

## Il Consiglio di Stato

Signora  
Gina La Mantia e cofirmatari  
Deputati al Gran Consiglio

### Interrogazione 8 marzo 2018 n. 31.18

#### Molestie sessuali sul posto di lavoro: il Ticino può fare di più?

Signore e signori deputati,

ci riferiamo alla vostra interrogazione dell'8 marzo 2018 tramite la quale ponete al Governo una serie di interrogativi inerenti alla prevenzione e il monitoraggio delle molestie sessuali sul posto di lavoro nelle aziende private.

Prima di entrare nel merito dei singoli quesiti, riteniamo opportuno fornire delle informazioni di carattere generale riferite ai pericoli psicosociali. I rischi psicosociali sul posto di lavoro comprendono i carichi mentali che influiscono negativamente sulla salute del collaboratore, come ad esempio il mobbing, la discriminazione a causa del sesso e le molestie a sfondo sessuale.

Rileviamo che l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro (UIL) è l'organo d'esecuzione della legge federale sul lavoro (LL). L'art. 2 cpv.1 dell'Ordinanza 3 (OLL3) della citata legge sancisce il seguente principio:

[..]

*Il datore di lavoro deve adottare tutte le disposizioni e tutti i provvedimenti necessari per salvaguardare e migliorare la tutela della salute fisica e psichica, provvedendo segnatamente affinché:*

- a. vengano condizioni di lavoro conformi alle esigenze dell'ergonomia e della tutela della salute;*
- b. effetti di natura fisica, chimica e biologica non danneggino la salute;*
- c. siano evitati sforzi eccessivi o troppo monotoni;*
- d. il lavoro sia organizzato in modo adeguato.*

[..]

Per quanto riguarda la protezione della salute nell'ambito della citata legge, con particolare riferimento alla tutela dell'integrità fisica e psichica dei lavoratori, l'UIL interviene con misure preventive.

Dal 2015, in collaborazione con la SECO, l'UIL porta avanti un'azione di sensibilizzazione sui rischi psicosociali sul posto di lavoro, nell'ambito di audit aziendali in cui verifica se le aziende abbiano implementato il sistema di gestione salute e sicurezza basato sulla direttiva 6508 della Commissione federale della sicurezza sul lavoro (CFSL), direttiva concernente il ricorso ai medici del lavoro ed agli altri specialisti della sicurezza sul lavoro. L'Ufficio ha inoltre la possibilità, su segnalazione puntuale di disagi psicosociali, di intervenire nei confronti dell'azienda e a supporto anche delle persone coinvolte, indirizzandole se del caso verso i servizi di supporto, quale ad esempio il laboratorio cantonale di psicopatologia del lavoro. In entrambi i casi, qualora fossero rilevate delle non conformità in relazione alla LL, il datore di lavoro è richiamato al rispetto della norma in base agli articoli 51 e seguenti della legge.

Rileviamo tuttavia che all'UIL, negli ultimi anni, non sono giunte segnalazioni relative a situazioni di molestie sessuali sul posto di lavoro.

Osserviamo parimenti che il Dipartimento delle finanze e dell'economia, per il tramite dell'UIL, nell'ambito del secondo pacchetto di misure del mercato del lavoro presentato nella conferenza stampa dell'11 ottobre 2017, ha dato avvio, in collaborazione con l'Associazione bancaria ticinese (ABT), a un ciclo formativo sui pericoli psicosociali nel terziario, che verosimilmente si protrarrà sino al 2019. L'obiettivo di questo percorso è quello di formare e informare le organizzazioni su quali sono i fattori di pericolo in questo ambito, in modo da poterli prevenire.

Rispondiamo di seguito alle puntuali domande.

- 1. Cosa si fa in Ticino per monitorare in modo attendibile il fenomeno delle molestie sessuali sul posto di lavoro (fonti statistiche federali, ma anche cantonali, raccolte presso i consultori giuridici e sociali e i sindacati)?**

Gli ultimi dati raccolti risalgono a diversi anni fa e non ci è dato a sapere di ulteriori ricerche o monitoraggi effettuati nell'ambito delle molestie sessuali a livello nazionale e/o cantonale. I consultori giuridici e gli uffici preposti alla consulenza su queste tematiche (sindacati, laboratorio di psicopatologia del lavoro dell'Organizzazione sociopsichiatrica cantonale, Delegata per le pari opportunità, consultori sociali ecc.) tengono una statistica delle casistiche riscontrate. Esse non rappresentano tuttavia un monitoraggio esaustivo e attendibile del fenomeno poiché le vittime di molestie sessuali possono rivolgersi anche a enti privati (avvocati, persone di fiducia ecc.); inoltre, nella maggior parte dei casi, le situazioni di molestie sessuali sul posto di lavoro non vengono denunciate. Il numero di casi segnalati non è dunque rappresentativo dell'ampiezza del fenomeno.

