

INTERPELLANZA e relativa risposta del Municipio

(formalizzata e trattata nella seduta del Consiglio comunale del 9 marzo 2020)

I signori **Fabrizio Sirica e Pier Mellini** presentano la seguente interpellanza:

“Ore straordinarie presso l’Amministrazione comunale”

“Egregio signor Sindaco, signori Municipali,

avvalendoci delle facoltà concesse dalla Legge (art. 65 LOC, art. 35 Regolamento Comunale della città di Locarno), presentiamo la seguente interpellanza.

All’interrogazione di Sirica e cofirmatari “Cosa sta succedendo nella gestione del personale della Città” del 15 ottobre 2019 il Municipio ha risposto il 6 febbraio 2020. Nella risposta emergono aspetti preoccupanti che non possono soddisfare. Con la presente interpellanza intendiamo chiarire un paio di punti.

A Locarno le **ore straordinarie** hanno iniziato a essere fuori controllo e a essere oggetto di discussioni già dalla fine degli anni Novanta! Il Municipio informa che a fine 2019 le stesse sono quasi 42 mila (compresa una piccola parte di indennità per i festivi), per un debito occulto approssimativo di 2 milioni di franchi (in media 100 mila franchi all’anno, al netto delle operazioni di recupero fatte nel frattempo). Nel pieno della riforma amministrativa, negli ultimi due anni, il ritmo di accumulo delle ore è stato doppio: 10 mila ore corrispondono a un valore di mezzo milione per circa 5 impieghi a tempo pieno (2.5 per anno).

La risposta fornita dal Municipio secondo cui vanno elaborati “piani di rientro su più anni”, e“vanno resi più responsabili i capi servizio” una volta che dispongono “dei dati in tempo reale” ci lascia perplessi e dubbiosi. Sia perché la tendenza in 20 anni non è per niente migliorata, anzi, peggiorata, sia perché i prospettati piani di rientro non fanno che accentuare le disfunzioni organizzative. L’auspicio è che il Municipio chiarisca attraverso un resoconto completo entro fine legislatura tutte le ragioni per le quali dopo 20 esasperanti anni di discussioni vi è ancora un ampio accumulo di ore straordinarie all’interno dell’amministrazione cittadina, mentre il problema è stato risolto da tempo da molte altre amministrazioni pubbliche.

La recente **riforma dell’amministrazione**, contrariamente alla precedente del 2006, non ha fatto l’oggetto di alcun messaggio, anche se il costo è verosimilmente stato superiore. Problemi e obiettivi perseguiti non sono stati dibattuti pubblicamente. Per questo avevamo fatto richiesta di rendere accessibili i rapporti con le criticità e le proposte elaborate dal consulente esterno.

Un aspetto fondamentale per il buon funzionamento del Comune è quello della modalità di lavoro tra legislativo, esecutivo e amministrazione in ambito di **pianificazione e strategia**. Ritornando al dibattito scaturito nel 2006 la commissione del personale chiedeva l’adozione della conduzione per obiettivi (fondata su un processo di responsabilizzazione di tutti gli attori comunali coinvolti). Ricordava inoltre che il Municipio, essendo il punto di riferimento per l’amministrazione del Comune, il suo funzionamento avrebbe fatto pure lui della riforma.

Allora Municipio e Consiglio comunale avevano ritenuto superfluo questo procedere. A una quindicina di anni dalla proposta, si apprende con soddisfazione e anche un po’ d’amarezza per il tempo trascorso, che un lavoro a questo livello sia finalmente stato fatto.

Alla luce di queste intenzioni che condividiamo chiediamo:

1. Nel corso dell’attuale riforma amministrativa quali studi o prestazioni sono state richieste al consulente iQ center in merito alla pianificazione strategica, in particolare negli ambiti della conduzione per obiettivi, dell’elaborazione del Piano finanziario, dei rapporti tra il Municipio e Amministrazione e delle funzioni chiave in questi ambiti?
2. Non reputa il Municipio che queste analisi con le criticità e le proposte, riguardino le funzioni vitali del Comune indispensabili per l’adempimento dei compiti di un

interesse pubblico e che per trasparenza debbano essere rese pubbliche integralmente e non limitatamente a un riassunto di quanto recepito dal Municipio? “

A nome del Municipio risponde il sindaco Alain Scherrer:

