

MOZIONE

Lavoro malato, lavoro che fa ammalare

del 14 ottobre 2019

I rischi psico-sociali legati al mondo del lavoro sono un fenomeno preoccupante e in continuo aumento. Le sue cause sono molteplici: la precarizzazione dell'impiego, intesa non soltanto come forme di lavoro atipico (interinale, su chiamata, sottoccupato) e le relative difficoltà economiche, ma anche l'organizzazione del lavoro stesso, con ritmi sempre più serrati e inconciliabilità tra vita privata e professionale.

Questo contesto lavorativo ammalato è purtroppo terreno fertile per l'esplosione di malattie professionali gravemente invalidanti e segnanti: burn out, depressione, ansia e insonnia. **I costi umani ma anche economici derivati dallo "stress" sono impressionanti**: nel 2015 la Segreteria di Stato dell'economia li stimava a **4.2 miliardi**.

L'evoluzione allarmante e la dimensione di gravità del fenomeno sono attestate da molti studi scientifici, i quali misurano dei parametri differenti ma che permettono di fotografare una situazione allarmante in Ticino.

Il Job stress index 2018 attesta un peggioramento dall'ultima rilevazione del 2016, affermando che oggi i lavoratori che dichiarano di non avere sufficienti risorse per portare a termine il proprio compito (percependo così un costante grado di stress) si attestano al **27.1%**, **quasi una persona su tre è stressata!**

Per il "Barometro sulle condizioni di lavoro", studio pubblicato ogni anno che nasce dalla collaborazione di Travail.suisse e l'Alta scuola specializzata bernese, dipinge un quadro preoccupante per quel che concerne i rischi psico-sociali. Aumenta il grado di chi si sente spesso stressato (40%), aumenta di 3 punti la percentuale di chi riscontra problemi tra vita professionale e privata (21.5%) e incrementa il numero di persone che lavorano anche da malate. Ma a stupire è l'elevato numero di lavoratori e lavoratrici (anche questo parametro in aumento) che temono di perdere il proprio posto di lavoro, un fattore di stress psicologico e di precarietà lavorativa non indifferente. Il Ticino è purtroppo fanalino di coda, **nel nostro Cantone sono il doppio rispetto alla svizzera tedesca le persone che temono per il proprio impiego**.

Queste condizioni generali creano danni importanti alla salute delle salariate e dei salariati, come attesta l'Ufficio federale di statistica che, nell'indagine sullo stato di salute del 2017, rivela cifre a dir poco scioccanti: in Ticino il 54.1% delle persone assume settimanalmente farmaci. I ricercatori puntano il dito contro le condizioni di lavoro e riconducono ad esse il grave peggioramento che si è registrato negli ultimi 25 anni, erano infatti il 35.2% nel 1992 i cittadini che consumavano farmaci settimanalmente.

Questo scenario catastrofico impone al Cantone di intervenire.

Sotto il cappello dell'Organizzazione sociopsichiatrica cantonale vi è il servizio del Laboratorio di psicopatologia del lavoro, che tratta più di 200 pazienti all'anno fornendo un importante sostegno individuale, oltre che mediazioni aziendali, formazioni e interventi collettivi. Questo servizio è importante anche perché è fondamentale riuscire ad intervenire il prima possibile, prevenendo così l'aggravarsi delle situazioni e con esse dei sintomi.

Mentre la Divisione dell'economia ha deciso di rafforzare l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro e collabora dal 2015 con la Seco, opera anche in collaborazione con gli ambienti economici una sensibilizzazione nei confronti delle imprese.

Ma anche se la direzione è quella giusta, i dati ci dicono chiaramente che queste misure non bastano.

Con questa mozione si chiede che il Consiglio di Stato agisca investendo molte più risorse per contrastare l'esplosione dei rischi psico-sociali e le malattie professionali ad essi correlate.

