

Rapporto

numero

7521 R

data

30 marzo 2021

Dipartimento

FINANZE E ECONOMIA

Concerne

**della Commissione gestione e finanze
sulla mozione 19 giugno 2017 presentata da Boris Bignasca, Paolo Pamini, Gianmaria Frapolli e cofirmatari “Riconoscere gli Uffici virtuosi nell’Amministrazione pubblica e ridurre l’assenteismo dal posto di lavoro nel resto dell’Amministrazione cantonale”**

(v. messaggio 10 aprile 2018 n. 7521)

1. PREMESSA

Il messaggio in oggetto cerca di rispondere in modo esaustivo e articolato alla mozione del 19 giugno 2017 di Boris Bignasca, Paolo Pamini, Gianmaria Frapolli e cofirmatari che chiedeva di “Riconoscere gli Uffici virtuosi nell’Amministrazione pubblica e ridurre l’assenteismo dal posto di lavoro nel resto dell’Amministrazione cantonale” (AC).

Il rapporto ha tuttavia richiesto diversi approfondimenti sollecitati dagli stessi mozionanti presenti in Commissione al Consiglio di Stato e agli uffici competenti per arrivare a capire meglio il nocciolo del problema e identificare il fondo della problematica.

La riflessione è certamente importante come ammesso dallo stesso Consiglio di Stato nel messaggio in oggetto in quanto l’indicatore relativo alle assenze per malattia deve giustamente essere monitorato.

Si tratta di un principio valido per qualsiasi azienda anche se la questione deve essere approfondita e differenziata a dipendenza dei settori e delle situazioni. Infatti è ben evidente che una percentuale bassa di assenze non significa automaticamente che un servizio possa essere definito virtuoso così come al contrario non è detto che un servizio con assenze apparentemente più importanti sia necessariamente scarso. Pertanto accanto a valutazioni di ordine quantitativo bisogna tenere conto di aspetti qualitativi.

La mozione richiede una presentazione della situazione delle assenze declinata in ogni ufficio dell’AC. Quanto proposto ha come detto richiesto un importante lavoro di approfondimento in considerazione delle significative differenze di taglia esistenti tra i vari uffici nei quali un’assenza prolungata, ad esempio per una malattia grave anche di un solo collaboratore, comporta forti differenze percentuali.

Il relatore ha dapprima voluto attendere i dati consolidati del 2019 visto che ha assunto il messaggio nel settembre 2019 e, considerando che il 1 gennaio 2018 è entrata in vigore la nuova Legge stipendi, sembrava utile capire se si potessero riscontrare delle differenze interessanti.

2. LE RISORSE UMANE DELL'AMMINISTRAZIONE CANTONALE (AC)

Il Consiglio di Stato è perfettamente consapevole dell'importanza di una corretta gestione delle risorse umane di cui dispone in quanto assume un ruolo chiave per assicurare ai cittadini i servizi attesi.

D'altro conto la **Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti** (LORD, del 15 marzo 1995) indica esplicitamente gli obiettivi basilari della gestione del personale che è bene riprendere.

2.1 Obiettivi e strumenti

Articolo 1b

¹Lo Stato promuove **la qualità, l'efficacia e l'efficienza** dei propri servizi; a tale scopo:

- a) attua una politica del personale fondata sul conseguimento di **obiettivi collettivi e individuali**;
- b) valuta le prestazioni dei propri servizi e **controlla periodicamente gli obiettivi**, collettivi e individuali, che ha loro posto;
- c) **favorisce lo sviluppo professionale** dei titolari delle funzioni pubbliche;
- d) rende attrattiva la funzione pubblica così da stimolare una collaborazione durevole di personale qualificato;
- e) concretizza il sistema di indicatori relativo al carico di lavoro degli impiegati;
- f) realizza indagini periodiche sul clima di lavoro e sulla soddisfazione dell'utenza;
- g) favorisce, laddove possibile, l'impiego a tempo parziale.

²Il Governo stabilisce obiettivi annuali di gestione da declinare nei singoli dipartimenti grazie a un sistema di indicatori che ne permetta la valutazione.

È evidente che il conteggio delle giornate di assenza per malattia risponde alla necessità di un attento monitoraggio della situazione. È altresì utile tenere ben presente le dimensioni dell'AC che coinvolge ca. 4'700 collaboratrici e collaboratori, a cui si aggiungono ca. 4'000 docenti, e per quanto attiene i costi supera il miliardo di franchi (P2021; 1.090.4 mia di franchi) ciò che rappresenta il 28.5% delle spese operative dello Stato. In pratica si tratta di quasi un terzo delle spese operative dello Stato la cui corretta gestione risulta essere imprescindibile per il buon funzionamento dei servizi dello Stato.

La sezione 7 dell'allegato statistico, relativa al Dipartimento delle finanze e dell'economia, riporta alla tabella T5 il numero di posti occupati, vacanti e provvisori e vacanti nell'Amministrazione cantonale, suddivisi per Dipartimento, allo stato 31 dicembre 2019.

Riportiamo tale tabella.

7.T5 Posti occupati¹, vacanti e provvisori in posto vacante nell'Amministrazione cantonale, per dipartimento, stato al 31.12.2019

	Occupati	Vacanti	Soprannumerari	Provvisori in posti vacanti	Totale ² occupati
Cancelleria	91.40	3.20	-	-	91.40
Dip. delle istituzioni	1'568.20	39.40	2.50	15.75	1'586.45
di cui polizia cantonale agenti	680.05	-	-	0.30	680.35
di cui polizia cantonale civili	62.40	-	1.00	0.40	63.80
Dip. della sanità e della socialità ³	813.60	71.46	0.80	22.35	836.75
Dip. educazione, cultura e sport	536.00	21.46	-	5.75	541.75
Dip. del territorio	685.40	38.15	-	2.10	687.50
Dip. delle finanze e dell'economia	979.55	90.96	1.00	1.30	981.85
Controllo cantonale delle finanze	15.10	-	-	-	15.10
Totale	4'689.25	264.63	4.30	47.25	4'740.80

¹ Posti equivalenti a tempo pieno.

