



Egregio Signor
Francesco Albi

Funzionario incaricato:
Mauro Pirlo

Rif:
243

Sigla:
MP/if

Data: 10 aprile 2024

Interrogazione 15 gennaio 2024 “San Carlo, in cucina tutto bene?”

Egregi Signori,

il Municipio ritiene innanzitutto importante e corretto descrivere gli sviluppi e i risultati ottenuti negli ultimi anni dal settore cucine dell'Istituto per anziani San Carlo.

Fin dall'arrivo del nuovo responsabile di cucina nel 2018 e con il supporto della nuova Direzione, sono stati attivati molteplici progetti di miglioramento/innovazione. In particolare si è proceduto al totale riesame e alla modifica delle procedure volte ad ottemperare alle normative di igiene vigenti nel settore (H.A.C.C.P). Ne è seguito un aggiornamento dei processi e delle attrezzature nonché uno sviluppo sistematico di controlli interni. Oltre e anche grazie a questa nuova impostazione, si è sviluppata la capacità produttiva e l'offerta ristorativa per i residenti e i collaboratori. Con riferimento a ciò si indica che l'Istituto, dal 2018, offre giornalmente due varianti di menù certificati Fourchette Verte, è riconosciuto quale ente informato sulla cucina senza glutine dal Gruppo Celiachia della Svizzera Italiana e offre ai collaboratori sia menù del giorno sia varianti snack disponibili presso il bar. La cucina, essendo di particolare importanza, in costante collaborazione con il personale di fisioterapia della struttura, prepara ogni giorno piatti con la tecnica *Emotion Food* per permettere anche alle persone che soffrono di disfagia (gravi problemi di deglutizione), di ricevere piatti appetibili ma rielaborati per assicurare la giusta consistenza. Un'organizzazione rodata ed efficiente che ha permesso di assumere parimenti mandati importanti a supporto della Città. L'Istituto per anziani San Carlo si occupa infatti da diversi anni di gestire alcuni aperitivi rilevanti durante il Film Festival, di preparare l'aperitivo natalizio offerto a tutti i collaboratori della Città e dal 2023 di fornire giornalmente i pasti a circa 40/50 bambini delle Scuole Elementari di Solduno. A ciò, ad agosto 2023, a causa dell'estrema grandinata che ha colpito il Locarnese, si è aggiunta la preparazione dei pasti e l'accoglienza di circa 50 bambini della scuola dell'infanzia San Francesco che hanno dovuto, loro malgrado, abbandonare per circa 6 mesi la sede per permettere i lavori di riparazione. Una risposta e una collaborazione attivate senza esitazione dall'Istituto. Pur se apparentemente di normale amministrazione, le cucine del San Carlo ricevono regolarmente delle visite ispettive da parte del Laboratorio Cantonale. Dal 2018 tali ispezioni (l'ultima di gennaio 2024) hanno sempre restituito risultati eccellenti. Infine non possiamo trascurare il fatto che l'Istituto per anziani San Carlo è un'azienda formatrice. Questo si traduce, nella fattispecie del settore cucina, nella formazione di ben 3 apprendisti contemporaneamente. Per quanto attiene al clima di lavoro, contrariamente a quanto

si vuole far credere, l'impostazione di conduzione ha da sempre promosso la collaborazione e l'ascolto, ponendo particolare attenzione alla crescita professionale di tutto il team. Ciò è stato appurato da valutazioni interne ed esterne. Quando e se necessario, Consiglio Direttivo, congiuntamente alla Direzione dell'Istituto, agiscono e hanno sempre agito tempestivamente.

Prima di rispondere alle domande poste, il Municipio desidera richiamare l'attenzione sull'importanza di evitare di dare credito a voci incontrollate, che spesso riflettono opinioni personali o vedute parziali della situazione. Al contempo, è fondamentale evidenziare che, in caso di problematiche - che possono verificarsi in un istituto con oltre 190 dipendenti (personale in formazione compreso) - sia il Consiglio Direttivo che la Direzione hanno sempre affrontato tali situazioni in modo tempestivo, serio e con un'ampia apertura al dialogo. È importante sottolineare che questo approccio è riconosciuto anche dai partner sociali.

Entrando nel merito delle varie domande, il Municipio risponde come segue.

1. Il Municipio è al corrente del numeroso cambio di organico con il quale sarebbero confrontate le cucine dell'Istituto San Carlo? Se sì, quali sono i fattori che il Municipio reputa determinanti per tale comportamento?

Dato che l'Istituto per anziani San Carlo fino al 31.12.2021 era configurato quale "unità amministrativa" della Città di Locarno, il Municipio era di riflesso informato delle assunzioni di personale necessarie al buon funzionamento dei servizi. Talvolta, per poter rispondere celermente alle necessità e conformemente alle normali attività di un datore di lavoro, si è fatto capo ad alcuni contratti a tempo determinato.

