

## **Direttiva del Consiglio di Stato concernente le molestie psicologiche, sessuali e le discriminazioni all'interno dell'Amministrazione**

visto l'articolo 6 della legge sul lavoro del 13 marzo 1964 (LL);  
visto l'articolo 2 dell'ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro del 18 agosto 1993 (OLL 3);  
visti gli articoli 3, 4 e 5 della legge federale sulla parità dei sessi del 24 marzo 1995 (LPar);  
visto l'articolo 52a della legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti del 15 marzo 1995 (LORD),

emana la seguente direttiva:

Capitolo primo

### **Disposizioni generali**

#### **Art. 1 Dichiarazione di principio**

<sup>1</sup>Nella sua veste di datore di lavoro l'Amministrazione cantonale promuove relazioni professionali all'insegna del rispetto reciproco. In particolare le molestie psicologiche, sessuali, così come ogni forma di discriminazione (violazioni dell'integrità personale) sono vietate e non sono tollerate. Esse compromettono la salute delle persone e l'efficienza dell'organizzazione. Creare un ambiente di lavoro sano e rispettoso è dovere e responsabilità del datore di lavoro e di ogni collaboratore ed ognuno è chiamato a dare il proprio contributo in tale direzione.

<sup>2</sup>I rapporti tra i dipendenti, a ogni livello gerarchico, devono avvenire all'insegna del rispetto reciproco ed essere privi di ogni forma di violenza e di atteggiamenti che possano ledere la personalità altrui. Lo stesso vale per i rapporti tra dipendenti e prestatori di servizi esterni all'Amministrazione cantonale.

<sup>3</sup>A tutela della salute e dell'integrità personale, il Consiglio di Stato mette in atto le necessarie misure di prevenzione e di intervento.

#### **Art. 2 Scopo**

Scopo della presente direttiva è prevenire e tutelare la personalità dei collaboratori dell'Amministrazione cantonale da ogni forma di violazione dell'integrità personale nonché stabilire la procedura da seguire in tali situazioni.

#### **Art. 3 Campo di applicazione**

<sup>1</sup>La presente direttiva si applica a tutti i dipendenti dell'Amministrazione cantonale (impiegati e docenti cantonali), delle Magistrature permanenti, comprese le cariche elettive, il personale ausiliario e il personale in formazione inclusi gli apprendisti e gli stagiaires.

<sup>2</sup>I prestatori di servizi esterni possono fare capo alle procedure formali presenti in questa direttiva.

#### **Art. 4 Prevenzione, informazione e formazione**

<sup>1</sup>L'Amministrazione cantonale, in un'ottica preventiva, sensibilizza e informa i collaboratori e forma i funzionari dirigenti sui comportamenti lesivi dell'integrità personale.

<sup>2</sup>I funzionari dirigenti informano i collaboratori sui comportamenti da seguire e vigilano sulla loro applicazione.

<sup>3</sup>I collaboratori sono informati sul contenuto della presente direttiva, sulle conseguenze del suo mancato rispetto e sulle procedure da seguire in caso di violazioni.

## **Art. 5 Definizioni**

Nella presente direttiva s'intende per:

- a) molestie psicologiche (mobbing): ogni atteggiamento ostile che altera il clima di lavoro, in particolare comportamenti, parole, atti, gesti, scritti, che si ripetono in modo frequente e per un certo periodo di tempo, che ledono la personalità e la dignità di una persona e la sua integrità fisica e/o psichica, mettendo in pericolo il suo posto di lavoro.
- b) molestie sessuali: ogni tipo di comportamento a connotazione sessuale che lede la dignità di donne e uomini. Le molestie sessuali si manifestano con atti o comportamenti indesiderati - fisici, verbali o non verbali - che hanno una connotazione sessuale, in particolare (elenco non esaustivo):
  - 1. contatti fisici indesiderati;
  - 2. tentativi di avvicinamento abbinati a promesse di vantaggi o minacce;
  - 3. inviti indesiderati che celano intenzioni di ottenere favori sessuali;
  - 4. osservazioni allusive e imbarazzanti a carattere sessuale;
  - 5. presentazione o esposizione di materiale pornografico.
- c) discriminazioni: qualsiasi dichiarazione o azione volta a pregiudicare, trattare in maniera differente o discreditare una persona, senza valido motivo, a causa dell'origine della razza del genere, dell'età, della lingua, della posizione sociale, del modo di vita, delle convinzioni religiose, filosofiche o politiche, e di menomazioni fisiche, mentali o psichiche.

### Capitolo secondo

## **Procedura concernente le molestie e le discriminazioni**

### **Art. 6 Procedura**

<sup>1</sup>Il collaboratore che si ritiene vittima di molestie o discriminazioni di cui all'articolo 5 può fare capo alle procedure di segnalazione informali e formali.

