

**Gran Consiglio**  
6501 Bellinzona

## **INTERROGAZIONE** (art. 98 LGC)

### **Benessere organizzativo e impatto economico dell'assenteismo nella pubblica amministrazione**

**Presentata da: Alessio Ghisla**

**Data: 10 febbraio 2026**

**Numero: 16.26**

#### **Testo:**

Secondo l'Organizzazione Mondiale della Sanità, i luoghi di lavoro sani, sicuri e resilienti sono ambienti in cui ogni individuo può svolgere la propria attività senza ammalarsi a causa del lavoro stesso, con opportunità concrete di migliorare la salute fisica e mentale e il benessere sociale, nel rispetto dell'ambiente e con adeguate misure di protezione anche in caso di eventi critici per la comunità. Considerato che il luogo di lavoro è quello in cui le persone trascorrono una parte rilevante della propria quotidianità, risulta fondamentale garantire condizioni che favoriscano il benessere e la sostenibilità nel medio e lungo periodo.

In questo contesto, il benessere organizzativo non si limita alla sola sicurezza sul lavoro, ma si configura come la capacità di creare ambienti che sostengano la salute fisica, mentale, sociale ed emotiva dei collaboratori. Un approccio moderno e comprensivo include l'equilibrio tra vita professionale e privata, le opportunità di crescita e formazione, la qualità delle relazioni professionali e l'adozione di strumenti e benefici mirati. Numerose evidenze scientifiche dimostrano che una cultura organizzativa che valorizza le persone, riduce lo stress e rafforza il coinvolgimento del personale produce un aumento dell'efficienza, della produttività e, conseguentemente, anche risultati economici più solidi.

Alla luce di ciò, un tasso di assenze del personale elevato rappresenta un indicatore precoce e significativo di criticità organizzative, quali demotivazione, stress prolungato, clima lavorativo deteriorato o inefficienze gestionali. Le assenze incidono negativamente sulla produttività, sul morale dei collaboratori e sulla percezione esterna dell'ente, rendendo necessari interventi tempestivi volti a individuare e affrontare le cause sottostanti, che possono essere di natura individuale o strutturale.

Quanto esposto vale non solo per il settore privato, ma a maggior ragione per le amministrazioni pubbliche, nelle quali i collaboratori sono chiamati a garantire servizi efficienti, affidabili e di qualità alla cittadinanza. È evidente che livelli elevati di assenteismo, oltre a compromettere il raggiungimento della missione pubblica, generano costi rilevanti per finanze – già sottoposte a forti pressioni – con un impatto diretto sull'intera collettività. Inoltre, l'assenza prolungata di personale comporta spesso il ricorso a supplenze temporanee o la redistribuzione del carico di lavoro tra i colleghi, con il rischio di sovraccarico, stress cronico e, nel medio-lungo periodo, ulteriori problematiche di salute fisica e mentale.

In tale contesto, i Giovani del Centro intendono ribadire la propria attenzione e sensibilità nei confronti della sicurezza sul posto di lavoro e del benessere dei collaboratori. Riteniamo che una gestione responsabile delle risorse umane, orientata alla prevenzione, alla valorizzazione delle persone e alla sostenibilità a lungo termine, sia un presupposto essenziale per garantire

**Interrogazione (art. 98 LGC)**

servizi pubblici di qualità e finanze sane. In particolare, desideriamo porre l'accento sull'importanza della salute mentale, tema di crescente rilevanza nel contesto sociale e lavorativo attuale. Proprio in quest'ottica, lo scorso anno è stata depositata la mozione intitolata "*Salute mentale nei giovani: preveniamo, ora*", con l'obiettivo di promuovere un approccio preventivo e strutturato a una problematica che incide in modo significativo sul benessere individuale, sulla coesione sociale e, non da ultimo, sul funzionamento delle organizzazioni pubbliche e private.

Alla luce di quanto precede, si chiede al Consiglio di Stato di voler rispondere ai seguenti quesiti:

1. Qual è stato il tasso di assenze dei dipendenti pubblici negli ultimi cinque anni, suddiviso per dipartimento, divisioni, sezioni, uffici ed espresso come tasso annuo?
2. Qual è la durata media delle assenze, espressa in giorni, per ciascun dipartimento, divisione, sezione, ufficio?
3. Quali sono le principali cause delle assenze registrate (ad esempio malattia, infortuni)? Si riscontrano differenze significative tra i dipartimenti? Se sì, sono state effettuate analisi volte a individuare eventuali cause ricorrenti?
4. Qual è stato l'impatto economico complessivo delle assenze sul bilancio dello Stato?
5. Sono previste misure specifiche per prevenire o ridurre le assenze? In che modo vengono gestiti i carichi di lavoro durante i periodi di assenza del personale?
6. Quanti sono i collaboratori dell'Amministrazione pubblica che registrano un tasso di assenza superiore al mese in un anno?
  - a. Quali misure sono state prese nei loro confronti per accertarne la natura, in particolar modo per comprendere se vi sono cause riconducibili al clima lavorativo?
7. Oltre ai corsi già previsti per i funzionari dirigenti, quali misure formative seguono i funzionari dirigenti, e i capi servizio al fine di rafforzare la cultura organizzativa, la motivazione del personale e le competenze gestionali?
  - a. Si tratta di corsi obbligatori o facoltativi? Quali sono gli obiettivi di tali corsi?
8. Quali miglioramenti ha portato l'introduzione di un sistema di monitoraggio delle assenze (vedi conclusioni Messaggio n. 7521 del 10.04.2018)?

Fonti

Andersen, L. L., Proper, K. I., Punnett, L., Wynne, R., Persson, R., & Wiezer, N. (2015). Workplace Health Promotion and Wellbeing. *TheScientificWorldJournal*, 2015, 606875. <https://doi.org/10.1155/2015/606875>

Čikeš, V., Maškarin Ribarić, H., & Črnjar, K. (2018). The Determinants and Outcomes of Absence Behavior: A Systematic Literature Review. *Social Sciences*, 7(8), 120. <https://doi.org/10.3390/socsci7080120>

Litchfield P. (2021). Workplace wellbeing. *Perspectives in public health*, 141(1), 11–12. <https://doi.org/10.1177/1757913920951388>

Tarro, L., Llauradó, E., Ulldemolins, G., Hermoso, P., & Solà, R. (2020). Effectiveness of Workplace Interventions for Improving Absenteeism, Productivity, and Work Ability of Employees: A Systematic Review and Meta-Analysis of Randomized Controlled Trials. *International journal of environmental research and public health*, 17(6), 1901. <https://doi.org/10.3390/ijerph17061901>

World Health Organization. (2022). Promoting healthy, safe and resilient workplaces for all. <https://www.who.int/activities/promoting-healthy-safe-and-resilient-workplaces-for-all>