

Numero
2825

ep

1

Bellinzona
7 giugno 2023

Consiglio di Stato
Piazza Governo 6
Casella postale 2170
6501 Bellinzona
telefono +41 91 814 41 11
fax +41 91 814 44 35
e-mail can@ti.ch
web www.ti.ch

Repubblica e Cantone
Ticino

Il Consiglio di Stato

Signor
Matteo Pronzini
Per MPS-POP-Indipendenti
Deputato al Gran Consiglio

Interrogazione n. 25.23 del 13 febbraio 2023 Lotta contro le molestie nell'Amministrazione cantonale. C'è bisogno di maggiore Trasparenza.

Signor deputato,

l'interrogazione in oggetto solleva la questione delle molestie psicologiche e sessuali all'interno dell'Amministrazione cantonale con particolare riferimento alla loro gestione tramite il Gruppo stop molestie (GSM).

Prima di entrare nel merito delle domande poste, va premesso che le stesse presentano una confusione in merito agli organi di intervento e alle relative competenze. Come indicato nella direttiva del Consiglio di Stato concernente le molestie psicologiche, sessuali e le discriminazioni all'interno dell'Amministrazione del 9 giugno 2021, nel caso in cui un collaboratore o una collaboratrice volesse segnalare una violazione dell'integrità personale va distinta la procedura informale – che prevede la segnalazione al Gruppo stop molestie (GSM) – dalla procedura formale, la quale prevede una segnalazione al funzionario o alla funzionaria dirigente, all'istanza superiore o ai servizi centrali del personale. Il GSM offre consulenza e ascolto in un luogo neutro e confidenziale e con l'accordo del o della segnalante ha la facoltà di tentare una mediazione tra le parti. Il GSM non ha la facoltà di attivare la procedura formale che rimane una decisione del collaboratore o della collaboratrice. Nell'ambito della procedura formale il collaboratore o la collaboratrice segnala una situazione di disagio all'istanza gerarchica superiore che coinvolge i servizi centrali del personale. Essi analizzano e chiariscono gli elementi della fattispecie e valutano le azioni più opportune per far cessare il comportamento lesivo. In particolare, nell'ambito della procedura formale possono essere applicati gli art. 36 ss. LORD e 42 ss. RSt che possono condurre allo svolgimento di inchieste, trasferimenti e ammonimenti, competenze di cui non dispone il GSM nell'ambito della procedura informale, il cui obiettivo è il sostegno individuale o la mediazione tra le parti per favorire un clima di lavoro adeguato.

Fatta questa premessa, rispondiamo come segue alle domande poste:

1. Quante denunce ha trattato il Gruppo Stop Molestie dell'Amministrazione cantonale dal 2011, suddivisi per anno, Dipartimenti e Divisioni?

Per tutelare l'anonimato delle persone che si sono rivolte al GSM, il dato non può essere fornito nel dettaglio richiesto, in quanto risulterebbe in taluni casi troppo evidente risalire alla persona che ha contattato il Gruppo. Tuttavia, è possibile fornire la media annuale delle segnalazioni gestite dal GSM, indicativamente pari a 20-30 segnalazioni annue con un totale di 40-50 colloqui annui e 20-30 consulenze telefoniche. Per segnalazioni si intendono tutte le tipologie di situazioni per cui le persone attivano il GSM che possono variare da una situazione di disagio individuale, al conflitto, alla consulenza su tematiche specifiche, sino a possibili violazioni dell'integrità personale.

2. In quanti casi, la denuncia ha riguardato i colleghi e quanti il superiore?

In riferimento alle statistiche relative ai casi gestiti dal GSM è possibile indicare che circa il 70% delle situazioni si riferiscono a problemi relazionali con il o la superiore, mentre il 20% riguarda situazioni con colleghi e colleghe. Il rimanente 10% riguarda casistiche con persone esterne allo Stato (utenti, clienti, fornitori o altro).

3. Quanti casi segnalati al Gruppo Stop Molestie hanno portato a conciliazioni, quanti ad ammonimenti, quanti a licenziamenti e quanti spostamenti interni all'Amministrazione cantonale, per anno e per ciascun Dipartimento?

Come indicato nella premessa, il GSM non ha la competenza per decidere ammonimenti, licenziamenti e trasferimenti e non raccoglie informazioni su eventuali interventi successivi alla chiusura del caso.