A partire dal 2022, l'Istituto per anziani opera come ente autonomo. Il Municipio è rappresentato nel Consiglio Direttivo da due membri, di cui uno assume il ruolo di Presidente. Questo garantisce un'ampia supervisione da parte dell'Ente proprietario. Inoltre, i conti consuntivi sono sottoposti all'approvazione del Consiglio comunale e la Commissione della Gestione può svolgere le proprie funzioni di vigilanza in tale contesto.

2. Corrisponde al vero che almeno una persona impiegata nelle cucine abbia subito mobbing sul posto di lavoro? Se sì, quali provvedimenti sono stati intrapresi sia verso il/la collaboratore/trice sia verso la persona responsabile? Il Municipio è a conoscenza di altri casi limite?

Municipio, Consiglio Direttivo e Direzione dell'Istituto per anziani San Carlo non hanno mai ricevuto alcuna segnalazione o denuncia per presunti casi di mobbing. Si ricorda in questa sede che presso l'Istituto è attiva anche una commissione interna del personale che analogamente non ha ricevuto né inoltrato segnalazioni.

3. Quanto personale è impiegato nelle cucine? Quanti di questi sono contratti a tempo indeterminato? Quanti sono contratti a termine e qual è il termine? Quanti contratti a termine sono poi stati rinnovati?

Nelle cucine e nella sala mensa sono impiegate in totale 13 persone di cui 3 apprendisti. Al momento è in vigore un contratto a tempo determinato. Va da sé che i contratti degli apprendisti hanno durata determinata contestualmente al loro periodo di formazione.

4. Negli ultimi 5 anni quanto personale impiegato nelle cucine ha raggiunto il termine del proprio contratto di lavoro senza che ci sia poi stato un rinnovo? Quanto personale ha interrotto volontariamente l'attività prima del termine contrattuale? Quanto personale ha subito un allontanamento retribuito dal posto di lavoro nell'attesa della scadenza contrattuale?

Negli ultimi 5 anni in totale vi sono stati due pensionamenti e un pre-pensionamento ordinario, quattro contratti a tempo determinato non sono stati confermati, una persona si è trasferita definitivamente all'estero, tre contratti temporanei di sostituzione di un collaboratore in malattia sono giunti a scadenza, tre collaboratori hanno accolto una nuova sfida professionale e vi è stato un solo accordo di uscita. Si comunica che due apprendisti hanno concordato con l'Istituto un periodo di pratica lavorativa a conclusione della formazione (contratto a tempo determinato).

5. Stessa domanda di cui al punto 4 ma relativa al personale impiegato in altri settori (personale sanitario incluso)

Nei vari altri servizi dell'Istituto collaborano più di 140 persone (escluso il personale in formazione). In particolare nel settore delle cure il contingente di personale varia al variare dello stato di salute dei residenti. Inoltre vi sono regolarmente persone che svolgono dei periodi di lavoro/formazione di 6 mesi per conseguire degli attestati di formazione (ad es. per passare da collaboratori CRS ad assistenti di cura). Oltre a ciò, data la mole di personale e la necessità di assicurare la copertura del contingente secondo direttive cantonali, sono necessarie costantemente sostituzioni con contratto a tempo determinato.

6. Sono stati raggiunti accordi con i sindacati? Se sì, quanti?

I sindacati sono coinvolti, se e quando necessario, al fine di instaurare un rapporto costruttivo di partenariato. Nel caso specifico della cucina, come evidenziato al punto 4, l'accordo di uscita è stato discusso e concordato con il sindacato. Negli ultimi 5 anni, sono stati registrati altri 3 accordi di uscita presso l'Istituto (tutti i settori), un numero esiguo se si considera la dimensione dell'istituto, e perfettamente in linea con le casistiche che si riscontrano nell'amministrazione comunale.

7. A quanto ammonta la cifra che l'Istituto ha dovuto corrispondere a personale che ha subito un allontanamento retribuito dal posto di lavoro negli ultimi 5 anni?

Gli accordi di uscita comprendevano l'usuale periodo di disdetta e pertanto il montante corrisposto rientrava nei 3/6 mesi di salario.



8. Corrisponde al vero che un/a apprendista sia stato allontanato/a, o abbia voluto andarsene, prima di terminare la formazione? Se sì, quali si ritiene siano le motivazioni?

Nel rispetto del segreto d'ufficio e della protezione dei dati personali, in virtù del fatto che la persona sarebbe facilmente riconoscibile, il Municipio non può entrare nel merito. In ogni caso tutte le decisioni riguardanti i contratti di apprendistato soggiacciono alle disposizioni della Divisione della formazione professionale. Un contratto di apprendistato può essere sciolto unicamente dopo verifica da parte dei referenti scolastici/ispettori. Vi è pertanto un ampio coinvolgimento di attori esterni, allorquando si è confrontati con contratti di apprendistato e con spiacevoli situazioni di scioglimento degli stessi.