Più precisamente

Rafforzare la prevenzione a livello cantonale

1. Si chiede che ci sia una sensibilizzazione dell'opinione pubblica riguardo al sostegno che si può ottenere qualora si avvertono problemi di salute legati al contesto lavorativo, ad esempio attraverso spot televisivi e comunicazioni a mezzo stampa;
2. creare una "help line" in cui si può ottenere informazioni utili e se richiesto un aiuto, un supporto; deve essere gestita da personale adeguatamente formato, deve essere conosciuta, accessibile e garantire l'anonimato;
3. Rafforzare il laboratorio di psicopatologia del lavoro: questo servizio è di grande aiuto e permette di dare sostegno ai dipendenti in difficoltà, è però fondamentale che venga maggiormente conosciuto e rafforzato in termini di unità lavorative e nel suo ruolo formativo, di consulenza e primo aiuto.

Rafforzare il controllo in generale

4. L'Ufficio dell'ispettorato del lavoro deve verificare non soltanto gli aspetti riguardanti la contrattualistica, deve anche verificare l'organizzazione del tempo di lavoro (è risaputo che un'organizzazione mal fatta incrementa i rischi psico-sociali e la compatibilità con la vita privata) e lo stile di gestione dei dipendenti;
5. sottoporre ai dipendenti di aziende controllate dall'ispettorato e con più di 10 collaboratori un formulario (che deve poter essere anonimo e che indaga rispetto al clima di lavoro e al trattamento) in modo da poter intervenire imponendo se caso dei corsi di formazione per la gestione del personale; solo così si può prevenire casi di mobbing e rischi di burn out;
6. rafforzare la collaborazione con il laboratorio di psicopatologia, se vi è il lasciapassare da parte del paziente, intervenire nei posti di lavoro patologici;
7. dopo un anno dall'entrata in vigore dell'ispettore supplementare, fare un bilancio dell'operato per verificare se è sufficiente o va rafforzato il suo operato con l'assunzione di altri ispettori.

Il Cantone e gli enti sussidiati devono dare il buon esempio

Il Cantone e gli enti sussidiati devono attivarsi in questo ambito come modello. Pertanto si chiede che lo Stato e gli enti sussidiati adottino le seguenti misure:

8. l'organizzazione da parte dell'ispettorato del lavoro di indagini indipendenti ed esaustive sul clima di lavoro nel Cantone e presso gli enti sussidiati, con la pubblicazione dei risultati;
9. l'obbligo per lo Stato e per le strutture beneficiarie di sussidi di autocertificare pubblicamente che sono dotate di personale qualificato sufficiente e che lo impiegano nelle mansioni previste dalle loro qualifiche, come pure che sostituiscono tempestivamente le assenze per garantire la qualità delle cure e dell'assistenza, oltre che un lavoro con carichi normali;
10. l'obbligo per lo Stato e per le strutture beneficiarie di sussidi di pubblicare un'autocertificazione in base alla quale essi non ricorrono al lavoro gratuito fatto da stagisti e praticanti sfruttati, che limitano a situazioni eccezionali il lavoro su chiamata/precario, e le esternalizzazioni (pulizie, ecc.);
11. l'obbligo per lo Stato e per le strutture beneficiarie di sussidi di pubblicare un'autocertificazione in base alla quale essi rispettano le normative della Legge sul lavoro relative a rispetto del riposo settimanale (max. 6 giorni consecutivi), rispetto del riposo giornaliero (almeno 11 ore di riposo), rispetto alla limitazione del lavoro su massimo due domeniche al mese;
12. la tolleranza zero per lo stile di gestione autoritario e verticistico: lo Stato deve sospendere i sussidi agli enti con gestioni autoritarie e verticistiche fino al ripristino della normalità;

13. l'indennizzo e il ricollocamento del personale che denuncia situazioni di clima di lavoro negativo e che viene ingiustamente licenziato.

Fabrizio Sirica

Bang - Biscossa - Corti - Durisch

Ghirlanda Pugno - Ghisletta -

Lepori - Lurati Grassi - Riget