



Egregio Signor
Giuseppe Abbatiello

Collaboratore:

Rif:
488

Sigla:

Data: 2 giugno 2025

Interrogazione 7 aprile 2025 “Benessere sul lavoro e assenze: il costo sul bilancio comunale”

Gentili Signore, Egregi signori,

in riferimento all'interrogazione a margine rispondiamo come segue alle domande da voi poste.

1. Qual è stato il tasso di assenze dei dipendenti pubblici negli ultimi cinque anni in ogni dicastero (espresso come tasso annuo per ogni dicastero)

I dati forniti si riferiscono alle assenze malattia e infortunio per il periodo 2022 – 2024. Nel corso dell'anno 2021 ebbe luogo la migrazione dal precedente sistema di gestione delle assenze a quello attualmente in uso. Tale migrazione è avvenuta a scadenze differenziate nel corso di quell'anno e, di conseguenza, i dati non possono essere armonizzati tra i due sistemi. La correttezza dei dati non potrebbe così essere garantita.

La tabella a lato presenta la situazione consolidata di assenze per malattia e infortunio nel corso del triennio 2022-2024.

I dati sono espressi in percentuale e calcolati in base ai criteri dell'Ufficio federale di statistica, affinché siano paragonabili.

Il servizio idrico Locarnese Ente Acqua (LEA), ora ente autonomo e precedentemente subordinato alla divisione Territorio e genio civile, è riportato separatamente.

Desideriamo precisare che l'Ente autonomo San Carlo non risulta nelle nostre statistiche, in quanto non gestiamo direttamente i loro casi di malattia e infortunio. Questi sono amministrati tramite un gestionale informatico distinto da quello per il resto dell'amministrazione.

Dicastero	2022	2023	2024
Ambiente e logistica	4.0%	6.3%	4.4%
Amm. gen., turismo e pianificazione	1.3%	1.7%	2.9%
Cultura	5.8%	6.6%	6.5%
Edilizia privata	1.8%	1.0%	1.3%
Educazione	2.0%	1.8%	2.6%
Finanze	1.4%	2.7%	0.5%
Sicurezza	3.8%	3.8%	2.8%
Socialità	4.1%	3.8%	6.5%
Sport	5.8%	2.3%	4.8%
Territorio e genio civile	6.5%	4.4%	5.1%
Tasso di assenza medio	3.7%	3.6%	4.0%

Dati Ufficio federale di statistica	4.2%	3.2%	nd
-------------------------------------	------	------	----

Locarnese Ente Acqua (LEA)	3.2%	7.3%	6.5%
----------------------------	------	------	------

2. Qual è la durata media di ogni assenza indicata in giorni per ogni dicastero?

Il totale medio dei giorni di assenza malattia e infortunio per ogni dicastero negli ultimi tre anni si presenta come segue:

Dicastero	2022	2023	2024
Ambiente e logistica	8.7	13.9	9.8
Amm. gen., turismo e pianificazione	3.0	3.8	6.4
Cultura	12.9	14.5	14.4
Edilizia privata	3.9	2.1	2.8
Educazione	4.4	3.9	5.7
Finanze	3.0	6.0	1.0
Sicurezza	8.4	8.3	6.1
Socialità	9.0	8.3	14.2
Sport	12.7	5.1	10.5
Territorio e genio civile	14.2	9.7	11.2
Media complessiva	8.1	7.9	8.8

Locarnese Ente Acqua (LEA)	7.1	16.1	14.3
----------------------------	-----	------	------

