

Messaggio

numero

7261

data

21 dicembre 2016

Dipartimento

SANITÀ E SOCIALITÀ

Concerne

Rapporto del Consiglio di Stato sulla mozione 19 settembre 2016 presentata da Matteo Pronzini «Ospedale Civico e molestie sessuali: una Commissione d'inchiesta»

Signor Presidente,
signore e signori deputati,

la mozione summenzionata propone la creazione di una commissione d'inchiesta per analizzare e valutare le procedure per la prevenzione delle molestie sessuali negli ospedali dell'Ente ospedaliero cantonale (EOC), con particolare riferimento ad una vicenda che ha coinvolto un ex-dipendente dell'Ospedale Civico di Lugano. Il medesimo caso è oggetto pure di un'interrogazione dello stesso deputato (n. 140.16 del 1° settembre 2016): «Ospedale Civico e molestie sessuali». Il presente rapporto risponde quindi anche a quest'ultimo atto parlamentare.

1. IN GENERALE

A titolo di premessa, giova ribadire anche in questa circostanza che gli atti parlamentari, ed in particolare le interrogazioni, devono vertere su oggetti di interesse pubblico generale. Laddove chiedono informazioni su procedimenti specifici così come sul rapporto di impiego di singoli collaboratori, nella risposta occorre tener conto delle esigenze di riservatezza a tutela di legittimi interessi privati e delle prescrizioni in materia di segreto d'ufficio peculiarmente riservate dalla legge sulla protezione dei dati personali (cfr. GUIDO CORTI, Interpellanze e interrogazioni fra limiti istituzionali, tutela del segreto d'ufficio e protezione dei dati personali, in RTiD II-2004, pag. 265 segg.; MICHELE ALBERTINI, Le risposte alle interrogazioni parlamentari tra esigenze d'informazione e protezione dei dati personali, in RTiD II-2004, pag. 279 segg.).

Se questi limiti nel fornire informazioni su casi individuali e concreti nell'ambito di risposte ad atti parlamentari si applicano ad esempio in relazione a collaboratori dell'Amministrazione cantonale, a maggior ragione devono valere per dipendenti di aziende autonome di diritto pubblico come l'Ente ospedaliero cantonale, pena lo svilimento dell'autonomia gestionale conferita all'azienda parapubblica.

Del resto la rievocazione pubblica di fatti avvenuti oltre un anno prima e nel frattempo archiviati anche dalle istanze giudiziarie e di vigilanza coinvolte arrischia di rivelarsi controproducente per la tutela del personale toccato da questi avvenimenti.

Più coerente con lo scopo di interesse pubblico generale che deve soggiacere ad un atto parlamentare è invece la richiesta di accertare l'esistenza di adeguate informazioni e procedure per la gestione del rischio di molestie sessuali sul luogo di lavoro presso enti pubblici o para-pubblici.

Nella lunga premessa dei suoi atti parlamentari, il deputato Matteo Pronzini afferma come “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 attori che dovrebbero intervenire”. Il Consiglio di Stato stigmatizza queste esternazioni, ritenendole prive di fondamento e utilizzate a fini strumentali. In particolare, laddove la mozione e l’interrogazione riportano la testimonianza ripresa da un portale, si ravvisa un tentativo indelicato di portare alla luce presunte verità nascoste, con il risultato di far rivivere pubblicamente situazioni lesive della sfera personale più intima e di screditare a torto i superiori gerarchici e i quadri dirigenti dell’EOC.

2. L’EOC E IL RISPETTO DELLE DISPOSIZIONI LEGALI IN MATERIA DI MOLESTIE SESSUALI

In riferimento alle basi legali citate dal deputato a supporto della responsabilità del datore di lavoro quanto a prevenire le molestie sessuali sul posto di lavoro e a intervenire in casi concreti, si rileva che l’EOC ha proceduto già nel 2008 ad allestire una direttiva interna intitolata “Mobbing e molestie sessuali” che contiene le disposizioni concernenti la presa a carico dei fenomeni di disagio professionale sul posto di lavoro. Tale direttiva è a disposizione di tutti i collaboratori dell’EOC, sia in forma cartacea sia in forma elettronica, scaricabile dalla piattaforma della documentazione interna. Il personale neo-assunto riceve un esemplare del documento al momento della visita d’entrata obbligatoria. Inoltre il tema delle molestie è trattato puntualmente a seconda delle situazioni.

