

Messaggio

numero

data

Dipartimento

7811

29 aprile 2020

FINANZE E ECONOMIA

Concerne

Rapporto del Consiglio di Stato sulla mozione 14 ottobre 2019 presentata da Fabrizio Sirica e cofirmatari “Lavoro malato, lavoro che fa ammalare”

Signor Presidente,
signore e signori deputati,

la mozione in esame chiede al Governo di investire molte più risorse per contrastare l'esplosione dei rischi psicosociali e le malattie professionali ad essi correlate. Per chiarezza nella formulazione delle risposte del presente Messaggio e per evitare delle ridondanze, alcune proposte formulate dai mozionanti sono state raggruppate per tema.

In Consiglio di Stato è molto attento alla problematica dei pericoli psicosociali correlati al lavoro: dal 2015, il Dipartimento delle finanze e dell'economia (DFE) per il tramite dell'Ufficio dell'ispettorato del lavoro (UIL) della Divisione dell'economia, in collaborazione con la Segreteria di Stato dell'economia (Seco), porta avanti un'azione di sensibilizzazione sui rischi psicosociali sul posto di lavoro, nell'ambito di audit aziendali in cui verifica se le aziende hanno implementato il sistema di gestione salute e sicurezza. Inoltre nell'ambito del secondo pacchetto di misure del mercato del lavoro presentato nel mese di ottobre del 2017, il DFE ha dato avvio, in collaborazione con le Associazioni economiche, a un ciclo formativo sui pericoli psicosociali nel terziario che si protrarrà anche nel 2020.

Anche il Dipartimento della sanità e della socialità (DSS), per il tramite del Laboratorio di psicopatologia del lavoro (Laboratorio), dal 2006 offre un servizio rivolto a tutte le persone che manifestano un disagio o presentano problemi sociali, famigliari, economici, eccetera a causa di una situazione lavorativa difficile e/o problematica quale disoccupazione, precarietà, conflitti sul posto di lavoro, mobbing/molestie, burnout/stress, licenziamento.

La sinergia tra DFE e DSS per quanto riguarda questa importante tematica è tra l'altro codificata in una risoluzione governativa del maggio 2018 con la quale viene precisato che l'UIL è autorizzato ad avvalersi della collaborazione del Laboratorio per la valutazione quantitativa e qualitativa dei rischi psicosociali all'interno delle aziende e per la valutazione di proposte di prevenzione o di misure di intervento nei confronti delle aziende. A seconda delle situazioni e considerando la proporzionalità di intervento, i due Dipartimenti per il tramite dei propri servizi, con l'accordo dei lavoratori interessati, lavorano in sinergia intervenendo da una parte con un supporto psicosociale alla persona, e dall'altra verso l'azienda, richiedendo l'attuazione di misure puntuali affinché i rischi psicosociali non possano ripresentarsi.

Oltre a ciò, in considerazione dell'aumento dei pericoli psicosociali sul posto di lavoro, nel corso del 2019 il DFE ha altresì dotato l'UIL di competenze specialistiche, proprio per combattere questo fenomeno.

Rafforzare la prevenzione a livello cantonale

- *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;*
- *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;*
- *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;*

La sensibilizzazione dell'opinione pubblica sui rischi psicosociali è una priorità per il Consiglio di Stato, proprio per i motivi citati nella mozione, ossia l'aumento dei rischi psicosociali rilevato dalle ricerche condotte a livello svizzero e per le conseguenze, anche gravi, che possono avere sulla salute dei lavoratori. Sia il DSS che il DFE, per il tramite dell'UIL e dei servizi dell'Organizzazione sociopsichiatrica cantonale (OSC), hanno più volte sensibilizzato la popolazione in generale e gli attori economici sui rischi psicosociali attraverso i media (televisivi e radiofonici) e attraverso la pubblicazione di articoli sui quotidiani ticinesi o su riviste specializzate, focalizzando l'attenzione sull'importanza della prevenzione a tutti i livelli. Negli anni si sono stabiliti contatti importanti sul territorio che fungono da "antenne" e che segnalano tempestivamente casi di disagio legati al lavoro. A titolo di esempio, il DSS, per il tramite del Laboratorio, ha sensibilizzato i medici di famiglia e i medici psichiatri operanti sul territorio, così come altri partner istituzionali con i quali la collaborazione è sempre stata ottimale, tramite formazioni ed informazioni ad hoc. Il contatto diretto dell'UIL con le associazioni di categoria, per citare un altro esempio, permette di implementare misure di prevenzione mirate ed efficaci, laddove il rischio è più elevato e vi è un reale bisogno di controllo o di consulenza.

