

Rapporto

numero

7811 R

data

20 febbraio 2024

competenza

DIPARTIMENTO DELLE FINANZE E DELL'ECONOMIA

della Commissione economia e lavoro sulla mozione 14 ottobre 2019 presentata da Fabrizio Sirica e cofirmatari “Lavoro malato, lavoro che fa ammalare”

(v. messaggio 29 aprile 2020 n. 7811)

INDICE

1.	MOZIONE	1
2.	PRESA DI POSIZIONE DEL CONSIGLIO DI STATO.....	3
2.1	Premessa alle risposte.....	3
2.2	Risposte del Consiglio di Stato alle domande.....	3
3.	APPROFONDIMENTI COMMISSIONALI	6
3.1	Audizione congiunta rappresentanti OSC e DFE	6
3.2	Complementi di informazioni del Consiglio di Stato	9
3.2.1	<i>Amministrazione cantonale e Enti sussidiati</i>	9
3.2.2	<i>Chiarimenti sulla necessità di potenziare il Laboratorio</i>	11
4.	CONSIDERAZIONI DELLA MAGGIORANZA COMMISSIONALE	13
4.1	Potenziamento del laboratorio di psicopatologia	13
4.2	Potenziamento dei controlli da parte dell'UIM	14
4.3	Potenziamento delle garanzie nell'Amministrazione cantonale e negli enti sussidiati	15
5.	CONCLUSIONI	16

1. MOZIONE

La [mozione](#) è stata presentata da Fabrizio Sirica e cofirmatari il 14 ottobre 2019.

Sulla scorta di diversi indicatori statistici (job stress index, barometro sulle condizioni di lavoro, UST, SECO) che rilevano nel tempo l'aumento dei cosiddetti rischi psico-sociali legati al lavoro e relativi costi, i mozionanti chiedono al Consiglio di Stato di incrementare

gli sforzi mettendo in campo ulteriori misure a ciò che viene già svolto con l'attività di sensibilizzazione, formazione e consulenza dal Laboratorio di psicopatologia del lavoro e attività di controllo, sensibilizzazione e formazione rivolto alle aziende promosso dall'Ispettorato del lavoro in collaborazione con la Seco e le associazioni economiche. In particolare i mozionanti chiedono che il Cantone:

Rafforzi 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.

Rafforzi 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.

Funga da modello, dando il buon esempio assieme ai suoi enti sussidiati con:

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/precaro, 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

2. PRESA DI POSIZIONE DEL CONSIGLIO DI STATO

Il Consiglio di Stato risponde alla mozione attraverso il [messaggio n. 7811](#) del 29 aprile 2020, nel quale elenca i vari interventi intrapresi nel tempo.

2.1 Premessa alle risposte

Il Consiglio di Stato si ritiene *“molto attento alla problematica dei pericoli psicosociali collegati al lavoro”*. Proprio perché consapevole di questo problema emergente, già nel 2006 su sollecitazione di operatrici e operatori sul territorio ha istituito in seno all'Organizzazione sociopsichiatrica cantonale del DSS il Laboratorio di psicopatologia del lavoro (Laboratorio) con il compito di offrire un servizio di consulenza a tutte quelle persone che si trovano alle prese con problematiche psico-sociali legate all'attività lavorativa. Dal 2015, il DFE tramite l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro (UIL) e in collaborazione con la SECO ha poi avviato e portato avanti un'azione di sensibilizzazione nell'ambito degli audit aziendali con i quali viene verificata l'implementazione del sistema di gestione salute e sicurezza. Con il secondo pacchetto di misure del mercato del lavoro varato a fine 2017, il DFE in collaborazione con le associazioni economiche ha anche dato avvio a dei cicli formativi sui rischi psicosociali nel terziario.

La collaborazione tra DSS e DFE attraverso rispettivamente il Laboratorio e UIL è stata formalizzata nel maggio 2018 in una Risoluzione governativa con la quale si autorizza l'UIL 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”*. Nel corso del 2019 l'UIL è anche stato dotato di competenze specialistiche per combattere tale fenomeno.

2.2 Risposte del Consiglio di Stato alle domande

Dopo la cronistoria sulle misure generali applicate nel tempo, il Consiglio di Stato entra nel merito delle richieste formulate dai mozionanti:

1. Sensibilizzazione dell'opinione pubblica: il Consiglio di Stato ritiene *«una priorità»* la sensibilizzazione dell'opinione pubblica sui rischi psicosociali. DFE e DSS per tramite dell'UIL e dei Servizi dell'Organizzazione sociopsichiatrica cantonale (OSC) hanno

