

Sezione di CHIASSO

Chiasso, 21 marzo 2016

Lodevole
Municipio di

6830 Chiasso

Egregio Signor Sindaco,
Gentili Signore ed Egregi Signori Municipalì,

con la facoltà concessa dal Regolamento Comunale, ci permettiamo di inoltrare la seguente:

INTERROGAZIONE

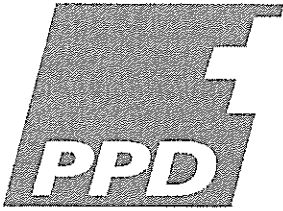
"Non è competenza del Legislativo sindacare sull'operato del Municipio nella gestione del personale".

Questa frase è stata estrapolata dalla risposta municipale data ad alcuni consiglieri comunali in merito ad una legittima richiesta di spiegazioni derivante dalla promozione ricevuta da un dipendente in attesa di processo. Ne consegue dunque che l'Esecutivo abbia sotto controllo tutto quanto graviti nell'universo dei dipendenti comunali.

Purtroppo però non sembra essere tutto in regola. Utilizziamo il condizionale, perché visto la delicatezza delle questioni che andremo a sollevare con questo atto, è necessario approcciarsi con serietà e rispetto, verso quei dipendenti che da troppo tempo chiedono aiuto al proprio datore di lavoro, nella fattispecie il Municipio.

Negli scorsi giorni siamo venuti a conoscenza di un malessere diffuso all'interno dei dipendenti del Centro Culturale Chiasso. Quest'ultimi riuniti in assemblea lo scorso 3 giugno 2015 hanno espresso tutto il loro malcontento e disagio nei confronti della conduzione messa in atto dalla direzione.

Qui di seguito vi elenchiamo alcuni passaggi dell'assemblea del 3 giugno 2015 riportati sul verbale che quest'ultimi hanno inviato a tutti i municipali:



"È chiaro che in questo clima noi siamo obbligati a fare molte ore di straordinario, non sempre possono essere recuperate, non sono riconosciute come tali. Diamo 2 esempi avendoli scelti fra quelli avevamo a disposizione: 12 ore al giorno invece di 4, 60 ore alla settimana invece di 30."

"I posti di lavoro sono angusti, senza luce, in un piano interrato, al primo piano per Marco vale la stessa cosa. Sono freddi, d'inverno lavoriamo spesso con la giacca, l'abbiamo detto più volte, l'abbiamo scritto, non è cambiato niente finora".*

"Per quel che concerne la postazione che occupa Lucia, è un ambiente troppo secco e troppo luminoso, le ha causato un problema agli occhi, ha dovuto fare delle cure [..], un disagio che forse si è cronicizzato".*

"Una seconda cosa molto importante è la fiducia nel personale: ci siamo ritrovati ad avere dei rapporti che non sono più rapporti direttore/personale ma i rapporti passano attraverso i politici o attraverso lettere/mail di sfiducia e non appunto come dovrebbe essere attraverso colloqui di confronto, trasparenti e diretti con i propri dipendenti".

"Senza rispetto si può costruire forse un rapporto di paura ma non un rapporto di stima e rispetto reciproco. La stima si guadagna, la paura, come evidentemente la nostra direttrice vuole fare, la si impone."

**Nomi di fantasia*

A questa assemblea erano stati invitati entrambi i direttori del CCC. Come riportato nell'e-mail del 23 luglio 2015 che i dipendenti hanno inviato a tutti i municipali, nonostante la richiesta di incontro fosse stata fatta con largo anticipo, ai dipendenti non è stata data nessuna comunicazione sulla partecipazione o meno da parte della direzione. Ad incontro già iniziato i direttori hanno inviato una mail ai dipendenti comunicando la propria assenza in quanto la data era stata fissata senza prima aver contatto loro.

I dipendenti hanno dovuto più volte sollecitare le istanze superiori per ottenere un incontro che si è poi svolto nel corso del mese di settembre 2015, esattamente il giorno 17, alla presenza di quasi tutti i dipendenti, dei direttori del CCC, del Segretario Comunale e della Capo dicastero Patrizia Pintus.

Un incontro che sembrerebbe non aver risolto i numerosi problemi presentati dall'assemblea dei dipendenti e che addirittura ha visto vivere da quest'ultimi momenti al limite della decenza da parte dei propri superiori.

Ora, alla luce di quanto emerso tramite il verbale assembleare dei dipendenti del CCC, è legittimo interrogarsi su due punti: qual è stata la reazione del Municipio davanti a questa segnalazione e quali erano state le valutazioni che avevano portato lo stesso Esecutivo a voler proporre la modifica dell'impostazione dirigenziale del CCC. Infatti è stata aumentata del 10 % la percentuale lavorativa della Direttrice del Max Museo attribuendole la coordinazione di tutto il CCC, come pure è stata garantita alla stessa persona la direzione della biblioteca



comunale, nomina ora sospesa da un ricorso presentato al Consiglio di Stato da parte del nostro partito.

Visto quanto sopra, chiediamo al Lodevole Municipio:

- 1) Qual è stata la reazione del Municipio dopo aver ricevuto il verbale dell'assemblea dei dipendenti del Centro Culturale Chiasso?
- 2) Davanti a simili accuse come mai l'incontro tra dipendenti e dirigenza è stato organizzato due mesi dopo?
- 3) Non ritiene il Municipio necessario commissionare immediatamente un audit esterno al fine di chiarire la situazione e dare sostegno ai dipendenti?
- 4) Con quale criterio, il Municipio, ha deciso di modificare l'impostazione del CCC nonostante fosse a conoscenza del disagio e delle problematiche in essere?
- 5) Corrisponde al vero che vi sono dipendenti che sono caduti in malattia a causa delle condizioni di lavoro all'interno del museo come riportato nel verbale del 3 giugno 2015?
 - a) Se sì, il Municipio si è assunto il costo delle cure mediche di questi dipendenti?
- 6) Corrisponde al vero che ai dipendenti è stata richiesta la presenza sul posto di lavoro per 12 ore al giorno e fino a 60 ore alla settimana come riportato nel verbale del 3 giugno 2015?
 - a) Se sì, quante volte è capitato?

Auspichiamo vista la gravità delle affermazioni estrapolate dal verbale assembleare dei dipendenti del CCC, di ricevere con sollecitudine e prima dei 30 giorni previsti dalla LOC una risposta da parte vostra.

Alleghiamo alla presente interrogazione copia del verbale assembleare allo scopo di informare tutti i colleghi compiutamente. Per questioni di privacy abbiamo cancellato i nomi di chi parlava.

Cordiali saluti.

Giorgio Fonio

Davide Lurati

Mauro Mapelli