



Dicastero amministrazione generale

Servizi centrali

Servizio cancelleria

Piazza Nosetto 5

6500 Bellinzona

T +41 (0)58 203 10 00

F +41 (0)58 203 10 20

cancelleria@bellinzona.ch

Interpellanza 129/2019 "Assenze dipendenti comunali" di Fabio Briccola

Fa stato la versione pronunciata durante la seduta del Consiglio comunale

Di seguito vengono fornite le risposte alle puntuali domande poste dal sig. Fabio Briccola segnalando parimenti che i dati non sono comprensivi delle assenze dei collaboratori degli Enti autonomi del Comune (eccetto Sport) e dei docenti delle scuole comunali, in quanto fino ad oggi non ancora gestite da parte del Settore Risorse umane della Città di Bellinzona.

I dati dei giorni di assenza forniti sono da considerarsi per ogni giorno di calendario e non da rapportare ai soli giorni lavorativi annuali e si riferiscono di principio, come peraltro richiesto, all'anno 2018.

Si segnala, a scampo di malintesi, che anche poche assenze di lunga durata incidono in modo marcato sulla statistica. E in generale è il caso nei dati che sono indicati in questa risposta.

1. Quante sono state in media le giornate d'assenza dei dipendenti per malattia?

Le giornate d'assenza in media dei dipendenti per malattia sono state pari a 11.5 giorni.

2. Quante sono state in media le giornate d'assenza dei dipendenti per infortunio professionale e non?

Le giornate d'assenza in media dei dipendenti per infortunio professionale sono state pari a 0.7 giorni.

Le giornate d'assenza in media dei dipendenti per infortunio non professionale sono state pari a 2.4 giorni.

3. Quante sono in media le giornate d'assenza per malattia riferite ad ogni Settore dell'Amministrazione?

Le giornate d'assenza in media dei dipendenti per malattia, infortuni professionali e infortuni non professionali riferite ai vari Dicasteri sono state le seguenti:

- Dicastero Amministrazione Generale: 11 giorni malattia, 0.1 giorni infortuni professionali, 3.6 giorni infortuni non professionali;
- Dicastero Educazione e Cultura (esclusi i docenti delle scuole comunali ed Enti autonomi Musei e Teatro): 3 giorni malattia, 0 giorni infortuni professionali, 1.8 giorni infortuni non professionali;
- Dicastero Sicurezza e Servizi Industriali (esclusa Azienda Multiservizi Bellinzona): 9.3 giorni malattia, 0 giorni infortuni professionali, 3.2 giorni infortuni non professionali;
- Dicastero Servizi Sociali: 12.6 giorni malattia, 1 giorno infortuni professionali, 2.4 giorni infortuni non professionali;
- Dicastero Finanze, Economia e Sport (escluso Ente autonomo Carasc): 9.8 giorni malattia, 1.2 giorni infortuni professionali, 3.25 giorni infortuni non professionali;
- Dicastero Territorio e Mobilità: 12 giorni malattia, 0 giorni infortuni professionali, 0.1 giorni infortuni non professionali;
- Dicastero Opere Pubbliche e Ambiente: 14.5 giorni malattia, 0.8 giorni infortuni professionali, 0.5 giorni infortuni non professionali.

4. Quante sono in media le giornate d'assenza per infortunio professionale e non riferite ad ogni Settore dell'Amministrazione?

Vedi risposta alla domanda precedente.

5. È possibile delineare una tendenza rispetto al periodo da aprile a dicembre 2017?

Non è possibile delineare una tendenza rispetto al periodo da aprile a dicembre 2017, in quanto sino a dicembre 2017 la gestione delle assenze era di competenza dei referenti degli ex Comuni aggregati.

6. È stato dato mandato ad un medico per occuparsi di analizzare i certificati medici che attestano le assenze del personale? Se sì, questa figura di riferimento si concentra solamente sulle lunghe assenze (oltre un mese) e/o anche di assenze brevi ma ripetute e segnalate dai funzionari dirigenti?

No, sulla base all'art. 22 cifra 4 del Regolamento organico dei dipendenti della Città di Bellinzona è data facoltà del Direttore delle Risorse umane di sottoporre un collaboratore ad ulteriori accertamenti presso il medico di fiducia del Municipio.

In tal senso, a seconda dei casi di assenza, ci si avvale di 2 medici di fiducia, il primo per visite mediche generali e il secondo per visite mediche specialistiche in psichiatria.

7. Ci sono e quanti sono i collaboratori che sono assenti da più di un anno dal posto di lavoro?

Attualmente i collaboratori assenti da più di un anno dal posto di lavoro sono 10.

8. Che cosa si intende per "gestione delle assenze proattiva"? Da chi sarà coordinata e assunta questa specifica funzione?

La gestione parte da una prima analisi dei certificati di inabilità lavorativa con assenze maggiori a 30 giorni, con prognosi non chiara e per assenze frequenti durante l'anno. Di importanza rilevante sono i colloqui condotti dal Settore Risorse umane e/o dal superiore diretto implementati durante la fase di assenza di lunga durata (colloquio di verifica e sostegno), in caso di assenze ripetute durante l'anno (colloquio di approfondimento) e i colloqui di rientro.

L'obiettivo di questa nuova figura è di agire subito dopo il primo mese. Secondo studi precisi, statisticamente si hanno le seguenti previsioni:

- dopo 6 mesi di assenza la probabilità di ripresa si attesta pari al 28%;
- dopo 12 mesi di assenza la probabilità di ripresa si attesta pari al 4%;
- col passare del tempo la probabilità di rientro diminuisce in modo esponenziale.

Con il nuovo gestionale delle Risorse umane, che verrà implementato a contare verosimilmente dal 2020, sarà possibile ottenere degli indicatori più precisi che permetteranno di registrare, analizzare e interpretare le assenze di frequente e lunga durata.

Quelli più importanti sono generalmente i seguenti:

- numero di casi di assenza; le assenze sono categorizzate per malattie, infortuni professionali e infortuni non professionali;
- durata delle assenze; le assenze sono suddivise in assenze di breve durata (fino a tre giorni), di media durata e prolungata (uno o più mesi);
- rischio di infortunio; descrive il numero di assenze rispetto al numero di occupati a tempo pieno all'anno;
- rischio di assenza; descrive il numero di giorni di assenza rispetto al numero di occupati a tempo pieno all'anno;
- tasso di assenza; descrive il numero di giorni o di ore di assenza rispetto ai giorni o alle ore di lavoro previste nell'azienda.

Parallelamente va quindi elaborato ed implementato un modello adatto alla Città di Bellinzona, grazie anche al supporto e aiuto di alcune assicurazioni private e sociali, che permetta di ottimizzare il processo, di analizzare e interpretare i dati raccolti sulle assenze e procedere quindi alla formazione dei superiori.

L'obiettivo è anche in particolare quello di offrire un aiuto concreto ai fini del reinserimento ai collaboratori dopo un'assenza, soprattutto di lunga durata. Da parte loro, questi ultimi dovranno parimenti collaborare nella ricerca di soluzioni e misure concrete in caso di assenze.

La gestione della salute in azienda contribuisce al successo a lungo termine della Città di Bellinzona ed è uno degli obiettivi della politica di gestione del personale adottata dal Municipio.

La persona che è stata assunta per la gestione delle assenze, attiva a partire da inizio novembre 2018, con un grado occupazionale del 40%, lavorava già in precedenza all'interno di un altro Settore dell'Amministrazione comunale con altre mansioni.

Questa figura è comunque coadiuvata nello svolgimento delle mansioni dal Responsabile del Servizio del personale e dal Direttore delle Risorse umane.

