

## INTERPELLANZA

### Gestione negligente di casi di molestie presso il DSS: errare humanum est, perseverare diabolicum

del 1° marzo 2021

**1.** In passato, il Consiglio di Stato, rispondendo ad alcuni atti parlamentari sul tema delle discriminazioni e molestie sessuali, ha a più riprese affermato che **il personale dirigente dell'Amministrazione cantonale è formato e molto sensibile sul tema.**

*“Per quanto attiene i funzionari dirigenti dell'Amministrazione cantonale rileviamo che quest'ultimi sono formati e istruiti circa le tematiche indicate (molestie e in generale atti che violano l'integrità delle persone), in particolare grazie alla formazione specifica erogata dalla Sezione delle risorse umane. Si segnala infatti che all'interno del MAS in Public Administration Management, istruito nel 2012, tra i moduli obbligatori per tutti i funzionari dirigenti nominati dal 2007 vi è un corso specifico della durata di due giorni consecutivi sulla gestione dei conflitti e delle situazioni difficili, che tematizza anche le molestie psicologiche e sessuali, nonché gli aspetti di prevenzione e di promozione di un buon clima sul posto di lavoro, con lo scopo di sensibilizzare tutti i funzionari dirigenti circa il loro ruolo in tale ambito. In questo contesto i funzionari dirigenti sono anche informati sulla procedura da seguire e vengono loro presentate le istanze cui rivolgersi in caso di necessità.”*

(Risposta a interrogazione del 8 febbraio 2019 n. 19.19)

**2.** Che la realtà sia altra è confermato dalle dichiarazioni contenute nella conclusione del rapporto della Commissione sanità e socialità del 15 novembre 2018 (7261R) alla mozione MPS “Ospedale civico e molestie sessuali: una Commissione d'inchiesta”:

*“La commissione chiede al CdS di attivare una campagna di sensibilizzazione presso le aziende sul tema delle molestie sessuali sul posto di lavoro...”*

Concetto ribadito in aula dalla relatrice e da un membro della Commissione:

*“La Commissione speciale sanitaria chiede quindi al CdS di attivare una campagna di sensibilizzazione sul tema presso le aziende e auspica che gli enti pubblici e para-pubblici, così come tutti i datori di lavoro, intensifichino il proprio impegno nella prevenzione e nell'informazione ai collaboratori. Il rapporto, che non è né banale, né superficiale, invita quindi a respingere la mozione ... ma nel contempo invita il Governo a dar seguito alle richieste appena esplicitate.”*

*“Quello che vorrei sapere dal CdS è se intende dar seguito alle conclusioni del rapporto della commissione speciale sanitaria... Non più tardi di nove mesi or sono il CdS ha risposto all'interrogazione n. 31.18 dicendo che sì, forse, magari, si sarebbe potuto eventualmente, eccezionalmente, dopo circostanziata valutazione, avviare una campagna d'inchiesta presso gli enti pubblici, para-pubblici e privati. La commissione sanitaria invita il CdS a lanciare questa campagna di prevenzione: esso recepisce questa indicazione politica, che mi sembra tutt'altro che trascurabile? Oggi è presente in aula il Ministro Beltraminelli, capo del DSS, però l'invito è rivolto a tutto il CdS.”*

La risposta del Consiglio di Stato fu la seguente:

*“... sappiamo leggere e teniamo molto in considerazione quello che è scritto nel rapporto. Mi sembra che esso, a dimostrazione di non essere banale, concluda anche con questo invito che tutti i membri della commissione speciale sanitaria hanno firmato. Oggi in aula sono presenti due Ministri, il sottoscritto (Beltraminelli) e Norman Gobbi, e senz'altro terremo presente quanto indicato nel rapporto. Non mi sembra che corrisponda al vero il fatto che il*

*«Governo non tiene mai presente quanto indicato nei rapporti. Cerchiamo di fare il nostro dovere e di ascoltare quello che dice il Parlamento, ci mancherebbe altro.»*

3. Lo scorso 19 agosto 2020 l'attuale Consiglio di Stato licenziava un messaggio per modifica della LORD allo scopo di introdurre il diritto di segnalazione e la protezione del denunciante. Messaggio che faceva seguito all'approvazione di una mozione da parte del Parlamento.

Il messaggio al Gran Consiglio propone di introdurre nella LORD i seguenti capoversi:

*<sup>2</sup>Il dipendente ha il diritto di segnalare altre irregolarità constatate o a lui segnalate nell'esercizio della sua funzione.*

*<sup>3</sup>La segnalazione deve essere indirizzata all'autorità di nomina o al servizio da essa designato.*

*<sup>4</sup>La segnalazione deve essere trattata in maniera confidenziale.*

*<sup>5</sup>Il dipendente che in buona fede ha sporto denuncia, ha segnalato un'irregolarità o che ha depresso in qualità di testimone non può per tale motivo essere penalizzato sul piano professionale.*

Commentava poi:

*Infine, il quinto capoverso garantisce la protezione del denunciante che ha agito in buona fede contro eventuali ritorsioni o penalizzazioni sul piano professionale, il segnalante perde la protezione in caso di diffamazione, calunnia o maldicenza. Il Governo, dando seguito alla volontà del parlamento e malgrado lo scetticismo e le controindicazioni al riguardo della possibile calunnia precedentemente segnalati, intende quindi proteggere il collaboratore che denuncia, segnala irregolarità oppure depone in qualità di testimone, fermo restando che il denunciante agisca secondo il principio della buona fede. Parimenti dev'essere assicurata anche la protezione del funzionario segnalato, fino a dimostrazione che non si tratti di una falsa segnalazione o un'infondata irregolarità.*

Ricordiamo che l'attuale direttiva concernenti le molestie sul posto di lavoro emessa dalla Sezione risorse umane dell'Amministrazione cantonale indica che:

*Le molestie sessuali e psicologiche sono vietate*

*È considerata molestia sessuale sul posto di lavoro ogni tipo di comportamento a connotazione sessuale che lede la dignità di donne e uomini, in particolare: contatti fisici indesiderati, tentativi di avvicinamento abbinati a promesse di vantaggi o minacce; inviti indesiderati che celano intenzioni di ottenere favori sessuali, osservazioni allusive e imbarazzanti a carattere sessuale, presentazione o esposizione di materiale pornografico.*

*È considerata molestia psicologica ogni atteggiamento ostile che altera il clima di lavoro, in particolare comportamenti, parole, atti, gesti, scritti ripetuti e frequenti, alla dignità o all'integrità fisica o psichica di una persona o di mettere in pericolo il suo posto di lavoro.*

