

Il Consiglio di Stato

richiamati:

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

su proposta del Dipartimento delle finanze e dell'economia

risolve:

1. È approvata l'allegata Direttiva del Consiglio di Stato concernente le molestie psicologiche, sessuali e le discriminazioni all'interno dell'Amministrazione.
2. La presente direttiva entra in vigore il 1° luglio 2021.
3. Copia a:
 - Dipartimento delle finanze e dell'economia (dfe-dir@ti.ch)
 - Sezione delle risorse umane (dfe-sru@ti.ch)
 - Cancelleria dello Stato (can-sc@ti.ch)
 - Servizi giuridici del Consiglio di Stato (can-cgcs@ti.ch)

PER IL CONSIGLIO DI STATO

Il Presidente


Manuele Bertoli

Il Cancelliere


Arnaldo Coduri

Allegato:

- Citata

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

del 9 giugno 2021

IL CONSIGLIO DI STATO
DELLA REPUBBLICA E CANTONE TICINO

visti:

- l'art. 6 della legge sul lavoro del 13 marzo 1964 (LL);
- l'art. 2 dell'ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro del 18 agosto 1993 (OLL 3);
- gli art. 3, 4 e 5 della legge federale sulla parità dei sessi del 24 marzo 1995 (LPar);
- l'art. 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

**Dichiarazione di
principio**

Art. 1

¹Nella 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, 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 e ognuno è chiamato a dare il proprio contributo in tale direzione.

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.

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

Scopo

Art. 2

La presente direttiva ha lo scopo di prevenire e tutelare i collaboratori dell'Amministrazione cantonale da violazioni dell'integrità personale quali molestie psicologiche, sessuali e discriminazioni e di stabilire la procedura da seguire in tali situazioni.

**Campo di
applicazione**

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.

Prevenzione, informazione e formazione

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.

Definizioni

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;
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

Procedura

Art. 6

Il collaboratore che si ritiene vittima di molestie o discriminazioni di cui all'art. 5 può rivolgersi a:

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

Capitolo terzo

Procedura informale: segnalazione al Gruppo stop molestie

Gruppo stop molestie

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.

Competenze del Gruppo stop molestie

Art. 8

¹Il Gruppo ha, d'intesa e con il consenso del collaboratore che lo contatta, 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;
- f) con l'accordo del collaboratore ascoltare le persone coinvolte e tentare una mediazione tra le parti.

²Il Gruppo stop molestie non ha la facoltà di svolgere indagini e non dispone di potere decisionale. In 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.

Modalità della segnalazione

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.

Mediazione

Art. 10

¹Il Gruppo stop molestie agisce come istanza di mediazione.

²La mediazione è facoltativa.

³Le parti devono comparire personalmente.

Confidenzialità e segreto d'ufficio

Art. 11

¹La procedura informale davanti al Gruppo stop molestie si svolge nella totale 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.

Capitolo quarto

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

Segnalazione a) al funzionario dirigente o all'istanza superiore

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.

b) ai servizi centrali del personale

Art. 13

¹Il collaboratore che si ritiene vittima di molestie o discriminazioni può effettuare una segnalazione formale direttamente ai servizi centrali del personale.

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.

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.

Competenze dei servizi centrali del personale

Art. 14

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 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.

²Se necessario i servizi centrali del personale possono ricorrere al sostegno di servizi esterni.

Obbligo di intervento

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.

Modalità della segnalazione formale

Art. 16

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

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

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.

Provvedimenti **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.

Procedure giudiziarie **Art. 19**
Rimangono riservate le procedure giudiziarie civili e penali avviate privatamente dal collaboratore nei confronti dell'autore.

Capitolo quinto
Disposizioni finali

Abrogazione **Art. 20**
Le direttive concernenti le molestie sul posto di lavoro del 1° settembre 2003 sono abrogate.

Entrata in vigore **Art. 21**
La presente direttiva è pubblicata nelle pagine intranet dell'Amministrazione cantonale ed entra in vigore il 1° luglio 2021.

Ratificata con risoluzione governativa n. 2939 del 9 giugno 2021.

Per il Consiglio di Stato

Il Presidente: Manuele Bertoli

Il Cancelliere: Arnoldo Coduri