

Bellinzona, 2 luglio 2025

Interrogazione al Municipio di Bellinzona

Situazione all'ARP e ai Servizi sociali – richiesta di chiarimenti su presunte problematiche sistemiche

In data recente è apparso sulla stampa un articolo de laRegion che riporta l'esistenza di gravi problematiche nei servizi dell'Arp 15 e dei Servizi sociali comunali, tali da rendere necessario un intervento del Laboratorio di psicopatologia del lavoro. Nell'articolo si parla apertamente di segnalazioni relative a presunto mobbing, aggressività nella comunicazione e disfunzionalità nella conduzione del personale da parte della dirigente.

L'inchiesta è stata avviata a seguito di numerose segnalazioni. Sappiamo inoltre che l'analisi del Laboratorio si è conclusa negli ultimi mesi, e che il 28 maggio 2025 si è dato riscontro ai dipendenti alla presenza del Sindaco e del Capo Dicastero. Dai dati aggregati di tutti i servizi sembrano trovare conferma le problematiche. Anche se questi dati "aggregati" vanno contestualizzati, sono stati estratti dall'ascolto di una quarantina di dipendenti agli ordini della direttrice e presidente, tra i quali molti che non erano tutti a stretto contatto con lei, motivo per cui i dati aggregati potrebbero restituire un'immagine parziale. Per essere più attinenti alla realtà andrebbero analizzati i risultati per singoli servizi.

A questi elementi preoccupanti si aggiungono i contenuti dettagliati di un documento interno redatto dal personale, che denuncia un clima lavorativo insostenibile e modalità relazionali e organizzative da parte della direttrice/presidente che appaiono sistemiche e reiterate, non riconducibili a semplici conflitti personali.

La cosa più grave, a nostro avviso, sarebbe interpretare o presentare questa situazione come dissidi interpersonali o conflitti isolati. Sembra invece che si è di fronte a un insieme di dinamiche strutturate, che durano da anni, che avrebbero generato sofferenza e un clima di paura e soggezione, e in alcuni casi l'abbandono del posto di lavoro per tutelare la propria salute.

In tale contesto, di grande preoccupazione e foriera di moltissimi dubbi, chiediamo al Municipio di voler rispondere puntualmente alle seguenti domande:

1. Turnover del personale

- a. Quante persone impiegate nei Servizi sociali e all'Arp hanno lasciato il posto di lavoro (disdette volontarie o licenziamenti) negli ultimi cinque anni? Si prega di indicare anche gli anni trascorsi in seno all'AC.
- b. Il Municipio conosce le reali motivazioni dell'abbandono del posto di lavoro? Intende promuovere l'ascolto anche di queste persone? O favorire che anche esse possano esprimersi per fare tesoro dell'esperienza vissuta?

c. Qual è il tasso di turnover del personale di questi servizi, espresso in percentuale annua, e come si confronta con quello medio dell'amministrazione comunale (esclusi i pensionamenti, si intende disdette volontarie o licenziamenti)?

2. Inadeguatezza del doppio ruolo

a. Il Municipio ritiene ancora compatibile il doppio ruolo di direttrice dei Servizi sociali e presidente dell'Arp, alla luce delle criticità emerse anche nel 2019, in una risposta ad un atto parlamentare, e mai realmente superate?

b. È corretta l'affermazione secondo cui la presidente/direttrice non ha garantito una presenza fisica sufficiente presso l'Arp per rispettare il grado minimo di occupazione dell'80%, come previsto dalla legge? Quali giorni di presenza garantiva e a che livello di percentuale corrispondono? Quali criteri sono stati adottati per assicurarsi che lavorasse solo al 20% presso i servizi sociali?

c. L'organo di vigilanza delle Arp, la Camera di protezione, ha mai preso posizione sulle criticità legate alla gestione di questo doppio ruolo? Se sì, come si è espresso?

d. Per quale motivo, nonostante le perplessità manifestate dal Consiglio di Stato nella risposta all'atto parlamentare del 2019, il Municipio ha continuato in questa impostazione perlomeno discutibile? È stata una scelta dettata da motivi economici (risparmiare un salario?)?