Anche in campo formativo si stanno compiendo da tempo sforzi notevoli. L'offerta di corsi riguarda sia i giovani in formazione che le persone che intraprendono un percorso di aggiornamento delle proprie competenze. Le formazioni vengono svolte anche all'interno delle realtà lavorative, proprio in un'ottica di prevenzione mirata e centrata sui problemi reali riscontrati nei settori economici. I vari studi svolti a livello svizzero permettono di identificare le zone sensibili del mercato del lavoro e di intervenire puntualmente con azioni mirate di vigilanza o di sensibilizzazione. Al di là del bisogno specifico, l'UIL propone ogni anno un programma formativo sui temi che riguardano la Legge federale sul lavoro e dal 2020 offrirà momenti formativi incentrati sui rischi psicosociali. Tutte le persone possono iscriversi liberamente ai corsi, indipendentemente dal settore economico di provenienza.

La reperibilità degli addetti ai lavori attivi nei servizi del DFE e del DSS non rendono necessaria l'attivazione di altre linee di contatto. Chiunque manifesti un disagio psicosociale relativo a una situazione lavorativa avversa può rivolgersi ai servizi del Cantone, sia in forma anonima che per richiedere un consulto o un supporto più importante. L'Organizzazione sociopsichiatrica cantonale del DSS ha attivato da tempo un numero verde (0848 062 062) che garantisce una rapida accoglienza e un orientamento mirato alle persone che chiamano in caso di bisogno. Il numero è attivo 24 ore su 24 e chi chiama viene accolto da personale formato in salute mentale. Anche l'UIL è raggiungibile telefonicamente o via mail. Da gennaio 2020, inoltre, sul sito dell'Ispettorato, rinnovato nella parte che riguarda i rischi psicosociali, è attivo un indirizzo email a disposizione di tutte le persone che vogliono segnalare una situazione di difficoltà reattiva a stress lavoro-correlato, conflitti, mobbing,

molestie o discriminazioni, e che desiderano una consulenza nella gestione della situazione. Le segnalazioni possono essere inoltrate anche in forma anonima, nel senso che la persona può segnalare eventuali disfunzioni all'interno delle aziende (orari di lavoro, turni, conflitti, molestie, ecc.) e richiedere l'intervento da parte dell'Ispettorato senza indicare il proprio nome.

Tutti i servizi sono stati puntualmente potenziati quando è stato rilevato un aumento del carico di lavoro. Proprio di recente l'UIL si è dotato di una figura specializzata in rischi psicosociali che affiancherà gli ispettori nei controlli sulla tutela della salute dei lavoratori. Essa implementerà nel 2020 un piano formativo indirizzato alle aziende e ai lavoratori, per sensibilizzarli su queste tematiche e sulle misure da adottare per ridurre al minimo i rischi psicosociali e il loro impatto sulla salute.

Rafforzare il controllo generale

- *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 psicosociali e la compatibilità con la vita privata) e lo stile di gestione dei dipendenti;*
- *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;*
- *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;*
- *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;*
- *rafforzare la collaborazione con il laboratorio di psicopatologia, se vi è il lasciapassare da parte del paziente, intervenire nei posti di lavoro patologici;*

L'Ufficio dell'ispettorato del lavoro ha quali principali compiti la protezione della salute fisica e psichica dei lavoratori sul posto di lavoro, la verifica del rispetto delle disposizioni sulla durata del lavoro e del riposo, le protezioni speciali dei giovani, delle donne incinta o madri che allattano e la prevenzione degli infortuni professionali. Inoltre, in materia di mercato del lavoro, l'UIL è responsabile dei controlli relativi al rispetto delle disposizioni in materia d'occupazione e d'impiego dei lavoratori distaccati da aziende estere sul nostro territorio, come pure del controllo e monitoraggio delle condizioni di lavoro e di salario nelle aziende con sede in Ticino, nonché dell'attività ispettiva inerente la lotta contro il lavoro nero e l'applicazione della legge sull'apertura dei negozi.

