

Mobbing, bossing, eccetera

Risposta del 21 giugno 2018 all'interpellanza presentata il 28 maggio 2018 da Patrizia Ramsauer

L'interpellante si rimette al testo.

VITTA C., DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO DELLE FINANZE E DELL'ECONOMIA -

Con quest'interpellanza la deputata Ramsauer ha ricordato che nel 2014 il Gran Consiglio ha respinto¹ la proposta d'introdurre la figura di un ombudsman che si occupasse di mobbing, bossing e molestie, ponendo due domande al Consiglio di Stato, alle quali rispondo ora.

- 1. Quali accorgimenti sono stati adottati, nel frattempo, all'interno dell'Amministrazione cantonale per prevenire, riconoscere, debellare bossing, mobbing e molestie in generale?*

Negli ultimi anni l'Amministrazione cantonale si è dotata di diverse misure di prevenzione volte a intercettare i casi di disagio sul posto di lavoro e a intervenire per favorire una risoluzione positiva di queste situazioni. Ciò è avvenuto già prima del 2014 attraverso la creazione del Gruppo stop molestie, del Team gestione assenze e dell'Ufficio del Medico del personale. Il Gruppo stop molestie è operativo dal 1° settembre 2003, istituito inizialmente in via sperimentale e consolidato in via definitiva nel 2011. Tale gruppo si occupa di offrire consulenza e uno spazio di ascolto neutrale e confidenziale a tutti i collaboratori che vivono una situazione relazionale difficile sul posto di lavoro, in particolare conflitti e molestie di vario genere. Il gruppo è composto da cinque membri, tutti collaboratori attivi presso l'Amministrazione cantonale, e svolge la propria attività accompagnando le persone nell'analisi e nella ricerca di soluzioni per affrontare e possibilmente risolvere la situazione, anche agendo come istanza di conciliazione. Il Team gestione assenze, attraverso il Medico del personale e i colleghi del team stesso, interviene, oltre che nei casi di malattia e infortunio ordinari, anche nei casi di malattia dovuti a situazioni conflittuali o di stress. Un ulteriore e importante passo nella direzione della prevenzione della conflittualità negativa è stato effettuato con l'introduzione della formazione obbligatoria per funzionari dirigenti dell'Amministrazione cantonale, che include un corso di sensibilizzazione sulla gestione dei conflitti e la mediazione. Corsi di formazione sulla gestione dei conflitti sono anche offerti ai collaboratori dell'Amministrazione cantonale tramite l'Istituto della formazione continua. Parallelamente, all'interno del Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport ha preso avvio il progetto "Linea" che prevede momenti di formazione continua per docenti di ogni ordine e grado e una formazione per direttori d'istituti scolastici sulla gestione dei conflitti, sulle tecniche di mediazione, sulla prevenzione del burn out e sulla prevenzione del benessere. Sempre all'interno dello stesso progetto è stato istituito il Servizio di sostegno psicologico per docenti, che offre consulenze e sostegno ai docenti che vivono una situazione di disagio. Tutte le misure esposte, pur con missioni iniziali e finalità diverse, contribuiscono ad aumentare l'attenzione e l'individuazione delle situazioni di disagio relazionale, nonché rafforzare le competenze di gestione di tali situazioni. In definitiva il servizio e le misure

¹ Vedi *Raccolta dei verbali del Gran Consiglio*, [Seduta XLVIII](#), martedì 11.03.2014 serale, p. 5676.

attivate concorrono sia a favorire e promuovere il benessere del collaboratore sul posto di lavoro, sia a evitare l'ingigantirsi di situazioni critiche.

2. Quanti casi sono stati appurati e di che tipo dal 2014 a oggi?

Dal momento della sua creazione nel 2003, il Gruppo stop molestie ha trattato complessivamente 140 casi; una quarantina dal 2014 a oggi. Globalmente si può confermare che nella quasi totalità si tratta di situazioni in cui era ravvisabile una conflittualità a vari livelli nel rapporto con i colleghi e con il proprio superiore gerarchico. È importante evidenziare che la maggiore conoscenza dei fenomeni da parte dei collaboratori ha portato in linea generale gli interessati a contattare precocemente il servizio già ai primi segnali di disagio, aumentando le possibilità che la dinamica possa risolversi positivamente.

RAMSAUER P. - Ringrazio il Consigliere di Stato per la risposta. Prendo atto che dopo i casi di Droz e della sottoscritta (2000 e 2005), tutti e due licenziati, qualcosa è migliorato. Speriamo che la situazione migliori ulteriormente e che il mobbing e il bossing non saranno più comportamenti abitudinari di certi capi e colleghi. La cosa che mi fa più piacere è che questi corsi non sono aperti solo ai funzionari dirigenti, ma anche ai loro collaboratori (compresi, presumo, anche i funzionari amministrativi, eccetera).

Soddisfatta l'interpellante, l'atto parlamentare è dichiarato evaso.