- «*più volte*» sensibilizzato l'opinione pubblica e gli attori economici attraverso i media (televisivi e radiofonici) e attraverso la pubblicazione di articoli sui quotidiani ticinesi o su riviste specializzate. Negli anni si sono raggiunti anche contatti importanti sul territorio (medici di famiglia, psichiatri, partner istituzionali, associazioni di categoria, ...) i quali fungono da "antenne" che segnalano tempestivamente casi di disagio legati al lavoro. Fra le attività di sensibilizzazione il Consiglio di Stato annovera anche le proposte formative che l'UIL organizza in maniera mirata o in maniera generica.
2. Creare una "help line": il Consiglio di Stato rileva come già esista un numero verde (0848 062 062) dell'OSC al quale chiunque può rivolgersi 24 ore su 24 per sottoporre con la necessaria confidenzialità a persone formate in salute mentale il proprio problema. Anche l'UIL è raggiungibile telefonicamente o tramite e-mail, sempre con la necessaria confidenzialità, per segnalare una situazione di difficoltà relativa a stress lavoro-correlato, conflitti, mobbing, molestie o discriminazioni e chiedere aiuto.
 3. Rafforzare il laboratorio di psicopatologia: il Governo afferma che «*tutti i servizi sono stati puntualmente potenziati quando è stato rilevato un aumento del carico di lavoro*», rilevando come «*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*» e organizzerà formazioni sul tema per le aziende.
 4. L'UIL verifica non solo la contrattualistica ma anche l'organizzazione del tempo di lavoro e lo stile di gestione dei dipendenti: il Consiglio di Stato descrive i compiti dell'UIL. Oltre alla prevenzione degli infortuni professionali l'UIL ha il compito di controllare la protezione della salute fisica e psichica dei lavoratori sul posto di lavoro, il controllo del rispetto delle disposizioni inerenti l'occupazione e l'impiego di lavoratori distaccati da aziende estere sul nostro territorio, il controllo e monitoraggio delle condizioni di lavoro e salario nelle aziende in Ticino, nonché l'attività di controllo e lotta contro il lavoro nero e l'applicazione della legge sull'apertura dei negozi. Particolare attenzione è destinata a quei settori che beneficiano di particolari deroghe sulla durata dell'orario di lavoro, del riposo, del lavoro notturno e domenicale. I controlli avvengono prioritariamente nei settori economici che non sottostanno ai contratti collettivi e non dispongono di una comunità contrattuale. Tali verifiche sono parte integrante degli audit aziendali svolti dall'UIL per controllare l'implementazione del sistema salute e sicurezza secondo la direttiva 6508 della Commissione federale sulla sicurezza sul lavoro.
 5. Sottoporre un formulario ai dipendenti di aziende con più di 10 dipendenti per verificarne il clima di lavoro e intervenire con corsi formativi laddove necessario: il Consiglio di Stato precisa che non è possibile obbligare le aziende a compilare un sondaggio, poiché la base legale federale non lo permette. Ad ogni modo è prassi consolidata che l'UIL nell'ambito dei suoi controlli senta i dipendenti o la Commissione dei lavoratori in assenza del datore di lavoro.
 6. Rafforzare la collaborazione con il Laboratorio e là dove possibile intervenire sui posti di lavoro patologici: il Governo ribadisce che tale collaborazione tra DFE e DSS attraverso UIL e Laboratorio è presente, «*dotando tempestivamente e all'occorrenza i rispettivi servizi delle risorse necessarie*».
 7. Dopo un anno dall'entrata in vigore dell'ispettore supplementare fare un bilancio e valutare se sono necessarie risorse supplementari: su questo punto il Consiglio di Stato non si è espresso.

8. Organizzazione da parte dell'ispettorato di indagini indipendenti ed esaustive sul clima di lavoro nel Cantone e negli enti sussidiati, con la pubblicazione dei risultati: su questo tema il Governo rimanda al messaggio sulla mozione del 13 marzo 2019 presentata da Raoul Ghisletta e cofirmatari «*Per uno studio sul fenomeno delle molestie sessuali e aggressioni subite dal personale sociosanitario*», con il quale si bocchia la proposta di studio privilegiando la strada della prevenzione attraverso la formazione. Anche se nel Messaggio non viene detto il Consiglio di Stato ha commissionato almeno in due occasioni (2014 e 2022) un'indagine sul clima di lavoro presso la propria Amministrazione di cui però non sono stati pubblicati i risultati se non in maniera succinta con un comunicato stampa¹.
9. Obbligo per lo Stato ed enti sussidiati di autocertificare pubblicamente che sono dotate di sufficiente personale qualificato impiegato nelle corrette funzioni e che le assenze vengano tempestivamente rimpiazzate per garantire carichi di lavoro normali e la qualità delle cure e dell'assistenza
9. Obbligo per lo Stato ed enti sussidiati di autocertificare pubblicamente che non ricorrono a lavoro gratuito di stagisti/praticanti e che limitano a situazioni eccezionali il lavoro su chiamata e le esternalizzazioni (pulizie, ecc.)
10. Obbligo per lo Stato ed enti sussidiati di autocertificare pubblicamente che rispettano le normative della legge sul lavoro relative al rispetto del riposo settimanale, del riposo giornaliero e della limitazione ad un massimo di due domeniche di lavoro al mese.
11. Alle richieste 9, 10 e 11 il Governo afferma che con l'attuazione nel dicembre 2019 della mozione Guidicelli/Jelmini del 22 settembre 2014 (intitolata *Vincolare all'adesione a un contratto collettivo di lavoro (CCL) per gli enti beneficiari di contratti di prestazione*) – che ha portato alla modifica di 8 leggi cantonali – si sono create le basi legali per «*rafforzare ulteriormente il dispositivo a garanzia di condizioni di lavoro e di salario adeguate nel Cantone*». Ciò a mente del Consiglio di Stato offre sufficienti garanzie sulla tutela della salute e del clima di lavoro.
12. Tolleranza zero per stile di gestione autoritario e verticistico: Su questo punto il Governo non si esprime nel suo messaggio.
13. Indennizzo e ricollocamento di personale che viene ingiustamente licenziato dopo aver denunciato situazioni di clima lavorativo negativo: su questo punto il Consiglio di Stato rileva come questa problematica sottostà al diritto federale e dunque andrebbe modificato il Codice delle obbligazioni. Il Consiglio di Stato ricorda che il progetto di modifica attualmente allo studio delle camere federali non preveda il diritto ad una riassunzione dell'impiegato denunciante bensì solo il versamento di un'indennità corrispondente a 6 mesi di stipendio.

Tutte le considerazioni addotte nel messaggio n. 7811 portano il Consiglio di Stato a **ritenere evasa** la mozione di Fabrizio Sirica e cofirmatari.

¹https://www4.ti.ch/tich/area-media/comunicati/dettaglio-comunicato/?NEWS_ID=206219&cHash=6dd3994bed1ed7caf25720a3fb0c42c1

3. APPROFONDIMENTI COMMISSIONALI

Alla luce delle richieste formulate dai mozionanti e delle relative risposte fornite dal Consiglio di Stato, la Commissione ha ritenuto necessario fare degli approfondimenti attraverso un'audizione degli attori coinvolti sul tema, in particolare dei rappresentanti dell'Organizzazione sociopsichiatrica cantonale (dr. med. Rafael Traber, direttore settori OSC e Stefania Mastrillo, Laboratorio di psicopatologia del lavoro) e dei rappresentanti del DFE (Stefano Rizzi, Direttore divisione economia, Gianluca Chioni, capo UIL e Liala Cattaneo, collaboratrice scientifica dell'UIL). Su aspetti non completamente chiariti sono poi ancora stati svolti degli approfondimenti con il Laboratorio di psicopatologia e con il Consiglio di Stato in due distinte occasioni.

