

## **Christian Paglia, Municipale PLR di Bellinzona**

In questi periodi di congiuntura negativa e in vicinanza alle elezioni comunali, alcuni gruppi politici non metterebbero mano ai regolamenti del personale del settore pubblico. Lo scopo delle modifiche che si stanno proponendo, che rientrano nell'ambito della nuova amministrazione comunale (NAC), rimane quello di migliorare la flessibilità e l'efficienza. Efficienza non nel senso di rendimento, come inteso nel settore "privato", ma nell'ottica di ottimizzare la qualità dell'ambiente di lavoro, e soprattutto di agevolare il servizio ai cittadini. Elemento importante della riorganizzazione risulta essere l'introduzione di colloqui di qualifica. Questi ultimi permettono un confronto reciproco fra superiori e dipendenti e uno scambio diretto di opinioni. In questo modo i dirigenti non saranno "costretti" dai regolamenti a premiare collaboratori che non svolgono i loro compiti minimi durante un arco di tempo (cioè il demerito). E questo è ben diverso dalla meritocrazia, bocciata tra l'altro dai ticinesi durante una recente votazione popolare.

Una maggiore chiarezza delle funzioni e dei compiti, nonché il loro mantenimento oltre i periodi di legislatura dei 4 anni, migliora inoltre la programmazione delle attività, a vantaggio di tutti.

La formazione del personale a contatto con la cittadinanza, rappresenta anche un fattore molto positivo che sprona la motivazione generale.

I cambiamenti che si desiderano proporre mantengono praticamente inalterati gli aspetti sociali presenti nelle direttive attuali. Soltanto dove vengono versate delle indennità di disdetta, il nuovo regolamento eliminerà i pagamenti nei casi di colpe gravi da parte dei dipendenti.

Il nuovo regolamento organico dei dipendenti (ROD) permetterà anche una certa diminuzione di spese, anche se non deve essere inteso come uno strumento diretto di gestione delle finanze. Questa deve essere svolta con investimenti equilibrati.

Il ROD, che contempla ancora una rigida classificazione delle funzioni in base a non sempre attuali figure professionali, necessitava da tempo di un aggiornamento al passo con l'evoluzione della società.

L'esecutivo cittadino avrà quindi maggiori modalità gestionali, che permetteranno di ridurre qualche perizia esterna, e potrà eseguire valutazioni oggettive (e non per "sentito dire") del personale. Gestire professionalmente le risorse umane significa però anche evitare osservazioni a mezzo stampa, come è stato fatto alcune settimane fa sulla polizia di Bellinzona. Questo indipendentemente dalle competenze professionali dei dipendenti, in questo

caso del comandante. A volte purtroppo le situazioni conflittuali personali, vengono politicizzate a dismisura. Il Municipio è invece tenuto a politicizzare i temi e non le persone, a maggior ragione non i suoi dirigenti. La maggioranza e le motivazioni (avvalorate anche da una perizia) a sostegno del comandante rimangono forse ancora come prima della partenza di Decio Cavallini (esperto in materia). E il PLR, che funge da locomotiva per la riforma del ROD, e dove si valorizzano tra l'altro le capacità professionali degli individui, ritiene di non influenzare decisioni così importanti in base all'appartenenza politica. Ma a qualcuno piace ancora far credere che sia così.