*Il Consiglio di Stato designa un gruppo di intervento composto da 5 membri formati sulle questioni relative alla protezione della personalità. Il gruppo ha lo scopo di trattare i casi di molestie sul posto di lavoro e coordinare e promuovere azioni di prevenzione e sensibilizzazione in materia di molestie.*

*Il gruppo agisce come istanza di conciliazione. In caso di fallimento della conciliazione il gruppo di intervento redige un rapporto, che può essere consultato dalle parti, all'intenzione del direttore di divisione, o all'istanza superiore, che deciderà i provvedimenti ulteriori o l'apertura di un'inchiesta disciplinare.*

Nel sito dell'Amministrazione pubblica il gruppo d'intervento indica che

*«Un conflitto non è una molestia, ma un conflitto mal gestito può trasformarsi in una molestia. Il conflitto, quando gestito costruttivamente, può portare cambiamenti e soluzioni creative. Esso diventa invece distruttivo quando dura nel tempo e si radicalizza, ripercuotendosi negativamente sulla persona e su tutto l'ambiente lavorativo, rovinando le relazioni, il clima e la qualità del lavoro.»*

4. È altresì importante ricordare che un sondaggio promosso dall'MPS nel mese di dicembre 2020 sull'applicazione delle norme sanitarie, organizzative e del telelavoro durante la seconda ondata della pandemia COVID (e al quale hanno partecipato ben 500 dipendenti cantonali) ha fatto emergere forti lacune e una malagestione da parte dei funzionari dirigenti. In particolare:

- il 50% degli intervistati qualificavano come insufficienti o sufficienti le misure adottate dai funzionari dirigenti nell'organizzazione del lavoro;
- il 58% degli intervistati riteneva non applicata o solo in parte applicata dai funzionari dirigenti la direttiva sul telelavoro

5. Lo scorso 13 agosto 2020 il portale Tio.ch pubblicava un articolo dal titolo:

***“Ancora mobbing in un ufficio, tra massaggi indesiderati e minacce” “L’azienda coinvolta sarebbe molto importante. Più dipendenti si sono rivolti ai sindacati”  
“Volgarità, ripicche, nonnismo. Sotto accusa un capo, spalleggiato dai suoi assistenti.  
L’OCST indaga”***

Nell'articolo non viene citato il nome "dell'importante ufficio del Bellinzonese" che altri non è che l'Istituto delle assicurazioni sociali (IAS).

Intervistato dal portale, il sindacalista OCST affermava: *“Siamo probabilmente di fronte a una situazione parecchio seria che si protrae da tempo”.*

***Allusioni ambigue alle donne*** - *Nell'ufficio in questione da mesi, se non anni, regnerebbe un'aria irrespirabile. Alcune donne sarebbero state vittime di massaggi non desiderati e di allusioni estremamente ambigue (tanto per usare un eufemismo) da parte del capo.*

***Sull'orlo della crisi di nervi*** - *Ma anche i dipendenti maschi si sentirebbero a disagio. In particolare per il linguaggio volgare e la pressione continua proveniente dai piani alti. Si parla di ripicche ripetute, di nonnismo, di minacce. Alcuni collaboratori col tempo avrebbero gettato la spugna. Altri sarebbero sull'orlo dell'esaurimento nervoso. Altri ancora proseguono a lavorare col mal di pancia, per paura di esporsi e di perdere il loro impiego.*

***Il precedente più recente*** - *La vicenda ricorda, sotto certi aspetti, quanto verificatosi di recente all'interno di un importante colosso assicurativo. Con la responsabile vendite che, dopo diverse lamentele da parte dei dipendenti e vari articoli apparsi su Tio/20Minuti, è stata sollevata dall'incarico.*

***Nessuno si può opporre*** - *Stavolta, tuttavia, ci sono sfumature differenti. La sostanza, però, non cambia. Chi è al fronte soffre. E non può permettersi di aprire bocca. Il capo, quando qualcuno cerca di opporsi a determinati atteggiamenti, sarebbe spalleggiato dai suoi assistenti. L'uomo occuperebbe la sua posizione di potere da diversi anni.*

L'articolo si concludeva con l'osservazione che nelle ultime settimane il muro del silenzio si stava rompendo. Più di un dipendente si è rivolto all'OCST. Le testimonianze, a livello di contenuti, coinciderebbero.

Tra queste persone il caso della dipendente Bianca (nome cambiato) è eloquente e illustra molto bene, purtroppo, che le belle e rassicuranti parole espresse dal Governo in Parlamento, con la complicità delle forze politiche che lo sostengono, sono solo aria fritta. In molti uffici dell'amministrazione pubblica - tra cui lo IAS- vige l'arbitrio, la legge del più forte e il sostegno a priori e costi quel che costa dei capi e capetti.

La dipendente Bianca quattro anni fa venne assunta allo IAS, come molti altri, dopo uno stage di formazione URC. Di per sé è da salutare positivamente il fatto che l'amministrazione, ed in particolare IAS e Sezione della Circolazione, assumano personale disoccupato. Bisogna però chiedersi se questo non sia un elemento a partire dal quale possono poi svilupparsi, se non inquadrate adeguatamente, situazioni di molestie e discriminazione.

Occupata presso l'Ufficio prestazioni, che in questi ultimi dodici mesi è stato enormemente sotto pressione, in questi quattro anni Bianca ha sempre ricevuto delle ottime qualifiche annuali. Ha pure assunto funzioni di maggiore responsabilità.

Adirittura, durante il periodo COVID, diversi utenti l'hanno ringraziata per il suo lavoro, attraverso alcune mail inviate al direttore Sergio Montorfani o, addirittura, al ministro De Rosa.

**e-mail del 24 luglio 2020 del signor MA a De Rosa:** *Ciao Raffaele. Sono MA. Ti disturbo perché volevo fare i complimenti ai tuoi funzionari dello IAS e in particolare alla signora Bianca per lo zelo la grande disponibilità e la grande umanità in un caso che mi concerne. MA*

**e-mail del 27 luglio 2020 del signor LM a Montorfani:** *“Rivolgo a lei come responsabile il ringraziamento e tengo a mostrare a nome di tutto il gruppo (di indipendenti) una particolare gratitudine per la vostra dipendente signora Bianca, che durante questi mesi si è adoperata generosamente e con dedizione per rispondere alle varie richieste, a volte anche insistenti e ansiose. La signora si è inoltre impegnata con costanza a fornire regolarmente tutte le informazioni ed i formulari relativi all'IPG, che mi hanno permesso di aiutare gratuitamente tanti piccoli indipendenti. Cordiali saluti a nome mio e del gruppo indipendenti. LM.*

Fin dal suo arrivo presso lo IAS la signora Bianca nota ed è confrontata con situazioni e comportamenti da parte dei superiori intollerabili che, a nostro avviso, sconfinano nell'ambito penale.

