

MOZIONE

Ospedale Civico e molestie sessuali: una Commissione d'inchiesta

del 19 settembre 2016

Nelle scorse settimane è emerso il grave caso di molestie sessuali perpetuato da un caporeparto dell'ospedale Civico nei confronti di personale infermieristico femminile a lui subordinato. A sollevare la questione, con interrogazioni a livello locale e cantonale, sono state tuttavia forze politiche più interessate alla provenienza della persona coinvolta (un lavoratore frontaliere) che a sollevare tutte le questioni che questa vicenda pone da un punto di vista più generale.

Per questa ragione, proprio perché la vicenda solleva questioni di fondo che nulla hanno a che vedere con facili strumentalizzazioni tese ad alimentare l'ennesima campagna xenofoba, ritengo importante ritornare sulla vicenda.

È una vicenda che pone interrogativi importanti e di estrema gravità e che getta una luce inquietante sui modi con i quali questioni delicate e fondamentali come quella delle molestie sessuali vengano di fatto "bagatellizzate" sia dalle direzioni degli ospedali, sia dalla direzione dell'Ente Ospedaliero Cantonale (EOC), sia da molti altri attori che dovrebbero intervenire.

1. Il quadro legale e le responsabilità dell'Ente Ospedaliero Cantonale

Il datore di lavoro, in questo caso l'EOC, è responsabile di preservare la dignità del proprio personale e proteggerlo dalle molestie sessuali sui luoghi di lavoro. Questa responsabilità deriva da varie disposizioni legislative¹. Ecco le principali:

Art. 328 del Codice delle Obligazioni

"Nei rapporti di lavoro, il datore di lavoro deve rispettare e proteggere la personalità del lavoratore, avere il dovuto riguardo per la sua salute e vigilare alla salvaguardia della moralità. In particolare, deve vigilare affinché il lavoratore non subisca molestie sessuali e, se lo stesso fosse vittima di tali molestie, non subisca ulteriori svantaggi"

Art. 6 cpv. 1 della Legge sul Lavoro

"A tutela della salute dei lavoratori, il datore di lavoro deve prendere tutti i provvedimenti, che l'esperienza ha dimostrato necessari, realizzabili secondo lo stato della tecnica e adeguati alle condizioni d'esercizio. Deve inoltre prendere i provvedimenti necessari per la tutela dell'integrità personale dei lavoratori"

Art. 4 della Legge sulla parità dei sessi

"Per comportamento discriminante si intende qualsiasi comportamento molesto di natura sessuale o qualsivoglia altro comportamento connesso con il sesso, che leda la dignità della persona sul posto di lavoro, in particolare il proferire minacce, promettere vantaggi, imporre obblighi o esercitare pressioni di varia natura su un lavoro per ottenere favori di tipo sessuale"

¹ Informazioni per le datrici e i datori di lavoro / Molestie sessuali sul posto di lavoro, Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU.

Art. 5 cpv. 3 della Legge sulla parità dei sessi

“Nel caso di discriminazione mediante molestia sessuale, il tribunale o l'autorità amministrativa può parimenti condannare il datore di lavoro ed assegnare al lavoratore un'indennità, a meno che lo stesso provi di aver adottato tutte le precauzioni richieste dall'esperienza e adeguare alle circostanze, che ragionevolmente si potevano pretendere da lui per evitare simili comportamenti o porvi fine. L'indennità è stabilita considerando tutte le circostanze, in base al salario medio svizzero”

Art. 7 cpv. 1 della Legge sulla parità dei sessi

“Le organizzazioni che esistono da almeno due anni, e secondo gli statuti, promuovono l'uguaglianza fra donna e uomo oppure tutelano gli interessi dei lavoratori possono, a proprio nome, far accertare in giudizio una discriminazione se l'esito della procedura avrà verosimilmente ripercussioni su un gran numero di rapporti di lavoro. Prima di avviare la procedura di consultazione o di intentare un'azione, tali organizzazioni devono dare al datore di lavoro l'opportunità di prendere posizione”.

