

Il Consiglio di Stato

Signora
Angelica Lepori Sergi e cofirmatari
per MPS-POP-Indipendenti
Deputati al Gran Consiglio

Interrogazione 16 gennaio 2020 n. 9.20

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

Signori deputati,

i rischi psicosociali sono riconosciuti come una delle sfide principali con cui è necessario confrontarsi nel campo della salute e della sicurezza sul posto di lavoro.

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 Seco, porta avanti un'azione di sensibilizzazione sui rischi psicosociali sul posto di lavoro. Oltre alla prevenzione l'UIL svolge anche un ruolo di vigilanza e controllo nelle aziende.

Alla luce di quanto precede rispondiamo come segue alle specifiche domande:

1. **Quale strategia ha messo in atto il cantone per scoprire ed evitare i licenziamenti invisibili?**

In caso di soppressione di posti di lavoro in un'azienda sussistono, a seconda della situazione concreta, degli obblighi d'informazione particolari nei confronti dei lavoratori e/o dell'amministrazione.

Così è, in particolare, in caso di licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 335d – 335g CO, dove il datore di lavoro è tenuto a consultare i lavoratori e informare per iscritto l'ufficio cantonale del lavoro (in Ticino, la Sezione del lavoro) in merito al progetto di licenziamento e ai risultati della procedura di consultazione.

A livello federale, l'obbligo di annunciare i licenziamenti all'autorità cantonale competente è ancorato all'interno di più disposti: l'art. 335g CO, l'art. 29 della legge federale sul collocamento (LC), l'art. 53 della relativa ordinanza sul collocamento (OC).

Ai sensi dell'art. 335d CO, per licenziamento collettivo si intendono le disdette date in un'azienda dal datore di lavoro entro un periodo di 30 giorni, per motivi non inerenti alla persona del lavoratore, se il numero dei licenziamenti effettuati è

1. almeno pari a 10 negli stabilimenti che occupano abitualmente più di 20 e meno di 100 lavoratori;

2. almeno pari al 10 per cento del numero dei lavoratori negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 100 e meno di 300 lavoratori;
3. almeno pari a 30 negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 300 lavoratori.

Il Ticino, avvalendosi della facoltà concessa ai cantoni e di cui all'art. 53 cpv. 2 OC, ha diminuito da 10 a 6 il numero dei lavoratori per cui vige l'obbligo di annunciare i licenziamenti all'autorità cantonale competente. In particolare, l'art. 21 cpv. 1 lett b L-rilocc prevede l'obbligo di segnalare tempestivamente al servizio cantonale competente "i licenziamenti per motivi economici e le cessazioni di attività che concernono almeno sei dipendenti sull' arco di due mesi".

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?

Per i licenziamenti collettivi che avvengono in Ticino, l'autorità preposta a ricevere l'annuncio (scritto) in merito al progetto di licenziamento è la Sezione del lavoro.

La segnalazione all'autorità cantonale deve avvenire al più tardi con l'intimazione della lettera di licenziamento ai dipendenti.

La Sezione del lavoro, quando viene messa a conoscenza di possibili futuri licenziamenti collettivi (per i quali non ha ancora ricevuto l'annuncio), si rivolge senza indugio ai datori di lavoro e chiede loro informazioni o chiarimenti, informando le aziende sui loro obblighi.

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.

Riteniamo siano a disposizione molte informazioni, agevolmente reperibili, suscettibili di fornire sostegno a persone in difficoltà.

Ricordiamo che sia il Dipartimento della sanità e socialità (DSS), per il tramite del Laboratorio di psicopatologia del lavoro (in seguito Laboratorio), che il DFE, per il tramite dell'Ufficio dell'ispettorato del lavoro, hanno dato priorità già sin dagli anni scorsi alla sensibilizzazione della popolazione in generale e agli attori economici in modo più mirato sui rischi psicosociali attraverso i media e attraverso diverse pubblicazioni, focalizzando l'attenzione sull'importanza della prevenzione a tutti i livelli e indicando chiaramente a chi rivolgersi in caso di necessità.

Anche altri specialisti e altre antenne presenti sul territorio (medici di famiglia, medici psichiatri, sindacati, consultori) conoscono i servizi sopra menzionati e segnalano tempestivamente situazioni di disagio individuali o collettive così come altre problematiche all'interno delle aziende. Le attività formative svolte negli anni scorsi da parte di entrambi gli uffici cantonali hanno contribuito non solo a sensibilizzare le aziende sull'importanza della prevenzione dei rischi psicosociali, ma anche ad ampliare la conoscenza dei servizi stessi tra i dipendenti delle diverse realtà lavorative. Non di rado dopo eventi formativi i servizi sono stati contattati dai partecipanti per consulenze, richieste di supporto o richieste di intervento sul posto di lavoro.