Quanto riportato dal dossier inviato, in data 28 agosto 2020, dalla dipendente Bianca al Direttore del DSS Raffaele De Rosa è eloquente:

*Se non ho parlato prima esplicitamente ed espresso tutto quello che ho da dire oggi davanti a Direttore, CU, CS, CGr, assistente del personale ed eventuali colleghe, e che scrivo in questo momento, è perché avrei preferito sistemare la questione parlando, confrontandomi in maniera diretta per risolvere il tutto con il mio CS, che è al corrente di ogni cosa ma che non ha mai voluto affrontarmi da solo (con lui c'era sempre l'assistente del personale, che conduceva il discorso senza lasciare al CS la possibilità di esprimersi) e con la mia CGr, che mi ha negato la possibilità di fissare un colloquio per ben tre volte.*

*Ho iniziato la mia attività lavorativa presso l'istituto delle assicurazioni sociali, Ufficio delle prestazioni, Servizio rendite e indennità il 02.11.2016, prima come stage di formazione URC poi in seguito sono stata nominata dal Consiglio di Stato in data 01.01.2018. Ero molto orgogliosa quando ho ricevuto la lettera dal nostro Direttore, Sergio Montorfani.*

*L'impatto iniziale avuto il primo giorno lavorativo, entrando in ufficio, è stato positivo e l'ambiente mi è parso sereno. Il mio Capo servizio mi presentò le future colleghe, che erano tutte sorridenti; io ero abbastanza emozionata, ma molto motivata. In seguito, lo stesso giorno, il mio Capo servizio mi chiese se avessi portato tutto l'occorrente e io gli risposi che non sapevo cosa avrei dovuto portare di particolare. Mi chiese allora se avessi portato il casco. Il casco? quale casco? risposi io; lui mi spiegò che serviva a tutte le dipendenti (naturalmente, donne) che iniziavano il lavoro, per proteggersi la testa mentre dovevano andare sotto la sua scrivania (si trattava di una chiara allusione a favori sessuali o, forse, di una inopportuna frase sessista).*

*Passarono i giorni, avevo tante cose da imparare e la nuova materia mi piaceva molto; percepivo però un clima strano in quell'ufficio, c'era molta tensione e spesso mi sembrava che l'ufficio fosse diviso in due. Alle volte, alcune colleghe entravano in ufficio alla mattina già imbronciate, tristi, alle volte piangevano, nessuno parlava, non c'era nessuno scambio di opinioni e nessun confronto. Altre, invece, ridevano a squarciagola per motivi che io non capivo.*

*L'evento che mi ha fatto molto riflettere è avvenuto quando una collega, rimasta in ufficio con me, si è messa a piangere disperatamente, visibilmente affranta; stava male e ho dunque cercato di aiutarla, ho tentato di capire cosa fosse successo. Mi ha detto che il motivo del suo malessere era il clima teso in ufficio; mi ha raccontato che la mole di lavoro e il comportamento di certe colleghe non la lasciavano riposare neanche di notte, e pensava si stesse ammalando gravemente.*

*Non sapendo cosa fosse successo in passato, le ho chiesto semplicemente se potessi aiutarla a svolgere il lavoro che aveva in sospeso, per alleggerirla del peso che le impediva di essere serena, siccome io avevo portato a termine i miei compiti della giornata. A mia sorpresa, mi ha chiaramente detto che in quell'ufficio non ci si poteva aiutare, altrimenti sarebbe stata colpevolizzata di non essere in grado di evadere il lavoro assegnatole. Mi ha inoltre consigliato di non lamentarmi mai di niente, nemmeno se avessi visto qualche cosa che non funzionava, e di mai controbattere o contraddire chi comanda, di non prendere mai nessuna iniziativa, di correre sempre avanti e indietro per dimostrare di essere sempre attiva e velocissima, altrimenti si sarebbero vendicati.*

*Così feci per circa tre anni, poiché il mio obiettivo era quello di imparare il lavoro nel miglior modo possibile. Sebbene l'istruzione in ufficio fosse abbastanza lacunosa, e il tempo per approfondire le varie direttive, leggi o altro non era sufficiente, ho avuto la possibilità di accedere a tutti i corsi all'interno dell'IAS, anche se, naturalmente, la pratica era comunque tutt'altra cosa. Malgrado ciò, non ho mai avuto note negative e gli obiettivi concordati con il Capo servizio sono sempre stati raggiunti. Comunque, ho sempre voluto tentare di capire meglio le dinamiche dell'ufficio, per evitare di incappare in errori fatali; così tenevo le orecchie ben aperte, barcamenandomi sia da una parte che dall'altra, cercando di mantenere un'etica professionale e personale corretta.*

*Risultato: capii che tutti i malumori erano dovuti a diversi fatti accaduti e comportamenti perpetrati da tempo.*

*Il dato di fatto è che la maggior parte delle colleghe e colleghi interni ed esterni all'ufficio non parlava bene del Capo servizio. In poche parole, capii che all'interno del Servizio esisteva (ed esiste tutt'ora) una sorta di gerarchia atta all'abuso di potere.*

*Pare che il Capo servizio, fondamentalmente, non conosca esattamente il lavoro delle sue impiegate, pertanto le sue "assistenti", Capo Gruppo e addette di prima, si possono permettere di comportarsi con lui come più piace loro, riferendo cattiverie da perpetrare o note favorevoli se sottostiamo alle loro esigenze. Il Capo servizio non approfondisce, si fida ciecamente ed esegue gli ordini impartitigli da queste persone.*

*Mi sono dunque permessa di suggerire che sarebbe stato meglio affrontare il discorso con il diretto interessato, ma le risposte sono state: "meglio fare finta di niente, ridere alle sue battute, perché uno come lui è meglio non averlo contro!"*

*Tuttavia, le frasi fuori luogo e sessiste del Capo servizio sono continuate nel tempo, e continuano tutt'ora; spesso, quando gli squilla il cellulare e si trova nel nostro ufficio, è abitudine che ad alta voce dica: "scusate, devo assentarmi perché le mie porcellone mi chiamano".*

*Inoltre, un episodio che mi ha fatto di nuovo riflettere è stato in merito alla questione dell'incarico momentaneo in Svizzera interna. Una collega si era messa a disposizione e sarebbe stata molto contenta di potersi assumere la responsabilità di questo lavoro temporaneo, mentre l'altra, per motivi personali, aveva espresso chiaramente che non avrebbe mai accettato quell'incarico. Inutile dire che è stata scelta e obbligata ad accettare l'incarico proprio la collega che aveva espresso il suo dissenso al Capo servizio. Per doversi astenere dall'eseguire l'ordine ha dovuto giustificarsi davanti al Direttore, cercando supporto dall'assistente del personale, ecc. L'ho vista stare molto male e mi dispiaceva restare impassibile davanti a tanta sofferenza. Da quell'episodio, la collega in questione è stata additata come persona con visibili problemi psicologici, probabilmente per cause esterne al lavoro; inoltre è stata spesso colpevolizzata di stare sempre sui social e al telefonino invece di lavorare.*

