



MUNICIPIO

Lugano, 6 luglio 2015/AS/SP/eq
centro inf.: 101.0 / 107.0

ris. mun.: 02/07/2015

Posta A

Onorevoli Signore e Signori

- . Sara Beretta-Piccoli
- . Maddalena Ermotti-Lepori
- . Simonetta Perucchi Borsa
- . Francesco Beltraminelli
- . Lorenzo Beretta-Piccoli
- . Lorenzo Jelmini
- . Michele Malfanti
- . Angelo Petralli
- . Michel Tricarico

rispettivi indirizzi

Oggetto: interrogazione no. 704 - "Gestione del personale della Città di Lugano: a che punto siamo?"

Onorevoli Signore e Signori,

in riferimento alla Vostra interrogazione in oggetto, del 5 maggio 2015, rispondiamo qui di seguito puntualmente alle domande poste.

1. *Ad oggi, quante sono le persone impiegate dalla Città di Lugano? Quante sono al beneficio della nomina o di un contratto a tempo indeterminato? Quanti dipendenti hanno contratto a tempo determinato e in quali settori sono impiegati? Quanti sono i giovani in formazione?*

Le persone (teste) a oggi impiegate dalla Città di Lugano sono 2'217, di cui 142 in formazione e 8 occupate nell'ambito di programmi occupazionali di attività di utilità pubblica (AUP). Dei 2'067 dipendenti (esclusi quelli in formazione e le AUP) 1'794 hanno un contratto di nomina o a tempo indeterminato (87%) e 273 (13%) hanno un incarico a tempo determinato. I collaboratori con impiego a tempo determinato sono occupati nei seguenti Dicasteri dell'Amministrazione comunale: Amministrazione generale (20), Attività Culturali (11), Attività Sociali (23), Educazione (118), Polizia (15), Servizi Urbani (16), Sport (28), Turismo, Eventi e Congressi (27), Finanze (3), Pompieri (7), Edilizia Pubblica e genio Civile (3), Pianificazione, Ambiente e Mobilità (2).

2. *Tenuto conto che riteniamo importante il ruolo della Città nel sostegno ai giovani in formazione, chiediamo se il Municipio intende ribadire il suo impegno su questo fronte o se questo settore verrà toccato dai provvedimenti di risparmio e se sì in quale misura*

Il Municipio ribadisce il proprio impegno sul fronte del sostegno ai giovani in formazione e meglio il mantenimento di un'adeguata promozione, presso l'Amministrazione comunale, di apprendistati/tirocini, stages necessari per l'ottenimento della maturità professionale e praticantati/stages nelle professioni sociosanitarie e paramediche.

Per quanto attiene agli apprendistati segnaliamo come al 31 dicembre 2014 (ultimo consuntivo) presso la nostra Amministrazione comunale fossero occupati 85 apprendisti (corrispondenti al 6% delle unità di personale dipendente/docenti esclusi). A titolo comparativo alla medesima data l'Amministrazione cantonale impiegava 102 apprendisti (corrispondenti al 2.2% delle unità di personale dipendente/docenti esclusi). Questi dati, che non necessitano di spiegazioni, sono indicativi dell'attenzione e sensibilità che riserviamo ai giovani in formazione.

Anche per l'anno scolastico 2015/2016 si agirà di conseguenza secondo uno spirito di apertura e sensibilità a concreto sostegno della formazione dei giovani.

3. *Tenuto conto che non si intende procedere con licenziamenti, ha previsto il Municipio un piano sociale in grado di rendere possibili misure quali i pensionamenti anticipati, riduzioni volontarie del tempo di lavoro o l'incremento del lavoro a tempo parziale per chi fosse interessato?*

Il Municipio ha previsto, già a decorrere dal preventivo 2014, un apposito importo per incentivi mirati finalizzati a favorire il pensionamento anticipato per limiti di età (dipendenti dai 60 anni la cui posizione non viene sostituita). Per quanto attiene alle riduzioni volontarie del tempo di lavoro e più in generale al lavoro a tempo parziale, si informa che si tratta di modalità di impiego già presenti e ben radicate presso l'Amministrazione comunale che, nel rispetto delle necessità di servizio, vengono accolte con favore.