Questi brevi riferimenti al quadro legislativo dimostrano in modo chiaro che il compito di impedire che vi siano delle molestie sessuali sul posto di lavoro è, inequivocabilmente, del datore di lavoro, nel nostro caso l'Ente Ospedaliero Cantonale e, in caso di negligenza, esso ed i suoi dirigenti potrebbero essere condannati dal potere giudiziario civile. Le disposizioni di legge indicano inoltre che le organizzazioni sindacali hanno il diritto di adire le vie legali.

2. Rischio e diffusione delle molestie sessuali sul posto di lavoro

Quasi 10 anni orsono, e più precisamente nell'autunno del 2007, l'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) ha pubblicato i risultati di uno studio rappresentativo su rischio e diffusione delle molestie sessuali sul posto di lavoro. Dallo stesso risultava che ben il 31,2% delle donne intervistate nel corso degli ultimi 12 mesi aveva subito uno o più comportamenti potenzialmente molesti. La percentuale saliva al 54,8% se si prendeva in considerazione l'intero arco della vita professionale delle donne.

Tra i gruppi di donne a maggior rischio di molestie sessuali quelle di età inferiore a 35 anni, con doppia nazionalità, straniere, personale dell'Amministrazione pubblica, personale attivo nelle professioni del campo della sanità e dei servizi sociali, attive da oltre 1 anno ma da meno di 10 anni e occupate in lavori a turni.

Gli autori degli abusi sono per due terzi uomini, di regola con funzioni gerarchiche superiori alle donne.

Le dimensioni dell'azienda giocano un ruolo importante. Le donne attive in imprese medie o di grandi dimensioni con oltre 50 dipendenti e, in modo ancora più spiccato, con oltre 250 dipendenti subiscono più spesso comportamenti potenzialmente molesti.

Al capitolo reazioni, lo studio metteva in evidenza che le donne che subiscono molestie molto raramente contattano i servizi interni o esterni aventi il ruolo di interlocutori. Più facilmente vi è il desiderio di licenziarsi, accompagnato da un degrado dei rapporti con i colleghi e le colleghe di lavoro, il pregiudizio per le prestazioni lavorative, sentimenti di vergogna e di colpa, paura o depressioni.

Sulla base di queste indicazioni è pacifico che l'Ospedale Civico, come altri istituti di questo livello, possa essere considerato come un luogo che presenta un alto tasso di rischio per l'insorgere di molestie sessuali.

La recente testimonianza² di una delle infermiere dell'Ospedale Civico ne è, purtroppo, una conferma:

ESCLUSIVO – Una vittima dell'infermiere palpeggiatore: “Aspettava che fossi sola. E' stato un incubo”

Laura (nome di fantasia, ndr), ha le lacrime agli occhi mentre mi parla. Le lacrime di una donna che è riuscita ad andare avanti, ma che ancora non ha dimenticato anni di incubi, paure e molestie subite dal suo responsabile. In silenzio, nell'omertà dei suoi capi che si rifiutavano di ascoltare le denunce di Laura e delle tante colleghe che hanno subito la stessa violenza. Capi che, giusto sottolineare, dopo il licenziamento dell'infermiere, avvenuto solo dopo anni di abusi, sono stati destinati ad altre mansioni. Guarda te il caso.

Ma intanto l'infermiere palpeggiatore dell'EOC è riuscito a farsi riassumere dal Servizio Cure a Domicilio di Mendrisio, lasciando un profondo senso di ingiustizia a donne come Laura, che adesso con coraggio racconta la sua storia:

Laura, quando è cominciato il tuo incubo?

Una decina di anni fa, quando questo personaggio ha cominciato a lavorare nel mio reparto. Già circolavano strane voci su di lui, i fatti purtroppo hanno dimostrato che quelle voci erano vere.

Cosa faceva?

Ci molestava in continuazione. Ogni occasione era buona per toccarci e palpeggiarci. Sia quando eravamo in corridoio per le terapie che quando eravamo nelle camere, aspettando che fossimo sole. Ma il “meglio” lo dava con i turni notturni...

Perché?

Se smontavamo alle 7, lui si presentava alle 6 per essere sicuro di essere da solo. E ci stringeva e ci toccava.

Ma voi non reagivate?

Avevamo paura perché ci diceva che conosceva molto bene il capo del personale e proprio per questo ci teneva a farsi vedere insieme a lui. Noi quindi avevamo paura di parlare. Se poi reagivamo ai suoi palpeggiamenti, la situazione diventava impossibile: i turni notturni triplicavano, oppure ci metteva quello pomeridiano assieme a quello mattutino del giorno dopo per diminuire le ore di riposo. Era una situazione ingestibile.