*Trascorsi circa tre anni, abbiamo cambiato ufficio.*

*Ero molto orgogliosa, e lo sono tutt'ora, del fatto che l'Istituto delle Assicurazioni Sociali dia la possibilità alle donne con figli di poter lavorare a percentuali minori ma, nel nostro ufficio, questa possibilità non è molto bene organizzata. Una collega lavorava al 50%, compresa la Capo gruppo, una al 40%, una all'80%, mentre io ero l'unica a lavorare al 100% insieme ad un'altra collega che, tuttavia, era spesso impegnata nell'ufficio del Capo servizio. Infatti, diversi pomeriggi della settimana rimanevo sola in ufficio, specialmente quando c'erano assenze per malattia, vacanze e altro, e la mole di lavoro da svolgere era molta. Rispondevo a tutti i telefoni riguardanti le diverse prestazioni (IPG militare, AI, Maternità, Adozione, ecc.), scendevo alla*

reception per gli sportelli, registravo IPG militare con pagamenti giornalieri, eseguivo calcolazioni di maternità e istruttorie con relativi pagamenti, mi occupavo della posta, ecc..

Adirittura, ho saputo che un pomeriggio il servizio è rimasto scoperto, essendo io assente per vacanza.

Il lato positivo era che, con il tempo, avevo potuto conoscere maggiormente le mie colleghe e capire meglio le problematiche che le accomunavano. Per questo motivo, abbiamo deciso di creare una chat per scambiarsi le informazioni inerenti il lavoro, dal momento che non volevamo essere riprese per eventuali chiacchiere o altro.

Vista la situazione anomala, mi sono permessa di parlare con il Capo servizio dicendo che, a parer mio, nel nostro ufficio mancava una persona in più; non l'avessi mai fatto! Da quel momento sono diventata la dipendente che non aveva voglia di lavorare, che non era in grado di svolgere il suo lavoro, addirittura è stata stilata una statistica accusandomi del fatto che le mie colleghe svolgessero il lavoro al posto mio.

Inoltre, in un momento di grande stress lavorativo, ci sono state sottoposte delle interminabili tabelle Excel che, ci era stato detto, sarebbero servite al Direttore per giustificare la necessità da me sollevata di avere un/a dipendente in più. Dovevamo compilare giornalmente queste tabelle, segnando tutti i lavori che svolgevamo durante la giornata. Ma solo alcune di noi sapevano che, in realtà, quelle tabelle servivano per calcolare il tempo di esecuzione, in minuti e secondi, dei compiti a noi assegnati. Inutile dire che le "prescelte" sono risultate le più veloci, competenti e professionali mentre le altre, io compresa, sono state giudicate troppo lente e, quindi, secondo il Capo servizio c'era un problema in corso che ci riguardava.

La stessa sorte è capitata alla mia collega che più a lungo ha resistito e sopportato varie e molteplici situazioni difficili. Dopo 25 anni di servizio ed esperienza maturata, ha deciso anche lei di denunciare ai superiori il mal funzionamento del Servizio. Risultato: si è ritrovata con sua grande sorpresa a un colloquio riguardante gli obiettivi lavorativi e ad essere obbligata a firmare un trasferimento da lei non voluto, e tutt'ora mai accettato, che gli ha causato delle pene interiori e forte rincrescimento e sfiducia, sia per il modo in cui si è svolto il fatto sia per la consapevolezza che io mi sarei trasferita molto volentieri al suo posto. Tuttavia, per convincerla le è stato detto che solo la dipendente più brava aveva la possibilità di accedere a quel posto, e che nessuno al di fuori di lei era in grado di adempiere al nuovo incarico, mentre in precedenza era stata additata come persona con un pessimo carattere, irruento e che sbagliava sempre.

Alla notizia che da lì a poco sarebbe arrivata una nuova Capo gruppo, le mie colleghe ed io eravamo sollevate dal fatto che forse le dinamiche d'ufficio sarebbero cambiate e sicuramente migliorate.

Quando la nuova Capo gruppo è arrivata in ufficio per la prima volta, io personalmente non la conoscevo e non l'avevo mai vista; mi sono presentata, le ho fatto gli auguri per il suo incarico e confezionato un biglietto di auguri ma lei, con tono severo, mi ha riferito che non avrebbe voluto fare la Capo gruppo e che era stata obbligata. Questa sua affermazione mi è stata confermata in seguito da un'altra collega.

Da quel giorno è iniziato il mio calvario; la Capo gruppo era sempre imbronciata e immusonita, l'ambiente lavorativo era di nuovo peggiorato, inoltre avevo captato da subito il suo astio e si percepiva chiaramente che era prevenuta nei miei confronti. Mi sentivo sempre giudicata, i suoi occhi scrutavano sempre la mia scrivania, mi sentivo con "il fiato sul collo". In più, mi escludeva da discussioni e informazioni lavorative, e lo fa tutt'ora. Finché un giorno nel nostro ufficio iniziò a lavorare una persona per un programma occupazionale. Di conseguenza, nei pomeriggi in cui le mie colleghe erano assenti e anche la Capo gruppo mancava mi sono ritrovata con questa persona che, però, non era stata formata da nessuno in merito al lavoro che avrebbe dovuto svolgere.

Nelle mie pause mattutine, durante il pranzo e nelle pause pomeridiane ho cercato di insegnargli dei piccoli lavori che sarebbero serviti a tenerlo occupato e a dare una mano in ufficio. Era molto contento di sentirsi utile e mi ha ringraziata.