3.1 Audizione congiunta rappresentanti OSC e DFE

In questa approfondita audizione svolta il 7 dicembre 2021 la Commissione ha potuto conoscere meglio la problematica e la rete di strumenti con la quale si affrontano i rischi psico-sociali legati al lavoro. In secondo luogo con essa ha cercato di verificare in che misura le richieste formulate dalla mozione sono effettivamente state evase dagli interventi attuati fino ad oggi dal Consiglio di Stato.

Definizione di rischi psico-sociali, trend della problematica e costi sociali

Vengono definiti "rischi psico-sociali" quelle condizioni di particolare esposizione psico-fisica e relazionale (stress, conflitti, mobbing, molestie, discriminazioni, paura di licenziamento, ...) che se trascurate possono portare a disturbi psico-fisici come nervosismo, irritabilità, ansia, paura, stati depressivi, insonnia, disturbi della concentrazione e della memoria, mal di testa, stanchezza cronica, dolori muscoloscheletrici, disturbi gastrici ecc., fino a diventare a lungo andare delle vere e proprie patologie (burnout, depressioni, malattie psicosomatiche, dipendenze da sostanze, ...) o condurre a infortuni anche estremamente gravi. Queste problematiche possono generarsi per condizioni di lavoro non ottimali date da una progettazione, un'organizzazione e una conduzione del lavoro deficitarie o chiaramente disfunzionali.

In generale tutti gli attori interpellati concordano sulla serietà del problema e sul fatto che i rischi psico-sociali siano in aumento (tendenza peraltro visibile anche dalle statistiche a livello svizzero² e dalle testimonianze sui media³) a causa dei ritmi e della mole di lavoro in aumento che generano inevitabilmente più stress. Digitalizzazione e la pandemia sono gli elementi che maggiormente contribuiscono a esacerbare il problema. Nelle fasce d'età dopo i 50-55 anni vi è poi un accresciuto stress dato dal maggior timore (che è un rischio oggettivo) di perdere il posto di lavoro. Nel contempo si evidenziano anche i costi finanziari generati da questa problematica, che come secondo studi commissionati dalla SECO e dalla Fondazione Promozione salute svizzera variano a livello svizzero tra i 4.2 e i 7.6 miliardi di franchi⁴ a causa di perdita di guadagno, costi sanitari, assenteismo, costi di supplenza, costi di formazione per frequenti turnover, ecc..

² [Job Stress Index - Promozione Salute Svizzera](#)

³ [Impasticcati per poter lavorare, più casi di burnout | laRegione.ch](#)

⁴ [Les coûts du stress en Suisse \(admin.ch\)](#)

Approccio integrato al problema

La complessità del fenomeno, a cavallo tra economia e sanità/socialità ha nel tempo reso indispensabile un intervento multidisciplinare che coinvolge prevalentemente servizi del DSS e del DFE. Infatti sono soprattutto Laboratorio di psicopatologia del lavoro e Ufficio dell'ispettorato del lavoro a farsi carico di questa problematica.

- *Laboratorio di psicopatologia del lavoro* - Come spiegato dal Governo nel messaggio n. 7811 la problematica dei rischi psicosociali ha cominciato a trovare una prima risposta attraverso l'istituzione del Laboratorio con sede a Lugano che a partire dal 2006 offre a chi lo richiede (singoli/e laboratori/trici e/o aziende) e nel rispetto del segreto professionale⁵:
 - una valutazione approfondita e specialistica della situazione lavorativa
 - un sostegno medico, psicologico/psicoterapeutico e sociale specializzato
 - una guida e un accompagnamento alla ricerca di soluzioni e strategie per affrontare situazioni lavorative critiche
 - una mediazione in caso di conflitti

Oltre a ciò il Laboratorio si propone alle aziende per corsi di formazione e sensibilizzazione sui rischi psicosociali, come anche per supervisioni, assumendo su accordo a pagamento anche una funzione di hotspot aziendale per il personale.

Dall'avvio dell'attività nel 2006 al settembre 2019 il Laboratorio disponeva di una sola persona al 100%. Dall'ottobre 2019 – data in cui la collaboratrice del Laboratorio è stata assunta dall'UIL quale collaboratrice scientifica proprio per farsi carico dei rischi psicosociali – sono subentrate due persone a suddividersi questa percentuale: una psicologa del lavoro impiegata al 70% e una psicologa e psicoterapeuta impiegata al 30%. Nel tempo, il servizio si è fatto conoscere ed è perciò stato vieppiù sollecitato, grazie alla pubblicizzazione puntuale sui media e al materiale informativo distribuito ai possibili interessati. Le risorse percentuali attualmente a disposizione non risultano pertanto più sufficienti per far fronte tempestivamente su tutto il territorio (magari con un'antenna anche nel Sopraceneri) all'aumento di domande di consulenza e formazione richieste rispettivamente da lavoratrici/lavoratori e soprattutto da aziende.

L'ambito dove vi è maggiore richiesta è negli ultimi tempi quello della salute (in particolare quello delle case anziani), mentre in passato oltre al settore della salute vi era anche il settore della vendita, delle banche e del turismo. Tale aumento ha evidentemente in parte origini contingenti (la pandemia), ma come visto è anche dato dall'aumento costante della pressione sul posto di lavoro (come il job stress index indica lungo gli anni) dovuto a fattori congiunturali. Di fatto, la ristrettezza delle risorse, impedisce al servizio di farsi ulteriormente conoscere tramite una pubblicizzazione proattiva, per non essere oberati dall'eccesso di domanda. Attualmente, il Laboratorio si limita ad accogliere le richieste più urgenti che pervengono direttamente dalle aziende o soprattutto attraverso il numero verde – ritenuto peraltro un canale adeguato per un primo contatto – i medici di famiglia o l'indirizzo mail dedicato. In questo senso si ritiene auspicabile un aumento del 50% per far fronte alle richieste più impellenti e di un 100% se si vuole anche fare una promozione attiva del servizio.