4. *È vero che il Municipio ha già adottato un blocco del personale? Lo stesso viene applicato in modo rigoroso e in tutti i dicasteri? Come intende agire il Municipio a livello organizzativo con i posti che verranno liberati da possibili e future partenze?*

Il Municipio ha disposto un blocco controllato delle assunzioni/potenziamento dell'organico dei Servizi. Prima di procedere all'avvicendamento di una posizione vacante si effettua, unitamente ai Responsabili del Servizio un approfondimento delle necessità, verificando avantutto la possibilità di adottare correttivi organizzativi che permettano di contenere l'organico del personale. Solo quando si è confrontati con l'impossibilità di rinunciare alla posizione liberata ed è necessaria l'assegnazione di una risorsa sostitutiva di personale, dove fattibile si procede tramite mobilità interna e se questa possibilità non è data si ricorre alla ricerca di personale esterno all'Amministrazione comunale.

5. *Non ritiene il Municipio che si possa incrementare la mobilità professionale nell'occupazione dei posti vacanti, mettendo in atto misure di sostegno alla formazione che permettano di colmare eventuali lacune nelle conoscenze professionali?*

Come già anticipato nella precedente risposta, quando vi sono i presupposti, le condizioni, l'idoneità e la sostenibilità il Municipio favorisce di principio la mobilità interna tramite trasferimenti diretti e/o concorsi interni. La mobilità interna viene di regola promossa in base alle richieste di trasferimento presentate dal personale, alle necessità di coprire posizioni vacanti e a copertura dei bisogni, anche temporanei, derivanti dai picchi di attività.

A dipendenza della situazione che si presenta non si può prescindere dall'adozione delle più confacenti misure di formazione necessarie per assumere il nuovo incarico.



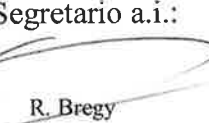
6. *Il Municipio ha analizzato la situazione occupazionale di altre città svizzere simili per grandezza e impiegati a quella di Lugano? Quali osservazioni trarre da questo confronto a livello di personale impiegato (quadri dirigenti, amministrazione, servizi, ecc.)?*

L'Esecutivo, già lo scorso anno e tramite i propri Servizi, ha approfondito la possibilità di effettuare un benchmarking della pianta organica del personale con altre Città svizzere confrontabili per numero di abitanti con Lugano. Sono pertanto stati richiesti i dati necessari a un confronto alle Città di Lucerna e San Gallo, le due realtà che per numero di abitanti sono più vicine a Lugano. Esaminati i dati ricevuti al fine di valutare affinità e differenze tra le piante organiche di queste Città e la nostra, è emersa l'inattendibilità di un confronto. Infatti le competenze, i compiti e prestazioni fornite, il raggio d'azione, l'organizzazione del lavoro e la struttura dei Dicasteri hanno peculiarità proprie da Città a Città e tengono conto degli obiettivi e risultati che ogni entità si prefigge. Per esempio si è rilevato come Lucerna non disponesse del Corpo Comunale di Polizia (di competenza cantonale), la piscina coperta e gli stabilimenti balneari appartenessero a una società anonima esterna e come anche i musei (a eccezione del Richard-Wagner-Museum) fossero enti autonomi o sottoposti al Cantone. Lugano per contro ha tutte queste attività all'interno della propria Amministrazione comunale.

A titolo informativo si segnala che l'evasione della presente interrogazione ha comportato un onere lavorativo di cinque ore.

Ci è grata l'occasione per porgerVi, Onorevoli Signore e Signori, l'espressione dei nostri migliori saluti.

PER IL MUNICIPIO

Il Sindaco:   Segretario a.i.: 

Avv. M. Borradori R. Bregy

C.p.c.:

- . Consiglio Comunale
- . Municipio
- . Vicesegretario Generale
- . Servizio del Personale