*L'avvenimento principale che mi ha fatto capire fino a che punto le cose non funzionassero come avrebbero dovuto e che, dunque, mi ha fatto meditare di cambiare Servizio (perché, a lungo andare, ti inducono a fare questa scelta) è il seguente:*

*Ero sola da diversi giorni in ufficio; una collega era in infortunio, l'altra in malattia e l'altra in vacanza. Giustamente, avrei dovuto eseguire le sostituzioni di tutte; ho dunque cercato di evadere tutto il lavoro accumulato, lavorando anche undici ore al giorno, ma purtroppo non sono riuscita a terminare proprio tutto.*

*Quando la Capo gruppo è arrivata in ufficio, mi ha chiamata davanti al Capo servizio senza nessun preavviso e senza chiedermi giustificazioni, accusandomi di non avere svolto il lavoro come avrei dovuto. Inoltre, quando mi sono giustificata dicendo che mi sarei fermata anche oltre le ore lavorative a terminare quello che era rimasto in sospeso e che, oltre ai miei compiti, avevo anche insegnato dei piccoli lavori al nuovo arrivato, mi è stato risposto dalla Capo gruppo, letteralmente: "Chi cazzo ti ha chiesto di farlo!" Il Capo servizio non ha pronunciato neanche una parola in merito.*

*Devo dire che mi sono lasciata prendere dallo sconforto, sono stata molto male, a tal punto che mi è salita la febbre e ho dovuto assentarmi alcuni giorni. Al mio rientro ho trovato sulla mia scrivania tutti i questionari IPG arrivati nei giorni di mia assenza e che, nel frattempo, non erano stati evasi. Possibile che nessuno avesse pensato ai militi che, giustamente, aspettavano l'indennizzo dei propri periodi di servizio e avevano invece pensato solo ad attuare una ripicca nei miei confronti?*

*Nel frattempo, è iniziato il periodo Covid. Il nuovo collega si è trasferito nell'ufficio della Capo gruppo ed è diventato la sua persona di fiducia: ha ottenuto l'accesso a tutte le informazioni, è sempre aggiornato sulle date dei pagamenti, ha inoltre accesso come unico collaboratore a supporti creati dal Capo servizio per accelerare i calcoli dei totali IPG che servono per il pagamento, ha una formazione personalizzata (e di questo sono contenta per lui), corre avanti e indietro instancabilmente, prepara il caffè con la pallina di gelato se la Capo gruppo gradisce, le porta le merende e le colazioni, sotto la pioggia scrosciante o sotto il sole torrido si reca a comperarle il pranzo in città per soddisfare ogni sua esigenza e pare si rechi pure all'asilo nido dal figlio.*

*In seguito, ha iniziato a lavorare nell'ufficio un nuovo collega che, purtroppo, dopo alcune settimane è dovuto rimanere a casa in malattia.*

*Dopo pochi giorni dalla sua assenza, mi sono comparsi dei sintomi leggeri compatibili al Coronavirus; ho avvisato immediatamente il Capo servizio e mi sono assentata per 10 giorni, come da consiglio medico.*

*Solo in seguito, dopo molto tempo, io e le mie colleghe siamo venute a sapere dal nuovo collega in persona che ha sempre lavorato a nostro stretto contatto, che la sua assenza era dovuta al risultato positivo al test per il Covid 19; nessuno però ci aveva avvisate, non proteggendo così la nostra salute e quella dei nostri famigliari. Così facendo, il datore di lavoro ha violato la legge sul lavoro (art. 6 Legge del lavoro).*

*Nel frattempo, continuava il lavoro estenuante dovuto alle registrazioni Covid e ai repentini cambiamenti di direttive da Berna per indennizzare gli affiliati indipendenti. Tant'è vero che mi sono messa a disposizione, di mia spontanea volontà (cosa che avevo già fatto in precedenza per altre emergenze) per lavorare il 1° maggio - giorno festivo - per velocizzare le registrazioni Corona, lavorando tutto il giorno.*

*Mio malgrado, di seguito ho dovuto iniziare un periodo di quarantena a causa di un contatto con una persona risultata positiva al test Covid. Ho dunque lavorato da casa, occupandomi di telefoni, registrazioni Covid e ricalcoli (poiché, non avendo tenuto presente il consiglio di "mai dire nulla anche se vedi le cose che non funzionano", avevo fatto notare precedentemente che eravamo in arretrato dal 2015 con i ricalcoli e, come conseguenza, tutto questo lavoro è ricaduto su di me).*

*Inoltre, una persona che stimo molto, che non ha a che fare con il nostro Servizio e che non avrebbe mai avuto motivo di mentirmi, mi ha informata che la mia Capo gruppo aveva*

*deliberatamente espresso, in modo anche volgare, il suo non apprezzamento nei miei confronti.*

*Ho deciso comunque di verificare quanto riportato, maturando la consapevolezza che era venuto il momento di parlare e chiarirmi con la Capo gruppo; le ho scritto dunque un messaggio informale chiedendo il permesso di parlare con lei, ma la risposta è stata negativa.*

*Nel frattempo, quando sono ritornata a lavorare a diretto contatto con le colleghe, dall'ufficio della Capo gruppo non arrivavano le informazioni necessarie allo svolgimento dei nostri compiti; cercavamo in continuazione di consultarci tra colleghe per sapere quando ci sarebbero stati i pagamenti, poiché non sempre ricevevamo risposte esaustive o corrette, inoltre ci servivano informazioni inerenti le nuove disposizioni, formulari e quant'altro.*

*Gli utenti si aspettavano da noi informazioni corrette, ma per i "capi" i nostri assicurati risultavano sempre come dei "rompi scatole, noiosi, ecc...", tant'è vero che alcuni di loro hanno atteso delle risposte per mesi e mesi (vedi inoltre anche le recensioni su Google).*

*Naturalmente, con questo metodo lavorativo è molto facile sbagliare.*

*La collega che abbiamo sempre sostenuto e incoraggiato, e anche difeso quando veniva definita "psicolabile" (vedi l'episodio dell'incarico momentaneo in Svizzera interna), per paura della situazione venutasi a creare, e per il terrore di essere trattata come la sottoscritta, ha deciso di lasciare la nostra chat schierandosi con i dovuti "accorgimenti" dalla parte del Capo servizio (malgrado la poca stima sempre espressa nei suoi confronti, visto anche l'episodio precedentemente capitatogli) e della Capo gruppo. Comportandosi come richiedono le circostanze (vedi gerarchia di sottomissione), in poco tempo è diventata la più meritevole dell'ufficio e ora può accedere a colazioni, pranzi e merende a porte chiuse nell'ufficio della Capo gruppo (eventi ai quali, prima, non ha mai potuto partecipare e, anzi, ha sempre criticato).*

*Dunque, dobbiamo tutti sottometterci ai nostri superiori e comportarci come loro ci impongono per essere apprezzati o comunque considerati in un ambiente lavorativo?! Non credo che le cose dovrebbero funzionare in questo modo.*

*Una sera, ho chiesto al nuovo collaboratore e persona di fiducia della Capo gruppo se sapesse a che ora il pagamento IPG militare venisse effettuato e mi ha risposto che la Capo gruppo aveva deciso di non effettuarlo. Allora ho preparato tutti i documenti necessari per il giorno seguente, prima di lasciare l'ufficio in prossimità delle mie vacanze, e mi sono recata a salutare la Capo gruppo; con grande sorpresa da parte mia, mi ha assalita in modo molto brusco dicendo che a causa mia si trovava ancora in ufficio alle 16:30 perché il pagamento non era potuto partire correttamente per colpa di un mio sbaglio, ed era pure colpa mia se il suo povero collaboratore aveva dovuto cercare l'errore da me commesso perdendo tantissimo tempo. La mia "colpa", invece, era solo quella di aver ricevuto delle informazioni diverse e non corrette.*