² Nel totale dell'occupazione sono considerati anche i soprannumerari e i provvisori in posto vacante poiché pagati con conti di pertinenza del PPA. Queste categorie non vengono considerate nel calcolo dei posti vacanti.

³ Non è incluso l'IAS in quanto stralciato a partire dal 1.1.2005.

Fonte: Divisione delle risorse, Sezione delle risorse umane

Oltre a quello puramente quantitativo un secondo aspetto importante da considerare risulta essere la stratificazione dell'età del personale; gli over 50 (dati 2019) sono 1'936 (il 36,6% del totale), soglia di età a partire dalla quale l'incidenza di patologie può diventare più importante.

7.T11 Persone occupate in unità fisiche secondo le classi di età e il grado di occupazione, nel 2019

	Fino al 50%	50%	Dal 51% al 99%	100%	Totale
Fino a 20 anni	-	2	-	5	7
Da 20 a 24	-	10	11	77	98
Da 25 a 29	5	27	42	306	380
Da 30 a 34	6	47	81	456	590
Da 35 a 39	11	69	110	473	663
Da 40 a 44	9	75	125	556	765
Da 45 a 49	5	102	142	599	848
Da 50 a 54	11	113	174	614	912
Da 55 a 59	14	68	114	493	689
Oltre 60	8	42	60	225	335
Totale	69	555	859	3'804	5'287

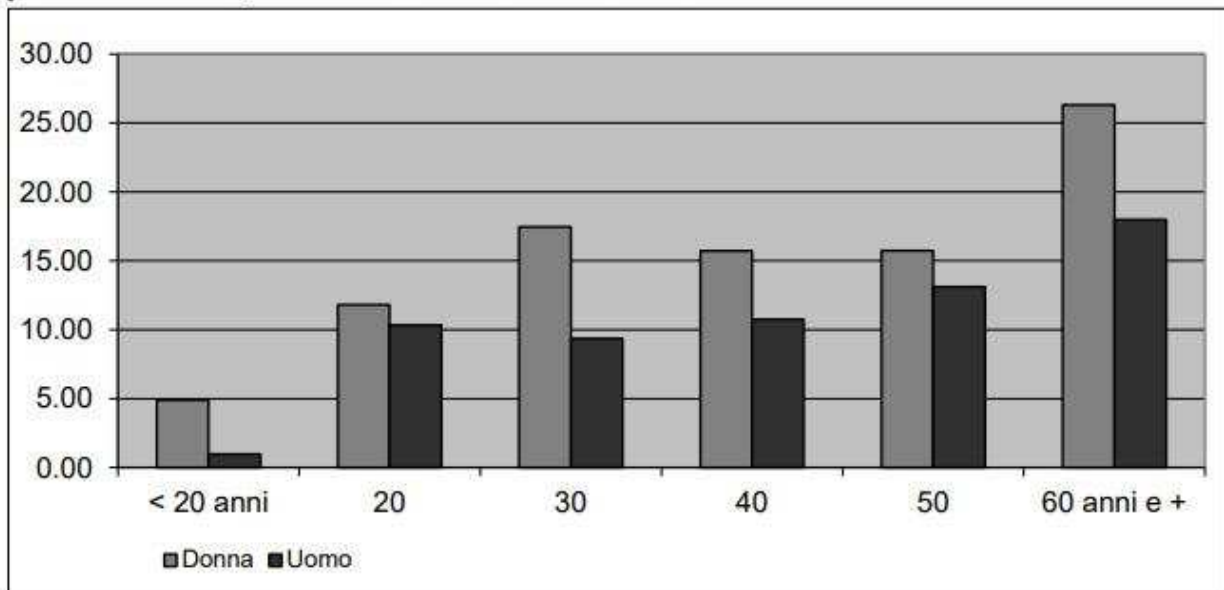
Fonte: Divisione delle risorse, Sezione delle risorse umane

Osservazione

Il totale complessivo è maggiore rispetto alla tabella precedente trattandosi di numero di persone e non di posti di lavoro equivalenti a tempo pieno (FTE).

In effetti il grafico successivo ben evidenzia che il numero di giorni di assenza a seguito di malattia cresce in relazione all'età della o del dipendente con una differenza piuttosto significativa a sfavore delle collaboratrici.

7.T13 Numero medio di giorni di assenza per dipendente statale, a seguito di malattia, visita medica, infortunio professionale e non professionale, secondo le classi di età al 31.12.2019



Fonte: Divisione delle risorse, Sezione delle risorse umane

Riteniamo essere condivisibile la riflessione secondo cui il criterio dei giorni di assenza di collaboratrici e collaboratori debba essere monitorato con attenzione.

Un criterio che potrebbe permettere di indentificare situazioni in cui l'ambiente lavorativo è potenzialmente problematico tale da favorire un numero importante di assenze oppure indicare potenziali comportamenti scorretti da parte di taluni dipendenti. Il grado di assenza dal lavoro per malattia potrebbe essere un sintomo importante di tali situazioni e merita certamente una verifica costante e continua.

Allo stesso tempo è condivisibile la tesi secondo cui si debbano favorire i dipendenti dell'Amministrazione cantonale che si impegnano particolarmente per l'efficienza e l'efficacia del loro servizio nel rispetto dei contribuenti che pagano loro lo stipendio. È opportuno che siano identificabili, riconosciuti e anche premiati nelle forme previste dalla LStip.

3. SITUAZIONE NELL'AMMINISTRAZIONE CANTONALE

3.1 Assenze

Il tema della corretta gestione del personale e del monitoraggio per quanto attiene il tema delle assenze per malattie non è nuovo. Il CdS già nel 2007 in effetti istituisce il "Servizio medico del personale" per assicurare un'analisi critica dei casi di assenza superiori ai 30 giorni continuativi. Il servizio è accompagnato da un "Team gestione assenze" composto dal medico del personale e da specialisti della Sezione delle risorse umane (SRU) per favorire la reintegrazione di casi di malattia di lunga durata.

Decisivo risulta essere il ruolo attivo dei funzionari dirigenti nel segnalare situazioni particolari da approfondire.

Con la stessa logica è pure coinvolta la Sezione amministrativa del DECS per la gestione dei docenti. Il progetto LINEA (www.ti.ch/linea) propone diverse misure attive per prevenire e accompagnare situazioni di malattia nel contesto scolastico.

