



Dicastero amministrazione generale

Servizi centrali
Cancelleria comunale
Casella postale 2120
6501 Bellinzona

T +41 (0) 58 203 10 00
F +41 (0) 58 203 10 20
E-mail: cancelleria@bellinzona.ch

INTERPELLANZA 1/2017 “PERSONALE DEL NUOVO COMUNE” DI LUIGI CALANCA

Fa stato la versione pronunciata durante la seduta del Consiglio comunale

Prima di rispondere alle domande puntuali dell'interpellante va detto che – evidentemente – una parte importante dei lavori preparatori del progetto aggregativo hanno riguardato il personale. Le collaboratrici e i collaboratori dei 13 Comuni con funzione dirigente sono stati sottoposti ad assessment da una ditta specializzata, mentre tutti gli altri funzionari sono stati consultati per definirne competenze e prospettive di impiego nella nuova organizzazione comunale. Le proposte di attribuzione a nuova funzione emerse sono poi state sottoposte al nuovo Municipio che nel frattempo le ha fatte proprie. L'attribuzione definitiva a nuova funzione, dirigente e non, potrà avvenire in ogni caso solo una volta entrato in vigore il nuovo Regolamento organico dei dipendenti. Fino ad allora rimarranno infatti in vigore i regolamenti organici dei dipendenti dei vecchi Comuni.

Nell'ambito dell'analisi fatta in fase di preparazione dell'aggregazione si è pure constatato come per poche e precise funzioni all'interno dei 13 Comuni non vi erano i profili adatti. Si tratta più specificatamente del responsabile delle risorse umane e del responsabile del settore foreste. Inoltre per altri settori di attività – ambito giuridico e tecnico – il personale a disposizione non era sufficiente per far fronte alle esigenze del nuovo Comune. Va detto che in questi casi in molti dei 13 Comuni queste attività venivano svolte con mandati esterni e non con personale alle dipendenze del Comune. Ciò nel nuovo Comune non potrà più essere possibile, proprio per potere razionalizzare le risorse a disposizione (un mandato esterno ha un costo decisamente maggiore rispetto allo stesso compito svolto da un funzionario dell'amministrazione) e per poter offrire all'utenza un servizio uguale in tutto il comprensorio del nuovo Comune. Per questi motivi la Direzione politica dei 13 sindaci ha deciso di sottoporre al Municipio della vecchia Città di Bellinzona la proposta di pubblicare anticipatamente alcuni bandi di concorso mirati (responsabile delle risorse umane, responsabile del settore foreste, ingegnere civile, tecnico del settore opere pubbliche e giurista), lasciando poi al nuovo Municipio il compito di selezionare i candidati e, se del caso, procedere alle nomine.

Veniamo alle domande puntuali dell'interpellante.

1. Visto che i segretari comunali esercitano secondo la LOC anche la funzione di capo del personale è possibile che tra i 13 segretari comunali non ci fosse una figura in possesso dei requisiti necessari (magari con un'opportuna formazione) in grado di assumere la funzione di capo delle risorse umane?

Come detto tutti i funzionari dirigenti, segretari comunali e vicesegretari comunali compresi, sono stati sottoposti ad assessment da una ditta specializzata in gestione del personale. Dall'analisi è emerso che nessuno di loro, per competenze e formazione, ma anche per idoneità personale, avrebbe avuto la capacità di assumere questa delicata funzione in un Comune, lo ricordiamo, che ha alle proprie dipendenze circa 1400 persone, pari a circa 1000 unità di lavoro a tempo pieno. Un conto è, infatti, fare il capo del personale in una struttura con poche unità o al massimo poche decine di collaboratori, un altro in un'organizzazione delle dimensioni della nuova Città di Bellinzona. Un'amministrazione paragonabile a quella di una media-grande azienda che si ritiene necessita, accanto al segretario comunale che per legge svolge la funzione di capo del personale, di un professionista con le adeguate competenze, responsabile del settore, con il compito, oltre che di gestione ordinaria dei collaboratori, di formazione e sviluppo, gestione di conflitti, valutazione delle competenze e delle prestazioni, ecc..

2. Come si conciliano le assicurazioni che l'aggregazione avrebbe comportato un'ottimizzazione nell'utilizzo delle risorse con tutte le nuove assunzioni decise o da decidere?

L'ottimizzazione delle risorse passa anche attraverso l'assunzione all'interno dell'organizzazione di compiti precedentemente svolti con mandati esterni a costi da professionisti esterni. Va anche sottolineato che l'obiettivo che ci si è posti in fase di preparazione dell'aggregazione e che il nuovo Municipio ribadisce è quello di non aumentare i costi complessivi di gestione dell'Amministrazione comunale rispetto alla situazione precedente dei 13 Comuni. Anzi, nel limite del possibile si tratta di ottimizzare le risorse. Ciò non toglie che alcune, puntuali, assunzioni debbano essere effettuate per garantire l'operatività del Comune. Senza dimenticare che una quarantina di collaboratrici e collaboratori a breve termine potrebbe chiedere di essere messo al beneficio del pensionamento. E ciò, oltre alla normale fluttuazione di personale, garantirà il necessario margine di manovra per rafforzare quei settori di attività, in particolare tecnici, dove si registra una mancanza di profili adeguati.

3. Circolano voci che il gruppo incaricato di gestire l'aggregazione avrebbe quantificato ad una trentina le unità di personale da assumere in funzione dell'aggregazione. Anche se trovo tale cifra assolutamente poco credibile, il Municipio è in grado di dare assicurazioni sul numero di nuove assunzioni previste?

Nell'ambito dei lavori di preparazione dell'aggregazione si è fatta una valutazione, settore per settore, dell'organizzazione ideale a medio termine per garantire il funzionamento a regime del nuovo Comune. Da questa analisi è emerso che su un totale di 1400 dipendenti, pari a circa 100 unità di lavoro a tempo pieno, mancherebbero 30 profili specialistici, pari al 2,2% dei dipendenti totali. Una cifra assolutamente plausibile e presente in molte organizzazioni aziendali. Ciò non significa però che il Municipio intende procedere immediatamente a 30 nuove assunzioni. Le nuove assunzioni si limiteranno alle funzioni strettamente indispensabili per garantire l'operatività del nuovo Comune. Poi, sfruttando il normale flusso del personale e i prevedibili pensionamenti, si

procederà a un riassetto dell'organico, cercando di coprire le posizioni attualmente scoperte.

4. Cosa è previsto per il personale che attualmente lavora con statuto di avventizio o di personale incaricato? È previsto pure il loro consolidamento dell'impiego?

Il personale in organico si suddivide in personale nominato e personale incaricato. Per queste collaboratrici e collaboratori il progetto aggregativo e il decreto del Gran consiglio sull'aggregazione prevede la riassunzione nel nuovo Comune con l'ultimo salario percepito nel precedente Comune. In caso di scadenza di incarico si valuterà caso per caso se proseguire il rapporto di lavoro, a dipendenza delle necessità. I costi, anche per il personale incaricato, sono del resto contemplati nel progetto aggregativo e fanno parte della massa salariale dei vecchi 13 Comuni. Per quanto riguarda il personale avventizio, chiamato ad operare su richiesta, con pagamento delle prestazioni ad ore, si valuterà caso per caso, come avveniva nei precedenti Comuni. Questa tipologia di personale, a differenza di quello nominato o incaricato, non fa del resto parte dell'organico fisso dei vecchi Comuni e del nuovo Comune.

Con la presente risposta si ritiene di aver evaso tutti i quesiti posti dagli interpellanti.