Nell'ambito del controllo del rispetto delle disposizioni sulla durata del lavoro e del riposo, l'UIL interviene in modo mirato nei settori maggiormente sollecitati, in particolare nei settori assoggettati all'ordinanza 2 della Legge sul lavoro (OLL2) che definisce le possibili deroghe alle prescrizioni legali in materia di durata del lavoro e del riposo e del divieto del lavoro notturno e domenicale, come pure verificando il rispetto delle condizioni di lavoro per le aziende a beneficio di permessi di lavoro in regime speciale la notte o la domenica. I controlli

avvengono prioritariamente nei settori in cui non è in vigore un Contratto collettivo di lavoro e non è presente una comunità contrattuale.

Queste verifiche sono anche parte integrante degli audit aziendali incentrati sul controllo dell'implementazione del sistema di gestione salute e sicurezza, secondo la direttiva 6508 della Commissione federale sulla sicurezza sul lavoro. Questa direttiva concretizza l'obbligo del datore di lavoro di individuare sistematicamente i pericoli per la sicurezza e la salute dei lavoratori, collaborando con gli stessi e se necessario facendo capo agli specialisti della sicurezza sul lavoro¹, per poi implementare le misure di protezione necessarie (strategiche, tecniche, organizzative, personali). Il datore di lavoro è tenuto a riesaminare regolarmente le misure e i dispositivi di protezione messi in atto, secondo il principio del miglioramento continuo.

Tutte le misure che possono scaturire dai controlli effettuati dall'UIL devono essere puntuali e mirate. Non è pertanto legalmente possibile obbligare le aziende ad eseguire misure organizzative generalizzate, come ad esempio la compilazione di sondaggi per la valutazione del clima di lavoro. Al riguardo si ricorda che in base all'art. 110 della Costituzione federale la competenza per legiferare in materia di protezione dei lavoratori spetta esclusivamente alla Confederazione. I Cantoni non possono, quindi, obbligare i datori di lavoro ad attuare delle misure senza che ci sia un reale rischio per la salute o la sicurezza dei lavoratori. Ciò posto, è comunque prassi consolidata che l'UIL nell'ambito dei propri controlli, in assenza del datore di lavoro, senta i dipendenti o dove presente la Commissione di fabbrica ponendo domande mirate volte a riconoscere eventuali indizi di malessere dovuto al clima di lavoro. Quando necessario l'UIL a seguito di tali audit effettua ulteriori accertamenti nelle modalità che ritiene più opportune e prende le dovute misure.

Per quanto concerne l'esecuzione di indagini indipendenti ed esaustive sul clima di lavoro nel Cantone e presso gli enti sussidiati, si rimanda al messaggio sulla mozione 13 marzo 2019 presentata da Raoul Ghisletta e cofirmatari per il Gruppo PS "Per uno studio sul fenomeno delle molestie sessuali ed aggressioni subite dal personale sociosanitario".

Come detto in entrata lo scrivente Consiglio da diversi anni, per rendere l'intervento dello Stato ancora più efficiente ed efficace nel combattere il fenomeno dei rischi psicosociali, ha messo in atto delle collaborazioni trasversali tra il DFE e il DSS, dotando tempestivamente e all'occorrenza i rispettivi servizi delle risorse necessarie.

Il Cantone e gli enti sussidiati devono dare il buon esempio

- *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;*
- *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.);*
- *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*

¹ Secondo l'art. 1 dell'Ordinanza sulla qualifica degli specialisti della sicurezza sul lavoro del 25 novembre 1996

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;

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

Il Consiglio di Stato segnala che la modifica della LCPubb, entrata in vigore il 1° gennaio 2020, prevede espressamente che “L’offerente è tenuto, in ogni tempo, a provare il rispetto dei requisiti delle disposizioni in materia di protezione dei lavoratori, delle condizioni di lavoro e dell’adempimento degli obblighi di pagamento nei confronti delle istituzioni sociali e dell’ente pubblico, così come il rispetto della parità tra uomo e donna ed è tenuto ad autorizzare il committente ad eseguire verifiche in tal senso”. Questo obbligo sarà imposto agli offerenti nell’ambito di concorsi pubblici, ivi compresi gli aggiudicatari di commesse pubbliche da parte di enti che percepiscono dei sussidi comunali o cantonali.