⁵ [Depliant Laboratorio di psicopatologia del lavoro](#)

- *Ufficio dell'ispettorato del lavoro* - Accanto al servizio offerto dal Laboratorio, su questi temi si è inserito dal 2015 il lavoro di prevenzione e controllo dell'UIL⁶, il quale in collaborazione con la SECO⁷, esercita attraverso audit aziendali un lavoro di sensibilizzazione, formazione e controllo che permette alle aziende di recepire il tema dei rischi psicosociali nell'interesse di tutte e tutti le/i dipendenti e delle aziende stesse.

In particolare l'UIL è competente per l'applicazione della direttiva 6508⁸ della Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro, attraverso la quale si vuole verificare che le aziende si dotino di un concetto di sicurezza e qualità del lavoro tale da evitare incidenti e problemi alla salute di lavoratrici e lavoratori. Attraverso controlli mirati nei settori economici più a rischio si verifica dapprima la parte formale (esistenza di un manuale qualità con gli obiettivi fissati dall'azienda), poi si verifica attraverso delle visite in azienda se tali obiettivi e misure vengono effettivamente applicati, per infine arrivare a sentire senza la presenza del datore di lavoro lavoratrici e lavoratori oppure la commissione dei lavoratori (in base all'art. 72 cpv. 2 Ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro) per verificare – anche attraverso la somministrazione di questionari – se e quanto ciò che è contenuto nel manuale qualità ha poi una reale ricaduta nella quotidianità lavorativa. Indicatori come il tasso di assenteismo, le ore supplementari accumulate, le ferie non godute, i turnover e la presenza di conflitti sono ad esempio tipici elementi di una bassa qualità dell'organizzazione del lavoro.

L'UIM è dotato di 28.8 posti autorizzati (PPA) che dall'ottobre 2019, come già riferito, comprendono anche una persona con formazione specifica sul tema dei rischi psicosociali (ex responsabile del Laboratorio). Anche grazie a questo innesto, ogni ispettore e ispettrice beneficia della formazione necessaria per riconoscere i rischi psicosociali e se del caso coinvolgere la collaboratrice specializzata per degli approfondimenti e interventi mirati. Le risorse attualmente disponibili sono ritenute quantitativamente e qualitativamente adeguate nel far fronte ai compiti inerenti a sensibilizzazione, formazione e controllo sui rischi psico-sociali.

La collaborazione di Laboratorio e UIL, in questo approccio integrato, è stata formalizzata nel maggio 2018 attraverso una risoluzione governativa con la quale il Laboratorio mette a disposizione 15 giornate lavorative all'anno per *una valutazione quantitativa e/o qualitativa dei rischi psicosociali* e per proporre *misure di prevenzione e intervento per le aziende*. Le attuali risorse a disposizione non permettono purtroppo di svolgere una valutazione quantitativa del problema con relative statistiche, ma permettono solo una valutazione qualitativa funzionale a proporre misure d'intervento adeguate. Infine vi è da aggiungere che dal luglio 2021, UIL e Laboratorio collaborano alla campagna promossa dall'Ufficio delle pari opportunità intitolata PMI Azione+⁹ con la quale si intende

⁶ [Rischi psicosociali sul posto di lavoro - UIL \(DFE\) - Repubblica e Cantone Ticino](#)

⁷ Sul tema la SECO ha un suo proprio volantino

<https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz/Psychosoziale-Risiken-am-Arbeitsplatz.html#:~:text=I%20rischi%20psicosociali%20costituiscono%20un,il%20contesto%20sociale%20%C3%A8%20inadeguato.>

⁸ [Direttiva 6508 concernente il ricorso ai medici del lavoro e agli altri specialisti della sicurezza sul lavoro](#)

⁹ [PMIAzione+ - SGCDs \(CAN\) - Repubblica e Cantone Ticino](#)

fare sensibilizzazione, formazione e consulenza nelle aziende sia per i quadri dirigenti che per lavoratrici e lavoratori sui temi delle molestie sessuali, del mobbing e dei comportamenti discriminatori.

3.2 Complementi di informazioni del Consiglio di Stato

In una prima battuta il relatore ha richiesto degli approfondimenti al Consiglio di Stato per approfondire le misure attuate all'interno dell'Amministrazione cantonale e per gli Enti sussidiati in merito alla sensibilizzazione e alla prevenzione sui rischi psico-sociali. In seconda battuta la Commissione ha ritenuto necessario richiedere al Governo precisazioni in merito alla divergenza tra messaggio del Consiglio di Stato e responsabili del Laboratorio, sulla necessità o meno di potenziare il Laboratorio.

3.2.1 Amministrazione cantonale e Enti sussidiati

Questo ulteriore approfondimento si è reso necessario poiché il messaggio del Consiglio di Stato in risposta alla mozione in oggetto, non offre risposte sufficientemente esaustive sulle misure e le verifiche attuate nell'Amministrazione cantonale e negli enti sussidiati a prevenzione dei rischi psico-sociali. Il messaggio si limita perlopiù a riportare gli interventi sul quadro legislativo che obbligano enti sussidiati a sottoscrivere CCL o a possedere certificazioni delle commissioni paritetiche attestanti la conformità dei contratti collettivi. Poco o niente tuttavia viene detto sulle misure e gli interventi nell'Amministrazione pubblica. Per questa ragione si è voluto approfondire in maniera più specifica quale sia il sistema di sensibilizzazione, prevenzione, monitoraggio e intervento sui rischi psico-sociali e quali siano le eventuali certificazioni e/o garanzie sulle condizioni di lavoro in quei contesti.

