



Piazza Grande 18
Casella postale
6601 Locarno
Telefono 091 756 31 11
Fax 091 756 32 61
e-mail citta@locarno.ch

Ns. rif. 94/MG/if

Locarno, 6 febbraio 2020

Egregio Signor
Fabrizio Sirica
Via Franzoni 67
6600 Locarno-Solduno

Interrogazione 15 ottobre 2019 “Cosa sta succedendo nella gestione del personale della Città?”

Gentili Signore, Egregi Signori,

in riferimento all'interrogazione a margine, quale premessa generale, desideriamo precisare che ogni amministrazione pubblica deve regolarmente fare fronte al fenomeno chiamato *turnover*, ovvero una serie di partenze e arrivi che rientrano nel normale ciclo di mobilità delle collaboratrici e dei collaboratori, per svariati motivi e in misura più o meno marcata. La Città di Locarno non è esente da tale ordinario mutamento nel proprio organico, che possono effettivamente comportare qualche difficoltà nella sostituzione del personale, nel passaggio delle competenze, o nel mantenimento della regolare attività al servizio della popolazione, soprattutto se si tratta di risorse attive da diverso tempo o da figure che riuniscono una particolare competenza o svolgono da sole un'attività precisa per l'Ente pubblico, che con la loro assenza viene a mancare.

Nel caso delle partenze da voi menzionate nell'atto parlamentare – ovvero la partenza del Capo della Sezione delle risorse umane e quelle verificatesi presso il Centro Informatico Comunale – non riteniamo che si possano ricondurre ad una generale e diffusa situazione negativa, come pure che esse possano venir raggruppate per un generalizzato bilancio severo:

l'Amministrazione comunale conta 437 collaboratori, per cui mal si comprende che qualche partenza spalmata su due anni possa rappresentare una “fuga” proprio perché – come menzionato sopra – esse sono da ricondurre a singole scelte personali e particolari compiute dagli interessati in momenti diversi. In particolare, per quanto concerne le partenze al Centro Informatico Comunale (al proposito osserviamo che settimana scorsa sono giunte le dimissioni di un altro collaboratore del medesimo servizio che ha colto un'offerta lavorativa particolarmente interessante) possiamo dire che il servizio attualmente funziona bene, con diversi miglioramenti attestati da tutta l'Amministrazione malgrado le normali difficoltà dovute all'inserimento di due nuovi collaboratori di livello superiore. Se è vero che in talune specifiche posizioni nel settore dell'informatica si rende necessario un adeguamento dal punto di vista salariale già previsto nell'ambito dell'imminente revisione del ROD, il Municipio ritiene che anche quest'ultima partenza non muti quanto affermato sopra.

All'ex Ufficio tecnico invece, ora denominato Servizi del territorio, si è proceduto ad una riorganizzazione sulla base degli approfondimenti effettuati negli scorsi anni proprio per evitare qualsiasi improvvisazione che mettesse scompiglio in un settore dell'Amministrazione comunale di fondamentale importanza per la Città. Si è quindi deciso di suddividere questo importante settore in due Divisioni, la Divisione Urbanistica e Infrastrutture e la Divisione Logistica e Territorio. In quest'ultima sono pure state riviste le sezioni, che ora sono suddivise nel seguente modo: Sezione edilizia pubblica, Sezione logistica e manutenzione e Sezione Spazi Urbani e Sportivi. Come ogni cambiamento strutturale che comporta una serie di novità o di adattamenti per l'attività quotidiana di molte persone, sicuramente vi sono tuttora ampi margini di miglioramento, ma riteniamo che la nuova impostazione sia stata ponderata e seguita, apportando diversi miglioramenti.

In merito al ROD infine precisiamo che la revisione è praticamente terminata per quanto concerne gli aspetti normativi, mentre è ancora da stabilire la nuova classificazione delle funzioni e la scala salariale, le cui varianti sono oggetto di trattative tra il Municipio e i rappresentanti sindacali.

Nel merito delle domande poste rispondiamo come segue:

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?

Il Municipio ha prontamente messo a concorso la funzione di Capo sezione risorse umane ed ha proceduto alla nomina del nuovo responsabile, che entrerà in funzione il prossimo mese di marzo.

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)?

