



Municipio, 6850 Mendrisio

Municipio
Via Municipio 13
CH-6850 Mendrisio

058 688 31 10
cancelleria@mendrisio.ch
mendrisio.ch
MD/pr

Egregi Signori
Consiglieri comunali
Davide Rossi e
Gianluca Romanini

5 giugno 2020

**Risposta
del Municipio di Mendrisio**

Interrogazione del 12 maggio 2020

Titolo **Polizia comunale, tutto bene? - BIS**

In relazione all'interrogazione citata a margine, lo scrivente Municipio si pregia osservare quanto segue:

1) A che punto è il mandato affidato alla consulente esterna?

Dalla riunione con tutto il Corpo di Polizia che ha dato di fatto il via ai lavori (18 giugno 2019) ad oggi si contano in totale 19 occasioni durante le quali, singolarmente o congiuntamente, 3 gruppi di lavoro appositamente costituiti si sono riuniti sotto la conduzione della consulente esterna per approfondire la questione del clima interno.

I tre gruppi di lavoro, con i rispettivi focus, sono i seguenti:

- Gruppo "Personale subordinato – Missione, visione, valori, modello di competenze"
- Gruppo "Personale subordinato – Interviste individuali di diagnosi/analisi e condivisione di misure efficaci nell'ambito del ristabilimento del clima (toccando tutti i fattori di rischio psicosociale) "
- Gruppo "Personale dirigente – Indagine a tutto campo rispetto al focus degli altri 2 gruppi".

Alla richiesta di prendere parte alle attività dei gruppi di lavoro, in totale si sono annunciati 19 collaboratori del Corpo di Polizia, fra personale uniformato e civili (poco più di un terzo dei collaboratori).

Nessuno è stato escluso e tutti sono quindi stati integrati in uno dei 2 gruppi composti dal personale subordinato del Corpo (per la precisione, il 3° gruppo è composto da: Capo Dicastero Sicurezza Pubblica, Segretario Comunale e Capo del Personale, Comandante e Vicecomandante del Corpo).

Il resto dei collaboratori non hanno ritenuto di rendersi parte attiva, accettando così di fare proprie le conclusioni raggiunte dagli altri.

I lavori sono dunque da ritenersi in uno stadio avanzato e si avviano verso la conclusione. Tuttavia va segnalato che, per ovvie ragioni, a partire dal 10 marzo 2020 e fino al 12 maggio 2020, il tutto ha purtroppo dovuto subire una lunga battuta di arresto a causa della fase acuta della grave emergenza sanitaria legata al COVID-19.

2) I problemi riscontrati ad inizio mandato si stanno risolvendo?

In entrata a questa risposta si ritiene comunque opportuno precisare che dai processi di gestione del cambiamento all'interno di un'organizzazione non si possono attendere risultati definitivi a carattere immediato o comunque rapido. A maggior ragione se il gruppo – come il Corpo della Polizia Città di Mendrisio – ha raggiunto negli anni un numero ragguardevole di unità (allo stato attuale 52) e, per di più, è stato recentemente sottoposto a svariati ed epocali cambiamenti imposti da diversi fattori.

Solo per citarne i principali, si elencano:

- Avvicendamento del Comandante dopo una gestione durata 29 anni da parte del precedente (2014).
- Regionalizzazione dell'attività delle Polizie comunali a livello cantonale, attribuzione del ruolo di Polizia "Polo" al Corpo di Mendrisio e conseguente aumento del comprensorio e delle casistiche e responsabilità di competenza (2015).
- Ristrutturazione dell'organigramma interno su più livelli di condotta (2016).
- Trasloco al nuovo Centro di Pronto Intervento (2017).
- Uniformazione delle condizioni di stipendio agli standard della Polizia Cantonale (2019).
- Regolare arrivo di nuove leve che sono andate ad affiancarsi a collaboratori più maturi (costantemente negli ultimi anni).