3. Clima di lavoro e gestione del personale

a. Come intende il Municipio tutelare il personale dei due servizi in questa fase, anche alla luce delle testimonianze sul clima di soggezione che stanno vivendo i collaboratori e sulle ritorsioni temute?

b. Il Municipio si impegna a non reinserire la presidente/direttrice in ruoli di conduzione del personale finché non siano stati chiariti e risolti i nodi emersi ed accertate le capacità in ambito di conduzione del personale?

c. È vero, come riportato dall'articolo de *laRegione*, che il Municipio intende reintegrare la dipendente nel ruolo di Direttrice dei Servizi sociali? In tal caso, ciò implica che le criticità emerse dall'analisi del clima interno riguardano esclusivamente l'Arp e non i Servizi sociali?

d. Il personale dei servizi sociali è stato consultato ed è stato sondato il loro stato d'animo? Se fosse stato il caso, il Municipio può escludere che vi siano problemi anche all'interno dei servizi sociali?

- e. Le Risorse umane della Città di Bellinzona hanno potuto visionare il rapporto redatto dal laboratorio di psicopatologia del lavoro? Se sì, come hanno intenzione di procedere?
- f. All'interno dello Sportello Laps, sono emerse nel corso degli anni precedenti critiche circa il suo atteggiamento? Se sì, quante? Che misure sono state adottate?

4. Trasparenza nelle assunzioni

- a. Chi decide i nominativi da proporre per l'assunzione e come viene garantita la correttezza del processo?
- b. Chi svolgeva i colloqui di assunzione? È capitato che la presidente/direttrice li svolgesse in totale autonomia e senza la presenza del capo dicastero? Se sì, è prassi?
- c. Prima dell'effettiva assunzione della presidente/direttrice, il Municipio era a conoscenza di altri atteggiamenti denigratori perpetuati in altri posti di lavoro che ha occupato? Se sì, quali? Si era indagato sufficientemente?

5. Lavoro e malattia

- a. Sembrerebbe che nonostante la presidente/direttrice sia in malattia da molti mesi, le decisioni ai Servizi sociali vengano ancora prese da lei, è vero? Il Municipio ne è al corrente?
- b. Sarebbe legale una tale prassi?

6. Prassi discutibili e regole interne

- a. È vero che la presidente/direttrice portava regolarmente il proprio cane sul posto di lavoro? Questa possibilità è concessa anche ad altri dipendenti? Se no, chi ha autorizzato tale eccezione e perché?

7. Attuale situazione contrattuale

- a. È corretto affermare che la presidente/direttrice ha un mandato all'80% all'Arp e un 20% ai Servizi sociali?
- b. Qualora l'analisi del clima svolta all'Arp dimostrasse l'impossibilità di tornare in quel ruolo, verrebbe revocato il mandato?
- c. Il Municipio in questo scenario intenderebbe compensare quel 80%? Se sì, non pensa che passerebbe un messaggio estremamente preoccupante, ossia premiare con un nuovo contratto una collaboratrice che ha provocato un clima di lavoro insano?
- d. Una percentuale di Direzione dei servizi sociali del 100% come si giustificerebbe? Significa che fino ad oggi vi era una sotto dotazione dell'80%?

8. Inchiesta amministrativa

a. Alla luce degli elementi già a disposizione del Municipio (segnalazioni, documento del personale giunto al Municipio, analisi del clima del laboratorio), ritiene opportuno valutare l'apertura di un'inchiesta amministrativa per accertare eventuali violazioni di legge o del dovere di diligenza e rispetto nei confronti del personale comunale?

b. Corrisponde al vero che il Sindaco, durante l'incontro del 28 maggio, avrebbe affermato che un'inchiesta amministrativa può essere aperta unicamente con una segnalazione formale da parte di un dipendente?

C. In generale, corrisponde al vero che “solo su segnalazione di un dipendente” si può aprire un'inchiesta amministrativa? Non ci sono già elementi di preoccupazione tali da giustificare una tale decisione, in ossequio alla trasparenza, alla chiarezza e alla delicatezza delle tematiche ormai pubbliche?

Alla luce della gravità e della sistematicità delle problematiche segnalate, riteniamo indispensabile che il Municipio risponda in maniera chiara e puntuale. È in discussione non solo la salute e il benessere di molte persone, ma anche la qualità del servizio pubblico, la protezione del personale e la credibilità dell'amministrazione, in settori estremamente sensibili.

Con osservanza,

Lorenza Giorla-Röhrenbach

Per il gruppo Verdi, ForumAlternativo e indipendenti

Cofirmatari

Anita Banfi

Carmelo Malingamba

Claudio Buletti

Claudio Tettamanti

Manuel Donati

Martino Colombo (Per il gruppo MPS)

Maura Mossi-Membrini (Per il gruppo Avanti con Ticino&Lavoro - Più Donne - IL NOCE)