La sezione risorse umane è composta da un Capo sezione (impiegato al 100%), e da due segretarie amministrative/contabili attive al 50% ognuna. Vi sono poi dei funzionari che si occupano di risorse umane nei singoli servizi. In particolare al San Carlo si può stimare in un 100% il personale amministrativo dedicato alla gestione delle risorse umane. Un ulteriore 100% è dedicato a questo scopo nei rimanenti settori dell'amministrazione. Complessivamente si può pertanto valutare in 4 unità a tempo pieno il personale dedicato alla gestione risorse umane cui si aggiunge il responsabile degli apprendisti e della formazione continua attivo a tale scopo al 30%.

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?

La LOC prevede che il Segretario comunale sia il Capo del personale art. 137 LOC. Rivestendo egli pure la funzione di Direttore del Dicastero amministrazione generale e turismo, di cui la Sezione risorse umane fa parte, rispettando tale vincolo indicato dalle disposizioni in vigore il Segretario è pertanto il superiore diretto del Capo sezione risorse umane. Di seguito si elencano tuttavia una serie di informazioni e dati oggettivi dai quali si evince l'ampia autonomia del Capo sezione risorse umane.

- Come dimostrano le tabelle seguenti, la quasi totalità dei colloqui con il personale e dei relativi rapporti sono stati fatti dal Capo sezione (periodo 1.9.2017 – 30.9.2019)

Concorsi personale								
	Capo Sezione				Segretario Comunale			
2017	Concorsi	6	Colloqui	30	Concorsi	1	Colloqui	1
2018	Concorsi	37	Colloqui	128	Concorsi	7	Colloqui	32
2019	Concorsi	32	Colloqui	136	Concorsi	4	Colloqui	9
Totale		75 (87%)		294		12 (13%)		42

Il Segretario Comunale ha partecipato a concorsi per quadri (6) e personale direttamente subordinato (4), i rimanenti (2) su richiesta del Municipio.

Colloqui relativi al rapporto d'impiego (contenziosi, disciplinari, di conduzione, prospettazioni e disdette, gestione assenze)				
	Capo Sezione		Segretario Comunale	
2017	Colloqui	68	Colloqui	6
2018	Colloqui	66	Colloqui	3
2019	Colloqui	31	Colloqui	3
Totale		165 (93%)		12 (7%)

Colloqui vari (consulenze, pensionamenti anticipati, formazione, mediazione, diversi)				
	Capo Sezione		Segretario Comunale	
2017	Colloqui	14	Colloqui	24
2018	Colloqui	80	Colloqui	15
2019	Colloqui	64	Colloqui	14
Totale		158 (75%)		53 (25%)

Rapporti al Municipio concernenti il personale				
	Capo Sezione		Segretario Comunale	
2017-2019	Rapporti	236	Rapporti	16
Totale		236 (94%)		16 (6%)

- Il Capo sezione ha operato in piena autonomia, dopo discussione con i competenti direttori di servizio, ad esempio nelle modifiche dei piani orari delle collaboratrici del personale ausiliario e alberghiero di pulizia.
- Il Capo sezione ha pure impostato in piena autonomia l'organizzazione del lavoro all'interno della Sezione e gli orari di presenza nell'ufficio e di ricezione dei collaboratori.

Il Municipio non ritiene pertanto che il Capo Sezione non abbia sufficiente autonomia e osserva nel contempo che le competenze tecniche e giuridiche del Segretario comunale nell'ambito delle risorse umane siano state utilizzate in maniera sporadica per risolvere situazioni puntuali quali ad esempio:

- Garanzia di parità di trattamento
- Ricerca di soluzioni giuridiche per una corretta applicazione della legge a seguito di imprecisioni
- Gestione degli apprendisti a seguito di una precisa richiesta da parte della Divisione della formazione professionale
- Resoconto dell'andamento delle ore dei collaboratori.
- Controllo trasversale delle presenze del personale
- Audizione di quadri e impiego del formulario con punteggio per tutti i concorsi
- Tutela dei funzionari, anche dirigenti, in situazioni delicate

Gestione del personale

4. Come intende il Municipio arginare la fuga di dipendenti con molta esperienza, maturata negli anni?

Come detto in entrata, non riteniamo che vi sia alcun fenomeno di fuga di dipendenti: le partenze avvenute di recente in seno all'amministrazione comunale rientrano nel normale ciclo di mobilità dei collaboratori di un'amministrazione pubblica.