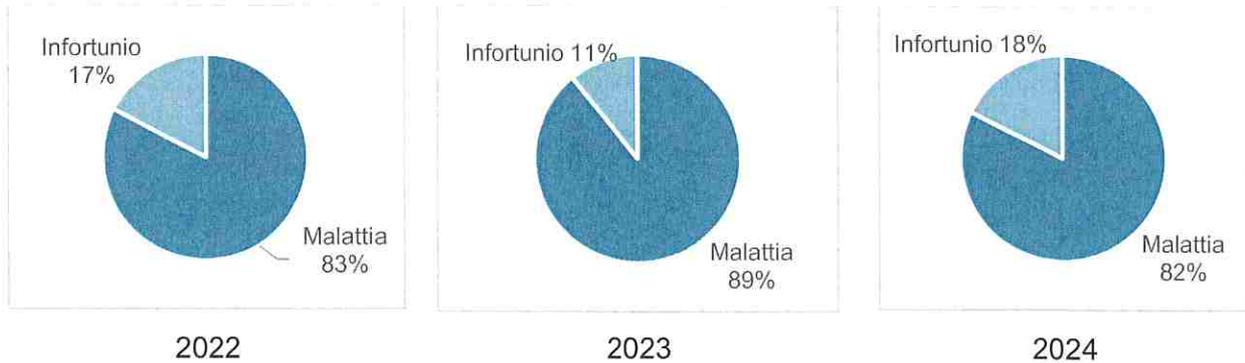
Affinché le cifre siano maggiormente paragonabili tra dicasteri, sebbene va debitamente tenuto conto del genere di attività (amministrativa in ufficio, manuale all'esterno, ecc.), i dati indicano la durata media di giorni di assenza delle persone che avevano registrato un'assenza nel corso dell'anno di riferimento.

3. Quali sono le principali cause delle assenze registrate (es. malattia, infortuni)? Esistono variazioni significative tra i vari dicasteri? Sono state condotte analisi per identificare eventuali cause ricorrenti delle assenze?

La malattia rappresenta il principale motivo di assenza, circa 80%-85%. All'interno delle assenze per malattia sono pure conteggiate le assenze a gravidanza in corso¹ (per esempio in caso di gravidanze a rischio dove il medico prescrive una riduzione del carico di lavoro oppure riposo assoluto). In queste circostanze, il medico curante può aver prescritto riposo assoluto alla collaboratrice affinché la gravidanza possa essere portata a termine con successo.

Per quanto riguarda gli infortuni, essi rappresentano una percentuale minore rispetto alle assenze per malattia (11%-18%).

¹ La maternità o il periodo di gravidanza non è certamente considerato una malattia. Da un punto di vista amministrativo è considerato tale quando il medico rilascia un corrispondente certificato (come per le casistiche indicate sopra).



Le cause di assenze per motivi di salute possono essere le più disparate, dall'influenza stagionale ad acuti motivi che possono compromettere la salute della persona per un periodo più o meno lungo. Per identificare cause importanti, le assenze sono state suddivise in tre categorie: assenze di breve durata (fino a 5 giorni), di media durata (tra i 6 e i 21 giorni) e di lunga durata (superiori a 21 giorni).

La rappresentazione che segue indica (in percentuale) come le assenze per ogni dicastero si situano nelle 3 categorie (breve, media e lunga durata).

Dicastero	Durata	2022	2023	2024
Ambiente e logistica	Assenza breve	22.1%	13.7%	13.8%
	Assenza di media durata	21.8%	12.6%	18.4%
	Assenza di lunga durata	56.1%	73.6%	67.9%
Amm. gen., turismo e pianificazione	Assenza breve	61.2%	50.0%	26.8%
	Assenza di media durata	38.8%	20.1%	19.3%
	Assenza di lunga durata	0.0%	29.9%	53.9%
Cultura	Assenza breve	12.5%	11.8%	12.0%
	Assenza di media durata	12.1%	2.4%	3.8%
	Assenza di lunga durata	75.5%	85.8%	84.2%
Edilizia privata	Assenza breve	51.9%	100.0%	57.1%
	Assenza di media durata	48.1%	0.0%	42.9%
	Assenza di lunga durata	0.0%	0.0%	0.0%
Educazione	Assenza breve	45.3%	46.4%	25.8%
	Assenza di media durata	27.8%	25.2%	26.2%
	Assenza di lunga durata	27.0%	28.4%	48.1%
Finanze	Assenza breve	55.6%	27.8%	100.0%
	Assenza di media durata	44.4%	72.2%	0.0%
	Assenza di lunga durata	0.0%	0.0%	0.0%
Sicurezza	Assenza breve	20.6%	19.0%	29.3%
	Assenza di media durata	15.0%	19.2%	13.8%
	Assenza di lunga durata	64.4%	61.8%	56.9%