Sensibilizzazione, prevenzione, monitoraggio e intervento nell'Amministrazione cantonale

Il Consiglio di Stato precisa che gli interventi nell'ambito dei rischi psico-sociali sono suddivisi su tre livelli di prevenzione:

- *primaria*: misure messe in campo per evitare che la problematica si manifesti;
- *secondaria*: misure di intervento quando i primi indicatori di disagio/problema si manifestano;
- *terziaria*: misure per la riduzione del danno.

Prevenzione primaria:

- *Misure concernenti l'impostazione del lavoro*: condizioni lavorative, organizzazione e clima di lavoro vengono curati attraverso una regolamentazione chiara degli orari di lavoro (straordinari, picchetti), alla definizione chiara delle funzioni (valutazione analitica) e dei compiti (descrizione della funzione), alla valutazione periodica del personale e alla promozione di eventuali piani di sviluppo formativi;
- *Misure infrastrutturali per la salute e la sicurezza*: la Sezione della logistica assicura l'applicazione delle norme e le direttive inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro;

- *Indagine relativa al clima e al lavoro*: periodicamente vengono eseguiti da una ditta specializzata sondaggi presso il personale dell'Amministrazione cantonale per verificare eventuali aree di intervento e miglioramento¹⁰.
- *Formazione obbligatoria per i funzionari dirigenti*: formazione svolta in collaborazione con la SUPSI (Master in public administration management) che va a toccare anche temi sulla violazione dell'integrità personale (definizione, fattori di rischio, riconoscimento, misure di prevenzione) e sulla gestione dei conflitti;
- *Codice di comportamento per il personale dell'Amministrazione cantonale*¹¹: codice emanato il gennaio 2022 e distribuito a tutte/i le/i dipendenti, che tratteggia le linee guida per favorire un buon clima di lavoro;
- *Direttiva concernente le molestie psicologiche, sessuali e le discriminazioni*¹²: entrato in vigore nel 2003 e aggiornato nel giugno 2021, ha lo scopo di informare, prevenire e tutelare rispetto alle violazioni dell'integrità personale offrendo attraverso i servizi centrali del personale e il Gruppo stop molestie un servizio confidenziale di consulenza, supporto e mediazione;
- *LINEA*: attivo dal 2014, è un servizio di consulenza e sostegno rivolto alle e ai docenti per disagi e difficoltà nell'esercizio della propria professione;
- *Istituto della formazione continua*: nell'ambito della formazione continua vengono proposte offerte specifiche sul benessere e la prevenzione di situazioni a rischio.
- *Prevenzione secondaria*:
- *Servizio medico del personale*: si occupa di monitorare e gestire le assenze per malattia e/o infortunio e del conseguente reinserimento. Funge nel contempo da primo hotspot per situazioni di difficoltà e/o disagio;
- *Consulenza, sostegno, mediazione*: attraverso l'Ufficio dello sviluppo manageriale, della selezione e del coaching viene offerta consulenza, supporto psico-sociale e sostegno nelle varie problematiche che incidono su salute e benessere.

Prevenzione terziaria:

- Comprende le procedure messe in campo quando, per diverse ragioni, non è più possibile reintegrare la/il dipendente sul posto di lavoro. In tal caso i servizi centrali del personale insieme al Servizio medico del personale accompagnano la/il dipendente nel percorso assicurativo.

Certificazioni e/o garanzie sulle condizioni di lavoro nell'Amministrazione e negli enti sussidiati

Il Consiglio di Stato precisa che «*sul tema specifico delle condizioni di lavoro non esistono certificazioni puntuali*». Si evidenzia però che l'Amministrazione sta procedendo alla certificazione Logib sulla parità salariale di genere¹³.

¹⁰ Come già detto in precedenza il Consiglio di Stato ne ha dato riscontro con un comunicato stampa https://www4.ti.ch/tich/area-media/comunicati/dettaglio-comunicato/?NEWS_ID=206219&cHash=6dd3994bed1ed7caf25720a3fb0c42c1

¹¹ [Codice di comportamento per i dipendenti dell'Amministrazione cantonale \(tio.ch\)](#)

¹² [Direttiva del Consiglio di Stato concernente le molestie psicologiche, sessuali e le discriminazioni](#)

¹³ Nel frattempo la certificazione è stata raggiunta (vedi [Comunicato stampa - L'Amministrazione cantonale rispetta la parità salariale fra donne e uomini \(ti.ch\)](#))

Per quanto riguarda gli enti sussidiati, il Consiglio di Stato afferma che *«gli stessi devono garantire di aderire al contratto collettivo di lavoro o di beneficiare di analoghe condizioni»* e pertanto *«viene così generalizzato il rispetto delle condizioni contrattuali di settore nei confronti dei dipendenti in servizio»*. Le unità amministrative *«sono inoltre competenti per la vigilanza delle strutture sussidiate»*.

3.2.2 Chiarimenti sulla necessità di potenziare il Laboratorio

La Commissione ha rilevato una divergenza di vedute tra la posizione espressa dal Direttore medico OSC, il quale riteneva auspicabile un potenziamento del Laboratorio con un'unità intera e quella espressa dal Governo nel messaggio, il quale non riteneva necessario tale potenziamento. Per questo motivo la Commissione ha formulato 57 dettagliate domande su tutta una serie di aspetti inerenti all'attività del Laboratorio, in particolare su storia, mandato, qualifiche del personale, aspetti finanziari, collaborazioni con il territorio e statistiche sulle varie casistiche, al fine di capire meglio da una parte il reale bisogno di potenziamento e dall'altra l'effettivo margine di manovra per delegare a terzi parte del lavoro, scaricando così il servizio.

Visto il numero elevato di domande e la relativa estesa risposta del Consiglio di Stato in data 14 dicembre 2022, ci limitiamo qui a riassumere gli aspetti più rilevanti di questo chiarimento.