Fatta questa doverosa premessa, grazie all'intensa attività meglio descritta alla risposta precedente si possono già ora intravedere dei segnali confortanti che indicano una maggiore conoscenza e conseguente capacità di comprendersi fra dirigenza e collaboratori, nonché una rinsaldata condivisione dei valori e della missione del Corpo di Polizia.

In quest'ottica, è di particolare interesse la constatazione sempre più affiorante che molti degli auspici sollevati dal personale durante le riunioni dei rispettivi gruppi di lavoro, spesso e volentieri, sono risultati collimanti con quelli propugnati dal Comando. Ne consegue che uno dei principali nodi da sciogliere riguarda e riguarderà l'efficacia della comunicazione interna, il tutto strettamente collegato con il corretto e preciso funzionamento dell'organizzazione interna strutturata su 3 livelli di condotta e responsabilità gestionale (Capi Gruppo, Capi Servizio ed Ufficiali).

È inoltre emersa in modo altrettanto chiaro la volontà – condivisa sia dal Comando, che dal personale fattosi parte attiva nel progetto – di fare in modo che quanto risulterà al termine dei lavori venga onorato giornalmente da tutti, senza eccezioni di sorta. Questa considerazione è da intendersi anche nell'ottica della definizione di una serie di normative interne, nonché conseguenze per chi non le rispettasse ("regole del gioco").

Le motivazioni di fondo sono sicuramente da ricondurre anche ai tratti tipicamente paramilitari (per ovvi motivi di disciplina e, non da ultimo, di sicurezza personale) dell'organizzazione e funzionamento di un Corpo di Polizia.

A conclusione di questa risposta ed in aggiunta alle precedenti considerazioni di carattere generale, è comunque opportuno precisare che la gestione del personale, indipendentemente dal livello gerarchico da cui viene svolta, è un'attività in continua evoluzione. Di conseguenza non si può concepire il clima di lavoro di un'organizzazione professionale come un'entità statica.

3) Per quando è previsto il rapporto finale di questa analisi?

È opportuno far chiarezza sul fatto che l'intervento della consulente esterna non è da intendersi come un'indagine peritale al termine della quale verrà redatto un rapporto conclusivo, secondo il modello classico delle tesi scientifiche.

Al contrario, la psicologa del lavoro si è affiancata a tutti i membri del Corpo di Polizia (direzione e personale subordinato) – nonché al Segretario comunale e Capo del Personale ed al Capo Dicastero politico – e li sta accompagnando costantemente in un percorso a tappe finalizzato a ritrovare un clima di lavoro più sereno.

4) A quanto ammontano i costi di questo mandato?

Ad oggi risultano spesi CHF 39'635.--. Si precisa che in sede di consuntivo 2020 il Municipio illustrerà in modo chiaro l'investimento finale del progetto.

5) Quali problemi sono stati riscontrati?

Come già indicato alla risposta n. 2., una delle principali criticità riscontrate riguarda il tanto vasto, quanto delicato ambito della comunicazione. Si ricorda infatti che, messi a confronto su svariati temi puntuali, spesso e volentieri personale dirigente e subordinato si sono trovati in sintonia su svariati aspetti per i quali, fino a quel momento, sembrava regnare distanza. Ne consegue che in tali casi la comunicazione fra le parti non è stata –per svariati motivi non sempre evidenti da indagare – dell'efficacia auspicata.

Come anticipato, l'ambito non è sicuramente dei più semplici. Oltre alle difficoltà intrinseche del comunicare (emittente, messaggio, ricevente, contesto, canale, codice), nel caso in oggetto si considerino le peculiarità dettate da un'organizzazione paramilitare di una certa grandezza e, di conseguenza, strutturata su più livelli gerarchici (come, per altro, tutti i Corpi di sicurezza di una certa dimensione del Canton Ticino). In tale situazione è quindi estremamente importante che ogni singolo anello della catena di condotta sappia mettere in campo, oltre alle conoscenze tecniche richieste dalla specifica funzione, anche approfondite capacità relazionali e di dialogo (oltre che autorevolezza). Ciò in forma bidirezionale, ovvero sia nei confronti dei superiori, che dei subordinati.