La direttiva definisce dapprima cosa si intende per molestie sessuali, riprendendo l’articolo 4 della legge federale sulla parità dei sessi del 1°luglio 1996 (citato nella mozione e nell’interrogazione), per poi sviluppare i contenuti dei due fenomeni che comprendono le molestie: il ricatto, quando la vittima è costretta a sottomettersi alle proposte di natura sessuale espresse da una persona che riveste una posizione di potere e l’ambiente, quando la persona si vede esposta a scherzi, allusioni, insulti e proposte di carattere sessuale e sessista, allo scopo di farla sentire a disagio. In seguito, la direttiva descrive le tipologie di molestie raggruppandole in tre categorie: le manifestazioni verbali, non verbali e fisiche, indicando poi le istanze per la segnalazione di casi concreti. Il primo referente è il responsabile delle risorse umane locale; se quest’ultimo non interviene, o se il problema persiste, il collaboratore può rivolgersi allo speciale Gruppo d’intervento per problemi di disagio sul posto di lavoro (GRIDI). La procedura seguita dal GRIDI consiste nell’ascoltare il collaboratore e fargli rilasciare una dichiarazione scritta, in seguito si convoca la controparte senza assistenza di terzi e senza verbalizzare e se le parti sono d’accordo il GRIDI tenta una mediazione assicurando loro la confidenzialità. Il risultato della mediazione è riassunto in un rapporto inviato alle parti per approvazione e firma. In caso di successo della mediazione è assicurata una verifica successiva da parte del GRIDI, in caso contrario il GRIDI informa per iscritto la Direzione dell’istituto.

3. IL CASO ALL’OSPEDALE CIVICO DI LUGANO

L’EOC, specificatamente interpellato, respinge fermamente le accuse di compiacenza da parte dei superiori del capo reparto accusato di molestie e di rallentamento della procedura d’inchiesta da parte della Direzione dell’Ospedale. Il deputato si permette di correlare a torto alcuni avvicendamenti avvenuti nei quadri intermedi dello stesso ospedale con l’intenzione di evitare che emergessero le lacune nelle misure di prevenzione. Come dimostrato, le procedure relative alla prevenzione dei fatti evocati sono codificate in modo chiaro ed esaustivo da tempo. Si osserva inoltre che gli avvicendamenti di personale citati

dalla mozione fanno parte del normale *turnover* di un'organizzazione con più di cinquemila dipendenti.

Riprendendo riassuntivamente le domande puntuali dell'interrogazione, si rileva che negli ultimi dieci anni ci sono stati sette casi di segnalazione di molestie sessuali in tutto l'EOC, di cui uno (quello di cui si parla) all'Ospedale Civico.

Di regola, al momento della partenza di un dipendente, avviene un colloquio d'uscita con il suo diretto superiore. I fatti evocati non sono emersi durante colloqui di questo tipo, ma grazie alle testimonianze scritte di sei collaboratrici, avvenute a luglio 2015, quando per la prima volta la Direzione dell'Ospedale Regionale di Lugano è stata messa al corrente dell'esistenza di episodi di molestie sessuali da parte di un capo reparto. Solo a quel momento la Direzione dell'Ospedale Regionale di Lugano ha appreso che le molestie sessuali erano perpetrate da diverso tempo.

Dal momento in cui sono venuti a conoscenza dei fatti, la Direzione dell'Ospedale Regionale di Lugano, la Direzione generale dell'EOC e il Consiglio di amministrazione, hanno agito in totale trasparenza informando tempestivamente l'Ufficio del medico cantonale e collaborando attivamente con il Ministero pubblico.

Nel mese di novembre 2015 il tema è pure stato trattato in occasione di un incontro tra la Direzione dell'Ospedale Regionale di Lugano e la Commissione interna del personale (nella quale ci sono anche i rappresentanti sindacali), informata in modo esaustivo dei fatti.

Le persone coinvolte sono state supportate dalla Direzione dell'Ospedale e alle stesse è stato offerto un sostegno psicologico e legale, evidenziando i loro diritti e le procedure applicabili. È stata inoltre indicata la possibilità di far capo al Delegato cantonale per l'aiuto alle vittime di reati. Si ricorda che il reato di molestie sessuali è perseguibile a querela di parte e che il datore di lavoro non può sostituirsi ai collaboratori e alle collaboratrici nell'inoltro di tale atto formale. Nel caso concreto, nessuna delle vittime ha sporto querela contro il capo reparto nei termini previsti dalla legge.

4. CONCLUSIONE

Il Consiglio di Stato ritiene che l'EOC disponga di direttive chiare in materia di molestie sessuali e degli strumenti necessari per assicurare la necessaria protezione ai suoi collaboratori, debitamente informati al riguardo. Nel caso particolare avvenuto all'Ospedale Civico, la Direzione dell'Ospedale Regionale di Lugano e la Direzione generale hanno agito con la dovuta trasparenza, adottando comportamenti del tutto adeguati e nel rispetto delle persone coinvolte.

Visto quanto precede, non si ritiene né necessario, né opportuno, istituire una commissione d'inchiesta e, pertanto, si raccomanda di respingere la mozione in oggetto.

Vogliate gradire, signor Presidente, signore e signori deputati, l'espressione della nostra massima stima.

Per il Consiglio di Stato:

Il Presidente, Paolo Beltraminelli

Il Cancelliere, Arnaldo Coduri

Annessa: Mozione 19 settembre 2016

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 obbligazioni

"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"

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"

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. 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.

² Pubblicata dal portale Mattinonline 22 agosto 2016

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.

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