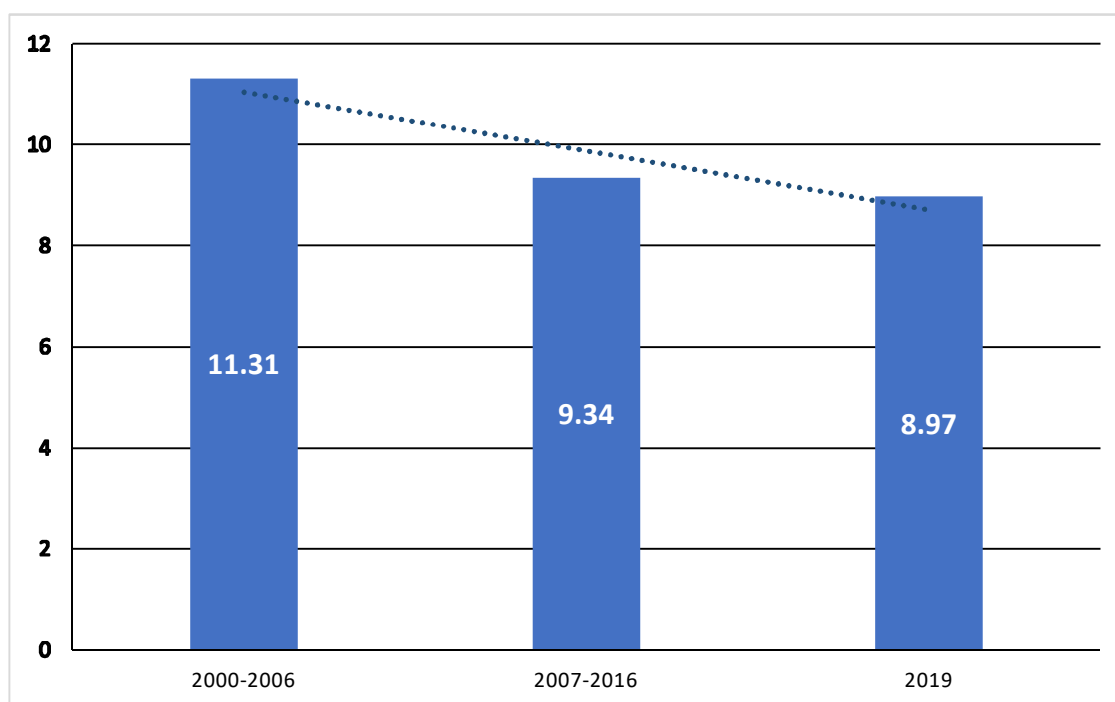
È molto interessante verificare l'evolversi della situazione relativa al numero dei giorni di assenza per malattia nell'AC sul medio e lungo termine. Si constata nel corso dell'ultimo ventennio un'evoluzione positiva, nel senso auspicato anche dai mozionanti, ossia si assiste a una sensibile e costante diminuzione del numero dei giorni di assenza sia per malattia che per infortuni professionali e non professionali.

Media giorni di assenza per malattia

2000-2006: 11.31 giorni/anno

2007-2016: 9.34 giorni/anno

2019: 8.97 giorni/anno

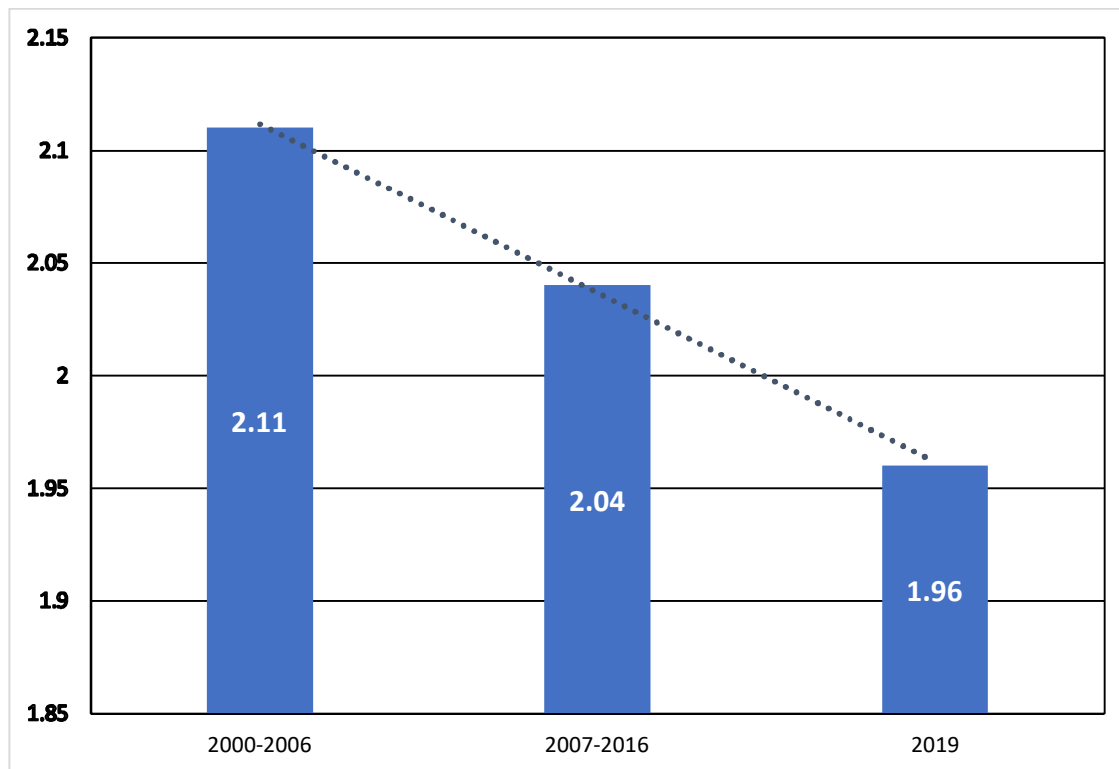


Media giorni d'assenza per infortuni professionali e non professionali

2000-2006: 2.11 giorni/anno

2007-2016: 2.04 giorni/anno

2019: 1.96 giorni/anno



Secondo l'art. 59 cpv. 2 lett. g) e h) Cost-TI¹, ogni anno il Consiglio di Stato fornisce al Gran Consiglio un rapporto sull'amministrazione e i conti del Cantone. Tali rendiconti sono pubblicamente accessibili² nel rendiconto annuale del Consiglio di Stato e contengono sia una parte commentata sia una parte statistica.