- 2. In che misura gli strumenti messi a disposizione dalla Confederazione, come ad esempio volantini e i modelli su direttive interne alle aziende, sono stati adottati dalle aziende ticinesi?**
- 3. Quante delle aziende ticinesi hanno messo a disposizione per i casi di molestia un interlocutore o un'interlocutrice per le vittime (secondo l'opuscolo pubblicato da SECO e UFU "Molestie sessuali sul posto di lavoro, informazioni per le datrici e i datori di lavoro") per segnalare e intervenire?**
- 4. Per le piccole medie-imprese sono stati previsti degli strumenti adeguati alla loro realtà? Quali soluzioni hanno adottato queste aziende in Ticino?**

Per quanto riguarda le domande da 2 a 4 non vi sono dati raccolti in maniera sistematica ed esaustiva da parte dei servizi cantonali.

- 5. Attivare una campagna di sensibilizzazione presso le aziende, in collaborazione con la delegata per le pari opportunità e altre/i specialiste/i del campo?**

Nel 2008 l'Ufficio per le pari opportunità, in collaborazione con specialiste/i esterni, ha svolto una campagna di sensibilizzazione volta a promuovere dei percorsi di formazione differenziati all'interno delle aziende e delle scuole. Il riscontro di questa azione è stato positivo, nonostante la partecipazione delle aziende avvenisse su base volontaria. All'epoca il progetto fu finanziato da una campagna promossa a livello federale dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) e dalla Segreteria di stato dell'economia (SECO). Attualmente non sono previste ulteriori iniziative federali sul tema delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

Come menzionato in precedenza, il fenomeno delle molestie sessuali sul posto di lavoro è sommerso e le difficoltà nel denunciare delle situazioni simili sono numerose; dalla paura di perdere il lavoro, alla colpevolizzazione della vittima stessa. È dunque indubbio che occorra agire nell'ambito della prevenzione e a stretto contatto con le aziende per arginare il fenomeno.

La proposta di attivare a livello cantonale una campagna di sensibilizzazione presso le aziende sul tema delle molestie sessuali sul posto di lavoro andrebbe tuttavia approfondita definendo degli obiettivi specifici, identificando gli attori da coinvolgere e considerando la disponibilità in termini di risorse.

**6. Stimolare e collaborare alla creazione di un'entità simile al "Gruppo stop molestie" (che offre consulenza per i dipendenti dell'amministrazione cantonale), anche per i dipendenti delle aziende private?**

Attualmente i dipendenti dell'Amministrazione cantonale (impiegati, docenti e personale ausiliario) possono rivolgersi al "Gruppo stop molestie" il quale offre una consulenza specialistica e mirata ai collaboratori che vivono una condizione di disagio sul posto di lavoro. I dipendenti del settore parastatale o privato possono invece rivolgersi ai sindacati, al consultorio giuridico Donna&Lavoro, al Laboratorio cantonale di psicopatologia del lavoro (servizio dell'Organizzazione socio-psichiatrica cantonale) oppure ad eventuali servizi messi a disposizione internamente alle aziende volti al supporto e al sostegno delle vittime di molestie, di disagi, di conflitti e di discriminazioni sul luogo di lavoro.

Non si ritiene dunque necessario sviluppare un'ulteriore entità che offra aiuto e consulenza ai dipendenti del settore parastatale o privato, ma si potrebbero consolidare i servizi che già offrono un aiuto e una consulenza alle vittime, rendendoli maggiormente visibili e rafforzandone le competenze specialistiche sul tema delle molestie sessuali sul luogo di lavoro. Il Governo ticinese ha già intrapreso un primo passo in questo senso integrando all'interno delle misure sociali della riforma cantonale fiscale e sociale, approvata in votazione popolare lo scorso 29 aprile 2018, la costituzione di un "Centro di competenza e consulenza sul lavoro e conciliabilità", affidato ad un'associazione senza scopo di lucro attraverso un mandato di prestazioni. Tale centro si occuperà della consulenza giuridica, sociale e psicologica a uomini e donne in situazioni di disagio, come pure della consulenza alle aziende.

Si ricorda infine che la legge attribuisce al datore di lavoro la responsabilità di preservare la dignità e di proteggere i propri collaboratori dalle molestie sessuali (art. 328 CO, art. 6, cpv. 1 LL, art. 4 LPar e art. 5, cpv. 3 LPar). È dunque in parte anche un compito del datore di lavoro promuovere un clima aziendale positivo e non discriminatorio, adottando tutti i provvedimenti necessari per la tutela dell'integrità personale dei propri dipendenti.

*Il tempo impiegato per l'elaborazione della presente risposta ammonta complessivamente a 3 ore.*

Vogliate gradire, signore deputate e signori deputati, l'espressione della massima stima.

PER IL CONSIGLIO DI STATO

Il Presidente:

Claudio Zali

Il Cancelliere:

Arnoldo Coduri