*Ho provato per la seconda volta a chiedere alla Capo gruppo di parlare della situazione o, per lo meno, di fissare un colloquio se in quel momento non era disponibile, ma la risposta è stata: "anche no!" (29.05.2020 ore 16:40).*

*Al ritorno dalle mie vacanze si sono susseguiti altri episodi volti a denigrarmi e a togliermi credibilità sul posto di lavoro.*

*Ho scritto diverse e-mail al Capo servizio (che, tuttavia, mi ha detto di non rispondere mai per certe questioni) e alla Capo gruppo chiedendo il permesso di fissare alcune date di probabili vacanze; nessuno mi ha risposto, al contrario delle mie colleghe. Tuttavia una risposta mi sembrava necessaria poiché, in precedenza, era prassi avere il consenso di tutti i colleghi per garantire la copertura del servizio e informare delle assenze e anch'io in precedenza avevo sempre ricevuto la risposta richiesta.*

*Neanche delle e-mail di congratulazioni da parte di utenti che si complimentavano del nostro operato hanno avuto un effetto positivo su queste persone. Anzi, il contenuto di queste e-mail è stato completamente ignorato, visto che non erano loro i diretti protagonisti, e si sono inoltre permessi di dire: "strano che arrivino proprio adesso questi complimenti a questa o a quella persona", vedendo sempre del marcio ovunque.*

*Proprio in merito a questo argomento, prima di ricevere una e-mail inviata al nostro Direttore, che ci ha poi inoltrato, con i complimenti al team IPG e l'apprezzamento in particolare al lavoro da me svolto da un utente iscritto a Facebook, che rappresenta oltre 3000 indipendenti affiliati alla nostra Cassa Cantonale, avevo messo al corrente la Capo gruppo del fatto che sarebbe stata necessaria una presa di posizione su questo social. Infatti, ero stata informata da una mia amica che le informazioni che scrivevano inerenti alle indennità Covid non erano corrette e, inevitabilmente, gli interessati intasavano le nostre linee telefoniche e la posta elettronica chiedendo chiarimenti in merito. La Capo gruppo non ha esitato a dirmi: "Sono cazzi loro!" Così ho preso l'iniziativa, mi sono messa in comunicazione telefonica con la persona in questione fornendogli le giuste informazioni e inviando i questionari corretti.*

*Io, come unica collaboratrice, vengo incaricata di presiedere tutto il turno telefonico, ovvero cinque ore al giorno; non vi è dunque una gestione a turni, come hanno la possibilità di fare tutti gli altri dipendenti, con gli stessi compiti da eseguire giornalmente. Ricevo inoltre ulteriori incarichi non indicati nel programma settimanale, risultando così incompetente e atta a non svolgere tutti i lavori assegnatimi con continue richieste di solleciti, guarda caso sempre nel momento in cui lascio l'ufficio alla sera, tramite mail che alle volte riesco a leggere solo la mattina seguente (visto l'orario d'invio) e, quindi, secondo loro in ritardo. Risulto così lenta e sembra che non svolga le mansioni che mi vengono assegnate.*

*In seguito, decido di annunciare al Capo servizio che sto meditando di cambiare Servizio, motivando questa scelta con il fatto che per me il lavoro è molto importante, e che tutte le mie relazioni importanti, comprese quelle lavorative, sono basate sulla fiducia reciproca, un sentimento assente nel mio attuale ambiente di lavoro.*

*Da quel momento sono stata sollecitata diverse volte dal Capo servizio a confermare per iscritto la mia decisione.*

*Ho in seguito capito, parlando con altri dipendenti che l'illusione di cambiare Servizio e di migliorare conseguentemente la situazione non corrisponde alla realtà, poiché anche nel nuovo servizio le angherie continuerebbero, su indicazioni degli ex capi che vogliono così dimostrare che il problema sei tu e non loro.*

*Continuando, ci hanno comunicato, giustamente visto il periodo di sollecito telefonico, che tutte le linee dovevano essere aperte ma, purtroppo quasi mai risulta così; tant'è vero che, per essermi assentata pochi minuti per un bisogno fisiologico, e nonostante avessi avvisato il Capo servizio che nessuno era on-line, sono stata ripresa e l'accaduto è stato messo a verbale, oltretutto con testimonianze estorte o comunque che non corrispondevano a verità.*

*Non da ultimo, racconto un altro fatto recente per rendere l'idea di quanto questi comportamenti sistematici e prolungati nel tempo e lesivi alla personalità del lavoratore possano influire sulla qualità del lavoro stesso:*

*L'ultimo collaboratore assunto nel nostro ufficio, pur essendo una bravissima persona, educata, gentile e che io personalmente apprezzo molto, ma che al momento non è ancora stato formato per tutte le mansioni che competono il nostro Ufficio, è stato designato a formare delle collaboratrici di supporto che si occupano di preparare gli incarti che io stessa elaboro. Sarebbe stato molto più produttivo che io spiegassi loro quello che veramente serve per velocizzare lo svolgimento di detto lavoro; invece sono stata completamente ignorata e così, ogni qualvolta ricevo gli incarti, devo ricontrollare tutti i dettagli e gli elementi utili. Giustamente queste collaboratrici ausiliarie, seppur molto brave, non sanno cosa è veramente importante per evadere le pratiche, e la stessa cosa vale per il nuovo collaboratore, visto che non si è mai occupato momentaneamente di evadere dette pratiche.*

*Confermo il fatto che l'assistente del personale è al corrente della situazione, perché ognuna di noi si è recata nel suo ufficio a denunciare, informare, piangere o cercare conforto, Capo gruppo compresa.*

*Da oltre un mese mi reco in ufficio con un impacco di ghiaccio sulla spalla per dei tendini infiammati a seguito di un intervento; oggi, dopo un preavviso di diversi giorni via e-mail scritta a tutti i colleghi, Capo servizio e Capo gruppo (dai quali, naturalmente, non ho ricevuto risposta), ho dovuto recarmi dal medico alle 07:30. Il medico curante, vista la diagnosi, mi ha*

*consegnato un certificato medico che, appena uscita dallo studio, ho provveduto ad inviare via e-mail al Capo servizio e alla Capo gruppo; anche in questo caso nessuno ha risposto se non dopo il mio sollecito di richiesta di avvenuta ricezione della comunicazione nel pomeriggio.*