“Domanda 1

In generale, i consulenti citati hanno svolto delle valutazioni che vertevano sull’analisi della struttura e dell’organizzazione dei Dicasteri, sull’analisi dei compiti e dei flussi di lavoro in un’ottica futura di ottimizzazione e sulla formulazione di una proposta di una nuova organizzazione dei sette Dicasteri (con la definizione di nuovi organigrammi). Quando le attività dei consulenti su questi aspetti sono terminate, è stato consegnato un documento comprensivo di una serie di indicazioni in relazione ai punti precedenti, a una valutazione delle risorse umane atte a garantire un’organizzazione maggiormente efficace dei servizi e alla stesura di obiettivi operativi per i vari Dicasteri (da non confondere e/o assimilare alla conduzione per obiettivi del personale; vedi più sotto questo aspetto). Alcuni spunti e riflessioni sono stati ripresi nell’ambito dell’elaborazione del Piano finanziario (capitolo 5). Va precisato che il documento citato è stato sviluppato dai consulenti in collaborazione con un gruppo tecnico interno all’amministrazione composto da alcuni alti funzionari.

Sostanzialmente dalle analisi citate è emersa una nuova logica funzionale con una diversa proposta organizzativa rispetto ad allora (rintracciabile nell’attuale organizzazione dei Dicasteri), con l’allestimento di nuovi organigrammi, la messa in evidenza dell’importanza delle conduzioni e delle sostituzioni (ad esempio in riferimento allo sviluppo della complementarietà e della intercambiabilità tra funzioni simili); per raggiungere questo risultato ogni singolo Dicastero è stato analizzato separatamente. Sotto il profilo strettamente legato alle funzioni, le analisi svolte hanno tra le altre cose concluso come vi fosse la necessità di dotarsi di un Capo sezione delle Risorse umane (misura implementata), di un Direttore supplementare per l’allora Ufficio tecnico (con una suddivisione in due Divisioni: Urbanistica e Infrastrutture/Logistica e Territorio) - misura anch’essa implementata – e l’inserimento di alcuni profili universitari con diverse funzioni (consulente accademico/giurista/coordinatore/ecc...) come effettivamente avvenuto. Anche la gestione per obiettivi relativa ai Dicasteri è stata implementata e aggiornata dal 2017 ad oggi, ed è tutt’ora in vigore.

In conclusione, rispondendo alla domanda si può quindi ritenere che le indicazioni dei consulenti abbiano individuato importanti aspetti strategici e organizzativi che sono poi stati traslati nella pratica e allo stesso modo individuate le funzioni chiave tramite le quali sono stati svolti dei potenziamenti sostanziali e operativi da tempo operativi presso l’amministrazione comunale. Allo stesso modo, il documento ha tracciato almeno a grandi linee quelli che sono stati definiti come grandi progetti o opzioni strategiche particolari, dalle quali anche in questo caso sono poi emerse delle scelte concrete: per non fare che un esempio basti citare le riflessioni sul concetto dell’ente autonomo comunale, da cui è scaturita la decisione di costituire un Ente autonomo per l’Istituto per anziani San Carlo (vedi Messaggio Municipale no.88).

Anche per quanto concerne alla conduzione per obiettivi legata al personale, con l’entrata in funzione della figura del Capo sezione delle risorse umane, è iniziata l’implementazione a fasi della gestione per obiettivi (MbO), con formazione dei quadri attraverso tre tornate di corsi (06.03.18 – 31.01.19 – 07.02.19). Nella prima fase sono stati coinvolti i direttori e i capi sezione, mentre nella seconda, attualmente in atto, sono stati coinvolti i quadri intermedi. Se lo si riterrà necessario, il prossimo passo sarà quello di estendere l’attuazione per tutti i collaboratori.

Domanda 2

Per quanto attiene alla seconda domanda, ed in particolare alla richiesta che le diverse analisi debbano essere rese pubbliche integralmente e non limitatamente a un riassunto l’Esecutivo ha già chiarito la fattispecie nelle risposte date in due precedenti atti parlamentari e più particolarmente in riferimento

all'Interpellanza del 23 maggio 2018 (Rapporti i-Q Center) e alla più recente Interrogazione del 15 ottobre 2019 (Cosa sta succedendo nella gestione del personale della città?).

Riprendendo gli atti citati, è già stato indicato che l'incaricato cantonale della protezione dei dati ha chiarito come non sia possibile trasmettere i rapporti citati poiché si fa riferimento tra le altre cose anche a valutazioni e considerazioni relative ai dipendenti che il Cantone ha precisato essere di esclusiva competenza e pertinenza del Municipio.

Si ribadisce che in caso contrario vi sarebbe violazione della Legge sulla protezione dei dati, del segreto d'ufficio, della LOC con i relativi aspetti penali che ne possono derivare. Come altresì già specificato sarà sviluppato un rapporto riassuntivo sui risultati e sulle misure organizzative intraprese (vedi risposta precedente).”

L'interpellante si dichiara soddisfatto ma attende comunque il rapporto conclusivo.