

TESTO DELL'INTERROGAZIONE

Ospedale Civico e molestie sessuali

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.

Un 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 "bagattellizzate" 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 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 legislative. Ecco le principali:

Art. 328 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 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"

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, al datore di lavoro, nel nostro caso all’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 alle 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. Percentuale che 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, straniera, 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 come 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 testimonianza di una delle infermiere dell’Ospedale Civico ne è, purtroppo, una conferma:

ESCLUSIVO – Una vittima dell’infermiere palpeggiatore: “Aspettava che fossi sola. È 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.vostro?

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. È una profonda ingiustizia: una persona del genere non può più lavorare nella sanità, né in Ticino né in Italia.

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 e 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 capo-reparto 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 capo-reparto, è trasferita al neuro centro, trasferimento a nuovo incarico pure per il responsabile del servizio infermieristico, altro sodale del capo-reparto molestatore.

Alla luce di queste considerazioni chiedo al Consiglio di Stato:

1. L'EOC ha un concetto di gestione del rischio molestie sessuali? Se esiste, chiedo che lo stesso venga allegato alla risposta a questa interrogazione;
2. Al momento dell'assunzione, durante i colloqui annuali e regolarmente durante l'anno il personale viene informato sui rischi di molestie sessuali?
3. Quale è la procedura in caso di molestie sessuali? Vi è un servizio interno responsabile o si fa capo ad un ente esterno?
4. Negli ultimi 10 anni quanti casi di molestie sessuali vi sono stati presso l'EOC? Quanti al Civico?
5. L'EOC procede a colloqui d'uscita in caso di dimissioni del proprio personale? Se sì, al Civico non era mai emerso, nei corso di questi colloqui, che il motivo delle dimissioni di alcune infermiere era da ricondurre a molestie sessuali di cui erano state vittime?
6. Quando ed in quale modo la direzione dell'Ospedale Civico è venuta a conoscenza dei casi di molestie sessuali da parte del capo-reparto di chirurgia?
7. Quanti sono stati i casi di molestie sessuali riscontrati? Da quando a quando sono avvenuti?
8. Che misure di sostegno sono state offerte alle vittime delle molestie sessuali? Sono state informate dei loro diritti? Sono state informate che civilmente era l'EOC responsabile di quanto accaduto? Le stesse sono ancora alle dipendenze del Civico?
9. Corrisponde al vero che il capo-reparto era stato, nel corso degli anni, spostato in diversi reparti, al fine di "coprire" i suoi abusi?
10. La commissione del personale del Civico era stata informata di questi abusi?
11. Se sì, quando e cosa è stato intrapreso?
12. I sindacati firmatari del ROC, OCST e VPOD, sono stati informati di questi abusi?
13. Se sì, quando e cosa hanno intrapreso?
14. Il governo è a conoscenza dei motivi per i quali le organizzazioni sindacali non hanno proceduto a portare in giudizio la direzione del Civico?
15. Come è stata gestita la vertenza di questi abusi? Internamente o tramite un ente esterno?
16. Quali modifiche alle procedure sono state adottate sulla base di questa triste vicenda?
17. Le "partenze" del capo delle risorse umane, della capo settore e del responsabile del settore infermieristico sono da collegare al caso di molestie sessuali?
18. Che provvedimenti sono stati adottati nei confronti della diretta superiore del capo reparto?
19. L'allora capo delle risorse umane del Civico ha nel frattempo assunto la responsabilità di caposezione delle risorse umane dell'Amministrazione cantonale. L'Amministrazione era a conoscenza di quanto successo, sotto la sua direzione, al Civico al momento della sua assunzione?
20. La direzione dell'EOC ed il suo CdA erano al corrente di questi casi di molestie sessuali? Se sì, quando sono stati informati e che misure hanno adottato?

Matteo Pronzini