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?

A fine ottobre 2019 la situazione era la seguente, precisato che le ore maturate negli ultimi due anni sono comprese nel montante globale. È bene precisare che nel conteggio è inclusa la maggiorazione oraria in caso di lavoro notturno o festivo per le classi salariali fino alla 14.

SEDE / REPARTO	MONTE ORE GLOBALE	DI CUI MATURATE NEGLI ULTIMI DUE ANNI
020 CANCELLERIA	2'434	599
025 UFFICIO CONTROLLO ABITANTI	57	33
030 SERVIZIO DEL CONTENZIOSO	1'309	549
050 TUTORIA	1'406	23
080 TURISMO E MANIFESTAZIONI VARIE	756	-155
100 CORPO POLIZIA	6'396	1'751
110 CORPO CIVICI POMPIERI	159	40
210 SCUOLE ELEMENTARI	2'642	666
300 AMMINISTRAZIONE E PROMOZIONE CULTURALE	703	-405
310 CASTELLO VISCONTEO E CASORELLA	2'181	791
315 ARCHIVIO STORICO E AMMINISTRATIVO	186	57
400 AMMINISTRAZIONE E PROMOZIONE ATTIVITA	67	-11
500 UFFICIO DI PREVIDENZA SOCIALE	884	-386
505 UFFICIO CONCILIAZIONE	480	90
520 ISTITUTI COMUNALI PER ANZIANI	3'230	1'428
570 NIDO INFANZIA	1'430	665
600 UT - AMMINISTRAZIONE E DIREZIONE	4'015	346
601 UT - SEZIONE SERVIZI PUBBLICI	111	3
603 UT - PROGETTAZIONE OPERE GENIO CIVILE	436	129
605 MANUTENZIONE DELLE STRADE	969	381
606 MANUTENZIONE STRADA MONTI-BRE	315	196
610 AZIENDE MUNICIPALIZZATE	1'622	490
620 MANUTENZIONE CIMITERI E SERVIZI FUNERARI	-3	-147
625 OFFICINA E MAGAZZINI COMUNALI	296	108
635 PULIZIA DELLA CITTA	1'576	650
640 SERVIZIO RACCOLTA E DISTRIBUZIONE RIFIUTI	1'680	697
670 PIANIFICAZIONE LICENZE EDILIZIE E AMBIENT	1'344	-82
680 PROGETTAZIONE COSTRUZIONI EDILI	1'216	345
690 MANUTENZIONE STABILI AMMINISTR. E DIVERSI	767	274
922 SERVIZI FINANZIARI	1'727	339
996 CENTRO INFORMATICO	1'487	829
Totale	41'877	10'290

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?

Il Municipio ha incaricato la Sezione risorse umane di pianificare con i funzionari che avevano un numero rilevante di ore supplementari un piano di rientro su più anni. Per quanto concerne invece i pensionamenti, la regola prevede che se vi sono ancora ore

supplementari vengano recuperate prima del pensionamento beneficiando di giorni di libero.

7. L'ammontare del numero di ore straordinarie, non giustificherebbe l'assunzione di nuovo personale, al fine di aumentare gli effettivi?

Prima di procedere con un aumento di organico l'esecutivo vuole migliorare la gestione delle ore supplementari, rendendo più responsabili i capi servizio. Questo implica però che il funzionari dirigenti dispongano dei dati in tempo reale per poter intervenire: purtroppo il ritardo nell'implementazione del nuovo programma di gestione delle risorse umane non permette ancora di disporre di questi dati.

Un altro elemento che riveste particolare importanza nell'accumulo di ore straordinarie è il supplemento orario del 50% in caso di lavoro durante i giorni festivi e le notti. Il Municipio sta discutendo con i partner sociali, nell'ambito della modifica del ROD, affinché si adotti un sistema simile al Cantone. In caso di lavoro notturno o festivo, al dipendente verrebbe riconosciuto un compenso finanziario e non vi sarebbe più il supplemento orario. Questo farebbe diminuire in maniera molto rilevante il conteggio delle ore supplementari che vengono accumulate ogni anno.

Il Municipio ritiene pertanto che vadano dapprima attuate queste due misure e poi fatta una verifica della situazione prima di procedere con misure generalizzate di aumento delle unità.

In casi puntuali il Municipio ha comunque già provveduto a dei potenziamenti di personale.