La Tabella T15 del rendiconto annuale del Consiglio di Stato riassume tutti i giorni di assenza nell'Amministrazione cantonale per dipartimento e il numero medio per genere di assenza. I dati quindi ci sono e sono presentati con grande trasparenza e precisione a ogni rendiconto annuale.

¹ www.admin.ch/opc/it/classified-compilation/20012210/

² www.ti.ch/rendicontocds

T15 Giorni di assenza complessivi nell'Amministrazione cantonale per dipartimento e numero medio per genere di assenza, nel 2019

	CANC.	DI	Polizia cant.	DSS	OSC	DECS	DT	DFE	CCF	Totale	No. medio ¹
		Senza Polizia cant.		Senza OSC							
Assenze non a carico dello Stato											
Congedo non pagato	285.99	1'225.35	804.14	262.50	762.76	1'330.84	844.28	635.38	49.50	6'200.74	1.30
Congedo post-parto	38.00	1'292.89	729.07	679.87	590.11	810.43	537.76	831.79	0.00	5'509.92	1.16
Corso perf. non pagato	0.00	0.50	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.50	0.00
Affari privati	490.01	1'439.53	535.94	892.43	106.59	1'522.42	1'593.27	2'714.19	33.12	9'327.49	1.96
Ricupero	257.91	222.21	4'600.06	89.90	49.63	696.71	441.98	281.75	4.62	6'644.78	1.39
Scalo ore	483.23	3'647.49	1'533.15	1'573.95	267.49	2'855.78	2'280.02	6'195.83	90.29	18'927.22	3.97
Sospensione	0.00	275.50	257.19	103.50	297.00	0.00	0.00	0.00	0.00	933.19	0.20
Solleivato dall'incarico	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	327.57	0.00	327.57	0.07
Assenza arbitraria	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	39.50	0.00	3.00	0.00	42.50	0.01
Congedo tredicesima	64.88	130.95	328.61	110.56	94.24	125.66	358.69	691.48	6.00	1'911.08	0.40
Assenze a carico o parzialmente a carico dello Stato											
Congedo pagato	2.09	36.13	802.34	8.61	6.48	13.52	58.29	36.99	0.10	964.54	0.20
Congedo anzianità	149.00	942.70	981.44	338.88	360.10	667.96	774.92	1'195.74	52.00	5'462.73	1.15
Matrimonio	12.00	60.64	103.00	15.00	44.54	55.00	52.43	62.38	0.00	404.99	0.08
Nascita	19.98	119.29	319.64	10.00	62.50	27.88	159.64	186.52	10.00	915.45	0.19
Lutto	14.30	141.69	169.21	56.36	77.55	68.43	123.79	180.44	1.94	833.71	0.17
Trasloco	8.27	73.59	56.88	22.81	40.95	41.08	55.14	74.83	2.00	375.54	0.08
Gravidanza	10.00	993.04	379.05	454.05	1'067.37	661.24	405.27	281.31	0.00	4'271.32	0.90
Carica pubblica	40.85	104.09	71.75	27.86	15.33	25.73	207.28	215.31	0.00	708.21	0.15
Gioventù e sport	0.00	34.26	72.50	6.88	7.00	11.50	95.38	65.48	5.00	298.01	0.06
Corso perf. pagato	46.60	670.58	6'313.44	435.92	1'254.42	367.09	458.37	1'597.55	112.59	11'256.54	2.36
Affari sindacali	0.00	0.25	205.28	0.00	0.00	0.00	0.00	5.66	0.00	211.19	0.04
Congedo Gioventù	0.00	7.88	4.00	3.88	0.00	5.38	0.00	11.50	0.00	32.64	0.01
Volontariato sociale	7.88	30.88	18.38	17.25	0.00	2.71	17.26	22.10	0.00	116.46	0.02
Volontariato colonie	0.00	0.00	0.00	2.00	0.00	7.88	0.00	0.00	0.00	9.88	0.00
Militare	17.00	457.98	261.00	50.00	51.73	96.31	162.05	176.98	0.00	1'273.05	0.27
Protezione civile	12.38	194.90	35.19	43.63	66.90	132.90	254.65	422.67	0.00	1'163.21	0.24
Assicurazione militare	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Malattia grave in fam.	0.00	24.56	8.00	9.66	25.33	39.93	18.71	57.93	0.00	184.13	0.04
Malattia figli	12.24	102.03	95.22	51.53	49.79	40.51	65.33	198.25	1.50	616.41	0.13
Adozione	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Assenze di diritto											
Vacanze	2'137.85	18'569.37	18'763.65	7'788.95	10'378.64	11'075.25	14'962.38	21'588.50	297.00	105'561.57	22.14

¹Giorni di assenza diviso unità equivalenti al tempo pieno, che nel 2019 corrispondono a 4'767.01 (giorni dovuti 1'179'834.16 : 247.5 = 4'767.01 UETP).

Fonte: Divisione delle risorse, Sezione delle risorse umane

L'approccio a questi dati deve sempre tenere conto anche di specificità e caratteristiche dei collaboratori sensibilmente diverse nei diversi dipartimenti. Rileviamo ad esempio il fatto che al DECS e al DSS vi sia una percentuale femminile con lavoro a tempo parziale significativamente maggiore rispetto ad altri dipartimenti. Oppure che vi sono dipartimenti e settori in cui si lavora a turni (ad esempio polizia cantonale e strutture carcerarie), situazioni diverse anche dal punto di vista del conteggio dei giorni lavorativi e delle relative percentuali delle assenze rispetto a chi non lavora a turni.

La Commissione ha chiesto un approfondimento per quanto attiene la ripartizione dei giorni di assenza per malattia nei diversi giorni della settimana declinati nei vari dipartimenti.