Il Governo esordisce affermando come il Laboratorio disponendo di una sola unità a tempo pieno suddivisa su due figure professionali, *«possa forzatamente offrire una risposta limitata nell'ambito della salute mentale sul posto di lavoro»*. Il Laboratorio opera tuttavia, prosegue il Consiglio di Stato, in un settore nel quale *«sono attivi altri importanti attori»*, tra i quali vi sono l'UIM e i servizi terapeutici dell'OSC in caso di presa a carico di patologie conclamate. In caso di mandati straordinari viene valutato un potenziamento delle risorse in funzione dell'ampiezza degli stessi, fatturando le relative prestazioni. Il Governo aggiunge poi che *«ovviamente, come in tutti gli ambiti, un aumento strutturale delle risorse permetterebbe di migliorare l'offerta, soprattutto a livello preventivo e formativo»*. Il Governo conclude la premessa affermando che *«un potenziamento del LPL (Laboratorio, ndr) non muterebbe sostanzialmente le specificità di questo servizio, né il suo inserimento nella rete più ampia di offerte e prestazioni nel mondo del lavoro»*.

Sulla richiesta commissionale di conoscere i motivi della nascita del Laboratorio, il Governo riferisce che esso è nato nel 2006 sulla spinta di operatori e operatrici del territorio (medici di famiglia, psichiatri e servizi cantonali) che hanno evidenziato *«la specificità del disagio psico-sociale causato da problematiche lavorative»* e dunque hanno *«mosso l'intenzione di creare un servizio specializzato in tal senso, in modo da poter fornire delle risposte specifiche»*. Il Consiglio di Stato aggiunge poi che *«quasi la totalità dei pazienti che si rivolgono al LPL non ha antecedenti psichiatrici, motivo per cui non si identificano con la psichiatria»* e che proprio per questo motivo è stato istituito un servizio demedicalizzato, il Laboratorio appunto, per la presa a carico di queste problematiche, l'intervento nelle aziende che lo richiedono e la prevenzione.

La casistica delle problematiche si compone su un totale di 425 nuovi casi presi a carico dal 2018 di: 42% di conflitti sul posto di lavoro, 1-2% precarietà, 12% mobbing, 1-2% molestie, 10% licenziamento. Su questi 425 situazioni solo 20 (4.7%) hanno avuto un drop-out (abbandono della presa a carico), indicatore grezzo con il quale si valuta solitamente

la qualità della presa a carico. Non viene tuttavia effettuato un follow-up per verificare l'esito della presa a carico e l'evoluzione della situazione stessa. Si rileva che annualmente il Laboratorio riceve una media di ca. 90 nuove segnalazioni che vanno ad aggiungersi agli incarti ancora aperti dall'anno precedente. In generale queste segnalazioni vengono elaborate perlopiù dal Laboratorio in collaborazione talvolta con UIL e/o sindacati. Nessuna situazione viene demandata all'esterno. Ogni situazione necessita in media di 4.72 ore senza contare però il lavoro amministrativo (compilazione cartella elettronica e preparazione degli interventi). Per il 34% delle consulenze si necessita di 1 solo incontro, per il 41% da 2 a 5 incontri, per il 12.8% da 6 a 10 incontri, per il 6.7% da 11 a 20 incontri per il 4.6% da 21 a 50 incontri, mentre poche situazioni oltrepassano i 50 incontri. Quasi il 50% di queste segnalazioni provengono da Luganese (49%) e Mendrisiotto (10%), mentre dal Sopraceneri provengono poco più del 22% delle segnalazioni (Bellinzonese 6.7%, Locarnese 6.9%, Valle Maggia 5.7%, Leventina 1.7%, Riviera 1.2%). Ci sono poi segnalazioni che provengono da fuori Cantone (1.2%) e dall'estero (3.2), e segnalazioni per le quali il dato di provenienza non è rilevato (14.6%).

Dal 2010 si propone a chi la richiede un programma di sensibilizzazione in azienda sui rischi psicosociali ("*Laboratorio per le aziende*"). Negli ultimi anni si osserva un incremento delle richieste e si denota un aumento della consapevolezza di queste problematiche e una migliore conoscenza degli strumenti che il Laboratorio può eventualmente proporre. Solamente nel 2021 e 2022 si sono registrati 11 nuovi accordi di collaborazione tra aziende/Istituzioni (anche 4 Comuni nell'ambito di interventi con case anziani) e Laboratorio che coinvolgono ca. 3500 persone interessate. Anche in questo caso non vi è un monitoraggio sistematico sui risultati ottenuti attraverso le formazioni e le supervisioni, ma si rileva che giungono generalmente feed-back positivi dalle persone partecipanti. Nel corso degli ultimi 5 anni sono state condotte 3 mediazioni in azienda, tutte terminate con esito positivo. Dal 2018 al 2022 sono state condotte anche 6 analisi di clima che hanno coinvolto ca. 970 e sono state fatturate alle aziende con un introito di CHF 120'000. In generale gli interventi di formazione, consulenza e supervisione vengono fatturati CHF 150/ora. Dal 2018 fino al 30.06.2022 oltre ai citati introiti per le analisi di clima, le prestazioni del Laboratorio hanno complessivamente portato CHF 161'000 di introiti. Se si considera che per il periodo considerato si attendevano ancora CHF 50'000 per un lavoro a termine, sommando tutti gli introiti dal 2018 a metà 2022, abbiamo un totale di CHF 330'835, una media di oltre CHF 73'000 annui.

Il Consiglio di Stato non vede nella collaborazione tra Laboratorio e UIM dei doppioni, bensì vede attività complementari che si integrano l'una con l'altra. Sulla possibilità di delegare a terzi, segnatamente a servizi del territorio, il Governo rileva che ciò viene fatto quando le situazioni sono altamente patologiche al punto da necessitare una presa a carico terapeutica, mentre per il resto i servizi territoriali hanno compiti e competenze differenti rispetto a quelle proprie al Laboratorio.