Continua sulla pagina successiva

Dicastero	Durata	2022	2023	2024
Socialità	Assenza breve	20.1%	22.5%	10.7%
	Assenza di media durata	11.6%	7.3%	6.6%
	Assenza di lunga durata	68.3%	70.3%	82.7%
Sport	Assenza breve	1.3%	36.6%	17.6%
	Assenza di media durata	55.3%	63.4%	18.4%
	Assenza di lunga durata	43.4%	0.0%	64.0%
Territorio e genio civile	Assenza breve	13.0%	17.3%	15.8%
	Assenza di media durata	14.5%	20.8%	13.2%
	Assenza di lunga durata	72.4%	61.9%	71.0%
Locarnese Ente Acqua (LEA)	Assenza breve	25.1%	7.8%	9.5%
	Assenza di media durata	37.7%	8.3%	8.0%
	Assenza di lunga durata	37.1%	83.8%	82.5%

Infine, dopo aver passato in rassegna i motivi delle assenze nella categoria di lunga durata, sono state identificate le seguenti cause.

- per la malattia: complicazioni durante la gravidanza;
problemi gravi di salute (con o senza intervento chirurgico);
malattie autoimmuni;
disturbi lavoro-correlati (esaurimento professionale/lavorativo);
disturbi dell'apparato locomotore (dolori alla schiena, ecc.)
- per gli infortuni: fratture dovute a cadute;
inciampi (distorsioni, ecc.);
attività sportive.

Al momento stiamo ancora svolgendo delle analisi volte a identificare eventuali fattori ricorrenti delle assenze, con l'obiettivo di individuare tendenze comuni e di adottare misure preventive o correttive più mirate, al fine di ridurre il numero di assenze.

4. Qual è stato l'impatto economico delle assenze sul bilancio comunale?

I costi diretti delle assenze malattia e infortuni negli ultimi tre anni ammontano complessivamente a circa 1.3 Mio CHF.

Anno	Costo assenza (CHF)	Rimborso assicurativo (CHF)	Impatto economico per il Municipio (CHF)
2022	1'351'034	1'095'592	255'442
2023	1'280'515	834'858	445'656
2024	1'308'246	621'068	687'178
Totale complessivo	3'939'795	2'551'518	1'388'277



In base alla copertura assicurativa stipulata da parte dell'amministrazione comunale, al Comune sono stati accreditati gli importi (indicati nella tabella di cui sopra) sotto forma di indennità perdita di guadagno.

5. Sono previste precise misure per prevenire o ridurre le assenze? Come vengono gestiti i carichi di lavoro durante i periodi di assenza dei dipendenti? Vi sono particolari differenze tra i vari dicasteri?

Attualmente, oltre all'analisi per l'identificazione di cause e rischi (vedi punto 6), la sezione Risorse Umane attua le seguenti misure di prevenzione:

- collaborazione con le assicurazioni IPG Malattia, SUVA e AI per aggiornamenti relativi a provvedimenti preventivi per evitare l'insorgere di problemi di salute;
- a necessità, consultazione del medico di fiducia del datore di lavoro per ottenere una seconda opinione medica, al fine di valutare lo stato di salute della persona e i termini di guarigione;
- in collaborazione con i responsabili di servizio, nonché in accordo con il medico curante, valutazione delle possibilità a disposizione per favorire una reintegrazione anticipata ma progressiva della persona al posto di lavoro (adeguamento temporaneo delle mansioni, percentuale lavorativa ridotta, ecc. modificare il grado di occupazione o ricollocare il collaboratore in altri settori);
- ogni servizio è tenuto a pianificare il lavoro in modo tale da permettere alle persone di godere dei propri giorni di vacanza ed il relativo riposo. A tale riguardo si ricorda che, a norma di regolamento, le vacanze dell'anno precedente devono essere consumate entro la fine di aprile dell'anno corrente. I funzionari dirigenti devono dunque permettere ai loro collaboratori di poter beneficiare del tempo per godere delle proprie ferie;
- ai collaboratori di lungo corso (dai 20 anni di servizio in poi) sono riconosciuti ulteriori giorni di vacanza affinché le persone possano rigenerarsi grazie ai congedi per anzianità di servizio evitando così il sopraggiungere di malattie e/o infortuni.