*Inoltre, vorrei comunicare che il Capo servizio e la Capo gruppo, non rispondo mai alle e-mail nei termini necessari; alle volte passano anche diversi giorni prima di ricevere una risposta, pertanto ho il forte dubbio che sia l'assistente del personale a scrivergli i testi visto i contenuti espressi sempre nello stesso stile. Anche le registrazioni dei colloqui, che servirebbero all'assistente del personale per prendere appunti, non vengono cancellati come invece promesso, ma adoperati per altri scopi (vedi anche colloquio con Capo ufficio, in cui l'assistente del personale non ha esitato a dire: "guarda che se vuoi faccio sentire cosa hai detto nella registrazione", avvenuta almeno un mese prima).*

*Per concludere, purtroppo mi vedo costretta a riportare un ultimo episodio che mi hanno fatto perdere anche la fiducia riposta nel nostro Direttore.*

*Il 12 agosto 2020 mi reco al Centromedico nello studio del mio medico curante e, dopo il consulto e messa al corrente del risultato della sonografia effettuata alcuni giorni prima, mi mostra la mail che il nostro Direttore Sergio Montorfani ha scritto all'indirizzo di posta elettronica privata del mio medico, colpevolizzandomi palesemente di avere contraffatto dei certificati medici, addirittura specificando gli articoli di legge che avrei infranto. Questa sua accusa diffamatoria, naturalmente, non corrisponde a verità, come affermato anche dal mio medico curante.*

*Lo scorso giovedì 20 agosto 2020 alle 10:30 ho un incontro con il Direttore, Capo ufficio, Capo servizio, Capo gruppo, Assistente del personale e una collega.*

*Prima di iniziare il colloquio chiedo gentilmente al Capo servizio e alla Capo gruppo se sia possibile ricevere una risposta alla e-mail che ho inviato loro e che hanno letto all'inizio della mattinata. Hanno iniziato a passarsi la responsabilità l'uno con l'altra, dicendo: "non è compito mio rispondere" (Capo servizio), mentre l'altra (Capo gruppo) "non capisco perché avrei dovuto essere io a rispondere", e via di seguito. Sta di fatto che è subentrata la Capo ufficio dicendo che questa cosa non riguarda il colloquio, quando, a dirla tutta, era un elemento in più collegabile al "memoriale" in cui ho scritto che non si riceve mai risposta alle domande necessarie per il presidio d'ufficio.*

*Dopo una serie di direttive sul comportamento da seguire durante la riunione da parte della Capo ufficio, e l'annuncio che il colloquio chiarificatore è stato richiesto dalla Capo ufficio perché, a detta sua, ci tiene tantissimo che le cose all'interno del suo servizio funzionino, ci è stato sottolineato che tutto quello che sarebbe stato detto in quella sede non doveva essere assolutamente divulgato. Mi è stata poi espressa la volontà, da parte della responsabile del personale, di registrare il colloquio; non ho tuttavia acconsentito a questa condizione, essendo a conoscenza del modo scorretto e subdolo di utilizzare poi queste registrazioni (vedi memoriale).*

*In seguito, mi hanno chiesto di esporre la mia motivazione. Sono arrivata subito al dunque dichiarando quanto segue:*

*Vorrei comunicarvi che sto subendo mobbing da parte della Capo gruppo, appoggiata dal Capo servizio. Mi metto comunque in discussione e vi chiedo per cortesia di rispondere ad alcune domande sulle quali tengo ad avere dei chiarimenti poiché, nonostante nessuno mi abbia mai rivolto queste critiche personalmente e mi sono state, dunque, soltanto riportate, riguardano dei miei comportamenti che vorrei verificare con voi, anche per poter istaurare un clima sereno e costruttivo al fine di poter ricominciare a lavorare in modo positivo dopo questa discussione. Le domande che ho posto sono le seguenti:*

*Ho avuto degli atteggiamenti sbagliati? Scorretti? Ho fatto la saccente? Sono stata maleducata o aggressiva nei confronti dei presenti o di altri colleghi? Non ho adempiuto ai miei compiti?*

*Non ho ricevuto nessuna risposta in merito.*

*Tranne la Capo gruppo che ha espresso una motivazione a me apparsa veramente banale, dicendo che non avrebbe ancora digerito il modo in cui gli avevo consegnato il biglietto di congratulazioni da me confezionato in accordo con le colleghe, al momento della sua nomina.*

*Altra domanda da me formulata ai presenti:*

*Sono stata disonesta? Ho infranto la legge?*

*Questa domanda ho dovuto riformularla ben quattro volte e, ciononostante, la Capo ufficio avv. Anna Trisconi Rossetti dopo le mie molteplici insistenze, mi ha risposto dicendo di non voler rispondere a questa domanda perché le sembrava che ci fosse "qualche cosa di losco dietro". Mentre il direttore, anch'esso dopo il mio quarto sollecito, ha risposto: "per quanto mi riguarda non hai infranto la legge".*

*Ho chiesto, inoltre, la motivazione per la quale sono stati travisati i complimenti giunti alla direzione sul Servizio IPG, e in particolare sul mio operato: il direttore aveva infatti riferito a un sindacalista dell'OCST, in occasione di un colloquio avvenuto in data 05.08.2020 presso l'ufficio di Sergio Montorfani al quarto piano dell'Istituto delle Assicurazioni Sociali, che trovava strano che proprio ora giungessero delle recensioni positive sul lavoro da me svolto.*

*La risposta del direttore è stata: "io non conosco quel sindacalista, di che sindacalista parli? XY? Non ho mai parlato con lui e non so chi sia. Forse un mio vecchio collega OCST. Ma non ricordo". Si è poi contraddetto, dicendo che avrebbe preso contatto con lui per chiarire questa questione, Mi è tuttavia parso strano che abbia espresso la volontà di prendere contatto con una persona che non conosce e che non ha mai visto.*

*Ho inoltre posto altre domande alla Capo gruppo riguardanti delle affermazioni da lei pronunciate non solo me le ha confermate lei stessa, ma anche la mia collega presente che purtroppo, durante il colloquio è stata molto male, piangendo a tal punto che si è dovuta assentare per alcuni minuti, uscendo dalla sala riunioni, per potersi riprendere.*

*Al che tutti i presenti, tranne la mia collega, hanno cominciato ad insinuare che non avevo nessun argomento per giustificare il mobbing che, secondo quanto da me riferito, sto subendo. Ho invece riferito a chiare lettere che di motivazioni ne avevo eccome; ben otto pagine scritte, nero su bianco, che avrei esposto di seguito,*

