

TESTO DELL'INTERROGAZIONE

Burnout, mobbing aziendale e licenziamenti silenziosi: cosa è stato fatto in Ticino per evitare l'aumento dei casi?

I casi di burnout e di malattie psichiche legate al lavoro in Svizzera sono aumentati in maniera esponenziale, secondo un recente articolo della NZZ am Sonntag. "Appena in una ditta aumenta la fluttuazione o vengono soppressi impieghi registriamo un balzo delle malattie psichiche", ha spiegato al settimanale Andreas Heimer di PK Rück. Visto il susseguirsi di "ristrutturazioni" e la moda di ridurre personale per comprimere i costi, l'incremento delle ripercussioni negative sui lavoratori non stupisce più di tanto.

Secondo gli esperti le imprese avrebbero per troppo tempo sottovalutato il problema, ma a guardare bene le cifre sembra addirittura che alcune aziende lo abbiano favorito per sbarazzarsi di lavoratori, in particolare quelli considerati anziani e quindi "costosi". In Ticino abbiamo casi eclatanti legati al settore bancario. Il Call Center di Credit Suisse di Chiasso è finito sotto i riflettori per gli spregiudicati metodi di gestione del personale: i media hanno parlato di obiettivi impossibili da raggiungere imposti ai dipendenti, di ansia da prestazione intrattenuta dai quadri, di mobbing aziendale e umiliazioni. Si è pure detto che molte "partenze volontarie" in realtà erano licenziamenti imposti. Il portale Ticinonline, il 30 agosto 2018, segnalava che un ex dipendente – dimessosi per problemi di salute – ha sporto denuncia all'Ufficio dell'ispettorato del lavoro (che ha confermato di aver ricevuto la documentazione). Da allora però non si più saputo nulla.

Un altro caso simile ha coinvolto la Corner Bank di Lugano. Nel 2017 l'istituto ha registrato un record di utili di 56,3 milioni, ma ha licenziato una ventina di persone, fra cui molti lavoratori cosiddetti "anziani". Per sostituirli, la banca avrebbe assunto almeno in parte giovani alle prime armi o frontalieri. Anche in quel caso si era parlato di una riorganizzazione interna che ha causato stress, licenziamenti, dimissioni e casi di burnout. Un dipendente – dato per disperso dopo un colloquio con il suo superiore e ritrovato il giorno dopo in stato confusionale - ha denunciato la banca per licenziamento abusivo. Neppure di questo caso si è saputo più nulla.

Più in generale sappiamo che il settore finanziario ha operato negli ultimi anni "licenziamenti invisibili", cioè messi in atto senza una procedura di licenziamento collettivo e quindi in assenza di misure di accompagnamento verso una nuova occupazione, per "sbarazzarsi" di collaboratori spesso ultracinquantenni. I dipendenti vengono licenziati improvvisamente, senza preavviso, poco alla volta per risparmiare sul piano sociale. "Così non si accompagna il lavoratore, lo si condanna a morte", ha dichiarato l'avvocata Natalia Ferrara alla RSI. Questi dipendenti vengono poi spesso sostituiti con altri lavoratori meno "costosi". Secondo l'ASIB nelle banche ticinesi ci sono salari da 3'000 franchi al mese e vi sarebbe un numero sospetto di contratti di stage.

Questi metodi indegni non sono limitati al settore bancario, semplicemente per quest'ultimo disponiamo di maggiori informazioni grazie ai media. D'altra parte il Consiglio di Stato si ostina a promuovere la teoria della "Responsabilità sociale delle imprese", che prevede di dare larga eco se un'azienda fa qualcosa di positivo, ma di tacere tutto quanto avviene di negativo. Impossibile quindi per i comuni cittadini forgiarsi un'idea precisa di quanto sta avvenendo nel mondo del lavoro ticinese.

Chiediamo pertanto al Consiglio di Stato:

1. Quale strategia ha messo in atto il cantone per scoprire ed evitare i licenziamenti invisibili?
2. Chi controlla che il numero di licenziamenti operati sull'arco di più mesi rientrino nell'obbligo di annuncio alle autorità competenti e/o di adottare un piano sociale?

3. Il Cantone non ritiene necessario organizzare una campagna informativa a tappeto per spingere i dipendenti a denunciare i casi di licenziamenti invisibili, mobbing e bossing alle autorità preposte? È evidente che le campagne di sensibilizzazione delle aziende in questi casi non servono a nulla visto che c'è la volontà di non rispettare le disposizioni
4. Quante denunce per mobbing aziendale, bossing o licenziamenti invisibili sono giunte alle autorità competenti?
5. Come agiscono le autorità in questi casi?
6. Se un dipendente licenziato segnala casi di mobbing, bossing o licenziamenti invisibili le autorità cantonali gli garantiscono l'anonimato?
7. Quante aziende si sono rivolte al Laboratorio di psicopatologia del lavoro negli ultimi anni per evitare situazioni di burnout, bossing e stress?
8. In base alla L-rilocc:
Art. 211
I datori di lavoro segnalano tempestivamente al servizio competente:
 - a) ...
 - b) *i licenziamenti per motivi economici e le cessazioni di attività che concernono almeno sei dipendenti sull'arco di due mesi;*
 - c) *i dati richiesti per l'allestimento delle statistiche sul mercato del lavoro;*
 - d) *i licenziamenti per motivi economici di ogni persona anziana ai sensi della LADI*
 - 8a. Quante segnalazioni sono giunte negli ultimi anni per licenziamenti di almeno sei per persone e per licenziamenti di persone considera anziane?
 - 8b. I servizi competenti controllano che il numero di persone licenziate dallo stesso datore di lavoro superi la soglia per l'adozione di un piano sociale?
 - 8c. I servizi competenti lavorano in collaborazione con gli URC per scovare e sanzionare chi non rispetta l'obbligo di annuncio o di piano sociale?
 - 8d. I servizi competenti allestiscono una statistica delle persone licenziate in base agli annunci suddivisi per età, formazione e ramo economico?
9. Quante denunce per licenziamenti abusivi sono state presentate in magistratura negli ultimi anni?
10. In quali sanzioni incorrono le aziende che non rispettano l'obbligo di annuncio o di adottare un piano sociale?
11. Quante sanzioni sono state inflitte negli ultimi anni in Ticino?

Per MPS-POP-Indipendenti
 Angelica Lepori Sergi
 Arigoni Zürcher - Pronzini