EPISODI MICROASSENZA MALATTIA 2019 - SPACCATO SUI GIORNI DELLA SETTIMANA									Totale	totale giorni
	lunedì	martedì	mercoledì	giovedì	venerdì	sabato	domenica	episodi	di assenza	
Cancelleria dello Stato	64	71	60	46	47			193	288	
Dip. istituzioni	558	600	561	466	378	11	8	1'667	2'582	
Polizia cantonale	54	58	66	49	30	11	8	173	276	
Divisione giustizia	264	295	263	228	192			815	1'242	
Dip. sanità e socialità	453	485	447	391	322	51	69	1'444	2'218	
Div. salute pubblica	325	319	310	278	247	51	69	1'037	1'599	
Div. azione soc. e fam.	128	166	137	112	74			406	617	
Dip. educ., cultura e sport	273	322	311	227	208			896	1'341	
Divisione scuola	114	121	120	83	93			379	531	
Div. form. professionale	61	88	77	59	51			191	336	
Div. cultura e studi univ.	57	72	72	53	37			203	291	
Dip. del territorio	288	351	363	300	249	2	4	997	1'557	
Divisione ambiente	91	116	118	91	73	2	4	314	495	
Div. sviluppo terr. e mob.	25	33	36	37	31			107	162	
Divisione costruzioni	131	159	156	125	106			426	677	
Dip. finanze e economia	751	848	757	675	544			2'414	3'575	
Divisione risorse	200	222	189	187	147			620	945	
Div. contribuzioni	313	329	311	263	202			958	1'418	
Divisione economia	238	297	257	225	195			836	1'212	
Controllo cant. finanze	7	7	4	3	2			20	23	
Servizi del Gran Consiglio	8	8	8	17	13			40	54	
Magistrature indipendenti	44	45	32	28	36			132	185	
Totale complessivo	2'446	2'737	2'543	2'153	1'799	128	162	7'803	11'968	

I dati del 2019 permettono di osservare che normalmente il numero di assenze per malattia è inferiore nella seconda parte della settimana, nei giorni di giovedì e venerdì. Una tendenza simile è riscontrabile ogni anno.

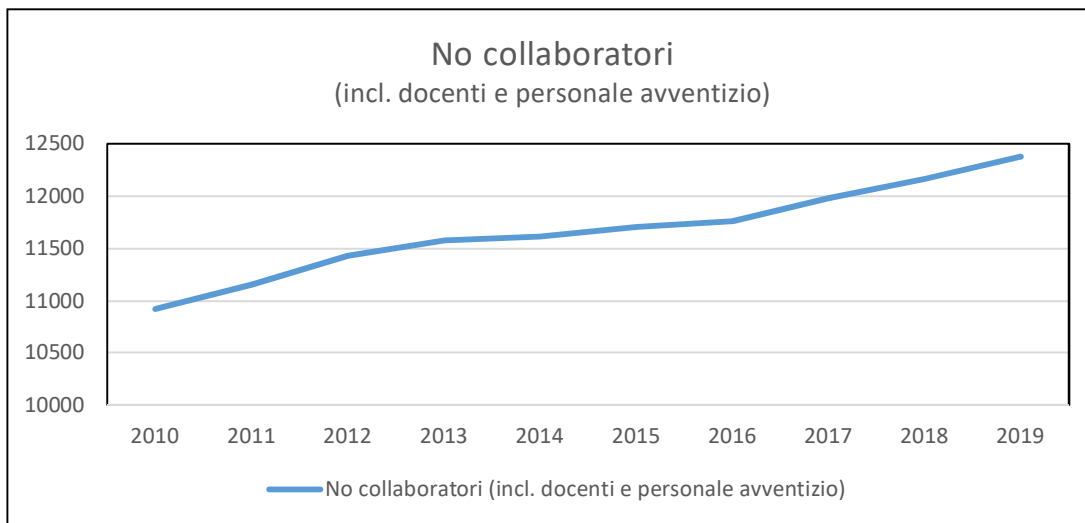
3.2 Infortuni

Le assenze per infortuni meritano un'attenzione particolare per verificarne l'evoluzione nel corso degli ultimi anni.

7.T19 Personale dello Stato: assicurati e casi annunciati all'assicurazione infortuni, dal 2010

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Assicurati										
Impiegati nominati/incaricati + Docenti cantonali e comunali	9'814	10'037	10'165	10'430	10'488	10'624	10'620	10'742	10'914	11'249
Personale avventizio	1'108	1'121	1'264	1'148	1'124	1'082	1'144	1'240	1'252	1'127
Totale assicurati	10'922	11'158	11'429	11'578	11'612	11'706	11'764	11'982	12'166	12'376
Casi annunciati										
Bagatelle	1'412	1'438	1'463	1'427	1'397	1'431	1'428	1'532	1'568	1'788
Infortuni con inabilità	548	633	580	626	581	636	626	597	623	672

Fonte: Divisione delle risorse, Ufficio degli stipendi e assicurazioni



Il numero di unità di personale assicurato (totale complessivo inclusi docenti e personale avventizio) è cresciuto costantemente nel corso degli ultimi dieci anni passando da 10'922 nel 2010 a 12'376 nel 2019 (+13%).

La riflessione sul tema della percentuale di infortuni deve tenere conto di questa crescita. I dati consentono di concludere che vi è stata una certa crescita degli infortuni non professionali mentre, malgrado l'aumento del numero di assicurati, il numero di infortuni professionali è rimasto costante.

7.T21 Infortuni professionali e non professionali del personale dello Stato, dal 2010

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Infortuni non professionali (INP)	434	512	459	491	476	515	479	464	492	557
Infortuni professionali (IP)	114	121	121	135	105	121	147	133	131	115
Totale	548	633	580	626	581	636	626	597	623	672
di cui dipendenti (STICA) ¹	399	472	436	462	400	450	448	413	455	479
di cui dipendenti (STISA) ²	73	76	64	71	85	71	80	77	71	71
di cui dipendenti (STICO) ³	50	50	50	46	46	54	38	70	51	67
di cui altri dipendenti ⁴	26	35	30	47	50	61	60	37	46	55
Casi con rivalsa	27	37	27	29	18	23	34	22	22	29

¹ Apprendisti, impiegati nominati ed incaricati, docenti cantonali e magistrati.

