

Tavole sinottiche

1. Modifiche alla direttiva del Consiglio di Stato concernente le molestie psicologiche, sessuali e le discriminazioni all'interno dell'Amministrazione cantonale del 9 giugno 2021:

Articolo in vigore	Proposta di modifica (modifiche in rosso)	Osservazioni
<p>DICHIARAZIONE DI PRINCIPIO</p> <p>Art. 1 [...] ²I rapporti tra i collaboratori, ad 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 [...]</p>	<p>DICHIARAZIONE DI PRINCIPIO</p> <p>Art. 1 [...] ²I rapporti tra i dipendenti, ad 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. [...]</p>	
<p>SCOPO</p> <p>Art. 2 La presente direttiva ha lo scopo di prevenire e tutelare i collaboratori dell'Amministrazione cantonale da violazioni e dell'integrità personale quali molestie psicologiche, sessuali e discriminazioni e di stabilire la procedura da seguire in tali situazioni.</p>	<p>SCOPO</p> <p>Art. 2 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.</p>	
<p>CAMPO DI APPLICAZIONE</p> <p>Art. 3 La presente direttiva si applica a tutti i dipendenti dell'Amministrazione cantonale, delle Magistrature permanenti, comprese le cariche elettive e al personale ausiliario.</p>	<p>CAMPO DI APPLICAZIONE</p> <p>Art. 3 ¹La 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</p>	

	<p>personale in formazione inclusi gli apprendisti e gli stagiaires.</p> <p>²I prestatori di servizi esterni possono fare capo alle procedure formali presenti in questa direttiva</p>	
<p>PREVENZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE</p> <p>Art. 4 ¹L'Amministrazione cantonale, in un'ottica preventiva, sensibilizza e informa i collaboratori e forma i funzionari dirigenti sui comportamenti lesivi dell'integrità personale. ²I funzionari dirigenti informano i collaboratori sui comportamenti da seguire e vigilano sulla loro applicazione. ³I collaboratori sono informati sul contenuto della presente direttiva, sulle conseguenze del suo mancato rispetto e sulle procedure da seguire in caso di violazioni</p>	<p>PREVENZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE</p> <p>Art. 4 ¹L'Amministrazione cantonale, in un'ottica preventiva, sensibilizza e informa i collaboratori e forma i funzionari dirigenti sui comportamenti lesivi dell'integrità personale. ²I funzionari dirigenti informano i collaboratori sui comportamenti da seguire e vigilano sulla loro applicazione. < ³collaboratori sono informati sul contenuto della presente direttiva, sulle conseguenze del suo mancato rispetto e sulle procedure da seguire in caso di violazioni.</p>	
<p>DEFINIZIONI</p> <p>Art. 5 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: 1. contatti fisici indesiderati;</p>	<p>DEFINIZIONI</p> <p>Art. 5 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: 1. contatti fisici indesiderati;</p>	

<p>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 discreditarne 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</p>	<p>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 discreditarne 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</p>	
<p>PROCEDURA</p> <p>Art. 6 Il collaboratore che si ritiene vittima di molestie o discriminazioni di cui all'art. 5 può rivolgersi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Gruppo stop molestie; b) Funzionario dirigente o istanza gerarchica superiore; c) Servizi centrali del personale. 	<p>PROCEDURA</p> <p>Art.6</p> <p>¹Il collaboratore che si ritiene vittima di molestie o discriminazioni di cui all'articolo 5 può fare capo alle procedure di segnalazione informali e formali. ²Nella procedura informale il collaboratore può rivolgersi a: a) Gruppo stop molestie; b) persona di fiducia esterna. ³Nella procedura formale il collaboratore può rivolgersi a: a) funzionario dirigente o istanza gerarchica superiore; b) servizi centrali del personale.</p>	