Se finora ci si è soffermati sui rapporti fra comando e personale subordinato, non sono tuttavia mancate segnalazioni di natura orizzontale fra collaboratori parigrado. Anche in tali casi sono infatti emerse problematiche, più o meno complesse, attinenti ad un altro tema cardine: l'allineamento ai valori ed alla missione di un Corpo di Polizia moderno.

In questo contesto, è però opportuno soffermarsi almeno un istante sulle evoluzioni che ha subito la figura istituzionale dell'Agente di Polizia negli ultimi decenni e le conseguenti necessità di adeguarsi – sia sul piano professionale, che nella vita privata – da parte dei rispettivi operatori. Torna quindi nuovamente in auge il concetto di *cambiamento* discusso nella premessa della risposta n. 2. La capacità di tenersi al passo coi tempi è anch'essa di principio peculiare alla singola persona. Tuttavia è noto che le giovani leve soffrono meno il cambiamento rispetto ai colleghi più maturi. Anche questa situazione di confronto generazionale ha innescato qualche dinamica non semplice all'interno del Corpo di Polizia di Mendrisio.

6) Corrisponde al vero che:

a. Ci sono stati degli spostamenti di personale sia interni alla Polizia che tra Dicasteri?

Sì, corrisponde al vero.

Si precisa innanzitutto che i medesimi hanno perseguito simultaneamente due scopi principali:

1. Perfezionare l'organizzazione interna dei flussi di lavoro – Aspetto tecnico.
2. Calibrare al meglio i mansionari dei collaboratori per rapporto alle rispettive caratteristiche personali in ambito professionale. Il tutto con un occhio di riguardo al clima di lavoro sia per il collaboratore medesimo, che per il resto dei suoi colleghi – Aspetto relazionale.

Si aggiunge poi che gli spostamenti sono stati ampiamente discussi e concordati con i rispettivi interessati sia da parte del Segretario comunale e Capo del Personale, che del Comandante della Polizia (oltre che, ovviamente, dallo scrivente Municipio).

In fine, ma non per importanza, si precisa che i collaboratori hanno manifestato il loro benessere.

b. È stata creata una nuova funzione nell'organigramma della Polizia della Città di Mendrisio?

Sì. Per le opportune precisazioni si rimanda integralmente alla risposta fornita alla domanda precedente.

7) Alla risposta 3. della prima interrogazione confermate che sono state aperte delle procedure amministrative. A che punto sono? Hanno portato a delle sanzioni?

Sì, si conferma che sono state aperte delle procedure amministrative per fatti puntuali sia nei confronti di un membro del Comando (come indicato alla risposta della prima interrogazione), come pure nei confronti di personale subordinato.

Allo stato attuale, tali indagini sono concluse ma le rispettive decisioni non sono ancora cresciute in giudicato.

È comunque di fondamentale importanza ricordare che l'inchiesta amministrativa è lo strumento formale – a disposizione sia del datore di lavoro, ma anche della persona oggetto dell'inchiesta – per appurare al meglio dei fatti di dubbia liceità, dando la possibilità ad entrambi di esprimersi e produrre tutte le motivazioni ritenute opportune a sostegno delle proprie tesi.

Inoltre, secondo i principi cardine del Diritto, si ricorda che le sanzioni che ne potrebbero scaturire hanno un ruolo in primis rieducativo, mirando a far comprendere alla persona oggetto dell'inchiesta gli errori commessi, nella viva speranza che non vengano reiterati.

Sperando di avere evaso esaustivamente la richiesta, cogliamo l'occasione per porgere distinti saluti.

Per il Municipio

Samuele Cavadini
Economista aziendale SUP
Sindaco

Massimo Demenga
Lic. rer. pol.
Segretario

Il tempo impiegato per l'elaborazione della presente risposta ammonta complessivamente a 3 ore lavorative.

Copia:
Dicastero Sicurezza Pubblica /Polizia comunale
Dicastero Amministrazione