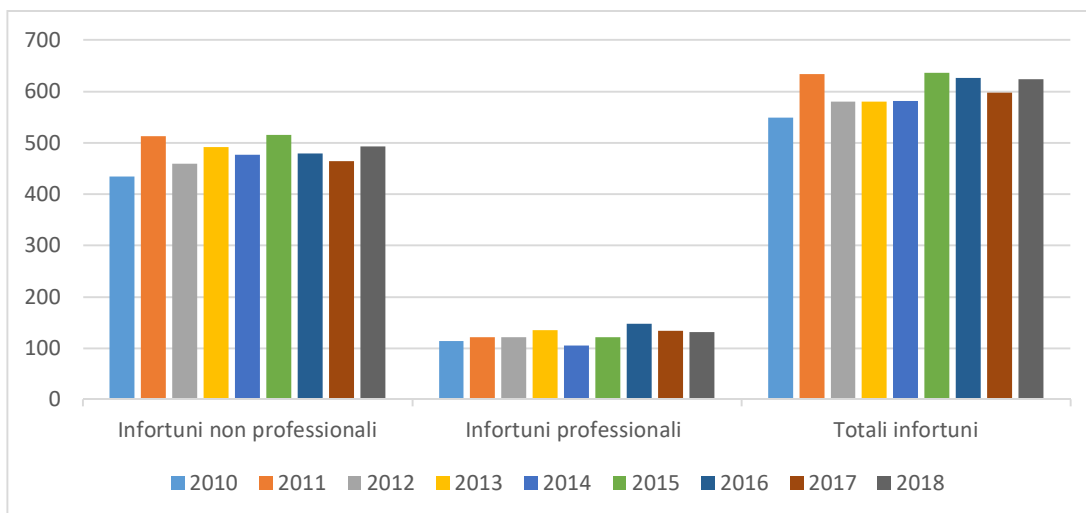
² Ausiliari e docenti supplenti.

³ Docenti comunali.

⁴ Compensi vari.

Fonte: Divisione delle risorse, Ufficio degli stipendi e assicurazioni

Sulla base dei dati del Rendiconto abbiamo voluto consolidare graficamente la situazione per meglio capire l'evoluzione degli infortuni professionali e non professionali nel corso degli ultimi anni.



I dati statistici mostrano una certa stabilità degli infortuni siano essi professionali che non. In particolare gli infortuni professionali, quindi riconducibili alle attività professionali svolte all'interno dei servizi dello Stato, non presentano una situazione in crescita ma risultano essere piuttosto costanti.

Anche per quanto riguarda gli infortuni la Commissione ha chiesto il resoconto della ripartizione degli stessi per Dipartimento e nei giorni della settimana.

Dai dati del 2019, ma lo stesso vale per i gli anni precedenti, non sembra emergere una tendenza particolare. In alcuni Dipartimenti vi è un numero di assenze per infortuni maggiore a inizio settimana per altri piuttosto nella seconda metà della settimana.

EPISODI MICROASSENZA INFORTUNIO 2019 - SPACCATO SUI GIORNI DELLA SETTIMANA								Totale	totale giorni
	lunedì	martedì	mercoledì	giovedì	venerdì	sabato	domenica	episodi	di assenza
Cancelleria dello Stato	1							1	1
Dip. istituzioni	15	15	15	14	13	1	1	45	74
Polizia cantonale	3	3	1	1	1	1	1	4	11
Divisione giustizia	9	9	12	11	10			33	51
Dip. sanità e socialità	13	6	6	6	6	3	5	25	45
Div. salute pubblica	9	6	6	5	5	3	5	21	39
Div. azione soc. e fam.	4			1	1			4	6
Dip. educ., cultura e sport	5	6	7	7	8			20	33
Sez. amm. DECS	3	3	3	2	1			5	12
Divisione scuola	2	2	3	3	4			9	14
Div. form. professionale			1	2	3			5	6
Dip. del territorio	9	12	14	15	15			31	65
Servizi generali DT	1	1						1	2
Divisione ambiente	2	5	7	9	7			12	30
Div. sviluppo terr. e mob.	1	3	1	1	1			3	7
Divisione costruzioni	5	3	6	5	7			15	26
Dip. finanze e economia	18	16	11	7	11			42	63
Divisione risorse	4	1	2		1			6	8
Div. contribuzioni	9	8	6	3	4			22	30
Divisione economia	5	7	3	4	6			14	25
Controllo cant. finanze	2		1	1				4	4
Magistrature indipendenti					1			1	1
Totale complessivo	63	55	54	50	54	12	14	169	302

A fronte di queste osservazioni di carattere generale, sembrerebbe opportuno una riflessione e un'analisi maggiormente approfondita sui singoli Dipartimenti.

4. ALCUNI SETTORI DELICATI

4.1 Confronto interno all'AC

La sezione risorse umane ha focalizzato la propria attenzione nell'analisi delle assenze per malattia nei settori che secondo diversi studi scientifici avrebbero dovuto presentare i rischi maggiori rispetto alla normale Amministrazione cantonale quali l'OSC, la polizia cantonale, le Strutture carcerarie e i Servizi della manutenzione stradale.

La tabella indica il valore medio sugli anni 2011-2018.

Settore	media assenza giorni/collaboratore	INFORTUNI	INP	IP	MALATTIA
Impiegati totale	12.5	2.57	1.85	0.72	9.93
Impiegati parziale	10.34	1.56	1.25	0.3	8.79
OSC	19.52	4.42	2.65	1.77	15.22
Polizia	11.77	3.83	2.73	1.1	7.93
Strutture carcerarie	20.64	4.93	4.19	0.74	15.71
Area manutenzione	25.04	7.68	4.28	3.4	17.35
Valore medio	16.64	4.17	2.83	1.34	12.49

Il messaggio entra nel dettaglio delle diverse caratteristiche di questi servizi nei quali si presume possa sussistere un rischio maggiore di assenza per malattia. I dati confermano l'ipotesi con l'eccezione della polizia cantonale.