9. Dall'istituzione dell'ente autonomo lo scorso anno il Comune funge non più da datore di lavoro ma da organo di vigilanza. Ritiene il Municipio di essere stato adeguatamente informato? Come può il Municipio intervenire in casi come questi?

Vedi risposta alla 1a domanda.

In conclusione, considerando i risultati gestionali e finanziari ottenuti nel corso degli anni, insieme alla collaborazione costruttiva dimostrata con la Città, il Consiglio Direttivo, la Direzione, i vari responsabili e i collaboratori dell'Istituto per anziani San Carlo godono della piena fiducia da parte dell'Esecutivo.

Il tempo impiegato per la risposta da parte di tutti i funzionari coinvolti ammonta complessivamente a 3 ore lavorative.

Con la massima stima.

Il Sindaco:

ing. Alain Scherrer

Per il Municipio

Il Segretario:

avv. Marco Gerosa

Lodevole
Municipio di Locarno
Palazzo Marcacci
6600 Locarno

Locarno, 15 gennaio 2024

Interrogazione SAN CARLO, IN CUCINA TUTTO BENE?

Egregio sig. Sindaco,
gentil signora ed egregi signori Municipali,

avvalendoci delle facoltà concesse dalla Legge (art. 65 LOC, art. 35 Regolamento Comunale della città di Locarno), presentiamo la seguente interrogazione.

I firmatari della presente sono venuti a conoscenza di un sospetto via vai di personale dalle cucine dell'Istituto per anziani San Carlo. Nella fattispecie sembrerebbe che negli ultimi quattro anni almeno una dozzina tra collaboratori e collaboratrici avrebbero terminato le proprie attività presso l'ente autonomo senza prolungamento del contratto, o addirittura il rapporto di lavoro si sarebbe interrotto prima del termine contrattuale. In almeno uno di questi ultimi casi l'interruzione è avvenuta a seguito di abusi, di mobbing, verso il/la collaboratore/trice con conseguenze sul suo stato di salute. In un altro caso la persona allontanata era un/a apprendista. Sembrerebbe addirittura che gli impiegati nelle cucine debbano recarsi al lavoro in anticipo per riuscire a completare il carico di lavoro attribuitogli giornalmente. Se tale situazione dovesse essere confermata, è evidente che ci si interrogherebbe sulla qualità dell'ambiente di lavoro in seno alle cucine, sugli effetti sull'utenza, sulle varie responsabilità e non da ultimo sull'efficacia dell'Ente autonomo nel risolvere i problemi sviluppatisi durante la precedente impostazione.

Alla luce di quanto sopra esposto, formuliamo le seguenti domande:

1. Il Municipio è al corrente del numeroso cambio di organico con il quale sarebbero confrontate le cucine dell'Istituto San Carlo? Se sì, quali sono i fattori che il Municipio reputa determinanti per tale comportamento?
2. Corrisponde al vero che almeno una persona impiegata nelle cucine abbia subito mobbing sul posto di lavoro? Se sì, quali provvedimenti sono stati intrapresi sia verso il/la collaboratore/trice sia verso la persona responsabile? Il Municipio è a conoscenza di altri casi limite?
3. Quanto personale è impiegato nelle cucine? Quanti di questi sono contratti a tempo indeterminato? Quanti sono contratti a termine e qual è il termine? Quanti contratti a termine sono poi stati rinnovati?
4. Negli ultimi 5 anni quanto personale impiegato nelle cucine ha raggiunto il termine del proprio contratto di lavoro senza che ci sia poi stato un rinnovo? Quanto personale ha interrotto

volontariamente l'attività prima del termine contrattuale? Quanto personale ha subito un allontanamento retribuito dal posto di lavoro nell'attesa della scadenza contrattuale?

5. Stessa domanda di cui al punto 4 ma relativa al personale impiegato in altri settori (personale sanitario incluso)
6. Sono stati raggiunti accordi con i sindacati? Se sì, quanti?
7. A quanto ammonta la cifra che l'Istituto ha dovuto corrispondere a personale che ha subito un allontanamento retribuito dal posto di lavoro negli ultimi 5 anni?
8. Corrisponde al vero che un/a apprendista sia stato allontanato/a, o abbia voluto andarsene, prima di terminare la formazione? Se sì, quali si ritiene siano le motivazioni?
9. Dall'istituzione dell'ente autonomo lo scorso anno il Comune funge non più da datore di lavoro ma da organo di vigilanza. Ritiene il Municipio di essere stato adeguatamente informato? Come può il Municipio intervenire in casi come questi?

Ringraziamo per l'attenzione e salutiamo cordialmente.

Francesco Albi (primo firmatario)

Pier Mellini

Gionata Genazzi

Gianfranco Cavalli