<p>Capitolo terzo Procedura informale: segnalazione al Gruppo stop molestie</p>	<p>Capitolo terzo Procedura informale: segnalazione al Gruppo stop molestie o alla persona di fiducia esterna</p>	
<p>GRUPPO STOP MOLESTIE</p> <p>Art. 7 ¹Il Gruppo stop molestie è composto di collaboratori dell'Amministrazione cantonale formati sulle questioni inerenti alla protezione della personalità e designati dal Consiglio di Stato. ²Esso è collocato amministrativamente presso la Cancelleria dello Stato quale organo autonomo e indipendente a livello operativo.</p>	<p>SEGNALAZIONE INFORMALE</p> <p>Art. 7 ¹Il 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. ²Il contatto avviene in forma orale o scritta.</p>	
<p>COMPETENZE DEL GRUPPO STOP MOLESTIE</p> <p>Art. 8 ¹Il Gruppo Stop molestie ha, d'intesa e con il consenso del collaboratore che lo contatta, il compito di:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>²Il Gruppo stop molestie non ha la facoltà di svolgere indagini e non dispone di potere decisionale. In</p>	<p>GRUPPO STOP MOLESTIE</p> <p>Art. 8 ¹Il 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. ²Esso è collocato amministrativamente presso la Cancelleria dello Stato quale organo autonomo e indipendente a livello operativo.</p>	

<p>nessun caso è coinvolto in un'inchiesta disciplinare o nella procedura formale. ³Senza l'accordo della persona che lo ha contattato non intraprende alcuna azione.</p>		
<p>MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE</p> <p>Art. 9 ¹Il collaboratore che si ritiene vittima di molestie o discriminazioni può prendere contatto con il Gruppo stop molestie. Il contatto avviene in forma orale o scritta. ²Due membri del Gruppo ascoltano il collaboratore.</p>	<p>PERSONA DI FIDUCIA ESTERNA</p> <p>Art. 9 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</p>	
<p>MEDIAZIONE</p> <p>Art. 10 ¹Il Gruppo stop molestie agisce come istanza di mediazione. [...]</p>	<p>COMPETENZE DEL GRUPPO STOP MOLESTIE E DELLA PERSONA DI FIDUCIA ESTERNA</p> <p>Art. 10 ¹D'intesa e con il consenso del collaboratore che li contatta, il Gruppo stop molestie e la persona di fiducia esterna hanno il compito di:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>²Il Gruppo stop molestie e la persona di fiducia esterna non hanno la facoltà di svolgere indagini e</p>	

	<p>non dispongono di potere decisionale. In nessun caso sono coinvolti in un'inchiesta disciplinare o nella procedura formale.</p> <p>³Senza l'accordo della persona che li contatta non intraprendono alcuna azione.</p>	
<p>CONFIDENZIALITÀ E SEGRETO D'UFFICIO</p> <p>Art. 11 ¹La procedura informale davanti al Gruppo stop molestie si svolge nella totale della confidenzialità. ²I membri del Gruppo, così come i documenti e le informazioni raccolte, sottostanno al segreto d'ufficio. ³Il Gruppo Stop molestie non attiva l'eventuale procedura formale, che rimane una decisione del collaboratore.</p>	<p>MEDIAZIONE</p> <p>Art. 11 ¹Il Gruppo stop molestie o la persona di fiducia esterna agiscono come istanza di mediazione. ²La mediazione è facoltativa. ³Le parti devono comparire personalmente</p>	
<p>SEGNALAZIONE A) AL FUNZIONARIO DIRIGENTE O ALL'ISTANZA SUPERIORE</p> <p>Art. 12 ¹Il collaboratore che si ritiene vittima di molestie o discriminazioni può inoltrare una segnalazione formale al proprio funzionario dirigente e/o all'istanza gerarchica superiore. ²Il funzionario dirigente e/o l'istanza gerarchica superiore informano tempestivamente i servizi centrali del personale e intervengono in collaborazione con essi. I servizi centrali monitorano l'evoluzione della segnalazione.</p>	<p>CONFIDENZIALITÀ E SEGRETO D'UFFICIO</p> <p>Art. 12 ¹La 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 minorenne pare minacciata ai sensi degli articoli 314c e 314d del codice civile svizzero. ²I membri del Gruppo e la persona di fiducia esterna, così come i documenti e le informazioni raccolte, sottostanno al segreto d'ufficio. ³Il 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.</p>	