Le spiegazioni indicate nel messaggio risultano essere plausibili e confermano l'attenzione con cui sono seguite le specificità di ogni settore. Tuttavia è anche evidente che il lavoro maggiormente fisico richiesto in taluni ambiti comporta un rischio maggiore di assenze per malattia, ad esempio provocate da problematiche connesse all'apparato locomotore, rispetto a chi è impiegato d'ufficio.

4.2 Benchmarking esterno

Il messaggio indica le difficoltà oggettive riscontrate per potersi confrontare con altre realtà cantonali in quanto non esiste una stessa metodologia di conteggio delle assenze quando addirittura in molti cantoni i dati non sono pubblici essendo solo otto i cantoni che danno informazioni sul tema. E tra questi otto solo Berna e Ginevra hanno indicazioni confrontabili pur con rilevanti differenze di impostazione ciò che rende difficile trarre conclusioni certe (rinunciamo a riprendere l'esauritiva e articolata spiegazione contenuta nel messaggio del CdS).

Interessante e basati su dati comparabili è il confronto con i dati di Germania e Austria nel 2018. Anche in questo caso la situazione dell'AC risulta essere in linea.

	Quota di assenza	<u>Giorni</u> (su base annua 365 giorni all'anno)
Germania ³	5.9%	21.7
Austria ⁴	3.78%	13.8

4.3 Docenti

Il messaggio del CdS in oggetto dedica un capitolo specifico alla situazione dei docenti le cui assenze sono registrate nello specifico supporto informatico GAS (Gestione amministrativa scuole). Il sistema informatico consente alla sezione amministrativa del DECS il monitoraggio della situazione in considerazione che i docenti non timbrano, operano spesso in sedi diverse e quindi richiedono una soluzione specifica. Anche per quanto concerne i docenti il monitoraggio è costante e non si evidenzia una situazione di particolare rilievo o una tendenza in crescita.

³ BKK Gesundheitsreport 2019: Arbeitsunfähigkeit oeffentliche Verwaltung

⁴ Gesundheitsmanagement und Fehlzeiten 2019 im Bundesdienst: Arbeitsunfähigkeit Beamte im Bundesdienst

Evoluzione assenze docenti 2012/2017 ³								
	numero di docenti (persone fisiche PF)	Unità a tempo pieno equivalenti	Malattia e Infortunio		Infortunio			Malattia
			numero giorni assenza ¹	media ² (su PF)	media (su PF)	media INP ⁴ (su PF)	media IP ⁵ (su PF)	media (su PF)
2012/13	3'768	2'699.15	25'744.5	6.83	0.85	0.78	0.08	5.98
2013/14	3'840	2'759.46	26'274.5	6.84	1.02	0.87	0.14	5.82
2014/15	3'859	2'775.05	28'815.0	7.47	0.82	0.73	0.08	6.65
2015/16	3'950	2'822.68	26'412.5	6.69	0.77	0.64	0.13	5.91
2016/17	3'996	2'849.36	28'012.5	7.01	0.97	0.89	0.08	6.04
MEDIA	3'882	2'781.14	27'051.8	6.97	0.89	0.78	0.10	6.08
¹ non è considerata l'assenza per visita medica.								
² media calcolata sul totale dei giorni di assenza diviso per il numero di docenti (unità fisiche). Sono inclusi i sabati, domeniche, festivi infrasettimanali, vacanze scolastiche autunno/Natale/Carnevale/Pasqua. Giorni conteggiati indipendentemente dal grado di occupazione.								
³ per il dettaglio si rinvia alla tabella Anno scolastico 2016/2017.								
⁴ INP = Infortunio non professionale.								
⁵ IP = Infortunio professionale.								

A questo si aggiunge il menzionato progetto LINEA che offre strumenti preventivi rispetto al tema del burn out non raro in questa professione. Nel rapporto del 2012 si danno esauritive indicazioni sul possibile accompagnamento offerto ai docenti in difficoltà

(https://www4.ti.ch/fileadmin/DECS/LINEA/documents/Rapporto_finale_Progetto_Sostegno_ai_docenti_in_difficolta_Le_14_Misure.pdf).

5. MISURE ATTUATE

5.1 Basi legali

Il personale dello Stato è gestito in particolare dal quadro giuridico definito nella LORD e LStip. La prima definisce in modo esplicito la responsabilità del funzionario dirigente di applicare i principi di efficacia ed efficienza e quindi di applicare la gestione per obiettivi all'interno della propria unità amministrativa. Il principio richiede una gestione rigorosa delle risorse umane con il conseguente logico coinvolgimento del servizio medico del personale in caso di assenze prolungate e situazioni problematiche.

Inoltre nell'ambito della gestione generale delle assenze, con l'entrata in vigore della nuova Legge stipendi al 01.01.2018, è prevista una modifica della modalità di conteggio dei giorni di assenza per malattia/infortunio. La nuova norma prevede l'introduzione di un periodo di osservazione fissato a 900 giorni, che si sposta sull'asse del tempo senza mai chiudersi, conteggiando sin dall'inizio tutti i periodi di inabilità lavorativa indipendentemente dalla loro durata e dalla percentuale d'impiego. Si tratta della stessa modalità in uso a livello di Confederazione e di diversi Cantoni, e può ridurre la soglia a partire dalla quale si attiva la riduzione dello stipendio incidendo così sulla durata delle assenze per malattia e infortunio.

5.2 Monitoraggio

5.2.1 Uff HR controlling

Il Rendiconto annuale del CdS con i dati di consuntivo propone tabelle riassuntive molto trasparenti che indicano lo sviluppo della situazione. Anche in questo caso, ci permettiamo di suggerire di stabilire in base agli obiettivi gestionali del servizio risorse umane dell'AC, gli indicatori prioritari e quindi le tabelle ritenute essenziali ai fini della valutazione della situazione accompagnando il rispettivo resoconto annuale. In questo senso la Commissione invita il Consiglio di Stato a voler reintegrare nel rendiconto statistico annuale l'indicatore dei numeri di giorni di assenza per malattia, per infortuni professionali e non, declinandolo per ogni Dipartimento e possibilmente per servizio.

