



Direttiva sulla protezione della personalità e dell'integrità personale (documento elaborato sulla base del regolamento indicato dalla SECO sul tema)¹

Art.1 Principi, obiettivi e campo di applicazione

Nei rapporti di lavoro l'ATD si impegna a rispettare e a proteggere la personalità e la salute del collaboratore², in particolare vigilando affinché non subisca molestie o altri comportamenti lesivi della personalità. Le violazioni dell'integrità personale, quali discriminazioni, mobbing e molestie sessuali e/o psicologiche, compromettono il benessere e la salute dei collaboratori e non sono in alcun modo tollerate.

L'ATD si impegna a proteggere, tutelare e sostenere il proprio personale da qualsiasi forma di discriminazione legata all'identità di genere, all'età, alla cultura, all'abilità e disabilità e all'orientamento sessuale, così come dal mobbing e dalle molestie sessuali (siano esse verbali, non verbali e/o fisiche).

Con questo scopo l'ATD mette in atto misure e azioni preventive, informative e formative rivolte ai collaboratori, e stabilisce i processi da seguire nel caso si dovessero verificare azioni lesive della personalità.

La presente Direttiva descrive le procedure da seguire in caso un collaboratore si senta vittima di discriminazione, mobbing o molestia, anche di natura sessuale, oppure ne sia testimone. La Direttiva esplicita il ruolo di coloro a cui la persona interessata può rivolgersi in riferimento alla specifica procedura intrapresa: Decanato ATD, Decano ATD, persone di fiducia nominate dall'ATD; Commissione etica SUPSI e lo Sportello di aiuto e ascolto psicologico SUPSI.

Si precisa che, qualora sollecitati, i responsabili e le persone di fiducia sopra citati non possono garantire la totale confidenzialità; le segnalazioni a loro rivolte possono innescare un trattamento formale sotto forma di reclamo.

I superiori gerarchici devono, inoltre, garantire, nel loro ambito di competenza, un clima di lavoro privo di mobbing, molestie e discriminazioni, e devono reagire con fermezza e intervenire in presenza di qualsiasi comportamento che possa ledere la stima o la personalità del collaboratore.

La presente Direttiva si applica a tutti i collaboratori ATD, compresi gli apprendisti e il personale in formazione.

Art. 2 Definizioni Discriminazioni, Mobbing e molestie sessuali (cfr. Documenti SECO)

Discriminazione

È considerata discriminazione qualsiasi dichiarazione o azione volta a pregiudicare, trattare in maniera differente o discreditarne una persona, senza valido motivo, legata all'identità di genere, all'orientamento sessuale, all'età, alla cultura, all'abilità e disabilità e alle convinzioni religiose, filosofiche o politiche.

Mobbing

Il mobbing (fenomeno noto anche come molestie o violenza psicologica) consiste in un comportamento ripetuto e irragionevole rivolto contro un collaboratore o un gruppo di collaboratori e diretto a perseguire,

¹ Vedi documento SECO "Frase standard per elaborare una direttiva sulla tutela dell'integrità personale sul posto di lavoro" scaricabile al seguente link:

<https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz/Psychosoziale-Risiken-am-Arbeitsplatz/Sexuelle-Belaestigung/Publicationen-SECO.html>

² In questo documento il genere maschile viene utilizzato per indicare tutte le persone indipendentemente dalla propria identità di genere.

umiliare, intimidire o minacciare la persona molestata. Il mobbing, che di solito è ad opera di soggetti interni all'organizzazione, può comportare aggressioni sia verbali che fisiche, così come atti più subdoli come l'isolamento sociale. Possono ad esempio essere considerate mobbing le azioni tese ad intaccare:

- la comunicazione: limitare la possibilità di una persona di esprimersi, interromperla, urlare contro di essa, non fornirle informazioni,
- le relazioni sociali: non rivolgere più la parola, ignorare, escludere, isolare la persona,
- l'immagine sociale: ridicolizzare, spargere voci infondate, prendere in giro, offendere, fare commenti sprezzanti,
- la situazione professionale e privata: attribuire mansioni dequalificanti e umilianti al collaboratore, criticarlo ingiustamente, togliergli compiti importanti,
- la salute: minacce di violenza fisica, aggressioni.

Molestie sessuali

Per molestie sessuali sul posto di lavoro si intende qualsiasi comportamento di carattere sessuale che, per una delle parti, risulta indesiderato e lede la sua dignità.

Sono considerate tali in particolare:

- le insinuazioni a carattere sessuale o i commenti degradanti sul fisico di un collaboratore o di una collaboratrice,
- le osservazioni di natura sessista o le barzellette su caratteristiche, comportamenti o orientamenti sessuali di singole donne o di singoli uomini,
- la presentazione o la diffusione di materiale pornografico,
- gli inviti indesiderati a sfondo sessuale,
- i contatti fisici indesiderati,
- il pedinamento insistente di collaboratori all'interno o all'esterno dell'Istituzione,
- i tentativi di approccio accompagnati da promesse di vantaggi o minacce di ritorsioni,
- le aggressioni sessuali, coazione sessuale o stupro.

