



Municipio
Via Municipio 13
6850 Mendrisio

058 688 31 10
cancelleria@mendrisio.ch
MD /sp

Municipio

Gentile Signora
Egregi Signori
Consiglieri/i comunali
Massimiliano Robbiani,
Lorenzo Rusconi, Samuele Caimi,
Nadir Sutter, Simona Rossini,
Alessio Allio

23 marzo 2026

Risposta del Municipio di Mendrisio

Interrogazione del 13 ottobre 2025

Titolo **Assenteismo del personale comunale – dati, costi e modalità di controllo**

Il genere maschile è usato per designare persone, denominazioni professionali e funzioni indipendentemente dal genere.

Premessa

Il Municipio pone l'attenzione verso le persone e pone il loro benessere al centro delle politiche del personale. La valorizzazione delle risorse umane, la tutela della salute, la promozione dell'equilibrio tra vita professionale e privata, così come la creazione di un ambiente di lavoro rispettoso, inclusivo e collaborativo, costituiscono elementi centrali nella visione dell'Esecutivo.

Fatte queste considerazioni, in relazione all'interrogazione citata a margine, lo scrivente Municipio si pregia osservare quanto segue:

1. Dati generali

a. Qual è stato, negli ultimi tre anni (2022-2024), il tasso medio di assenza per malattia e infortunio tra il personale comunale di Mendrisio (espresso in giorni o percentuale)?

Il personale comunale preso in esame è composto dall'insieme dei collaboratori della Città di Mendrisio, (ad esclusione dei docenti) e dai collaboratori delle Aziende industriali di Mendrisio (AIM).

Il tasso medio di assenza per malattia e infortunio tra il personale comunale negli ultimi tre anni equivale al 3% nel 2022, al 3.40% nel 2023 e al 4.20% nel 2024, così suddiviso:

2022

tasso di assenza per malattia = 2.34%

tasso di assenza per infortunio professionale = 0.09%

tasso di assenza per infortunio non professionale = 0.59%

2023

tasso di assenza per malattia = 2.26%

tasso di assenza per infortunio professionale = 0.37%

tasso di assenza per infortunio non professionale = 0.42%

2024

tasso di assenza per malattia = 3.07%

tasso di assenza per infortunio professionale = 0.42%

tasso di assenza per infortunio non professionale = 0.76%

Il tasso di assenteismo è stato calcolato utilizzando la seguente formula:

$$\text{Tasso di assenteismo (\%)} = \frac{\text{Giorni di assenza}}{\text{Giorni lavorabili teorici} \times \text{FTE}} \times 100$$

considerando 220 giorni lavorabili teorici annui per un collaboratore a tempo pieno (FTE: Full-Time Equivalent).

b. Sono disponibili dati distinti per Dicastero o Servizio, come fatto dalla Città di Lugano?

Non sono disponibili dati distinti per Dicastero o Servizi, a fronte dell'introduzione di una nuova struttura organizzativa di cui si è dotata la Città di Mendrisio nel 2024. Attualmente la distinzione viene fatta tra Amministrazione, Ufficio Tecnico Comunale, Aziende Industriali di Mendrisio, Polizia, Istituto scolastico e ausiliari di pulizia, ma si sta lavorando per avere i dati compatibilmente con la struttura organizzativa attuale di sette Dicasteri.

c. Qual è la durata media delle assenze (brevi vs lunghe) e l'andamento rispetto agli anni precedenti?

Nel 2022, la durata media delle assenze brevi (da uno a tre giorni) è stata di 1.3 giorni, mentre quella delle assenze lunghe, di 8.8 giorni. La durata media complessiva dei giorni di assenza è dunque di 4.2 giorni; in media ogni giorno sono assenti per motivi di salute 12 collaboratori.

Nel 2023, la durata media delle assenze brevi (da uno a tre giorni) è stata di 1.4 giorni, mentre quella delle assenze lunghe, di 13.6 giorni. La durata media complessiva dei giorni di assenza è dunque di 4.5 giorni; in media ogni giorno sono assenti per motivi di salute 13 collaboratori.