<sup>2</sup>Nella procedura informale il collaboratore può rivolgersi a:

- a) Gruppo stop molestie;
- b) persona di fiducia esterna.

<sup>3</sup>Nella procedura formale il collaboratore può rivolgersi a:

- a) funzionario dirigente o istanza gerarchica superiore;
- b) servizi centrali del personale.

### Capitolo terzo

## **Procedura informale: segnalazione al Gruppo stop molestie o alla persona di fiducia esterna**

### **Art. 7 Segnalazione informale**

<sup>1</sup>Il collaboratore che si ritiene vittima di molestie o discriminazioni può prendere contatto direttamente con il Gruppo stop molestie o con la persona di fiducia esterna.

<sup>2</sup>Il contatto avviene in forma orale o scritta.

## **Art. 8 Gruppo stop molestie**

<sup>1</sup>Il Gruppo stop molestie è composto da collaboratori interni all'Amministrazione formati sulle questioni inerenti alla protezione della personalità e le violazioni dell'integrità e designati dal Consiglio di Stato.

<sup>2</sup>Esso è collocato amministrativamente presso la Cancelleria dello Stato quale organo autonomo e indipendente a livello operativo.

## **Art. 9 Persona di fiducia esterna**

I collaboratori che si ritengono vittime di molestie o discriminazioni possono rivolgersi anche a una persona di fiducia esterna all'Amministrazione cantonale specificatamente formata sulle questioni inerenti la protezione della personalità e le violazioni dell'integrità designata dal Consiglio di Stato. I costi sono assunti dall'Amministrazione cantonale.

## **Art. 10 Competenze del Gruppo stop molestie e della persona di fiducia esterna**

<sup>1</sup>D'intesa e con il consenso del collaboratore che li contatta, il Gruppo stop molestie e la persona di fiducia esterna hanno il compito di:

- a) ricevere le segnalazioni di situazioni di molestie psicologiche, sessuali e di discriminazioni sul posto di lavoro;
- b) offrire una consulenza in situazioni di conflitto;
- c) ascoltare il collaboratore nell'esposizione della problematica vissuta;
- d) aiutare il collaboratore a definire la situazione, a elaborare e a comprendere l'accaduto;
- e) informare il collaboratore sulle possibilità d'intervento e sulle procedure;
- f) con l'accordo del collaboratore ascoltare le persone coinvolte e tentare una mediazione tra le parti.

<sup>2</sup>Il Gruppo stop molestie e la persona di fiducia esterna non hanno la facoltà di svolgere indagini e non dispongono di potere decisionale. In nessun caso sono coinvolti in un'inchiesta disciplinare o nella procedura formale.

<sup>3</sup>Senza l'accordo della persona che li contatta non intraprendono alcuna azione.

## **Art. 11 Mediazione**

<sup>1</sup>Il Gruppo stop molestie o la persona di fiducia esterna agiscono come istanza di mediazione.

<sup>2</sup>La mediazione è facoltativa.

<sup>3</sup>Le parti devono comparire personalmente.

## **Art. 12 Confidenzialità e segreto d'ufficio**

<sup>1</sup>La procedura informale davanti al Gruppo stop molestie o alla persona di fiducia esterna si svolge nella totale confidenzialità, fatte salve le situazioni in cui l'integrità fisica, psichica o sessuale di un minorenni pare minacciata ai sensi degli articoli 314c e 314d del codice civile svizzero.

<sup>2</sup>I membri del Gruppo e la persona di fiducia esterna, così come i documenti e le informazioni raccolte, sottostanno al segreto d'ufficio.

<sup>3</sup>Il Gruppo stop molestie e la persona di fiducia esterna non hanno la facoltà di attivare l'eventuale procedura formale, che rimane una decisione del collaboratore.

## **Procedura formale: segnalazione al funzionario dirigente, all'istanza gerarchica superiore o ai servizi centrali del personale**

### **Art. 13 Segnalazione formale**

<sup>1</sup>Il collaboratore che si ritiene vittima di molestie o discriminazioni può inoltrare una segnalazione formale al proprio funzionario dirigente e/o all'istanza gerarchica superiore oppure direttamente ai servizi centrali del personale.

<sup>2</sup>La segnalazione può essere effettuata in forma orale o scritta. Se la segnalazione è orale, i referenti sono tenuti a redigere una nota scritta.

### **Art. 14 Obbligo di intervento**

<sup>1</sup>Il datore di lavoro adotta tutti i provvedimenti necessari per proteggere i propri collaboratori e ha l'obbligo di intervenire nel momento in cui riceve una segnalazione formale.

