



Dicastero amministrazione generale

Servizi centrali

Servizio cancelleria
Piazza Nasetto 5
6500 Bellinzona

T +41 (0)58 203 10 00
F +41 (0)58 203 10 20
cancelleria@bellinzona.ch

Servizio cancelleria

Signora Consigliera comunale
Lorenza Röhrenbach

4 dicembre 2025

Interrogazione 32/2025

"Situazione all'ARP e ai Servizi sociali - richiesta di chiarimenti su presunte problematiche sistemiche" di Lorenza Röhrenbach e cofirmatari

Gentile Signora Consigliera comunale,

rispondiamo di seguito alle domande poste.

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.

Anno	Collaboratori al 01.01 (teste)	Uscite nell'anno	turnover	Anzianità uscite
2020	29	1	3.4%	3.5 anni
2021	30	1	3.3%	8.5 anni
2022	30	3	10.0%	2.5, 5, 24 anni
2023	34	1	2.9%	0 anni
2024	35	3	8.6%	1.5, 2, 3 anni

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?

No. Al momento delle dimissioni alcune di queste persone sono state sentite ma non hanno evidenziato la presenza di criticità particolari.

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)?

Si rimanda alla risposta alla domanda 1.a.

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?

Si era consapevoli delle criticità legate al doppio ruolo. Si riteneva però che la preannunciata imminente cantonalizzazione delle ARP giustificava la soluzione transitoria. E di ciò era informata anche l'autorità di vigilanza. Il procrastinarsi dei lavori per la cantonalizzazione delle ARP rende difficile, a questo punto, il mantenimento del doppio ruolo.

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?

La presidente, per quanto a conoscenza del Municipio, ha garantito l'adeguata presenza e impegno presso l'ARP.

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?

L'autorità di vigilanza ha evidenziato la criticità del doppio ruolo. Ma, come detto, ritenuta la prospettata cantonalizzazione delle ARP (che doveva essere imminente) si è preferito attendere per evitare la nomina di un funzionario comunale che probabilmente dopo poco tempo avrebbe dovuto essere trasferito al Cantone senza conoscerne ancora le modalità e le condizioni precise. L'autorità di vigilanza non ha, in ogni caso, prescritto di modificare l'impostazione.

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)?

Vedi risposta precedente.

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?

Preso atto delle segnalazioni giunte da un numero non irrilevante di collaboratori dei due settori (socialità e ARP) al Laboratorio di psicopatologia del lavoro, il Municipio ha conferito

mandato allo stesso Laboratorio di effettuare un'analisi di clima nei due settori. Sulla base dell'esito di questa analisi è stata successivamente aperta un'inchiesta amministrativa per l'accertamento dei fatti. In questa fase sono stati sentiti tutte le collaboratrici e i collaboratori interessati, compresa la direttrice. Al termine della procedura il Municipio ha deciso per lo scioglimento del rapporto d'impiego della Direttrice.

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?

Il tema non è più attuale.

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?

Vedi risposta alla domanda 3.

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 avrebbe potuto escludere che vi siano problemi anche all'interno dei servizi sociali?

Come detto, è stata svolta un'analisi sul clima di lavoro che ha fatto emergere delle criticità.

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?

Vedi risposte precedenti.

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?

Come detto, dall'analisi di clima sono emerse delle criticità.

4. Trasparenza nelle assunzioni

a. Chi decide i nominativi da proporre per l'assunzione e come viene garantita la correttezza del processo?

Tra i compiti e le responsabilità dei direttori di Settore vi è anche quello di sottoporre al Municipio le proposte di assunzione. In base alla funzione ricercata, i colloqui di selezione vengono svolti dal superiore gerarchico e, laddove necessario, dal direttore stesso. Il Settore delle risorse umane supporta il Settore nell'iter di selezione. Di principio il capo dicastero partecipa attivamente all'iter di selezione solo nel caso di funzionari dirigenti per i quali, di norma è previsto pure un assesment.

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?

Vedi risposta precedente.

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?

La direttrice era già alle dipendenze della vecchia Città di Bellinzona da numerosi anni e si era ritenuto che fosse adatta ad assumere le due funzioni al momento dell'aggregazione.

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?

La direttrice non ha partecipato direttamente all'attività del Settore. Le decisioni sono state prese dalla responsabile di servizio, che sostituisce la direttrice in caso di assenza, rispettivamente dal Municipio.

b. Sarebbe legale una tale prassi?

Vedi risposta precedente.

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?

È capitato. Non è stata presa una decisione formale in merito. Non sono neppure mai state rilasciate autorizzazioni in tal senso.

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?

La direttrice era nominata al 100% quale direttrice di Settore. Nell'ambito di questa funzione è stata designata all'80% presidente dell'ARP.

b. Qualora l'analisi del clima svolta all'Arp dimostrasse l'impossibilità di tornare in quel ruolo, verrebbe revocato il mandato?

Vedi risposta alla domanda 3.

c. Il Municipio in questo scenario intenderebbe compensare quell'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?

Vedi risposta precedente.

d. Una percentuale di Direzione dei servizi sociali del 100% come si giustificherebbe? Significa che fino ad oggi vi era una sotto dotazione dell'80%?

Da un punto di vista operativo la situazione era gestibile. Ora si faranno in ogni caso le valutazioni del caso.

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 accettare eventuali violazioni di legge o del dovere di diligenza e rispetto nei confronti del personale comunale?

Vedi risposta alla domanda 3.

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?

No.

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?

No. Il tema è superato dagli eventi.

Cordiali saluti.

Per il Municipio
Il Sindaco
Mario Branda

Il Segretario
Philippe Bernasconi