Qualcuna ha mai denunciato la situazione?

Certo, alle responsabili di settore. Il problema è che una faceva i colloqui sempre con lui presente, l'altra semplicemente ci diceva che stavamo esagerando e che era colpa nostra.

Colpa vostra?

Esatto. Vi rendete conto cosa dovevamo subire. Non solo le molestie, ma pure sentirci dire che era nostra responsabilità. Era diventato un incubo: io e molte colleghe non abbiamo potuto fare altro che licenziarci, perché ci stava distruggendo la vita. Andavamo dallo psicologo e pure i rapporti con i nostri cari si facevano complicati. Quando siamo andate via, non avendo più nulla da perdere, abbiamo vuotato il sacco ma anche in quel caso siamo rimaste inascoltate. Ci è sembrato così assurdo che una situazione così chiara continuasse a rimanere sottaciuta e nascosta da chi di dovere.

Cosa hai provato quando hai scoperto che, una volta licenziato dall'EOC, è stato riassunto dal Servizio Cure a Domicilio di Mendrisio?

Mi sono chiesta a cosa è servita la nostra battaglia, le nostre sofferenze, i nostri licenziamenti. Penso a quelle colleghe che potrebbero subire lo stesso trattamento. E' una profonda ingiustizia: una persona del genere non può più lavorare nella sanità, né in Ticino né in Italia.

² Pubblicata dal portale Mattinonline 22 agosto 2016

3. Assenza di misure di prevenzione ed improvvisazione da parte della direzione dell'Ospedale Civico

Dal raccolto di quest'infermiera sembrerebbe di capire che nell'ambito dell'EOC non siano attive misure di prevenzione, così come invece impone la legge, dettagliatamente illustrate in diversi opuscoli pubblicati dall'Ufficio federale per l'uguaglianza tra donna e uomo, così come pure dall'Amministrazione cantonale. Addirittura sembrerebbe che i superiori fossero al corrente, più o meno direttamente, di quanto succedesse, ma che il caporeparto abbia goduto di un clima di omertà e di compiacente protezione.

Sembra inoltre che la direzione del Civico, quando finalmente si è decisa a prendere atto della situazione di molestie sessuali, abbia atteso più di un anno prima di rimuovere il capo reparto dal suo ruolo, ciò in aperta contraddizione con le direttive consigliate in questi casi, cioè di un intervento immediato al fine di allontanare il presunto molestatore dalle vittime. Non è inoltre dato sapere se la direzione del Civico abbia svolto una formale inchiesta sulla situazione. L'impressione è che la direzione del Civico abbia voluto mettere tutto a tacere al fine di non far emergere le gravi lacune nelle misure di prevenzione. Come spesso in queste situazioni si sono sacrificati alcuni responsabili intermedi al fine di evitare che, a rendere conto della situazione, fossero i massimi dirigenti.

In quest'ottica è da interpretare lo spostamento di alcuni quadri intermedi nei mesi successivi al licenziamento del capo reparto: il direttore delle risorse umane del Civico assume la direzione della sezione delle risorse umane dell'Amministrazione cantonale, una capo settore, amica del caporeparto, è trasferita al neuro centro; trasferimento a nuovo incarico pure per il responsabile del servizio infermieristico, altro sodale del caporeparto molestatore.

Alla luce di queste considerazioni inoltro la seguente mozione.

1. Al Consiglio di Stato è dato mandato di istituire una commissione d'inchiesta con lo scopo di analizzare e valutare le procedure, nel rispetto delle disposizioni legali, messe in atto in ambito di prevenzione delle molestie sessuali presso l'Ospedale Regionale di Lugano (Ospedale Civico e Italiano) prima, durante e dopo i fatti descritti nella presente mozione.
2. La Commissione d'inchiesta dovrà anche analizzare quale è la situazione, in materia di prevenzione delle molestie sessuali, negli altri ospedali dell'EOC.
3. La Commissione d'inchiesta dovrà allestire all'indirizzo del plenum del Gran Consiglio un rapporto entro 6 mesi dalla sua costituzione.

Matteo Pronzini