Per quanto riguarda la gestione dei carichi di lavoro nei casi di assenza per malattia o infortunio di breve durata, il lavoro viene generalmente ridistribuito all'interno del team. Tuttavia, in caso di assenze prolungate o di lunga durata (oltre 3 settimane), la gestione dei carichi di lavoro deve essere adattata e si decide di attivare una o più delle seguenti opzioni:

1. redistribuzione del lavoro all'interno del team
2. eventuale riprogrammazione delle attività in seguito alla revisione delle priorità (urgenza/importanza) delle attività da svolgere
3. approvazione di lavoro supplementare all'interno del team
4. assunzione di personale temporaneo (avventizi) per supplire all'assenza

6. È stato realizzato un piano strategico per la conduzione del personale, la gestione delle assenze e l'accompagnamento delle risorse umane in difficoltà? Se sì, può il Municipio illustrare dove è possibile consultare lo stesso? In caso negativo, è previsto un termine entro il quale realizzarlo?

Da novembre 2024, l'amministrazione comunale ha introdotto la figura di care manager, con l'obiettivo di migliorare la gestione della salute in azienda. Tale obiettivo consiste nella raccolta di dati e informazioni per comprendere e monitorare lo "stato di salute" all'interno dell'amministrazione comunale, al fine di sviluppare provvedimenti atti a

- prevenire insorgere di assenze per problemi di salute
- accompagnare le persone nel processo di guarigione
- fungere da facilitatore per la ripresa lavorativa, anche progressiva, della persona assente per motivi di salute,
- contrastare eventuali fenomeni di assenteismo.

Allo stadio attuale si tratta di raccogliere ed analizzarle le informazioni su un periodo rappresentativo a fini statistici per, in seguito, determinare le aree in cui è necessario intervenire rispettivamente quali provvedimenti organizzativi saranno conformi allo scopo.

In seguito sarà valutata la possibilità di definire nuove procedure atte a prevenire o meglio gestire le assenze dei collaboratori per motivi di salute.

Oltre a ciò, il servizio Risorse Umane si adopera già ora affinché le persone, se lo desiderano, possano avere un punto di riferimento per condividere preoccupazioni personali che possano ripercuotersi negativamente sul loro stato di salute e/o prestazione lavorativa. Nei casi in cui il tema risultasse essere particolarmente complesso e/o delicato, la persona sarà invitata a rivolgersi ad enti specializzati esterni. In tali casi, il servizio RU funge da mediatore verso le organizzazioni specializzate (es. SOS Debiti, terapisti professionisti, ecc.).

Precedentemente era stato pure avviato un altro progetto a tutela dei collaboratori, con l'obiettivo di garantire una maggiore gestione della sicurezza e la tutela della salute nell'amministrazione. Tale progetto è gestito da un gruppo di lavoro separato e lavora in collaborazione con l'Associazione Svizzera per la Sicurezza sul Lavoro. Il gruppo di progetto, ha inizialmente lavorato sull'identificazione, l'analisi e la valutazione di potenziali rischi sul posto di lavoro per tutte le funzioni all'interno dell'amministrazione. In seguito saranno pianificate misure di prevenzione specifiche (se non sono già presenti) per ogni dicastero/servizio al fine di permettere alle persone di lavorare in sicurezza, salvaguardare il benessere, prevenire possibili infortuni e ridurre i costi legati alle assenze.

Il tempo impiegato per la risposta da parte di tutti i funzionari coinvolti ammonta complessivamente a 9 ore lavorative.

Con la massima stima.

