

Messaggio

numero
8307

data
12 luglio 2023

competenza
DIPARTIMENTO DELLE FINANZE E DELL'ECONOMIA

Rapporto del Consiglio di Stato sulla mozione del 19 ottobre 2020 presentata da Ivo Durisch per il partito socialista “Prevenire, gestire e sanzionare atti contro l'integrità della persona sul posto di lavoro”

Signora Presidente,
signore e signori deputati,

di seguito ci esprimiamo in merito alla mozione del 19 ottobre 2020 relativa alla richiesta di illustrare ed eventualmente integrare le misure adottate dal datore di lavoro per prevenire e gestire i casi di violazioni contro l'integrità della persona.

Quale premessa si evidenzia che l'Amministrazione cantonale in qualità di datore di lavoro promuove relazioni professionali all'insegna del rispetto reciproco. Essa si impegna a tutelare e proteggere la salute fisica e psichica dei propri collaboratori e collaboratrici. In tale ottica svolge attività di prevenzione, informazione, formazione e sensibilizzazione.

Già nel 2003 il Consiglio di Stato aveva emanato una direttiva che vietava esplicitamente ogni forma di molestia psicologica e sessuale e indicava alle collaboratrici e ai collaboratori i passi da intraprendere per segnalare una situazione di disagio, istituendo anche a tale scopo il Gruppo stop molestie.

La Direttiva attuale del 9 giugno 2021, sistematizzata e pubblicata in Intranet e Internet, illustra in maniera chiara la procedura, i canali, i ruoli di riferimento e i meccanismi di supporto per le persone che vivono una situazione relazionale difficile sul posto di lavoro. Essa rende anche attenti in merito alle sanzioni che possono essere intraprese.

Come raccomandato dalla Seco, l'Amministrazione cantonale dispone di una procedura formale, attivabile attraverso il proprio superiore gerarchico o i servizi centrali del personale e di una procedura informale, tramite il gruppo stop molestie, per trattare i casi di violazione dell'integrità personale.

Attraverso la procedura formale i/le collaboratori/trici possono segnalare al proprio superiore gerarchico o ai servizi centrali ogni forma di violazione dell'integrità della persona. Questi ultimi hanno l'obbligo di intervenire. In particolare i servizi centrali del personale, anche in collaborazione con il funzionario dirigente, approfondiscono i contenuti della fattispecie, ascoltano le parti coinvolte e valutano le azioni più opportune da adottare al fine di far cessare il comportamento lesivo. Essi valutano anche la necessità di avviare un'inchiesta secondo l'art. 36 segg. LORD e possono, se del caso, avvalersi di servizi esterni.

La procedura informale, attraverso il Gruppo stop molestie, offre uno spazio di consulenza, sostegno, ascolto confidenziale ed eventualmente di mediazione a tutti/e i/le

collaboratori/trici che lo richiedono e che non desiderano attivare al momento una procedura formale. Il Gruppo offre alle collaboratrici e ai collaboratori uno spazio confidenziale di ascolto, sostegno, consulenza ed eventualmente, se richiesto dalla persona coinvolta, mediazione. L'obiettivo della procedura informale è tentare di risolvere il conflitto di comune intesa.

Nell'ambito dei corsi di formazione manageriale interni ed obbligatori, i funzionari dirigenti sono inoltre sensibilizzati sul tema delle violazioni dell'integrità personale e sulle procedure da seguire in tali situazioni, sull'importanza del loro ruolo nella creazione e nel mantenimento di un buon clima di lavoro, nonché sull'obbligo di intervento in caso di segnalazioni in quanto responsabili della tutela della salute fisica e psichica del personale.

Una sensibilizzazione obbligatoria sulla tematica delle violazioni dell'integrità per tutti i quadri intermedi e le figure con mansioni di coordinamento prenderà avvio nel corso dell'autunno prossimo. Essa è stata promossa dalla Sezione delle risorse umane in collaborazione con il Servizio per le pari opportunità. In questo modo, anche i quadri intermedi, che sovente sono le prime persone di contatto del collaboratore, saranno informati sulle procedure da adottare e sensibilizzati al promovimento di un buon clima di lavoro.

Sempre in ambito di prevenzione è stato inoltre sviluppato e successivamente pubblicato nel mese di dicembre 2021 il Codice di comportamento per i dipendenti dell'Amministrazione cantonale che illustra e regola le principali norme comportamentali da seguire in accordo con i valori e la missione aziendale e che permettono il buon funzionamento delle attività dello Stato.

Ricordiamo che presso l'Amministrazione cantonale è attivo anche il Gruppo segnalazioni al quale ogni dipendente può rivolgersi qualora, nello svolgimento della propria funzione, constati delle irregolarità comportamentali.

Al fine di monitorare costantemente il clima aziendale, è stato sottoposto a tutti i/le collaboratori/trici il sondaggio sul clima al fine di conoscere da un lato il livello di soddisfazione del personale rispetto a specifiche dimensioni, che includono anche domande specifiche relative al tema delle violazioni dell'integrità personale, e dall'altro di poter apportare eventuali correttivi. Lo stesso è stato effettuato da una ditta specializzata esterna. Dal sondaggio, i cui risultati sono stati resi noti nel maggio del 2022 attraverso un comunicato stampa, emerge in primis come la quasi totalità dei/delle dipendenti sia molto orgogliosa di lavorare per lo Stato come datore di lavoro.

Risultati positivi sono emersi anche nelle dimensioni legate alle condizioni lavorative, dove emerge la soddisfazione dei/le dipendenti legata al rispetto dell'uguaglianza di genere, al rispetto reciproco all'interno dell'ambiente di lavoro, alla fiducia verso i propri colleghi e alle relazioni con questi ultimi – e in quello della gestione del personale, dove la maggior parte dei dipendenti si dice soddisfatto della relazione con il proprio funzionario dirigente, rispettivamente con la direzione scolastica. È emerso inoltre che la quasi totalità dei/le partecipanti all'inchiesta non è mai stata confrontata a situazioni di molestie sul posto di lavoro e che non si sente discriminata né attaccata nella sua integrità personale nel suo contesto professionale.

Messaggio n. 8307 del 12 luglio 2023

Alla luce di quanto sopra esposto riteniamo che allo stato attuale - anche in considerazione delle ultime iniziative messe in atto (codice di comportamento, sondaggio sul clima e Whistleblowing) – l'amministrazione cantonale dispone di un'informativa e di una rete di sostegno e intervento sufficientemente chiara ed efficace per poter offrire risposte e supporto alle collaboratrici e ai collaboratori dell'AC che si trovassero in una condizione di disagio riconducibile a violazioni dell'integrità personale. Da ultimo preme anche ricordare che presso l'AC è presente l'Ufficio del medico del personale che offre un ulteriore spazio di consulenza e ascolto confidenziale per tutte le/i dipendenti.

Tenuto conto di quanto precede, lo scrivente Consiglio invita il Parlamento a ritenere evasa la mozione ai sensi di quanto precede.

Vogliate gradire, signora Presidente, signore e signori deputati, l'espressione della nostra massima stima.

Per il Consiglio di Stato

Il Presidente: Raffaele De Rosa

Il Cancelliere: Arnoldo Coduri