



Municipio
Piazza Col C. Bernasconi 1
6830 Chiasso

Tel. +41 (058) 122 48 20
municipio@chiasso.ch

ORDINANZA MUNICIPALE SULLA TUTELA DELL'INTEGRITÀ PERSONALE SUL POSTO DI LAVORO

IL MUNICIPIO DI CHIASSO,

Richiamati:

- l'art. 8 della Costituzione federale;
- l'art. 6 della Legge federale sul lavoro;
- l'art. 2 dell'Ordinanza federale concernente la Legge federale sul lavoro;
- gli artt. 3 e 4 della Legge federale sulla parità dei sessi;
- l'art. 192 della LOC;
- nonché ogni altra norma applicabile alla fattispecie;

e m a n a

le seguenti disposizioni per la tutela dell'integrità personale sul posto di lavoro.

Premessa: le denominazioni professionali utilizzate nella presente ordinanza si intendono, sia al maschile, sia al femminile.

Art. 1 Campo di applicazione

Le presenti disposizioni si applicano a tutti i collaboratori dell'Amministrazione comunale sottoposti al ROC (Regolamento Organico Collaboratori).

Art. 2 Scopo

- a) Allo scopo di garantire un buon clima di lavoro, di migliorare la gestione delle risorse umane e di favorire il benessere del personale, il Municipio, in cooperazione con i collaboratori, applica una politica intesa a prevenire ed eliminare ogni forma di discriminazione e molestia, tutelando la personalità e la dignità di tutti i collaboratori.
- b) Ogni comportamento molesto può sfociare in un provvedimento disciplinare, oppure nello scioglimento del rapporto di lavoro.

Art. 3 Definizioni

- a) Sono considerate discriminatorie le considerazioni e gli atti che mirano a denigrare o a svantaggiare intenzionalmente persone appartenenti a determinati gruppi sociali, come stabilito dalla Costituzione federale che sancisce il divieto di discriminazione a causa del genere, della provenienza, del colore della pelle, della religione, dell'aspetto fisico, di menomazioni fisiche, mentali o psichiche, dell'età, della posizione sociale, delle convinzioni politiche e dello stile di vita.
- b) Il mobbing (fenomeno noto anche come molestie o violenza psicologica) consiste in un comportamento ripetuto e irragionevole rivolto contro un collaboratore, diretto a perseguitare, umiliare, intimidire o minacciare la persona molestata.
È considerata molestia psicologica (mobbing) ogni atteggiamento ostile e vessatorio, che altera il clima di lavoro, in particolare comportamenti, parole, atti, gesti, immagini, scritti, che si rivolgono in modo frequente o 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. (Ad esempio: non dare la possibilità a una persona di esprimersi, non rivolgerle la parola isolandola socialmente, ridicolizzarne l'immagine, ecc.).
- c) Le molestie sessuali si manifestano con atti o comportamenti indesiderati, fisici, verbali o non verbali, che hanno una connotazione sessuale. (Ad esempio: osservazioni allusive imbarazzanti, tentativi di avvicinamento indesiderati, inviti indesiderati, contatti fisici indesiderati, ecc.).

Art. 4 Tutela del collaboratore

- a) Il Municipio, in qualità di datore di lavoro, tutela l'integrità personale dei collaboratori, impegnandosi a farla rispettare.
Il Municipio favorisce una comunicazione aperta e rapporti interpersonali corretti, promuovendo una cultura aziendale che consente di superare in modo costruttivo eventuali divergenze.
- b) I superiori garantiscono un clima di lavoro privo di discriminazioni, mobbing e molestie.
- c) I collaboratori si comportano con riguardo e rispettano la dignità degli altri.
- d) Il Municipio designa un organo di mediazione esterno.

Art. 5 Procedura

A dipendenza dell'entità della discriminazione, del mobbing e della molestia, la procedura può essere informale o formale.

- a) Nel contesto della procedura informale, la parte che si ritiene lesa si rivolge all'organo di mediazione esterno, che sottostà all'obbligo del segreto professionale.
L'organo di mediazione aiuta la parte che si ritiene lesa a chiarire e a risolvere una situazione problematica in modo discreto.

Qualsiasi azione intrapresa dall'organo di mediazione avviene d'intesa e con il consenso della persona che si ritiene lesa, nel senso che l'organo di mediazione agisce in tutta riservatezza e la consulenza è confidenziale.

L'obiettivo della procedura informale è quello di risolvere la soluzione di comune intesa.

- b) Nel contesto della procedura formale, la parte che si ritiene lesa, avvia una procedura di reclamo formale, rivolgendosi all'organo di mediazione esterno, per iscritto o verbalmente, e, sulla base di una stretta confidenzialità, il Municipio ne viene informato.

Il Municipio adotta i provvedimenti necessari a dipendenza della situazione e può aprire una procedura amministrativa.

L'organo di mediazione esterno procede sulla base di colloqui d'indagine, di mediazione e di conciliazione, che vengono messi a verbale e che vengono sottoscritti dalle parti, ciascuna per conto proprio.

È garantita la possibilità di consultare gli atti. Le parti possono chiedere un confronto diretto, come pure rifiutarlo.

- c) A conclusione della procedura, l'organo di mediazione esterno propone soluzioni o misure adeguate, che vengono presentate al Municipio per una valutazione e per una proposta d'intervento.

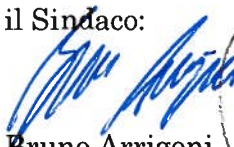
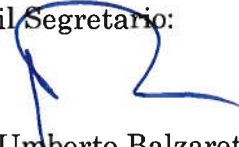
Il Municipio stabilisce le relative sanzioni (ad esempio: scuse scritte, ammonimento, trasferimento, sino allo scioglimento del contratto di lavoro) e ne informa le parti.

- d) Per espletare la procedura formale non è necessario aver dapprima intrapreso quella informale; la persona che si ritiene lesa può intraprendere direttamente la procedura formale.

Art. 6 Entrata in vigore

La presente ordinanza entra in vigore alla scadenza del periodo di pubblicazione, riservati eventuali ricorsi giusta l'art. 208 LOC.

PER IL MUNICIPIO,

il Sindaco:			il Segretario:	
	Bruno Arrigoni			Umberto Balzaretti

Pubblicata agli albi comunali a norma dell'art. 192 LOC, dal 7 marzo al 7 aprile 2025.

Contro la presente ordinanza municipale, è data facoltà di ricorso al Consiglio di Stato, Palazzo governativo, 6501 Bellinzona, entro il periodo di pubblicazione suindicato.