

DIRETTIVA PER IL PERSONALE
SULLA PROTEZIONE DELLA SFERA PERSONALE
(molestie sul posto di lavoro)

del 15 luglio 2021

1. Scopo

La presente Direttiva persegue lo scopo di disciplinare la protezione della sfera personale ai sensi dell'art. 80a ROCCL.

2. Introduzione

Le molestie sessuali, le molestie psicologiche (mobbing) e i comportamenti discriminatori sul posto di lavoro danneggiano la sfera professionale e personale sia della persona coinvolta sia dei suoi familiari.

Questi atti compromettono la salute delle persone e hanno effetti diretti e immediati sulla motivazione, sulla produttività, sul numero di assenze per malattia e anche sulla fluttuazione di personale.

Allo scopo di garantire un buon clima di lavoro, di migliorare la gestione delle risorse umane e di favorire il benessere del personale, la Direzione, in collaborazione con i collaboratori, applica una politica intesa a prevenire ed eliminare ogni forma di molestia e di discriminazione.

3. Campo di applicazione e principi

¹ Le denominazioni professionali utilizzate nella presente Direttiva si intendono al maschile e al femminile.

² Le molestie sessuali, le molestie psicologiche e i comportamenti discriminatori sono vietati e non sono tollerati.

³ Sono applicabili i seguenti principi:

- a) i collaboratori hanno diritto di essere trattati in modo corretto dai superiori, dai colleghi o dagli utenti a tutela della loro integrità fisica e psichica;
- b) le molestie sessuali e psicologiche sul posto di lavoro non sono tollerate.

⁵ Il Municipio tutela la personalità e la dignità di tutti i collaboratori e adotta le necessarie misure di informazione e prevenzione.

4. Definizioni

¹ È considerata molestia sessuale sul posto di lavoro ogni tipo di atto o comportamento indesiderato (fisico, verbale o non verbale) a connotazione sessuale che lede la dignità di donne e uomini, in particolare:

- contatti fisici indesiderati;
- tentativi di avvicinamento abbinati a promesse di vantaggi o minacce sia in ambito professionale, sia privato;
- inviti indesiderati che celano intenzioni di ottenere favori sessuali;
- osservazioni, insinuazioni o commenti allusivi e imbarazzanti a carattere sessuale;
- presentazione o esposizione o invio di materiale pornografico nei luoghi di lavoro;
- persecuzione dentro e fuori l'azienda;
- atti sessuali, coazione sessuale o violenza carnale.

Per valutare se si tratta effettivamente di molestia sessuale, determinante non è l'intenzione della persona che molesta, bensì il modo in cui il suo comportamento è recepito dalla persona interessata, ossia se questa lo avverte come desiderato o indesiderato.

² È considerata molestia psicologica ogni comportamento ostile, diretto contro l'individuo, con intento persecutorio fisico o psicologico protratto e sistematico, suscettibile di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona o della sua dignità.

In particolare:

- danni all'immagine: quali per esempio offese, rimproveri, intimidazioni, calunnie, insulti, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona o ogni altra azione di discredito della persona;
- danni alla professionalità dell'individuo: quali per esempio minacce di licenziamento, trasferimenti immotivati, pregiudizio delle prospettive di progressione di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, attribuzione ingiustificata di mansioni

improprie, azioni che creano demotivazione o sfiducia nella persona, scoraggiando il proseguimento della sua attività;

- tentativi di emarginazione e isolamento: quali per esempio cambiamento indesiderato delle mansioni o dei colleghi di lavoro con intento persecutorio, limitazioni della facoltà di espressione o di attività.

È da considerarsi molestia anche ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti.

Sono considerate discriminatorie le considerazioni e gli atti che mirano a denigrare o a svantaggiare intenzionalmente persone appartenenti a determinati gruppi sociali. La Costituzione federale sancisce al proprio art. 8 il principio dell'uguaglianza giuridica e un divieto di discriminazione in particolare a causa di genere, della provenienza e del colore della pelle, della religione, dell'aspetto fisico, della posizione sociale, delle convinzioni politiche e dello stile di vita.

