

Progetto 20-026

PMI Azione+

Progetto pilota per incoraggiare e accompagnare le PMI della Svizzera italiana ad adottare delle misure di prevenzione contro le violazioni dell'integrità personale sul posto di lavoro

1. Scopo del progetto

In occasione dei 25 anni dall'entrata in vigore della legge federale sulla parità dei sessi (LPar), il Servizio per le pari opportunità, in collaborazione con l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro e il Laboratorio di psicopatologia del lavoro, ha promosso un progetto pilota che intendeva incoraggiare le piccole e medie imprese (PMI) della Svizzera italiana ad adottare delle misure di prevenzione contro le violazioni dell'integrità personale, con particolare attenzione alle molestie sul posto di lavoro, in conformità con quanto proposto dalla Segreteria di Stato dell'economia (SECO). Il progetto ha preso spunto dalle esperienze realizzate nei cantoni Ginevra (PME Action+), Appenzello esterno, San Gallo e nella Città di Zurigo (KMU Konkret+) e voleva altresì promuovere il kit di sensibilizzazione realizzato dalla Conferenza svizzera delle/dei delegate/i alla parità (CSP) offrendo alle aziende delle prestazioni gratuite, quali ad esempio incontri formativi e un accompagnamento nell'elaborazione di misure di prevenzione. In particolare, ad ogni azienda che richiedeva la prestazione è stato offerto:

- una formazione destinata ai quadri superiori e alle direzioni;
- un incontro informativo e di sensibilizzazione destinato all'insieme dei/delle dipendenti;
- l'accompagnamento nell'elaborazione di strumenti di prevenzione quali procedure interne, direttive, politiche aziendali, ecc.

Il progetto mirava a concretizzare il divieto di discriminazione in caso di molestie sessuali sul posto di lavoro previsto dall'articolo 4 della legge federale sulla parità dei sessi. La prevenzione delle molestie sessuali e sessiste, e più generalmente delle violazioni dell'integrità personale, ha un effetto positivo sull'uguaglianza tra donne e uomini nella vita professionale e contribuisce così a concretizzare la parità di fatto come previsto dall'articolo 8 cpv. 3 della Costituzione federale.

2. Partner del progetto

Il progetto è stato promosso dal Servizio per le pari opportunità, in collaborazione con l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro e il Laboratorio di psicopatologia del lavoro. Tali servizi raggruppano esperti/e cantonali in materia di violazioni contro l'integrità personale e dispongono di ampie competenze nella messa in atto di misure preventive (redazione di regolamenti interni e di procedure, svolgimento di prestazioni quali persone di fiducia esterne volte a trattare dei casi di molestia o a realizzare inchieste formali per le aziende che lo desiderano, ecc.), grazie all'esperienza di consulenza e accompagnamento che hanno fornito alle aziende del territorio nel corso degli anni.

3. Risultati ottenuti

Il progetto pilota ha avuto una durata di due anni (dal 1° luglio 2021 al 30 settembre 2023) durante i quali sono state accompagnate **27 aziende e organizzazioni per un totale di 2'386 collaboratrici e collaboratori sensibilizzati/e** (673 dirigenti e 1'713 collaboratrici e collaboratori). Altre aziende hanno manifestato l'interesse per l'iniziativa e stanno valutando la loro adesione.

Visti i buoni risultati raggiunti il progetto proseguirà anche in futuro quale offerta integrata all'interno delle attività di sensibilizzazione cantonali.

I punti di forza e gli aspetti di miglioramento del progetto sono indicati di seguito:

Punti di forza:

- **Sensibilità crescente nei confronti della tematica e aumento della fiducia verso la dirigenza e/o le risorse umane:** la maggior parte delle aziende e organizzazioni si sono approximate alla tematica con un atteggiamento costruttivo, mostrando la volontà di dare avvio ad un cambiamento culturale. Ciò ha avuto un effetto anche sull'insieme del personale che si è detto soddisfatto di quanto messo in atto dal datore o dalla datrice di lavoro e di avere maggiore fiducia.
- **Maggiore consapevolezza rispetto all'importanza di formare/informare la dirigenza e le risorse umane:** attraverso la formazione che è stata proposta all'insieme del personale dirigente, datori e datrici di lavoro hanno potuto comprendere meglio il loro ruolo e le loro responsabilità.
- **Migliori conoscenze delle molestie sessuali e sessiste, del mobbing e delle discriminazioni, delle loro conseguenze e delle relative misure di prevenzione.**
- **Gratuità:** le PMI non dispongono di mezzi finanziari per investire risorse nella prevenzione delle molestie e l'opportunità di poter proporre il progetto gratuitamente ha permesso di raggiungere delle realtà di piccole dimensioni che altrimenti non sarebbe stato possibile raggiungere.

