

Bellinzona, 10.12.2025

Egregi signori Municipali,

avvalendoci della facoltà concessa dalla LOC e dai relativi disposti del Regolamento comunale, presentiamo la seguente

## INTERROGAZIONE

### **Assenze e benessere comunali: i dati parlano, ora servono trasparenza e una strategia culturale e organizzativa**

#### **Premessa – Pianificazione finanziaria e urgenza di affrontare il tema delle assenze**

La presente interrogazione viene depositata nel mese di dicembre, in concomitanza con la discussione del preventivo comunale. Il periodo della pianificazione finanziaria rappresenta infatti il momento più opportuno per riflettere in modo sistematico sul tema delle assenze e sul loro impatto economico, organizzativo e sociale, poiché tali dinamiche incidono direttamente sulla sostenibilità del bilancio e sulla capacità della Città di garantire continuità ed efficienza nei servizi. L'intervento giunge inoltre nel contesto della recente presa di posizione della Commissione della gestione sul tema delle assenze, che ha ribadito la necessità di un monitoraggio più puntuale e di misure coerenti per affrontare un fenomeno ormai strutturale.

#### **Un tasso di assenze fuori scala: numeri e conseguenze reali**

Nel corso del 2025 abbiamo interrogato il Municipio sul tema del benessere del personale e dell'impatto economico delle assenze sul bilancio comunale. L'interrogazione ha suscitato ampio interesse da parte dei cittadini, dei sindacati e dei media, che l'hanno ripresa più volte e posto ripetutamente domande agli interroganti. Dai dati forniti, è emerso un quadro che richiede un ulteriore approfondimento: un tasso di assenze pari al 7.4%, oltre il doppio rispetto alla media nazionale, e costi diretti stimati in 4 milioni di franchi annui. Indicatori di questa entità non possono essere considerati episodi isolati, ma sono segnali strutturali dello stato di salute dell'organizzazione comunale e della necessità di una cultura aziendale più solida, che promuova motivazione, appartenenza e benessere reale. Infatti, un tasso così elevato non è solo un indicatore organizzativo: si traduce in maggiori costi, carichi aggiuntivi per i dipendenti, perdita di continuità nei servizi e un progressivo indebolimento del clima interno.

#### **Un sondaggio che manca all'appello: senza dati non c'è diagnosi**

Il benessere dei collaboratori non è soltanto una questione sociale: rappresenta un fattore strategico per l'efficienza amministrativa. In un Comune capitale, chiamato a garantire continuità e qualità nei servizi, un tasso di assenze così elevato richiede attenzione politica, analisi rigorose e interventi mirati. In questo contesto la trasparenza è essenziale: per migliorare la situazione è anzitutto necessario conoscere. È pertanto incomprensibile che i risultati del sondaggio interno non siano ancora stati resi noti, nonostante la loro utilità per individuare criticità culturali, organizzative e gestionali.

## **Care manager e progetto SUVA non bastano: serve una strategia culturale aziendale vera**

È positivo che il Municipio abbia annunciato l'introduzione del *Care manager* e un progetto SUVA; tuttavia, si tratta al momento di un approccio ancora molto generale, centrato soprattutto sul monitoraggio delle assenze. Manca un disegno più ampio, in grado di promuovere una vera evoluzione culturale e manageriale, con obiettivi chiari, percorsi formativi, strategie di motivazione del personale e tappe di verifica condivise. Una governance moderna non attende la fine del processo per valutarne l'efficacia: misura l'andamento, corregge, se necessario, la rotta e garantisce trasparenza fin dalle prime fasi. Per questo, proprio in occasione del preventivo, conoscere i dati diventa indispensabile. Solo la trasparenza permette di migliorare — e oggi la Città ne ha bisogno più che mai.

Alla luce di quanto esposto, chiediamo al Municipio:

1. È possibile ricevere copia integrale del sondaggio interno sul benessere dei collaboratori?
2. È possibile ricevere copia integrale dei risultati del sondaggio interno sul benessere dei collaboratori, comprensiva di metodologia, tasso di partecipazione ed esiti emersi?
3. Qual è oggi il ruolo operativo del *Care manager*? Quali attività svolge, quali indicatori utilizza e quali primi risultati sono osservabili?
4. Qual è lo stato di avanzamento del progetto SUVA sulla gestione delle assenze? La formazione pilota prevista per giugno 2025 si è svolta? L'implementazione entro fine 2025 è confermata?
5. Il Municipio intende strutturare una strategia di formazione interna volta a rafforzare la cultura organizzativa, la motivazione del personale e le competenze gestionali dei quadri? Con quali obiettivi e con quali tempistiche?
6. Il Municipio è disposto a condividere periodicamente gli indicatori relativi ad assenze, benessere interno e andamento delle misure adottate?

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

Con la massima stima.

Giovanna Pedroni, Il Centro