Art. 3 Procedure d'intervento interne all'ATD-SUPSI

Chi si ritiene vittima di discriminazione, mobbing o molestia sessuale, oppure ne è testimone è libero di seguire una delle seguenti procedure, informale o formale, indipendenti l'una dall'altra.

Art. 3.1 Procedura informale

In caso di discriminazione, mobbing, molestie sessuali e/o psicologiche o altri comportamenti lesivi della personalità, il collaboratore può rivolgersi a una o più persone di fiducia, nominate dal Decanato ATD, che hanno il compito di consigliare, sostenere e accompagnare la persona interessata affinché:

- venga ascoltata nell'esposizione del problema,
- venga supportata nella comprensione del quadro della situazione,
- le vengano indicate le possibili procedure da seguire e le relative conseguenze,
- venga informata sulla situazione giuridica,
- venga sostenuta ed eventualmente accompagnata nella procedura scelta (formale o informale),
- venga informata sulle offerte di sostegno, sulle ulteriori possibilità di consulenza e di supporto medico e/o psicologico.

La persona di fiducia garantisce la confidenzialità. Inoltre essa non intraprende alcun passo senza la volontà delle persone interessate e non svolge alcuna indagine o verifica. La persona di fiducia si rivolge in caso di necessità all'Ufficio giuridico della SUPSI per poter avere un parere legale sulla situazione specifica garantendo l'anonimato.

La persona interessata può anche rivolgersi e attivare lo Sportello di aiuto e ascolto psicologico SUPSI. Tramite la consulenza psicologica con uno/una specialista in rapporto alla propria situazione di difficoltà di tipo personale, interpersonale ed emotiva, viene offerta l'opportunità di focalizzare meglio i problemi, definirli e, al tempo stesso, orientarsi alla loro soluzione o essere accompagnato nella presa di decisioni utili finalizzate alla gestione del momento critico.

Art. 3.2. Procedura formale

In situazioni di discriminazioni, mobbing, molestie sessuali e/o psicologiche o altri comportamenti lesivi della personalità, il collaboratore ha diritto di chiedere al Decano o al membro di Decanato di riferimento direttamente o per il tramite della persona di fiducia, di promuovere i necessari accertamenti e provvedimenti, anche in relazione a quanto previsto nel Codice etico della SUPSI.

Come enunciato nel Codice etico SUPSI, il collaboratore può anche attivare, direttamente o per il tramite della persona di fiducia, la Commissione etica SUPSI che, eventualmente coadiuvata da una persona esperta del tema esterna all'ATD o alla SUPSI, valuterà il caso e, se necessario, farà le dovute indagini interne al fine di verificare i fatti, comunicare le sue raccomandazioni per regolare il conflitto e/o adottare le sanzioni disciplinari.

Su richiesta, l'ATD si incarica di far seguire il caso da una persona dello stesso sesso della vittima.

Durante la procedura di verifica e accertamento le parti in causa hanno i seguenti diritti:

- essere assistite da una persona di loro scelta;
- aver accesso al dossier;
- proporre delle osservazioni scritte e dei mezzi di prova (documenti e testimonianze);
- essere informate della decisione presa dal Decanato ATD;
- ricorrere contro la decisione.

Tutte le indagini e gli approfondimenti saranno curati con discrezione.

Art. 4 Sanzioni disciplinari

Art. 4.1. In base alla gravità dei fatti, per gli autori di azioni moleste o di discriminazioni accertate verranno adottati i seguenti provvedimenti:

- obbligo di adottare misure di sostegno (ad es. supervisione, coaching)
- ammonimento
- trasferimento
- con la multa fino a CHF 1'000.-;
- con la sospensione dall'impiego e la relativa trattenuta dello stipendio per un massimo di tre mesi
- menzione nel dossier personale, a titolo preventivo
- cambiamento di funzione
- minaccia di licenziamento o licenziamento in caso di recidiva
- licenziamento in tronco

Art. 4.2 Le sanzioni disciplinari si applicano anche per coloro che dovessero accusare deliberatamente e a torto altri di adottare comportamenti scorretti.

Art. 4.3. L'emanazione della decisione di sanzione compete al Decano.

Art. 5 False accuse intenzionali

Il membro o collaboratore ATD che è stato accusato in cattiva fede o in maniera mendace di discriminazione, mobbing o molestia sessuale o qualsiasi comportamento lesivo della personalità, ha il diritto di intraprendere tutte le azioni legali e/o giudiziarie più opportune nei confronti del querelante.

L'ATD si riserva di applicare nei confronti del querelante le opportune sanzioni disciplinari previste dalle normative dell'Istituzione.