5. Affrontare le molestie

¹ I collaboratori sono invitati a difendersi attivamente contro le molestie sessuali e psicologiche cercando di fare cessare la persona che molesta dicendole chiaramente che il suo comportamento è inopportuno e che non è tollerato.

Se necessario possono rivolgersi in forma scritta o verbale internamente alla Divisione Risorse umane oppure esternamente, a titolo personale, a organizzazioni o enti preposti, quali per esempio il Laboratorio di psicopatologia del lavoro dell'Organizzazione sociopsichiatrica cantonale (OSC).

² Resta riservata la possibilità di denuncia penale qualora si contravvenga ai disposti del Codice penale svizzero segnatamente agli articoli 181, 189 e segg.

6. Codice di comportamento

Il Municipio si impegna a:

- prevenire le molestie sessuali, le molestie psicologiche e i comportamenti discriminanti adottando provvedimenti adeguati, quali la prevenzione, l'informazione e la formazione del personale e l'organizzazione di momenti di sensibilizzazione in collaborazione con i collaboratori e la Commissione del Personale;
- mettere a disposizione del personale il seguente regolamento e altri opuscoli informativi;

- offrire supporto e consulenza ai collaboratori vittime di violazioni dell'integrità mediante la designazione di una persona di fiducia interna o esterna all'azienda;
- impedire qualunque forma di rappresaglia nei confronti di chi ha sporto denuncia e dei testimoni;
- adottare tutte le misure necessarie per ristabilire un clima di lavoro privo di molestie sessuali, molestie psicologiche o discriminazioni;
- sanzionare il/la molestatore/trice in proporzione alla gravità dei suoi comportamenti e alle conseguenze per la vittima (ammonimento, sospensione, trasferimento, licenziamento).

I collaboratori con mansioni di conduzione si impegnano a:

- assumere un comportamento rispettoso nei confronti del personale subalterno;
- vigilare affinché il comportamento del personale non violi la presente Direttiva;
- intervenire per interrompere ogni forma di molestia o di discriminazione non appena ne vengono informati, direttamente o indirettamente;
- aiutare i collaboratori che hanno bisogno di sostegno.

I collaboratori si impegnano a:

- adottare una condotta conforme ai principi di questa politica, astenendosi dal compiere molestie sessuali, molestie psicologiche o comportamenti discriminanti;
- instaurare attraverso il loro comportamento un clima di lavoro sereno.

7. Tutela del collaboratore in caso di denuncia

Il Municipio tutela da eventuali rappresaglie chi denuncia una molestia, sia per averla subita, sia per esserne stato testimone.

Eventuali casi sono gestiti con determinazione ma assicurando la privacy, in particolare a tutela della vittima.

8. Procedura e sanzioni

A dipendenza dell'entità della molestia la soluzione può essere informale o formale:

- a) procedura informale: dove ragionevolmente possibile, la situazione può essere risolta attraverso un dialogo tra le parti sin da subito se richiesto o successivamente se necessario, con la mediazione della Divisione Risorse umane;

b) procedura formale: negli altri casi che non si possono risolvere con procedura informale, la Divisione Risorse umane propone al Municipio l'apertura di un'inchiesta amministrativa che può sfociare in un provvedimento disciplinare ai sensi dell'art. 31 ROCCL oppure in una disdetta ai sensi dell'art. 86 ROCCL.

9. Abuso del diritto di reclamo

In caso di segnalazioni volutamente non veritiere, o nel caso di reclami infondati, ossia reclami per i quali in base allo stato probatorio non è possibile fornire prove sufficienti dell'esistenza di una molestia, non ci saranno conseguenze per la persona che ha inoltrato il reclamo, purché lo abbia fatto in buona fede. In caso contrario potranno essere presi adeguati provvedimenti tesi a tutelare l'integrità di chi viene coinvolto ingiustamente.

10. Abrogazione ed entrata in vigore

La presente Direttiva abroga la precedente del 24 ottobre 2019 ed entra in vigore con effetto immediato.