Nel 2024, la durata media delle assenze brevi (da uno a tre giorni) è stata di 1.5 giorni, mentre quella delle assenze lunghe, di 15.7 giorni. La durata media complessiva dei giorni di assenza è dunque di 5.4 giorni; in media ogni giorno sono assenti per motivi di salute 17 collaboratori.

La durata media delle assenze si calcola utilizzando la seguente formula:

$$\text{Durata media delle assenze} = \frac{\text{Giorni di assenza}}{\text{N° eventi assenza}}$$

Mentre l'assenza media dei collaboratori è stata calcolata utilizzando la seguente formula:

$$\text{Media assenza dei collaboratori} = \frac{\text{Giorni di assenza}}{\text{Giorni lavorabili teorici}}$$

I dati sono influenzati dalle assenze di lunga durata.

È possibile affermare come vi sia una lieve tendenza all'aumento di anno in anno, tendenza che viene monitorata per comprendere le cause al fine di implementare delle azioni mirate per mitigare il fenomeno.

2. Impatto economico

a. Qual è la stima dei costi complessivi diretti e indiretti legati alle assenze (retribuzioni, sostituzioni, contributi, straordinari, produttività persa)?

I costi diretti corrispondono ai costi salariali dei collaboratori assenti, mentre i costi indiretti corrispondono alla somma delle perdite di produttività, della perdita di qualità, dell'aumento dei costi del personale, della diminuzione della soddisfazione del cliente e di fattori simili (fattore 2.5 dei costi diretti¹).

Di seguito illustriamo i costi diretti e i costi indiretti legate alle assenze:

2022:

costi diretti pari a CHF 934'617.--;

costi indiretti pari a CHF 2'336'542.--;

totale costi pari a CHF 3'271'159.--, di cui CHF 190'524.-- rimborsati dall'assicurazione infortuni (LAINF).

2023:

costi diretti pari a CHF 1'091'825.--;

CHF, costi indiretti pari a CHF 2'729'562.--;

totale costi pari a CHF 3'821'387.--, di cui CHF 298'213.-- rimborsati dall'assicurazione infortuni (LAINF).

2024:

costi diretti pari a CHF 1'416'722.--;

costi indiretti pari a CHF 3'541'805.--;

totale costi pari a CHF 4'958'528.--, di cui CHF 280'320.-- rimborsati dall'assicurazione infortuni (LAINF).

¹ <https://www.zurich.ch/it/servizi/clientela-aziendale/calcolatore-costi-assenze>
<https://www.helsana.ch/it/aziende/servizi/strumenti-utili/calcolatore-costi-assenze.html>
https://www.compasso.ch/fileadmin/user_upload/download_center/download_center_IT/Costi_per_le_assenze_esempio.pdf

b. Esistono analisi interne o indicatori di confronto con altri Comuni ticinesi o con la media cantonale?

Di seguito è possibile un confronto con l'Amministrazione cantonale, l'Amministrazione federale, la media Svizzera e la media ticinese.

Anno	Settore	Tasso assenteismo	Giorni medi per FTE
2022	Svizzera (totale economia) ²	4.10%	9.3
	Ticino (totale economia) ³	4.60%	10.6
	Amministrazione federale ⁴	5.90%	13.5
	Amministrazione cantonale ticinese ⁵	6.40%	14.8
	Città di Mendrisio	3.00%	6.6
2023	Svizzera (totale economia)	3.90%	8.9
	Ticino (totale economia)	4.80%	11
	Amministrazione federale	5.70%	13
	Amministrazione cantonale ticinese	6.10%	14.1
	Città di Mendrisio	3.40%	7.4
2024	Svizzera (totale economia)	3.80%	8.5
	Ticino (totale economia)	5.10%	11.3
	Amministrazione federale	5.60%	12.8
	Amministrazione cantonale ticinese	6.30%	14.5
	Città di Mendrisio	4.20%	9.3

² Ufficio federale di statistica (UST), Assenze dal lavoro per malattia o infortunio – indicatori del mercato del lavoro.

³ Ufficio di statistica del Cantone Ticino (USTAT), Mercato del lavoro in Ticino – indicatori statistici sulle assenze per malattia e infortunio.

⁴ Ufficio federale del personale (UFPER), Rapporto sul personale dell'Amministrazione federale.