Interrogato sulla discrepanza di posizione tra direttore medico OSC e Governo in merito alla necessità di potenziamento del Laboratorio, il Consiglio di Stato afferma che il dr. Traber e la signora Mastrillo «*non hanno sollecitato attivamente un potenziamento delle risorse attribuite al LPL. A precise domande*» – prosegue il Consiglio di Stato – «*rispetto al carico lavorativo e alla possibilità di far fronte a tutte le richieste, hanno espresso un parere personale, segnalando qualche difficoltà e il miglioramento dell'offerta che potrebbe derivare da un potenziamento dell'ordine di un 0.5-1 UTP*». Il Governo aggiunge poi che

«(...) un eventuale potenziamento di tale entità non muterebbe in ogni caso in maniera sostanziale le specificità di questo servizio né la sua complementarietà ad una ben più ampia rete di offerte e prestazioni rivolte al mondo del lavoro», concludendo che «del resto, tali risorse dovrebbero in primo luogo venir reperite tramite riorientamenti interni, valutando la priorità e tenendo in considerazione la possibilità e l'esigenza di demandare talune situazioni e prestazioni ad altri servizi ed operatori del territorio».

4. CONSIDERAZIONI DELLA MAGGIORANZA COMMISSIONALE

Gli approfondimenti commissionali hanno permesso di farsi un quadro sufficientemente chiaro e afferrabile di un fenomeno come quello della salute e del benessere sul posto di lavoro, assai complesso e dalle caratteristiche multidimensionali. Soprattutto però hanno permesso di verificare gli strumenti messi in atto dal Consiglio di Stato e dall'Amministrazione cantonale per poter far fronte al problema ed attenuarne il più possibile le ricadute negative sia in termini di salute pubblica sia in termini di costi indiretti a causa della perdita di guadagno per le aziende e di spese assicurative di malattia o addirittura di invalidità.

Sebbene non vi siano statistiche cantonali che permettono di delineare l'esatta grandezza della problematica legata ai rischi psico-sociali sul nostro territorio, dalle informazioni raccolte la Commissione non ha elementi per credere che il fenomeno sia sostanzialmente differente nella sua dinamica da ciò che viene descritto a livello nazionale dalla SECO. Le persone sentite concordano tendenzialmente nel ritenere che il problema sia in espansione o quantomeno acuito a causa dei ritmi imposti soprattutto dalla digitalizzazione e dalla pandemia. Tutti gli attori rilevano soprattutto un aumento di richiesta dalle aziende di formazioni, consulenze e supervisioni.

La Commissione ritiene nel contempo che le misure messe in campo nel tempo dai servizi cantonali per far fronte a questa problematica, siano in linea generale ben strutturate e articolate nella loro concezione. La collaborazione tra DSS e DFE con i servizi messi a disposizione rispettivamente dall'OSC (in particolare con il Laboratorio) e dall'Ufficio dell'ispettorato del lavoro, appaiono convenientemente predisposte per far fronte al genere di richieste e di bisogno che possono provenire dal territorio.

Tuttavia, a mente della maggioranza commissionale, in alcuni punti si rilevano delle criticità che non permettono di considerare completamente evase le richieste della mozione in oggetto. Di seguito passiamo in rassegna le varie richieste della mozione racchiuse nelle tre macro-tematiche con la relativa presa di posizione della maggioranza commissionale.

4.1 Potenziamento del laboratorio di psicopatologia

Sebbene il Consiglio di Stato affermi di aver adeguato le risorse ai crescenti bisogni, ciò è certamente vero per l'Ufficio ispettorato del lavoro con l'inserimento nel 2019 di una figura specializzata in rischi psico-sociali, ma non vero per il Laboratorio di psicopatologia del lavoro, che dall'anno della sua creazione (2006) non ha beneficiato di alcun potenziamento strutturale degli effettivi. A fronte di un aumento della richiesta (vuoi perché le problematiche sono aumentate, vuoi perché facendosi nel tempo conoscere – pur senza

grande promozione – il Laboratorio è stato vieppiù sollecitato) e a fronte della consapevolezza degli addetti ai lavori e del Governo stesso, che un aumento strutturale delle risorse permetterebbe di migliorare l'offerta soprattutto a livello preventivo e formativo, appare ragionevole che il 100% suddiviso su due persone possa essere ampliato per migliorare l'offerta in particolar modo a favore delle aziende e di riflesso per le singole persone. Se è vero che per certe situazioni (quelle che evolvono in patologie conclamate) il Laboratorio può delegare la presa a carico ad altri servizi, per la maggior parte del lavoro sono necessarie competenze specifiche e non medicalizzate nell'ambito della psicologia del lavoro, motivo per cui operatori e operatrici del territorio hanno richiesto l'istituzione del Laboratorio stesso. Ne risulta dunque che per il cosiddetto "core business" non sia immaginabile appoggiarsi ad altri servizi per sgravare il carico eccessivo di lavoro, né tantomeno – come affermato dal Consiglio di Stato – risulta essere un doppio del lavoro svolto dall'UIL.

Per questi motivi la maggioranza commissionale vede di buon occhio – come da richiesta 3 della mozione – un potenziamento del Laboratorio con un 100% supplementare, in modo che possa essere maggiormente presente anche nel Sopraceneri e nel contempo essere proattivo nel promuovere formazioni, mediazioni e consulenze alle aziende, funzionando anche come hotspot aziendale su queste tematiche.

La maggioranza commissionale ritiene che il potenziamento tramite "*riorientamenti interni*" di risorse possa certamente essere valutato come possa anche essere valutato un potenziamento del servizio grazie a nuove assunzioni, in particolare poiché queste risorse da una parte devono essere specializzate in psicologia del lavoro e come visto – eccetto quelle già presenti presso il Laboratorio e l'UIM – non ve ne sono altre all'interno dell'Amministrazione; E dall'altra questo potenziamento, come rilevato dalle risposte del Consiglio di Stato, può in buona parte autofinanziarsi attraverso l'incremento di mandati di prestazione di consulenza alle aziende. Tale potenziamento può infine anche permettere una maggiore e più proattiva sensibilizzazione dell'opinione pubblica attraverso spot televisivi o comunicazione a mezzo stampa andando incontro alla richiesta 1 dei mozionanti.

Nel contempo la maggioranza commissionale chiede al Consiglio di Stato di voler redigere un rapporto a 2 anni dell'introduzione del potenziamento del Laboratorio, indicandone le attività svolte, tutti i costi sostenuti per finanziare il Laboratorio e tutti i ricavi dalle attività fatturate in quel tempo.