Le campagne informative indirizzate alle aziende sono dunque utili nella misura in cui non solo sollecitano i datori di lavoro ad implementare misure atte a ridurre l'emergere di rischi psicosociali, ma anche ad informare le singole persone della possibilità di rivolgersi agli enti cantonali per richiedere supporto o consulenza.

Per quanto riguarda in modo specifico l'UIL, si conferma che la formazione e la sensibilizzazione delle aziende rimarranno una priorità anche per il 2020 e che oltre a collaborare con le associazioni di categoria si stanno costruendo delle sinergie con altri enti formatori e con uffici federali i cui programmi di prevenzione e di collaborazione con le aziende saranno rilevanti anche in Ticino (citiamo a titolo di esempio la campagna di prevenzione contro le molestie sessuali coordinata dall'ufficio federale per l'uguaglianza tra donna e uomo).

Inoltre, sul sito dell'UIL, rinnovato nella parte che riguarda i rischi psicosociali, è attivo l'indirizzo email dfe-uil.rischipsicosociali@ti.ch a disposizione di tutte le persone che intendono segnalare una situazione di difficoltà reattiva a stress lavoro-correlato, conflitti, mobbing, molestie o discriminazioni, e che desiderano una consulenza o un sostegno 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.

Non si dimentichi inoltre l'importanza che il DFE sta dando alla responsabilità sociale delle imprese e all'attuazione di concrete misure destinate alla sua promozione, segnatamente organizzando e sostenendo iniziative e progetti di sensibilizzazione, formazione e informazione in tale ambito.

4. Quante denunce per mobbing aziendale, bossing o licenziamenti invisibili sono giunte alle autorità competenti?

L'ufficio dell'ispettorato del lavoro riceve in media una ventina di casi all'anno di presunto mobbing, o bossing, e di conflitti sul posto di lavoro.

5. Come agiscono le autorità in questi casi?

I servizi del Cantone preposti ad accogliere le persone che segnalano una situazione di disagio sul posto di lavoro procedono in tempi brevi a contattare direttamente le persone e, se necessario e auspicato, a fissare degli incontri di approfondimento della problematica. Il prosieguo dell'intervento varia da caso a caso e dal mandato del servizio al quale è arrivata la segnalazione (presa a carico psicosociale o medica, intervento di mediazione, intervento sul posto di lavoro, audit, ...).

6. Se un dipendente licenziato segnala casi di mobbing, bossing o licenziamenti invisibili le autorità cantonali gli garantiscono l'anonimato?

I servizi preposti ad accogliere questo tipo di segnalazioni sono tenuti al segreto professionale. Per l'Ispettorato, vi è l'obbligo del segreto secondo l'art. 44 della Legge federale sul lavoro. Per il Laboratorio, vige il segreto professionale secondo l'art. 321 del codice penale.

7. Quante aziende si sono rivolte al Laboratorio di psicopatologia del lavoro negli ultimi anni per evitare situazioni di burnout, bossing e stress?

Il Laboratorio di psicopatologia del lavoro è un servizio dell'Organizzazione sociopsichiatrica cantonale attivo dal 2006, che si occupa di fornire sostegno e aiuto a tutte le persone che manifestano un disagio a causa di una situazione lavorativa difficile e/o problematica quale disoccupazione, precarietà, conflitti sul posto di lavoro, mobbing/molestie, burnout/stress, licenziamento.

I cambiamenti avvenuti negli ultimi anni nel mondo del lavoro hanno rafforzato la consapevolezza circa l'importanza non solo di agire tempestivamente al fine di evitare conseguenze a lungo termine per la salute dei lavoratori oltre che costi per le aziende, ma soprattutto di investire nella prevenzione.

Per questo motivo, da qualche anno, il Laboratorio è a disposizione anche delle aziende presenti sul territorio e può essere contattato per una consulenza per la gestione di situazioni difficili sul posto di lavoro come ad esempio conflitti, eventi stressanti in équipe, disagio di un collaboratore. Esso svolge inoltre interventi di formazione e supervisione su temi specifici orientati al benessere sul posto di lavoro, quali comunicazione, prevenzione e gestione dei conflitti, gestione dello stress.

Per quanto riguarda i dati statistici relativi alle aziende che negli ultimi anni si sono rivolte direttamente al Laboratorio chiedendo aiuto per una situazione lavorativa avversa o per interventi di formazione, esse si aggirano su una media di circa 9 aziende all'anno. Naturalmente questo dato non considera la portata della richiesta, che può variare dalla breve consulenza per un caso singolo di un dipendente in burnout, piuttosto che ad un lungo ciclo di supervisioni per un'équipe confrontata con una problematica di conflitti o un mandato di formazione per tutti i dipendenti di un'azienda.

