

19/2025

Egregi signori Municipali,

avvalendoci della facoltà concessa dalla LOC e dai relativi disposti del Regolamento comunale, 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. Proprio per queste ultime, la sfida è maggiore poiché la garanzia del "posto fisso" può portare nel tempo a un calo di motivazione e impegno se alla testa non vi è una conduzione a livello di risorse umane all'altezza del compito. 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. L'avvenuta assunzione di un *Case Manager* presso il Comune di Bellinzona è certamente un buon inizio, ma è fondamentale implementare un progetto di gestione delle risorse umane all'altezza del nostro Comune che, dopo l'aggregazione, è diventato un Polo e, in quanto tale, deve prevedere un piano strategico di conduzione alla sua portata. Per questo è importante continuare a 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.

A tal proposito, chiediamo al Municipio di fornire le seguenti informazioni:

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. A **livello svizzero**, qual è stato il tasso di assenze medio dei dipendenti pubblici negli ultimi cinque anni (espresso annualmente)?
3. Qual è la **durata media di ogni assenza** indicata in giorni **per ogni dicastero**?
4. 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?
5. Qual è stato l'**impatto economico** delle assenze sul bilancio comunale?
6. 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?
7. 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.

Giovanna Pedroni, Il Centro