⁵ Consiglio di Stato del Cantone Ticino, Rapporto sul personale dell'Amministrazione cantonale.

3. Gestione e controllo

a. Quali procedure o strumenti adotta la Città di Mendrisio per monitorare le assenze e prevenire eventuali abusi (es. colloqui di rientro, visite mediche, protocolli HR)?

La Sezione Risorse umane sta sviluppando un sistema per la gestione delle assenze brevi e delle assenze prolungate, che definisca ruoli, responsabilità, tempistiche e modalità, con l'intento di migliorare da un lato l'approccio alla gestione delle assenze da parte dei responsabili di linea, e dall'altro di responsabilizzare maggiormente i collaboratori. Gli obiettivi auspicati da questo sistema di gestione delle assenze sono quelli di avere un approccio orientato alle persone e alle loro eventuali problematiche di salute, rimanere in contatto con i e le dipendenti assenti e aiutare il loro rientro da assenze prolungate. Inoltre, questo tipo di approccio mira a ridurre eventuali abusi o micro-assenze che si ripetono.

b. È stato introdotto o si intende introdurre un sistema di gestione integrato simile a quello adottato dalla Città di Lugano (in collaborazione con enti sanitari o società specializzate)?

Come anticipato nel punto 3a. c'è il progetto di introdurre un sistema di gestione integrato in termini di prevenzione (analisi delle cause) e di gestione, tramite monitoraggio, interventi e colloqui mirati. Con una gestione mirata delle assenze e con attività di prevenzione e rilevamento precoce, sarà possibile ridurre il tasso di assenze. Il sistema di gestione integrato è simile a quello adottato dalla Città di Lugano.

c. Qual è il ruolo dei superiori diretti e del Servizio del personale, nella presa a carico dei casi di assenza prolungata o ricorrente?

I superiori rimangono in contatto con i e le dipendenti assenti, e lavorano in collaborazione con la Sezione delle Risorse umane, scambiando informazioni e pianificando, qualora sia possibile e opportuno un rientro graduale e un'attività consona alle loro esigenze. La Sezione delle Risorse umane assiste i superiori in colloqui puntuali e quando è il caso, propone al Municipio la visita presso il medico di fiducia del Comune.

4. Prevenzione e sostegno

a. Sono attivi programmi o misure di promozione della salute sul posto di lavoro come formazione ergonomica, supporto psicologico, sportello d'ascolto o flessibilità organizzativa?

Il coordinatore salute e sicurezza sul lavoro ha messo a punto un progetto in collaborazione con SUVA che ha portato ad una drastica riduzione degli infortuni professionali. Egli è a disposizione dei vari servizi interni all'Amministrazione comunale in caso di necessità ergonomiche.

È inoltre a disposizione del personale la figura della persona di fiducia esterna all'azienda, ed è in fase di sviluppo il progetto di un gruppo di persone di fiducia interne in grado di offrire supporto ed ascolto. Il Municipio è molto attento alla conciliabilità e alla flessibilità, due aspetti importanti che permettono di ridurre le assenze legate a stress e sovraccarico.

b. È previsto in monitoraggio sistematico del benessere del personale, anche in chiave preventiva?

Un monitoraggio sistematico del benessere del personale è previsto in ottica di prevenzione ma anche con l'intento di analizzare eventuali problematiche che possono causare assenze frequenti.

5. Chiediamo infine se il Municipio intenda, in un'ottica di trasparenza e miglioramento continuo, presentare periodicamente al Consiglio comunale un rapporto sintetico sull'andamento delle assenze, analogamente a quanto fatto da altre città svizzere di dimensioni comparabili.

Il Municipio, per il tramite della Sezione delle Risorse umane è disponibile a presentare al Consiglio comunale annualmente un rapporto sintetico sull'andamento delle assenze.

Sperando di avere evaso esaurientemente la vostra richiesta, cogliamo l'occasione per porgere distinti saluti.

Per il Municipio

Il Sindaco

Il Segretario comunale

Samuele Cavadini
Economista aziendale SUP

Massimo Demenga
Lic. rer. pol.

Il tempo impiegato per l'elaborazione della presente risposta ammonta complessivamente a 9 ore lavorative.

Copia

Dicastero Istituzioni e risorse /Sezione risorse umane