Aspetti di miglioramento:

- **Persone di fiducia:** chiarire il ruolo delle persone di fiducia e le competenze necessarie per poter svolgere questo ruolo.
- **Agire maggiormente in ottica preventiva:** per evitare l'insorgere di violazioni dell'integrità personale è necessario agire maggiormente in ottica preventiva e chiarire le procedure interne di segnalazione.
- **Continuità:** si riscontra un grande interesse per la tematica, ma ci si rende altresì conto che queste informazioni andrebbero costantemente ripetute e trasmesse ai/alle neo-assunti/e e ai/alle dipendenti (l'intervento *una tantum* non è sufficiente).

4. Raccomandazioni per progetti analoghi

Il progetto pilota ha potuto contare sulle esperienze svolte in altri Cantoni. Si sottolineano tuttavia i seguenti aspetti di miglioramento:

- **Migliorare la collaborazione con le associazioni di categoria:** coinvolgere efficacemente i/le rappresentanti dell'economia (Camera di Commercio, Associazione industrie ticinesi, ecc.) rappresenta un passo importante per convincere datori e datrici di lavoro della necessità di dotarsi di un dispositivo di prevenzione delle violazioni dell'integrità personale.
- **Sollecitare datori e datrici di lavoro a integrare nel sistema salute e sicurezza il tema dei rischi psicosociali** (analisi dei rischi, prevenzione, misure d'intervento, ecc.) e un dispositivo di contrasto alle violazioni dell'integrità personale conforme ai requisiti di legge.
- **Ampliare con i datori e le datrici di lavoro la riflessione sull'importanza di agire anche sugli aspetti organizzativi, gestionali e ambientali del lavoro**, favorendo la comunicazione e il coinvolgimento del personale.
- **Raggiungere i diversi settori economici e adattare le misure di prevenzione anche a piccole realtà aziendali (<10 addetti/e).**

5. Materiale, offerte e informazioni

Il progetto ha permesso di realizzare i seguenti materiali:

- Supporti alla comunicazione:

→ Flyer informativo "[PMI Azione+](#)"

→ Sito internet informativo sul progetto PMI Azione+: www.ti.ch/pmiazione (le aziende e organizzazioni interessate ad aderire alla proposta potranno farlo anche in futuro annunciandosi via e-mail all'indirizzo: pariopportunita@ti.ch).

→ Pagina informativa sui rischi psicosociali dell'Ufficio dell'ispettorato del lavoro: <https://www4.ti.ch/dfe/de/uil/protezione-lavoratori/rischi-psicosociali-sul-posto-di-lavoro>

- **Procedure interne:** modelli di regolamenti/direttive aziendali o organizzativi, politiche aziendali, codici etici, ecc. contro le violazioni dell'integrità personale sul posto di lavoro.

- **Offerte formative:** grazie al progetto "PMI Azione+" è stato possibile realizzare diverso materiale didattico per offerte formative di breve e media durata, nonché elaborare dei casi-studio da utilizzare a scopi didattici per sensibilizzare in particolare le persone con ruoli di conduzione e/o di responsabilità alle modalità di intervento più adeguate in caso di segnalazioni da parte di dipendenti. Il materiale è stato realizzato in italiano e inglese.

- **Kit di prevenzione delle molestie sessuali e sessiste sul posto di lavoro:** durante le offerte formative è stato possibile utilizzare i materiali elaborati dalla Conferenza svizzera delle/dei delegate/i alla parità (CSP) nell'ambito della campagna di prevenzione delle molestie sessuali e sessiste condotta nel 2020 (guide, filmati e e-learning). Il materiale è gratuitamente disponibile in italiano, francese, tedesco e inglese sul sito: www.equality.ch

6. Persone di contatto

Cancelleria dello Stato

Rachele Santoro, Delegata per le pari opportunità

tel. +41 91 814 43 08 / e-mail: pariopportunita@ti.ch

Dipartimento della sanità e della socialità

Stefania Mastrillo, Psicologa del lavoro, Laboratorio di psicopatologia del lavoro

tel. +41 91 815 21 11 / e-mail: dss-osc.lavoroesalute@ti.ch

Dipartimento delle finanze e dell'economia

Liala Cattaneo, Specialista in rischi psicosociali, Ufficio dell'ispettorato del lavoro

tel. +41 91 814 36 44 / e-mail: dfe-uil.rischipsicosociali@ti.ch

Bellinzona, 29 settembre 2023

Con il sostegno di:



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'interno DFI
Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU
Aiuti finanziari