

Molestie sessuali, mobbing e discriminazioni: la Direttiva c'è ma non si vede?

Risposta del 21 settembre 2021 all'interpellanza presentata il 10 settembre 2021 da Tamara Merlo e Maura Mossi Nembrini per Più Donne

MERLO T. - In apertura faccio una constatazione. La nostra interpellanza si è rivelata per una volta utile perché ieri abbiamo ricevuto tutti quanti una lettera dai Servizi del Gran Consiglio con allegata la risoluzione¹ del Governo che ci ha informato proprio di questa Direttiva sulle molestie sessuali e psicologiche e sulle discriminazioni. Dell'esistenza di tale direttiva abbiamo appreso tramite il quotidiano "laRegione"; essa risale al 9 giugno di quest'anno ed è entrata in vigore il 1° luglio scorso, sostituendo quella precedente che risaliva al 2003. Ci saremmo aspettate che il Governo prendesse pubblicamente posizione su questo tema di grandissima importanza e di grandissima attualità per assicurare la cittadinanza, in particolare tutte quelle persone che sono alle dipendenze del Cantone, sul fatto che il Consiglio di Stato intende agire in maniera chiara e netta contro le molestie sessuali, il mobbing e le discriminazioni. La stessa Segreteria di Stato dell'economia (SECO) raccomanda di sottolineare in modo deciso qual è la posizione del datore di lavoro, a maggior ragione quando esso è lo Stato, il Cantone. Se il Governo per primo non si fa promotore, fortemente e pubblicamente, di questi piccoli miglioramenti (visto che vogliamo ritenere che vi siano effettivamente stati miglioramenti tra la versione del 2003 e questa del 2021), non dà sufficientemente peso alla volontà di combattere le molestie sessuali, il mobbing e le discriminazioni. L'urgenza che ci ha spinte a presentare questo atto parlamentare è anche data dalla necessità, per chi siede in Gran Consiglio, di avere un quadro della situazione il più chiaro e definito possibile in modo da poter valutare la richiesta d'istituire una Commissione parlamentare d'inchiesta, visto che uno dei punti è proprio cosa fa il Governo affinché situazioni come quelle che si sono verificate non si verifichino più; è importante che ciò sia comunicato, anche perché deve cambiare la cultura aziendale. Per il resto ci rimettiamo alle domande poste nell'interpellanza.

VITTA C., DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO DELLE FINANZE E DELL'ECONOMIA - Il Consiglio di Stato ha preso atto dell'interpellanza delle deputate Merlo e Mossi Nembrini e risponde ai quesiti sollevati nel modo seguente.

- 1. Per quale ragione il Consiglio di Stato non ha presentato pubblicamente il testo della direttiva? Non ritiene che una comunicazione pubblica, inclusi i cittadini e i deputati, avrebbe avuto l'importante effetto di rendere evidente e chiaro a tutti qual è il punto di vista del Governo sul tema delle molestie?*

Le direttive del Consiglio di Stato destinate all'Amministrazione cantonale hanno una valenza interna e di principio non sono presentate pubblicamente. Nel caso concreto la direttiva è stata comunque successivamente pubblicata sulla pagina internet dell'Amministrazione, accessibile a tutti. Il punto di vista del Governo sul tema delle molestie psicologiche e sessuali e delle discriminazioni è chiaro: già nel 2003 ha elaborato una prima direttiva sul tema e ha istituito il "Gruppo stop molestie"; oltre ad aver aggiornato la direttiva del 2003, il Consiglio di Stato ha deciso di sottoporre a breve, per discussione, alle

¹ Risoluzione governativa n. 2939: *Direttiva del Consiglio di Stato concernente le molestie psicologiche, sessuali e le discriminazioni all'interno dell'Amministrazione*, 09.06.2021.

associazioni del personale, un nuovo Codice comportamentale. Inoltre, entro fine settembre sarà promossa un'indagine sulla soddisfazione e sul clima di lavoro che comprenderà anche una valutazione in merito al tema delle molestie sul posto di lavoro.