Non si ritiene invece necessario istituire una "help line" come da richiesta 2 dei mozionanti, poiché è stata verificata l'adeguatezza del già esistente "numero verde".

4.2 Potenziamento dei controlli da parte dell'UIM

Per quanto riguarda tutta la parte legata al potenziamento dei controlli, segnatamente da parte dell'Ufficio dell'ispettorato del lavoro, la Commissione non ritiene necessario intervenire, in quanto l'attuale dotazione di risorse e gli strumenti utilizzati per far fronte alla problematica sono ritenuti adeguati. Infatti si è potuto appurare che l'UIM non controlla solo gli elementi contrattuali, ma anche gli indicatori per ponderare e intervenire sul fenomeno dei rischi psico-sociali (richiesta 4), con la possibilità di verificare in maniera indipendente e confidenziale anche attraverso la somministrazione di questionari il punto

di vista delle/dei dipendenti (richiesta 5) e con la possibilità di intervenire in collaborazione con il Laboratorio – che a maggior ragione può essere rafforzata con un suo eventuale potenziamento – in caso di necessità (richiesta 6). Grazie all'audizione è stato nel contempo possibile trarre un bilancio positivo dell'inserimento nell'UIM della risorsa specializzata sul tema (richiesta 7).

4.3 Potenziamento delle garanzie nell'Amministrazione cantonale e negli enti sussidiati

La Commissione ritiene che sulle richieste da 8 a 13 della mozione in oggetto, le risposte del Consiglio di Stato non sono state del tutto soddisfacenti, anche se certamente non si può affermare, sulla scorta dei complementi di informazione presentate dal Consiglio di Stato con tutte le misure di prevenzione primaria, secondaria e terziaria, che non sia stato fatto niente per garantire un'efficace protezione sui rischi psico-sociali soprattutto nell'Amministrazione cantonale.

Per quanto riguarda invece gli enti sussidiati, non vi è l'impressione che le modifiche dei quadri legislativi di riferimento, quale risposta alla mozione Guidicelli/Jelmini del 2014, bastino per ritenere adeguata la prevenzione e la gestione dei rischi psico-sociali negli enti sussidiati.

I fatti della recente attualità¹⁴ ci possono mostrare quanto sia difficile avere un controllo efficace e nel contempo proporzionato a garanzia di un adeguato clima lavorativo e a prevenzione dei rischi psico-sociali. La scelta dei mozionanti di richiedere sia all'Amministrazione cantonale sia agli enti sussidiati delle autocertificazioni per diverse fattispecie – di peraltro non facile codificazione – non rende certamente di semplice realizzazione il compito. Infatti per certi aspetti e in certi ambiti ci possono essere delle certificazioni (il Governo rileva ad esempio la certificazione sulla parità salariale, ma possiamo pensare ad altri tipi di certificazione che soprattutto negli enti parastatali possono essere conseguite), mentre in altri non esserci niente. Riuscire a mappare tutta questa complessità e armonizzare le certificazioni rispettivamente le auto-certificazioni con quelle richieste dalla mozione, non appare essere un compito al momento realizzabile. Tantomeno si possono considerare evase la maggior parte delle richieste di questo blocco, proprio perché è lo stesso Consiglio di Stato a rilevare che sul tema specifico delle condizioni di lavoro "*non esistono certificazioni puntuali*", né per l'Amministrazione cantonale, né per gli enti sussidiati.

L'unico punto che va parzialmente in direzione della richiesta 8 dei mozionanti è quello legato alle indagini sul clima di lavoro realizzate da una ditta specializzata all'interno dell'Amministrazione cantonale, sul quale vengono redatti dei rapporti. Su questo punto la Commissione ritiene opportuno che tali rapporti vengano resi pubblici integralmente sul sito del Cantone.

Infine un distinguo lo merita anche il tema sollevato con la richiesta 13 della mozione, che domanda un indennizzo e un ricollocamento dei cosiddetti whistleblower. Questa richiesta ha ricevuto di fatto soddisfazione indiretta con la decisione del Gran Consiglio del dicembre

¹⁴ Si fa riferimento alle problematiche che la stampa ha messo in luce presso Unitas ed ora oggetto di approfondimenti.

2021 di approvare la modifica della Lord sul diritto di segnalazione e la protezione del denunciante proposto dal Consiglio di Stato con il messaggio n. 7854 a realizzazione della mozione Galusero accolta dal Gran Consiglio nel febbraio 2018. Di fatto questa decisione impedisce che una legittima segnalazione venga sanzionata addirittura con il licenziamento e si renda dunque necessario ricollocare e/o indennizzare.

Sulla scorta di queste considerazioni la Commissione ritiene che le richieste da 8 a 12 per correttezza formale debbano essere bocciate. Ritenerle evase, lascerebbe credere che esse siano state soddisfatte, cosa che abbiamo visto per un motivo o per un altro non essere il caso. Si può invece ritenere evasa la richiesta 13.

5. CONCLUSIONI

Per le considerazioni sopra esposte la maggioranza commissionale economia e lavoro invita il Parlamento a voler accogliere **le richieste la richiesta 1 e accogliere la richiesta 3, nel senso che in questo caso il potenziamento avvenga tramite risorse interne ai sensi delle considerazioni al punto 4.1**, a ritenere evase le richieste 2, 4, 5, 6, 7, 13 e a bocciare le richieste 8, 9, 10, 11 e 12 della mozione in oggetto.

Nel contempo la maggioranza commissionale invita il Consiglio di Stato a voler pubblicare sul sito del Cantone i rapporti sul clima di lavoro all'interno dell'Amministrazione cantonale svolti in passato e che verranno svolti in futuro.

Per la Commissione economia e lavoro:

Marco Noi, relatore,
Capoferri - Censi (con riserva) - Demaria -
Demir - Ghisla - Isabella - Minotti (con riserva) -
Mirante - Passardi (con riserva) - Piezzi -
Renzetti - Sirica - Speciali -