni di ogni ruolo)?
3. Qual è il ruolo fattivo del segretario comunale nell'ambito della sezione risorse umane? Non crede il Municipio che, in un'amministrazione moderna, i compiti del segretario comunale vadano rivisti in favore di una più ampia autonomia di un capo della sezione risorse umane?

Gestione del personale

4. Come intende il Municipio arginare la fuga di dipendenti con molta esperienza, maturata negli anni?
5. Quante sono le ore straordinarie maturate (non ancora pagate, né recuperate) dal personale, dettagliate nei singoli settori? E quante di queste ore sono state maturate negli ultimi 2 anni?
6. Come sono state le ore supplementari accumulate nei recenti pensionamenti e prepensionamenti? Il municipio come prevede di far smaltire le ore straordinarie ancora in sospeso?
7. L'ammontare del numero di ore straordinarie, non giustificerebbe l'assunzione di nuovo personale, al fine di aumentare gli effettivi?
8. Quanti stagisti sono al momento attivi, e in che settore?
9. Quanti programmi occupazionali sono al momento attivi, e in che settore?
10. Quanti richiedenti di asilo sono al momento attivi, e in che settore?
11. Quanti civilisti sono al momento attivi, e in che settore?
12. A che punto è il progetto di rinnovo ed adeguamento del ROD dato per imminente nel 2014?
13. Rispondendo ad un'interpellanza di Mellini che chiedeva di avere accesso ai rapporti dell'IQ center riguardanti l'analisi del funzionamento dei vari dicasteri, datata 17.2.18, il Municipio asserisce che una volta concluse le analisi, avrebbe fornito un rapporto riassuntivo sui risultati e sulle misure organizzative che il Municipio intende intraprendere. Chiediamo pertanto: quali analisi sono ancora in corso (specificare)? Entro quando verrà messo a disposizione il rapporto riassuntivo sopracitato?

Nell'attesa di una risposta, porgo cordiali saluti.

Fabrizio Sirica (PS), primo firmatario

Pier Mellini (PS)

Damiano Selcioni (PS)

Paolo Tremante (PS)
Sabrina Ballabio Morinini (PS)
Pierluigi Zanchi (I Verdi)

Sabina Snozzi Groisman (PS)
Rosanna Camponovo (PS)
Simone Beltrame (PPD)