4. Quante denunce all'autorità, quante inchieste e quante procedure disciplinari secondo gli art. 31, 36 e 42 della Lord sono state messe in atto dal 2011, suddivise per anno e Dipartimento?

Si veda la risposta alla domanda 3.

5. Quanti casi sono sfociati in cause civili o penali?

Si veda la risposta alla domanda 3.

6. In quanti casi, chi ha denunciato ha lasciato l'Amministrazione cantonale durante o dopo la denuncia? Quanti di chi ha lasciato ha ricevuto un'invalità o è andato a beneficio di un prepensionamento?

Si veda la risposta alla domanda 3.

7. Quanti casi di conflitti legati alle molestie sono stati sottoposti alla diretta attenzione delle Direzioni dei Dipartimenti e di quanti si è occupato il Consiglio di Stato dal 2011?

Il GSM non ha la facoltà di informare le Direzioni dei Dipartimenti o il Consiglio di Stato su situazioni di disagio sul posto di lavoro. Esso può intentare una mediazione tra le parti unicamente con il consenso delle persone coinvolte.

8. Il 1. luglio 2021 è entrata in vigore la “Direttiva del Consiglio di Stato concernente le molestie psicologiche, sessuali e le discriminazioni all’interno dell’Amministrazione”? È stata adottata una procedura di valutazione periodica dell’impatto di tale Direttiva? Se no, perché? Se sì, quali sono i risultati dopo primi 18 mesi di implementazione?

La direttiva del Consiglio di Stato concernente le molestie psicologiche, sessuali e le discriminazioni all’interno dell’Amministrazione è entrata in vigore il 1° luglio 2021, aggiornando la precedente normativa in vigore dal 2003. La stessa stabilisce le procedure interne allo Stato – formali e informali – per la segnalazione di situazioni di disagio sul posto di lavoro, legate in particolare a mobbing, molestie sessuali e discriminazioni. Considerato che la direttiva è un aggiornamento del testo precedentemente in vigore, non è prevista una valutazione specifica. Tuttavia domande puntuali inerenti le violazioni dell’integrità fisica e psichica, nonché la conoscenza della stessa direttiva da parte dei collaboratori e collaboratrici sono state inserite nel questionario volto ad indagare il clima di lavoro all’interno dell’Amministrazione cantonale somministrato nell’autunno 2021. La direttiva è inoltre stata trasmessa a funzionari e funzionarie dirigenti, viene illustrata nel corso di formazione obbligatoria ad essi rivolti con l’invito a diffonderne i contenuti all’interno dei rispettivi contesti lavorativi ed è presentata in occasione del corso per neo-assunti e neo-assunte. È inoltre a disposizione di collaboratori e collaboratrici tramite il sito interno all’Amministrazione cantonale (intranet).

9. Il 13 aprile 2021, il Direttore del DFE, in risposta ad una interpellanza di Angelica Lepori Sergi e cofirmatari, aveva dichiarato che entro la metà dello stesso anno, "per valutare in maniera trasparente il clima lavorativo all’interno dell’Amministrazione cantonale, sarà nuovamente sottoposto a tutti gli impiegati e i docenti un sondaggio di clima in cui sarà anche esplorato il tema dei conflitti e del benessere relazionale". Chi ha svolto questo sondaggio e con quale metodologia? Quali sono i risultati di questo sondaggio?

Il Consiglio di Stato ha già reso noti i principali risultati del sondaggio sulla soddisfazione dei dipendenti cantonali attraverso il [comunicato stampa del 4 maggio 2022](#). Il Consiglio di Stato ha conferito un mandato di condurre un sondaggio sulla soddisfazione dei dipendenti cantonali alla ditta specializzata Ismat Consulting SA di Morges. I principali risultati del sondaggio sono inoltre stati comunicati direttamente alla Commissione gestione e finanze, ai dipendenti e alle associazioni del personale.

RG n. 2825 del 7 giugno 2023

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

Voglia gradire, signor deputato, i sensi della nostra stima.

PER IL CONSIGLIO DI STATO

Il Presidente

Raffaele De Rosa

Il Cancelliere

Arnaldo Coduri

Copia a:

- Sezione delle risorse umane (dfe-sru@ti.ch)
- Delegata per le pari opportunità (pariopportunita@ti.ch)
- Gruppo stop molestie (gruppostopmolestie@ti.ch)