

## Pianificazione delle misure aziendali per la prevenzione dei rischi psicosociali

[illegible]

# Lista di controllo

## Stato di attuazione delle misure a tutela dell'integrità personale



Riguardo, attenzione e accuratezza nei confronti degli altri: sono questi gli elementi necessari per tutelare l'integrità personale. In un'azienda le strutture e le regole di gioco rivestono un'importanza fondamentale perché promuovono un clima di lavoro all'insegna del rispetto reciproco. La tutela dell'integrità personale dei collaboratori non è una questione soltanto etica, ma anche giuridica (art. 6 cpv. 1 LL).

Il seguente questionario vi consente di verificare se la vostra azienda tiene debitamente conto dei principali punti legati alla tutela dell'integrità personale.

Gli elementi chiave sono:

- chiaro impegno da parte della direzione:
  - sollecitazione a comportarsi in modo corretto e rispettoso nei rapporti interpersonali;
  - zero tolleranza verso le lesioni dell'integrità personale;
- sensibilizzazione dei collaboratori al tema dell'integrità personale e delle sue potenziali lesioni e definizione dei comportamenti e atteggiamenti ritenuti inaccettabili;
- descrizione della procedura da seguire in caso di problemi.

Cosa si intende per «lesione dell'integrità personale»? Si definiscono così le aggressioni contro una persona. Si tratta di comportamenti che non rispettano alcun limite e che compromettono l'autostima. A titolo d'esempio si possono citare il mobbing, la discriminazione e le molestie sessuali: tre comportamenti offensivi che possono ledere l'integrità di una persona.

Editore:

SECO | Direzione del lavoro | Condizioni di lavoro | 058 463 89 14  
ab.sekretariat@seco.admin.ch | Anno di pubblicazione: 2015  
Ordinazioni: UFCL Ufficio federale delle costruzioni e della logistica, 3003 Berna  
www.pubblicazionifederali.admin.ch | N. di ordinazione.: 710.400.i



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'economia,  
della formazione e della ricerca DEFR  
**Segreteria di Stato dell'economia SECO**

## Lista di controllo Stato di attuazione delle misure a tutela dell'integrità personale<sup>1</sup>

Qui di seguito trovate una serie di domande importanti su questo tema. Se a una domanda rispondete con «no» dovete adottare una misura. L'opuscolo della SECO «Mobbing e altri comportamenti molesti. Tutela dell'integrità personale sul posto di lavoro»<sup>2</sup> contiene ulteriori informazioni utili al riguardo.

### Direttiva dell'azienda contenente tutti gli elementi

1	Esiste una direttiva sulla tutela dell'integrità personale? <sup>3</sup>	<input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> no	La mancanza di chiarezza può creare problemi. Si raccomanda pertanto di formulare una direttiva per iscritto e di comunicarne i contenuti a voce.
2	In caso affermativo, in che forma viene comunicata?	<input type="checkbox"/> per iscritto <input type="checkbox"/> a voce	
3	La direttiva contiene una dichiarazione della direzione circa il principio della tolleranza zero per le lesioni della personalità?	<input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> no	
4	La direttiva descrive quali comportamenti sono considerati indesiderati <ul style="list-style-type: none"> <li>• conflitti/mobbing</li> <li>• discriminazione</li> <li>• molestia sessuale</li> <li>• violenza?</li> </ul>	<input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> no	Affinché tutti sappiano quali sono i comportamenti desiderati e quelli indesiderati bisogna spiegarne il senso.
5	La direttiva contiene disposizioni su come gestire le seguenti problematiche psicosociali <ul style="list-style-type: none"> <li>• conflitti/mobbing</li> <li>• discriminazione</li> <li>• molestia sessuale</li> <li>• violenza?</li> </ul>	<input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> no	Occorre spiegare chiaramente <ul style="list-style-type: none"> <li>• come procedere in caso di problemi</li> <li>• a chi rivolgersi</li> </ul>

### Strutture per affrontare eventuali problemi in modo costruttivo

6	Esiste all'interno o all'esterno dell'azienda una persona di fiducia a cui rivolgersi in caso di problemi?	<input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> no	
7	La persona di fiducia ha seguito una formazione per svolgere quest'attività?	<input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> no	In caso affermativo, quale?

### Strutture per affrontare eventuali problemi in modo costruttivo

8	Esistono regole per garantire la confidenzialità dei colloqui e l'indipendenza delle persone di fiducia?	<input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> no	
9	Il ruolo, i compiti e le competenze delle persone di fiducia sono definiti?	<input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> no	
10	Il collaboratore conosce la procedura da seguire in caso di violazione dell'integrità personale?	<input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> no	
11	La procedura formale contempla il ruolo della persona di fiducia?	<input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> no	In caso affermativo, quale?
12	La direttiva indica le conseguenze per chi compie atti molesti a sfondo sessuale, mobbizzanti o discriminatori?	<input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> no	
13	I collaboratori sono stati coinvolti nell'elaborazione della direttiva?	<input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> no	
14	I collaboratori conoscono la dichiarazione di principio dell'azienda sulla tutela dell'integrità personale?	<input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> no	

### Livello d'informazione delle misure di prevenzione contro le molestie

15	I collaboratori sono informati sulle procedure in caso di violazione dell'integrità personale e sulla differenza fra il trattamento confidenziale di un caso da parte della persona di fiducia e la presentazione di un reclamo all'attenzione del superiore (procedura formale)?	<input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> no	
16	I collaboratori conoscono l'offerta di sostegno confidenziale in caso di violazioni e sanno come contattare la persona di fiducia?	<input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> no	
17	I superiori sanno come comportarsi quando vengono a sapere di casi di molestie (percezione propria, segnalazione da parte di persone interessate o di terzi)?	<input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> no	



<sup>1</sup> Le altre liste di controllo in materia di prevenzione dei rischi psicosociali sul posto di lavoro sono: Lista di controllo Misure aziendali per la protezione dai rischi psicosociali (n. di ordinazione UFCL: 710.401.i), Lista di controllo Molestie sessuali sul posto di lavoro (n. di ordinazione UFCL: 301.928.i), Lista di controllo Sorveglianza dei lavoratori sul posto di lavoro (PDF [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)).

<sup>2</sup> Ordinabile in formato cartaceo all'indirizzo [www.pubblicazionifederali.admin.ch](http://www.pubblicazionifederali.admin.ch); numero di ordinazione: 710.064.i o scaricabile in formato PDF all'indirizzo [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch).

<sup>3</sup> Su HYPERLINK [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) si trovano alcuni elementi standard che possono essere integrati in una direttiva aziendale sulla tutela dell'integrità personale. Può risultare utile, inoltre, aggiungervi indicazioni su come procedere in caso di altri problemi psicosociali, tra cui quello del consumo di alcol, medicinali o sostanze illegali.