A tali richieste si aggiungono inoltre le segnalazioni individuali che rimangono stabili su un numero di circa 100 casi all'anno, alle quali vanno aggiunti i casi collettivi, che avvengono spesso su invio dei sindacati.

Sempre in ambito preventivo, si segnala inoltre la conclusione di diversi accordi di collaborazione formalizzati tra le aziende presenti sul territorio e il Laboratorio per fornire ascolto, sostegno e consulenza al dipendente nella misura generalmente di tre incontri riservati con il richiedente finanziati dal datore di lavoro.

8. In base alla L-rilocc:

Art. 21

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 persone e per licenziamenti di persone considerate anziane?

I dati disponibili sui licenziamenti collettivi sono illustrati nella tabella seguente; aggiornata annualmente e pubblicata sul rendiconto del Consiglio di Stato.

7.T69 Licenziamenti collettivi notificati, dal 2006

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Licenziamenti													
Aziende che hanno notificato lo scioglimento del rapporto di lavoro	6	14	10	31	17	24	22	30	12	36	32	37	22
Lavoratori licenziati	192	223	310	612	310	409	444	590	224	514	739	563	369
Di cui Svizzeri-domiciliati	139	106	143	302	156	101	167	314	155	282	388	239	214
Di cui dimoranti	23	25	39	60	19	69	55	82	14	33	49	41	35
Di cui stagionali	-	-	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Di cui confinanti	27	88	125	243	107	164	220	194	55	198	299	274	120
Di cui asilanti	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Di cui con permesso di breve durata	3	4	3	2	5	1	2	-	-	1	3	9	-
Di cui non specificato					23	74	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: Divisione dell'economia, Sezione del lavoro

Rendiconto del Consiglio di Stato 2018, allegato statistico, Bellinzona (<https://www4.ti.ch/can/cosa-facciamo/rendiconto-cds/2018/>)

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?

Sì.

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?

Sì, in tema di licenziamenti collettivi vi è piena collaborazione tra i servizi della SdL, e quindi tra il suo Ufficio giuridico e i cinque Uffici regionali di collocamento (URC).

Da un lato, l'Ufficio giuridico della Sezione del lavoro (UG) informa tempestivamente gli URC degli annunci di licenziamenti collettivi ricevuti, per preparare gli URC a ricevere i lavoratori licenziati.

D'altro canto, gli URC segnalano all'UG i possibili casi di licenziamenti collettivi per i quali non sono stati informati, permettendo all'UG di verificare caso per caso.

8d. I servizi competenti allestiscono una statistica delle persone licenziate in base agli annunci suddivisi per età, formazione e ramo economico?

No, la statistica finora allestita tiene conto di altri elementi, in particolare quelli che si evincono dai dati disponibili pubblicati annualmente nel rapporto del Consiglio di Stato (v. domanda 8a della presente interrogazione).

9. Quante denunce per licenziamenti abusivi sono state presentate in magistratura negli ultimi anni?

Le disdette abusive del rapporto di lavoro di cui all'art. 336 CO, sono di competenza della magistratura civile su azione delle parti civili.

10. In quali sanzioni incorrono le aziende che non rispettano l'obbligo di annuncio o di adottare un piano sociale?

Le sanzioni per il mancato rispetto dell'obbligo di annuncio o di adottare un piano sociale sono trattate ai capoversi 2 e 3 dell'art. 39 LC, che prevedono che sia punito con la multa sino a 40'000 franchi chiunque, intenzionalmente, (lett.b) viola l'obbligo di annunciare e di informare di cui all'art. 29 LC. La violazione per negligenza è punita con la multa sino a 20'000 franchi . Nei casi poco gravi si può prescindere da ogni pena.

11. Quante sanzioni sono state inflitte negli ultimi anni in Ticino?

Negli ultimi anni non è stata inflitta nessuna sanzione.

Il tempo impiegato per l'elaborazione della presente risposta ammonta complessivamente a 6 ore lavorative.

Vogliate gradire, signori deputati, i sensi della nostra stima.

PER IL CONSIGLIO DI STATO

Il Presidente:


Christian Vitta

Il Cancelliere:


Arnaldo Coduri

Copia:

- Divisione dell'economia (dfe-de@ti.ch)
- Sezione del lavoro (dfe-sdl@ti.ch)
- Ufficio dell'ispettorato del lavoro (dfe-uil@ti.ch)
- Divisione della salute pubblica (dss-dsp@ti.ch)