2. In che modo è stata comunicata la direttiva ai dipendenti?

La direttiva è stata pubblicata in intranet e successivamente, come ho detto prima, sulle pagine internet dei Servizi centrali del personale, insieme alle informazioni principali sulla tematica. Sui punti di contatto e sui passi da seguire, anche il "Gruppo stop molestie" è presente con informazioni dettagliate: tutti i funzionari dirigenti hanno ricevuto nel mese di luglio 2021 avviso in merito all'aggiornamento della direttiva.

3. Chi ha partecipato alla stesura della direttiva? È stato istituito un gruppo di lavoro? Sono state consultate persone specialiste di questo ambito? Se sì, chi?

Alla stesura della direttiva hanno partecipato collaboratori specialisti del tema in diversi settori (psicologico, giuridico, risorse umane), come pure la Delegata per le pari opportunità e i membri del "Gruppo stop molestie".

4. Il Governo ha tenuto conto della "Direttiva sulla tutela dell'integrità personale – SECO" predisposta dalla Segreteria di Stato dell'economia?

Sì.

5. Con riferimento al primo capoverso dell'articolo 4 che recita: «L'Amministrazione cantonale, in un'ottica preventiva, sensibilizza e informa i collaboratori e forma i funzionari dirigenti sui comportamenti lesivi dell'integrità personale», chiediamo:

a. In quale modo è prevista la suddetta formazione dei funzionari dirigenti? Da parte di chi?

La formazione "Mediazione e casi difficili", il modulo che si riferisce a questo tema, tratta i temi delle violazioni dell'integrità personale, della protezione della personalità sul posto di lavoro e della gestione dei conflitti e rientra nel percorso di formazione obbligatorio per i funzionari dirigenti dell'Amministrazione cantonale come parte essenziale degli strumenti di conduzione. Essa è erogata da collaboratrici specializzate nel tema; durante il suddetto corso i funzionari dirigenti sono sensibilizzati sul tema e sulle procedure da seguire in tali situazioni, nonché sull'importanza del ruolo nella creazione e nel mantenimento di un buon clima di lavoro e del loro obbligo d'intervento in caso di segnalazioni in quanto responsabili della tutela della salute fisica e psichica del personale. Al corso è anche illustrata, direttamente dalle coordinatrici, l'attività del "Gruppo stop molestie".

b. Con quali tempistiche? A partire da quando, con quale frequenza?

Il corso/modulo "Mediazione e casi difficili" è organizzato a partire dal 2012, una o più volte all'anno a seconda del numero di funzionari dirigenti assunti.

c. Quante persone concerne?

Dal 2012 al 2019 la formazione ha riguardato circa 200 quadri dirigenti. Nel 2020 e parte del 2021 i corsi sono stati sospesi a causa del COVID-19 e sono stati ripresi all'inizio del mese di settembre di quest'anno. Per i 45 funzionari dirigenti neoassunti nel 2020 e nel 2021, la partecipazione al corso è quindi stata differita di un anno o più a causa della pandemia.

d. Per il singolo funzionario sarà una formazione una tantum o ripetuta nel tempo (aggiornamenti)?

Il corso "Mediazione e casi difficili" è svolto in un'unica volta. Si rileva inoltre che nel percorso di formazione per funzionari dirigenti vi sono altri corsi sulla conduzione che indirettamente toccano temi legati alle relazioni sul posto di lavoro: "Motivare e team building", "Gestire una riunione efficace", "Essere funzionario dirigente".

e. Riguarda tutti i funzionari dirigenti in funzione o solo quelli di più recente nomina?

Con risoluzione governativa del 21 novembre 2012, il Consiglio di Stato di allora ha stabilito l'obbligatorietà di frequenza dei corsi per i funzionari dirigenti nominati dopo il 1° gennaio 2007 a eccezione dei capi Divisione, che sono 15 e per i quali sono stati sviluppati percorsi formativi separati.