Il Sindaco:

Nicola Pini

Per il Municipio

Il Segretario:

avv. Marco Gerosa

Giuseppe Abbatiello
il Centro
6600 Locarno

Lodevole
Municipio
Piazza Grande 18
6600 Locarno

Locarno, 7 aprile 2025

Onorevoli signor Sindaco, Vicesindaco, signore e signori Municipali,

avvalendoci della facoltà concessa dalla LOC e dai relativi disposti del Regolamento comunale, prendendo spunto da un atto analogo recentemente evaso a Bellinzona, presentiamo la seguente

INTERROGAZIONE

Benessere sul lavoro e assenze: il costo sul bilancio comunale

Sempre più studi dimostrano quanto sia necessario per le aziende porre la loro attenzione nella costruzione di luoghi di lavoro armoniosi, dove i dipendenti si sentano bene e quindi il loro rendimento sia corrispondente alle aspettative del datore di lavoro. Questo vale per le aziende private ma anche per le amministrazioni pubbliche, dove i collaboratori sono chiamati a garantire servizi efficienti e di qualità ai cittadini. Va da sé che le assenze, oltre a non garantire la missione aziendale (rispondere alle esigenze del cittadino), generano costi rilevanti per le finanze comunali, e conseguentemente per tutta la comunità.

Poiché le assenze possono influenzare in modo significativo la produttività e l'organizzazione interna, spesso si rende necessario il ricorso a supplenze temporanee o a una redistribuzione del carico di lavoro tra i colleghi. Questa redistribuzione del carico di lavoro può sottoporre il personale a livelli di stress elevati e prolungati, aumentando così nel tempo il rischio di sviluppare problemi di salute fisica e mentale. È importante monitorare il fenomeno delle assenze del personale, confrontando i dati con quelli di altre città e valutando eventuali interventi correttivi. Si tratta di

indicatori preziosi che permettono di misurare il livello di benessere dei collaboratori e, di conseguenza, la qualità dei servizi offerti. Inoltre, in ultima istanza ma non di certo per importanza, consentono di valutare l'impatto economico generato dalle assenze e dalle sostituzioni sui conti pubblici.

In risposta all'interrogazione della consigliera comunale Giovanna Pedroni, il Municipio di Bellinzona ha riferito essere il tasso di assenza medio dei dipendenti pubblici, a livello svizzero, negli ultimi cinque anni, in seguente:

<u>Anno</u>	<u>tasso di assenze</u>
2023	3.2%
2022	4.2%
2021	3.2%
2020	3.1%
2019	3.7%

Fonte: Ufficio federale di statistica (UST). Sezione Lavoro e occupazione

Nota: quale base per il calcolo del tasso sono considerati in media 220 giorni lavorativi.

Formuliamo al Municipio i seguenti quesiti:

1. Qual è stato il **tasso di assenze dei dipendenti pubblici negli ultimi cinque anni in ogni dicastero** (espresso come tasso annuo per ogni dicastero)?
2. Qual è la **durata media di ogni assenza** indicata in giorni **per ogni dicastero**?
3. Quali sono le principali **cause** delle assenze registrate (es. malattia, infortuni)? Esistono **variazioni significative tra i vari dicasteri**? Sono state condotte **analisi** per identificare eventuali cause ricorrenti delle assenze?
4. Qual è stato l'**impatto economico** delle assenze sul bilancio comunale?
5. Sono previste precise misure per **prevenire o ridurre le assenze**? Come vengono gestiti i **carichi di lavoro** durante i periodi di assenza dei dipendenti? Vi sono particolari differenze tra i vari dicasteri?

6. È stato realizzato un **piano strategico** per la conduzione del personale, la gestione delle assenze e l'accompagnamento delle risorse umane in difficoltà? Se sì, può il Municipio illustrare dove è possibile consultare lo stesso? In caso negativo, è previsto un termine entro il quale realizzarlo?

Ringraziamo già sin d'ora per le risposte in merito.

Con la massima stima.

Giuseppe Abbatiello (il Centro)

Barbara Angelini Piva (il Centro)

Yvonne Ballestra Cotti (il Centro)

Mauro Belgeri (il Centro)

Simone Beltrame (il Centro)

Saso Lazarov (il Centro)

Mattia Scaffetta (il Centro)

Giorgio Toprak (il Centro)