8. Quanti stagisti sono al momento attivi, e in che settore?

11 stagisti settore cure presso il San Carlo

1 stagista presso i servizi sociali

3 stagista per stage prescolastico SUPSI presso il nido dell'infanzia

1 stagista OSA 2° anno presso il nido dell'infanzia

2 stagista OSA 3° anno presso il nido dell'infanzia

1 stagista SUPSI 2° anno presso il nido dell'infanzia

1 stagista presso divisione logistica e territorio (per digitalizzazione cimitero)

1 stagista presso amministrazione (52 settimane) per il conseguimento dell'AFC con maturità professionale commerciale

1 stagista presso PolCom (52 settimane) per il conseguimento dell'AFC con maturità professionale commerciale

1 stagista prescolastico SUPSI presso il Centro Giovani.

9. Quanti programmi occupazionali sono al momento attivi, e in che settore?

Nel 2019 sono stati attivi presso la Città, in periodi alterni, 21 programmi occupazionali.

Attualmente sono attivi (novembre 2019) 7 programmi:

- 2 presso i servizi culturali
- 1 presso servizio alberghiero al San Carlo
- 1 presso la sezione risorse umane
- 1 presso il servizio controllo abitanti
- 2 presso il servizio manifestazioni

10. Quanti richiedenti di asilo sono al momento attivi, e in che settore?

Nel 2019 sono stati attivi presso la Città, in periodi alterni, 4 richiedenti l'asilo presso il servizio parchi e giardini.

11. Quanti civilisti sono al momento attivi, e in che settore?

Un civilista al Nido e 11 al San Carlo per una dotazione mediana annua di 2.5 unità.

12. A che punto è il progetto di rinnovo ed adeguamento del ROD dato per imminente nel 2014?

Il progetto di sviluppo del ROD è stato posticipato rispetto alla data indicata poiché si è prima atteso che fosse operativa la riorganizzazione dell'Amministrazione *de facto* operativa dal 2017 in generale, e con l'entrata in funzione di alcuni importanti figure professionali - risorse umane, nuovo direttore di una Divisione dell'ex-Ufficio tecnico comunale - fine 2017, e altre nei vari settori e con diverse responsabilità nel corso del biennio 2018-2019. Vari incontri con i partner sociali nel corso del 2018-2019 hanno permesso di arrivare oggi ad una versione pressoché definitiva e condivisa del ROD, con anche l'inclusione nello stesso di tutta una serie di specifiche richieste dalla Sezione degli Enti locali cantonale e più di recente anche dall'Incaricato della protezione dei dati a beneficio della protezione dei dipendenti comunali. Sono previsti a breve incontri con i partner sociali per la condivisione della nuova classe stipendi prima che il progetto sia definitivamente terminato.

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?

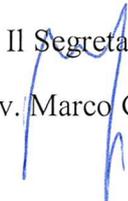
Per quanto attiene all'accesso ai Rapporti dell'IQ-Center nella risposta all'interpellanza da lei citata era già stato indicato che l'incaricato cantonale della protezione dei dati aveva chiarito come non fosse possibile trasmettere i rapporti citati; questo trova conferma anche nella risposta data al quesito posto nella domanda precedente sul ROD, dove appunto è stato necessario inserire un intero nuovo titolo "*Protezione dei dati dei dipendenti comunali*" proprio per dare delle garanzie ai nostri collaboratori su tutta una serie di dati/fattispecie relative alla loro persona. Per quanto attiene al rapporto riassuntivo, con la riorganizzazione dell'Amministrazione e l'assunzione di importanti figure professionali da un lato, il potenziamento di vari settori dell'Amministrazione stessa dall'altro, così come la gestione per obiettivi a livello di Dicasteri e a livello di singolo collaboratore, gran parte delle criticità e delle proposte fatte dai consulenti sono state risolte, rispettivamente implementate. Il rapporto finale è previsto per la fine della legislatura, in modo da poter fare un bilancio riassuntivo coerente con le scelte dell'Esecutivo.

Il tempo impiegato per la risposta da parte di tutti i funzionari coinvolti ammonta complessivamente a 16 ore lavorative.

Con la massima stima.


Il Sindaco:
ing. Alain Scherrer

Per il Municipio


Il Segretario:
avv. Marco Gerosa

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)