6. Quante ore di formazione sono previste sulle molestie (comportamenti lesivi dell'integrità personale)?

Il corso "Mediazione e casi difficili" che tratta i temi delle violazioni dell'integrità personale, della protezione della personalità sul posto di lavoro e della gestione dei conflitti ha una durata di due giorni.

7. In che modo si differenzia dalla formazione che è stata impartita finora (dal 2012, salvo errore)?

Confermo la data del 2012. La formazione "Mediazione e casi difficili" è presente appunto dal 2012, sin dall'inizio dell'introduzione del percorso formativo per funzionari dirigenti. Essa è aggiornata nei contenuti quando è ritenuto necessario.

8. Quali miglioramenti ritiene di aver compiuto il Governo con questa nuova direttiva rispetto a quella del 2003?

La presente direttiva ha sistematizzato le informazioni soprattutto per quanto attiene alla precisazione dei ruoli e degli ambiti di competenza delle diverse istanze incaricate di ricevere le segnalazioni di molestie e discriminazioni, esplicitando in particolare quanto già facevano i Servizi centrali del personale.

9. Queste regole si applicano anche agli enti parapubblici (BancaStato, EOC, USI, SUPSI, eccetera)?

La direttiva si applica unicamente ai dipendenti cantonali ai sensi dell'art. 3 della direttiva stessa.

10. La direttiva si applica a chi svolge uno stage presso l'Amministrazione cantonale? Vi sono categorie di persone a stretto contatto con l'Amministrazione cantonale che non sarebbero coperte dalla direttiva?

La direttiva si applica a tutte e tutti i dipendenti dell'Amministrazione cantonale e quindi anche agli stagisti.

MERLO T. - Ringrazio delle risposte. Ho qualche osservazione. Ovviamente la prima è la più importante e riguarda proprio la risposta alla domanda n. 1 sulla valenza interna: la sola valenza interna della direttiva in questo campo non è per niente sufficiente, essa deve essere generalizzata; invito tutte e tutti ad andare a leggere approfonditamente le direttive della SECO perché questa parte di comunicazione è davvero importante.

Il Consigliere di Stato non ha poi risposto appieno alla domanda n. 6, non gli hanno dato tutte le informazioni: i giorni di formazione del modulo "Mediazione e casi difficili" sono due; all'interno di detto modulo è toccato anche il tema delle molestie, ma non sappiamo quante ore o mezz'ore sono dedicate a detto argomento. Questo punto mi interessa veramente perché due giorni sembrerebbero sufficienti per parlare di mediazione e casi difficili, ma se poi di sfuggita si dedica ad esempio solo un quarto d'ora alle molestie, è ovvio che non è abbastanza.

L'ultimo punto concerne i miglioramenti: probabilmente non sono numerosi e nella risposta non se ne evidenziano molti; a questo proposito faremo alcune proposte concrete per aumentare i miglioramenti, soprattutto quanto alla tutela delle lavoratrici e dei lavoratori che si trovano nella necessità di denunciare e di segnalare certe situazioni. A questo proposito chiedo al Presidente del Gran Consiglio notizia del messaggio n. 7854² con cui il Consiglio di Stato chiede una migliore protezione dei dipendenti che denunciano: a che punto è la trattazione di questo urgente messaggio?

PINI N., PRESIDENTE - A memoria non so rispondere; verificheremo e le daremo risposta affinché sappia almeno in quale Commissione è pendente.

VITTA C., DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO DELLE FINANZE E DELL'ECONOMIA - Faccio solo due precisazioni: riguardo alla direttiva, in termini generali ho detto che essa ha valenza interna; nel caso concreto l'abbiamo successivamente pubblicata anche su internet e quindi è disponibile a qualsiasi persona esterna che voglia accedervi. Per quanto riguarda i due giorni, effettivamente non ho la specifica di dettaglio che la deputata Merlo ha richiesto, ma la farò avere direttamente a lei. Infine, in merito alla terza osservazione, ne prendiamo atto.

² [Messaggio n. 7854](#): *Modifica della Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti del 15 marzo 1995 (LORD) allo scopo di introdurre il diritto di segnalazione e la protezione del denunciante*, 19.08.2020.