<p>SEGNALAZIONE AI SERVIZI CENTRALI DEL PERSONALE</p> <p>Art. 13</p> <p>¹Il collaboratore che si ritiene vittima di molestie o discriminazioni può effettuare una segnalazione formale direttamente ai servizi centrali del personale.</p> <p>²I 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.</p> <p>³I servizi centrali del personale dispongono di un servizio specialistico di consulenza confidenziale, che può essere attivato per un sostegno dal collaboratore o con il suo consenso.</p>	<p>SEGNALAZIONE FORMALE</p> <p>Art. 13</p> <p>¹Il 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.</p> <p>²La segnalazione può essere effettuata in forma orale o scritta. Se la segnalazione è orale, i referenti sono tenuti a redigere una nota scritta.</p>	
<p>COMPETENZE DEI SERVIZI CENTRALI DEL PERSONALE</p> <p>Art. 14</p> <p>¹I servizi centrali del personale hanno la facoltà di:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 ad una mediazione; e) valutare la necessità di avviare un'inchiesta secondo l'art.36 segg. LORD; f) condurre l'inchiesta secondo le competenze di cui all'art. 42 RDSt e proporre al Consiglio di Stato eventuali provvedimenti ai sensi della LORD. 	<p>OBBLIGO DI INTERVENTO</p> <p>Art. 14</p> <p>¹Il 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.</p> <p>²Il 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.</p> <p>³Il 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.</p>	

<p>²Se necessario i servizi centrali del personale possono ricorrere al sostegno di servizi esterni.</p> <p>³I Servizi centrali del personale dispongono inoltre di un servizio specialistico di consulenza confidenziale, che può essere attivato per un sostegno dal collaboratore o con il suo consenso</p>		
<p>OBBLIGO DI INTERVENTO</p> <p>Art. 15 Il datore di lavoro è chiamato ad adottare tutti i provvedimenti necessari per proteggere i propri collaboratori e ha l'obbligo di intervenire nel momento in cui riceve una segnalazione formale</p>	<p>COMPETENZE DEL FUNZIONARIO DIRIGENTE E DELL'ISTANZA GERARCHICA SUPERIORE</p> <p>Art. 15 Il funzionario dirigente o l'istanza gerarchica superiore hanno la facoltà di:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 	
<p>MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE FORMALE</p> <p>Art.16</p>	<p>COMPETENZE DEI SERVIZI CENTRALI DEL PERSONALE</p> <p>Art. 16</p>	

¹La segnalazione può essere effettuata in forma orale o scritta.

²Se la segnalazione è orale, i referenti sono tenuti a redigere una nota scritta.

¹I 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 RDSSt e proporre al Consiglio di Stato eventuali provvedimenti ai sensi della LORD.

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

³I 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.

DIRITTI DELLE PARTI

Art. 17

¹Le parti coinvolte possono farsi accompagnare da una persona di fiducia.

²I colloqui sono riassunti e firmati dalle parti.

³L'accesso agli atti è possibile dall'avvio di una procedura d'inchiesta ai sensi della LORD

INCHIESTA ESTERNA

Art 17

¹Il 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.

²I costi sono assunti dall'Amministrazione cantonale.

<p>PROVVEDIMENTI</p> <p>Art. 18 ¹Chi compie molestie o discriminazioni è passibile dei provvedimenti disciplinari previsti dalla LORD. ²Chi compie un reato perseguibile d'ufficio è passibile di segnalazione al Consiglio di Stato o al Ministero pubblico in base all'art 31a LORD. ³È sanzionabile anche chi deliberatamente accusa a torto altri di adottare un comportamento molesto, effettuando segnalazioni manifestamente infondate</p>	<p>Diritti delle parti</p> <p>Art. 18 ¹Le parti coinvolte possono comparire con un rappresentante. ²I colloqui sono riassunti e firmati dalle parti. ³L'accesso agli atti è possibile dall'avvio di una procedura d'inchiesta ai sensi della LORD.</p>	
<p>Art. 19 Rimangono riservate le procedure giudiziarie civili e penali avviate privatamente dal collaboratore nei confronti dell'autore.</p>	<p>PROVVEDIMENTI</p> <p>Art. 19 ¹Chi compie molestie o discriminazioni è passibile dei provvedimenti disciplinari previsti dalla LORD. ²Chi compie un reato perseguibile d'ufficio è passibile di segnalazione al Consiglio di Stato o al Ministero pubblico in base all'articolo 31a LORD. ³In 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. ⁴È sanzionabile anche chi deliberatamente accusa a torto altri di adottare un comportamento molesto, effettuando segnalazioni manifestamente infondate.</p>	
	<p>Art. 20 Rimangono riservate le procedure giudiziarie civili e penali avviate privatamente dal collaboratore nei confronti dell'autore.</p>	