5.2.2 Servizio medico

Il Servizio medico del personale e il team gestione delle assenze attivi dal 2007 sono organi preziosi per il monitoraggio del delicato tema delle assenze. Anche il resoconto dell'attività di questi organi potrebbe essere inserito nel commento annuale del Consuntivo nel contesto del rapporto della Sezione risorse umane (Messaggio n. 7655, DFE 10 - Sezione risorse umane, pag. 196).

5.3 Formazione

Un aspetto rilevante nell'ampio contesto della gestione del personale è certamente la formazione dei quadri dirigenti dell'AC. Anche in questo contesto è stato fatto un lavoro ragguardevole con la promozione di un'importante attività di formazione e di aggiornamento.

STATISTICA CORSI PER FUNZIONARI DIRIGENTI 09.2013 - 09.2019

n. partecipanti	2505
n. giornate di formazione	337
n. corsi erogati	197
n. giornate partecipante	3880.5

Oltre agli aspetti quantitativi il Governo è intervenuto anche su aspetti qualitativi della formazione perfezionando in un'apposita risoluzione i contenuti del programma di formazione dichiarato obbligatorio.

Risoluzione che ci sembra opportuno riprendere.

Formazione funzionari dirigenti

*Il Consiglio di Stato
richiamati:*

- *l'art. 54 LORD e gli articoli 2 e 3 del Regolamento concernente la formazione continua degli impiegati del 29 aprile 2003;*
- *la Risoluzione governativa 6535 del 21 novembre 2012 nella quale si elencano i corsi obbligatori per i funzionari dirigenti;*
- *la Risoluzione governativa 2044 del 20 maggio 2015 con la quale si approva l'implementazione dei corsi facoltativi del percorso "Condurre e dirigere" per funzionari dirigenti;*

considerata l'importanza di adattare i contenuti dei corsi offerti con il Master in Public Administration Management sia ai mutamenti del nostro contesto operativo sia al Regolamento dei percorsi Advanced Studies MAS, EMBA, DAS, CAS della SUSPI;

preso atto dell'importanza per un funzionario dirigente di possedere solide conoscenze di base utili all'analisi della propria unità amministrativa in materia di Gestione dei rischi così come in materia di Gestione finanziaria dello Stato;

considerato che il modulo obbligatorio "Conoscere i servizi centrali" verrà ridisegnato e proposto in modalità multimediale direttamente su Intranet e che quello facoltativo "Identità dell'amministrazione pubblica ticinese", se pur interessante da un punto di vista "teorico", ha evidenziato grossi limiti rispetto alla concreta trasferibilità dei contenuti nell'attività lavorativa;

ottenuto, in data 10 luglio 2018, l'accordo del Comitato scientifico del Master Public Administration Management della SUPSI / Dipartimento economia aziendale, sanità e sociale in merito alle modifiche del CAS 1 oggetto del cambiamento qui proposto;

sentita la Sezione delle risorse umane e il Gruppo di coordinamento interdipartimentale ristretto - GC/r;

su proposta dell'Ufficio dello sviluppo manageriale;

risolve:

1. Il CAS 1 è modificato come segue:

....

2. I seguenti corsi sono considerati obbligatori:

- Diritto Amministrativo
- Il ruolo del Funzionario Dirigente
- **Motivare e team building - Delegare**
- **Procedure e normative per la gestione del personale**
- Organizzazione del lavoro base (processi e strutture)
- Gestire una riunione efficace
- Tecniche di presentazione e comunicazione
- Gestione del tempo
- Decision Making / Problem Solving
- **Mediazione e gestione di casi difficili**
- **Processi di selezione e assunzione**
- **Valutazione del personale**
- Gestione dei rischi
- Gestione finanziaria dello Stato

3. Questi cambiamenti entreranno in vigore il 1. Gennaio 2019.

6. CONCLUSIONE

La mozione ha permesso al parlamento di approfondire un aspetto importante della gestione del personale dell'amministrazione cantonale quale il tema delle assenze per malattia e per infortuni. Il messaggio in esame permette di meglio conoscere la situazione presentando con grande trasparenza e dovizia di particolari la situazione in essere e l'evoluzione conosciuta negli ultimi anni.

Queste valutazioni permettono di concludere che esiste un preciso monitoraggio della tematica, che il processo della gestione dei casi è definito e accompagnato da servizi competenti e che sussistono le premesse legali e l'offerta formativa adeguata per la corretta gestione delle risorse umane e in particolare della questione delle assenze per malattia.

Le riflessioni commissionali portano a sottolineare come il monitoraggio costante di questo parametro sia importante per individuare eventuali situazioni problematiche, come affermato dallo stesso Consiglio di Stato.

Se dal punto di vista macro non sembrerebbero emergere criticità particolari, è pur vero che nei singoli uffici e servizi una percentuale di assenze rilevanti potrebbe fare emergere situazioni particolari da correggere. Per questo motivo la Commissione auspica la pubblicazione nell'allegato statistico delle tabelle normalizzate con le indicazioni delle assenze in relazione al numero di personale impiegato.

Una corretta gestione delle risorse umane, quindi delle donne e degli uomini che lavorano dell'Amministrazione cantonale, è la premessa fondamentale e indispensabile per attuare i principi di efficacia ed efficienza da tutti auspicati e sottolineati quali principi anche nella stessa LORD.

Una responsabilità che ricade sul Consiglio di Stato e in particolare sui funzionari dirigenti a cui la LORD affida la responsabilità della definizione di obiettivi e la valutazione dei risultati ottenuti. Un approccio che richiede un'adeguata formazione da parte dei quadri come sostenuto anche dallo stesso Consiglio di Stato (cap. 5.3). Solo con queste premesse sarà possibile il costante miglioramento della "cultura aziendale" dell'Amministrazione cantonale a favore di un miglior servizio della qualità del servizio pubblico verso i cittadini e di una gestione parsimoniosa e oculata delle risorse pubbliche.

Tenendo conto di quanto precede la Commissione gestione e finanze propone al Gran Consiglio di approvare il messaggio governativo che ritiene evasa la mozione.

Per la Commissione gestione e finanze:

Bixio Caprara, relatore

Agustoni - Bang - Bignasca - Biscossa - Bourgoin -

Dadò - Durisch - Ferrara - Foletti - Gianella Alessandra -

Guerra - Jelmini - Pamini - Pini - Quadranti