<sup>2</sup>Il funzionario dirigente, l'istanza gerarchica superiore o i servizi centrali del personale analizzano e chiariscono gli elementi della fattispecie e valutano le azioni più opportune al fine di far cessare il comportamento lesivo.

<sup>3</sup>Il funzionario dirigente e/o l'istanza gerarchica superiore informano tempestivamente i servizi centrali del personale della ricezione della segnalazione. I servizi centrali monitorano la gestione del caso.

### **Art. 15 Competenze del funzionario dirigente e dell'istanza gerarchica superiore**

Il funzionario dirigente o l'istanza gerarchica superiore hanno la facoltà di:

- a) ascoltare la persona che ha inoltrato la segnalazione formale;
- b) ascoltare la persona accusata ed eventuali testimoni ritenuti necessari al fine di chiarire la fattispecie;
- c) analizzare la situazione e valutare le misure da intraprendere;
- d) valutare la possibilità di ricorrere a una mediazione;
- e) valutare la necessità di avviare un'inchiesta secondo gli articoli 36–40 LORD;
- f) coinvolgere i servizi centrali del personale se il caso appaia di una gravità che eccede l'adeguatezza delle sanzioni di cui all'articolo 42 RDSt.

### **Art. 16 Competenze dei servizi centrali del personale**

<sup>1</sup>I servizi centrali del personale hanno la facoltà di:

- a) ascoltare la persona che ha inoltrato la segnalazione formale;
- b) ascoltare la persona accusata ed eventuali testimoni ritenuti necessari al fine di chiarire la fattispecie;
- c) analizzare la situazione e valutare le misure da intraprendere;
- d) valutare la possibilità di ricorrere a una mediazione;
- e) valutare la necessità di avviare un'inchiesta secondo gli articoli 36–40 LORD;
- f) condurre l'inchiesta se il caso appaia di una gravità che eccede l'adeguatezza delle sanzioni di cui all'articolo 42 RDSt e proporre al Consiglio di Stato eventuali provvedimenti ai sensi della LORD.

<sup>2</sup>Se necessario i servizi centrali del personale possono ricorrere alla consulenza di organismi o enti esterni con competenza in materia.

<sup>3</sup>I servizi centrali del personale dispongono inoltre di un servizio specialistico di consulenza confidenziale, che può essere attivato per un sostegno direttamente dal collaboratore o con il suo consenso.

### **Art. 17 Inchiesta esterna**

<sup>1</sup>Il Consiglio di Stato può conferire, nei casi particolarmente complessi, sensibili o gravi, previa analisi da parte dei servizi centrali del personale, l'incarico di svolgere un'inchiesta a un organismo o ente esterno con competenze nel campo delle violazioni dell'integrità personale.

<sup>2</sup>I costi sono assunti dall'Amministrazione cantonale.

### **Art. 18 Diritti delle parti**

<sup>1</sup>Le parti coinvolte possono comparire con un rappresentante.

<sup>2</sup>I colloqui sono riassunti e firmati dalle parti.

<sup>3</sup>L'accesso agli atti è possibile dall'avvio di una procedura d'inchiesta ai sensi della LORD.

### **Art. 19 Provvedimenti**

<sup>1</sup>Chi compie molestie o discriminazioni è passibile dei provvedimenti disciplinari previsti dalla LORD.

<sup>2</sup>Chi compie un reato perseguibile d'ufficio è passibile di segnalazione al Consiglio di Stato o al Ministero pubblico in base all'articolo 31a LORD.

<sup>3</sup>In situazioni in cui un prestatore di servizi esterno si rende responsabile di comportamenti molesti o discriminatori, sono adottati tutti i provvedimenti necessari per porre fine a tali comportamenti. Essi possono condurre anche, in base alla gravità dei fatti, alla rinuncia del rapporto di collaborazione.

<sup>4</sup>È sanzionabile anche chi deliberatamente accusa a torto altri di adottare un comportamento molesto, effettuando segnalazioni manifestamente infondate.

### **Art. 20 Procedure giudiziarie**

Rimangono riservate le procedure giudiziarie civili e penali avviate privatamente dal collaboratore nei confronti dell'autore.

Capitolo quinto

## **Disposizioni finali**

### **Art. 21 Abrogazione**

La direttiva del Consiglio di Stato concernente le molestie psicologiche, sessuali e le discriminazioni all'interno dell'Amministrazione del 9 giugno 2021 è abrogata.

### **Art. 22 Entrata in vigore**

La presente direttiva è pubblicata nelle pagine intranet dell'Amministrazione cantonale ed entra in vigore il 1° mese 2024.

Per il Consiglio di Stato

Il Presidente: Christian Vitta

Il Cancelliere: Arnoldo Coduri