

34/2024

Lodevole
Municipio di Bellinzona
Piazza Nosetto
6500 Bellinzona

INTERPELLANZA

SCUOLE COMUNALI: QUANDO L'ADDIZIONE SI INSEGNA SOMMANDO I DIRETTORI (*)

La scuola è un tema caro e soprattutto sensibile per le famiglie: i motivi sono ovvi e scontati, inutile dilungarsi. In parallelo, mettere in dubbio l'organizzazione scolastica sembra sempre inopportuno e si viene immediatamente tacciati di essere insensibili verso allievi, docenti e istruzione pubblica in generale. Insomma, a seconda dell'angolazione da cui si guarda la situazione, le strumentalizzazioni sono facili.

In questa sede non è nostra intenzione fornire giudizi o suggerimenti su aspetti didattici. Desideriamo per contro esprimere un parere politico sulla dinamica dell'organizzazione amministrativa scolastica cittadina di questi ultimi anni.

Ribadiamo che l'importanza della scuola non è sicuramente messa in discussione; ad esserlo è bensì la sua gestione, soprattutto in un periodo in cui, con preventivo 2025 alla mano, è confermato come le spese aumentano e non sempre il controllo delle medesime sembra funzionare.

Nel caso specifico, infatti, ad attirare la nostra attenzione (sebbene il concorso sia già in atto), è il fatto che questa nuova posizione comporterà per la Città un ulteriore aumento di costi.

Come ribadito in precedenza, non ci permettiamo di commentare se la scelta di assumere un direttore generale sia adeguata o meno; ci permettiamo però di evidenziare un aspetto importante riguardo al contesto in cui l'assunzione andrebbe ad inserirsi.

Del resto è risaputo che in Municipio non vi fosse unanimità sull'opportunità di pubblicare tale concorso, spesso posticipato in passato per motivi finanziari e stranamente riattivato ora in parallelo al peggior preventivo della Città. Siamo un po' confusi!

Il motivo è semplice: il numero di collaboratori con ruoli dirigenziali all'interno delle direzioni d'area è cresciuto nel corso degli anni in maniera importante e senza giustificazioni apparenti. Al momento dell'aggregazione (2017) vi era una direttrice generale con delle realtà molto differenti tra loro nei comuni oggi divenuti quartieri. Dopo l'aggregazione sono stati nominati 6 direttori d'area al 50%, tra cui la precedente direttrice generale, che assunse anche il ruolo di referente per il Municipio. Con il trascorre del tempo la struttura è stata nuovamente modificata con il passaggio dei 6 direttori d'area ad una percentuale lavorativa dal 50% al 100% e con l'aggiunta di 6 vicedirettori d'area al 50%.

In termini di risorse umane si è dunque passati da 3 unità al 100% a 9 unità al 100% e con la nomina auspicata di un nuovo direttore generale si raggiungeranno le 10 unità al 100%. Ognuna delle 6 aree avrà quindi un direttore al 100%, un vicedirettore al 50% e nel contempo l'organizzazione potrà contare su un direttore generale al 100%. Lasciamo al lettore il calcolo del totale stipendi.

In conclusione, ci chiediamo se non sia possibile un'altra soluzione organizzativa, rivedendo alcuni ruoli ed evitando anche delle sovrapposizioni.

Ci permettiamo quindi di chiedere su quali basi si giustifica questo aumento sostanzioso di risorse umane.

1. Nel corso degli anni la struttura organizzativa delle scuole comunali è sostanzialmente cambiata più volte a livello di dirigenti (direttori generali, direttori di area, vicedirettori). Chiediamo al Municipio di dettagliare come è evoluta la situazione negli ultimi sette anni sia in organizzazione sia in risorse.

2. Rispetto agli scorsi anni si è passati da 3 unità a 9 unità (10 con quella prevista del direttore generale) in ruoli dirigenziali. Come giustifica il Municipio una crescita così marcata?
3. Il Municipio non ritiene che l'organizzazione attuale (con la possibilità di ridefinire ruoli e modalità) possa sopperire alla funzione di direttore generale? In caso contrario, se la figura di direttore generale è reputata indispensabile è possibile ridimensionare le percentuali lavorative di direttori e vicedirettori d'area? *(Si ricorda che l'ultima direttrice generale ha lavorato con mezza unità presente in ogni area, mentre oggi si parla di un direttore d'area al 100% e di un vicedirettore d'area al 50%).*
4. Oltre alla Direzione d'area, come è composto e si è sviluppato l'ufficio amministrativo delle Scuole comunali che supporta già tutte le Direzioni?
5. Esistono i mansionari di tutte le funzioni indicate (direttore generale, direttori d'area, vicedirettori d'area e del personale amministrativo)?
6. Perché un discorso di contenimento della spesa non è stato considerato? Perché certe posizioni non sono state riviste al ribasso in ragione di alcuni cambiamenti intervenuti? (vedasi ad esempio la diminuzione osservata nel doposcuola, ...)
7. L'aggregazione non doveva portare a un'ottimizzazione e a un contenimento delle risorse umane?
8. Quanti sono gli allievi per singola area (suddivisi in SE e SI) quest'anno? Quale l'evoluzione negli ultimi sette anni (suddivisa per anni)?
9. La struttura organizzativa che si vuole proporre è in linea con l'andamento negli altri grossi centri del Cantone? Anche altrove esistono le funzioni di direttori generali, direttori d'area e vicedirettori d'area?
10. Esistono vincoli a livello cantonale sull'organizzazione della struttura scolastica?

(*)

Senza voler mancare di rispetto a nessuno, le funzioni sono indicate per comodità solo al maschile

Ringraziamo per l'attenzione.

Gruppo Lega dei Ticinesi

Bellinzona, 9 novembre 2024