Quale importante misura che s’inserisce nel medesimo solco, il Consiglio di Stato segnala inoltre la modifica di otto leggi cantonali:

- Legge sulla promozione della salute e il coordinamento sanitario (Legge sanitaria, LSan) del 18 aprile 1989
- Legge d’applicazione della legge federale sugli stupefacenti del 19 giugno 1978
- Legge di applicazione della legge federale sull’assicurazione malattie (LCAMal) del 26 giugno 1997
- Legge sull’assistenza e cura a domicilio del 30 novembre 2010 (LACD)
- Legge concernente il promovimento, il coordinamento e il finanziamento delle attività a favore delle persone anziane del 30 novembre 2010 (LANz)
- Legge sul sostegno alle attività delle famiglie e di protezione dei minorenni del 15 settembre 2003 (Legge per le famiglie)
- Legge sull’integrazione sociale e professionale degli invalidi del 14 marzo 1979
- Legge sull’assistenza sociale dell’8 marzo 1971

approvata dal Gran Consiglio il 9 dicembre 2019, che subordina la sottoscrizione di un contratto di prestazione tra cantone ed enti finanziati “alla verifica del rispetto delle condizioni di lavoro usuali del settore, da comprovare tramite l’attestazione di adesione a un contratto collettivo di lavoro (CCL) o, nel caso in cui l’istituto non ne avesse sottoscritto uno, la certificazione emanata dalla commissione paritetica del settore che attesti la conformità dei contratti individuali.” Questa modifica legislativa, che realizza lo spirito e le finalità della mozione Guidicelli/Jelmini del 22 settembre 2014 e che entrerà in vigore il 1° gennaio 2021, contribuisce a rafforzare ulteriormente il dispositivo a garanzia di condizioni di lavoro e di salario adeguate nel Cantone.

Al riguardo dell’indennizzo e il ricollocamento del personale che denuncia situazioni di clima di lavoro negativo e che viene ingiustamente licenziato si ricorda che su questo tema la legislazione in materia di diritto privato, materia in cui rientra il rapporto tra lavoratore e datore di lavoro, compete esclusivamente alla Confederazione (art. 122 Cost. fed). Ad eccezione dell’art. 10 della Legge sulla parità dei sessi (LPar) un licenziamento giudicato abusivo non implica la reintegrazione del lavoratore ma dà a quest’ultimo solamente il diritto ad un indennizzo pari a sei mesi di stipendio (art. 336b CO). Spetterebbe dunque al

legislatore federale modificare quanto previsto dal CO introducendo un obbligo di reintegrare il lavoratore ingiustamente licenziato. Questa questione non sembra però essere di attualità considerato che il progetto per la modifica delle disposizioni del Codice delle obbligazioni in ambito di tutela in caso di segnalazione di irregolarità da parte del lavoratore (Whistlerblowing) attualmente in corso, prevede di mantenere quale sanzione al licenziamento abusivo a seguito di una segnalazione di irregolarità all'interno d un azienda, unicamente il diritto ad un indennità di sei mesi di stipendio e non introduce il diritto ad una riassunzione del dipendente ingiustamente licenziato (cfr. FF 2013 8193 e FF 2019 1219).

CONCLUSIONI

Considerato quanto illustrato in precedenza, fermo restando che atteggiamenti che generano rischi psicosociali all'interno delle aziende con un forte impatto sulla salute dei lavoratori interessati come pure su tutta l'economia devono essere censurati, la mozione è da considerarsi evasa nella misura in cui il Consiglio di Stato ritiene di aver sostanzialmente già concretizzato le principali misure conformi al diritto superiore.

Vogliate gradire, signor Presidente, signore e signori deputati, l'espressione della nostra massima stima.

Per il Consiglio di Stato:

Il Presidente, Christian Vitta

Il Cancelliere, Arnoldo Coduri

Annessa: Mozione 14 ottobre 2019

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