*Tuttavia mi volevano obbligare (Direttore e Capo ufficio) a consegnare il mio "memoriale" all'assistente del personale prima di leggere o raccontare ai presenti quanto scritto, motivando il fatto con la scusa che la "povera" assistente del personale non avrebbe potuto stare al passo con la stesura del verbale, viste tutte le cose che io avevo da dire. Ho tentato ugualmente di leggerlo o, quantomeno, di raccontarlo ma mi hanno intimato più volte (Direttore e Capo ufficio) di non leggerlo perché non consegnato a chi di dovere.*

*Visto che il colloquio stava prendendo una piega che non mi piaceva ho comunicato che, come previsto dalla Lord, mi sarei riaggiornata, se avessero voluto, ma in presenza di un legale.*

*Il direttore ha confermato che la decisione da me presa sarebbe stata la soluzione ideale in quel momento.*

*Ho salutato e ringraziato e sono ritornata al secondo piano nel mio ufficio.*

*Dopo qualche momento, non vedendo ritornare in ufficio la mia collega presente alla riunione, mi sono preoccupata avendola vista stare così male per avere rivissuto in quella occasione degli spiacevoli episodi lavorativi vissuti in passato.*

*In effetti, quando sono andata a cercarla mi ha comunicato che il Direttore e la Capo ufficio, con il Capo servizio e la Capo gruppo, l'hanno trattenuta nella sala dove si è svolta la riunione, chiedendo informazioni personali su di me; non ho neanche chiesto quali fossero state le domande che le hanno sottoposto perché non volevo farla soffrire ulteriormente. L'unica cosa che mi ha riferito è stata che tutto quello che avrebbe detto al direttore in quel momento, non sarebbe stato messo a verbale.*

*21 agosto 2020 Guarda caso, questa mattina alle 08:30, la collega che ieri era presente al colloquio è stata invitata a presentarsi nell'ufficio della Capo Ufficio avv. Anna Trisconi Rossetti per fissare una data per un colloquio.*

*La collega, si presenta nell'ufficio della Capo ufficio e si rende conto che il colloquio era già stato organizzato. La mia collega mi riferisce che un colloquio così amichevole, gentile e solidale con Anna Trisconi, in venticinque anni di carriera lavorativa, non aveva mai avuto l'opportunità di effettuarlo; anzi con lei è sempre stata molto sgarbata, senza tatto e per niente solidale, anche in occasione di un ricovero all'ospedale del figlio minore.*

*Il colloquio è stato giustificato con il fatto che il direttore e la Capo ufficio hanno valutato e visto la sofferenza manifestata il giorno prima dalla mia collega, in occasione della riunione, ed hanno quindi pensato di revocare il trasferimento (che in precedenza le avevano imposto di firmare) in modo che non soffra più.*

*La mia collega, con grande coraggio, ha rifiutato la proposta offertale, ringraziando del gentil pensiero, ma motivando il suo dissenso con il fatto che con un Capo servizio del genere, del quale non ha più né stima né fiducia, sia per l'incompetenza sia per il linguaggio volgare e sessista da lui utilizzato, non vuole più avere a che fare. Inoltre, avendo assistito al colloquio del giorno precedente che mi riguardava, ha aggiunto di essere ben felice del trasferimento.*

*La signora Trisconi l'ha messa in guardia, dicendole che nel nuovo servizio avrà a che fare con un Capo ancora peggio dell'attuale Capo servizio.*

*La Capo ufficio ha concluso dicendo che, malgrado il Capo servizio sia già stato ripreso tante volte per il suo comportamento e il linguaggio inappropriato, in fondo è un tipo simpatico.*

Chiunque legga quanto scritto dalla dipendente Bianca al Ministro De Rosa non può che rimanere colpito dal contenuto. È evidente che siamo confrontati con un grido d'allarme che ogni datore di lavoro è tenuto, per legge ma, prima ancora, partendo dal semplice buon senso, a prendere sul serio e a intraprendere i passi formali dovuti in base alla legislazione federale alle direttive dell'amministrazione cantonale così come i buoni propositi contenuti nel messaggio sul diritto alla segnalazione e denuncia che abbiamo citato.

Il ministro Raffaele De Rosa invece ha proceduto diversamente.

Il 15 ottobre 2020, ossia oltre un mese e mezzo dopo essere venuto a conoscenza di questa grave situazione, affida ad una delle persone coinvolte, ossia il direttore dello IAS Sergio Montorfani di "condurre i necessari accertamenti affinché sia fatta al più presto chiarezza su eventuali colpe o responsabilità."

Quale primo passo il direttore dello IAS Sergio Montorfani comunica, il 18 novembre 2020, al termine di un periodo d'inabilità alla dipendente Bianca che:

*"In considerazione della procedura in corso a seguito della sua segnalazione al Direttore del DSS Raffaele De Rosa e preso atto che siamo tuttora in attesa di una risposta da parte del suo avvocato al nostro scritto del 21 ottobre 2020, un suo rientro in servizio con presenza in sede è inopportuno.*

*La invitiamo quindi a restare a disposizione per un'attività in telelavoro, da eseguire al suo domicilio, nella misura prevista dal certificato medico.*

*Prima possibile, i suoi capi la contatteranno per definire le attività che sarà chiamata a svolgere e gli altri necessari dettagli.*

*Voglia cortesemente confermarci via mail entro stasera di aver preso atto di quanto sopra."*

Tale comunicazione giunge però alla dipendente Bianca solo dopo che la stessa, il 19 novembre 2020, di buon mattino, si reca al lavoro.

Nei corridoi del suo ufficio viene bloccata dal Capo servizio che la invita a voler aspettare sul pianerottolo. La signora Bianca entra nel suo ufficio e con grande sorpresa vede che la sua scrivania è occupata da una nuova dipendente mai vista prima allo IAS.

Chiamata dal Capo servizio arriva la Capo ufficio Anna Trisconi la quale comunica alla dipendente Bianca che, per ordine del direttore Sergio Montorfani, dovrà lavorare da casa e che la sua presenza in ufficio non era opportuna. Alla dipendente Bianca viene negata la possibilità

di recarsi nel suo ufficio per prendere il necessario per il telelavoro, i suoi appunti, classeur e computer portatile. Non hanno ancora deciso sul da farsi e gli faranno sapere. Il Ministro Raffaele De Rosa, sollecitato dal legale della dipendente Bianca, in una mail del 24 dicembre 2020 conferma d'essere costantemente informato sulla vertenza:

*“Sono stato costantemente informato dal direttore Montorfani sulle risultanze degli accertamenti preliminari da lui condotti assieme all'avv. Trisconi Rosetti, capo dell'Ufficio prestazioni.... Il direttore Montorfani ha svolto gli accertamenti beneficiando della consulenza del capo della Sezione delle risorse umane, sig. Raniero Devaux, che ne ha certificato la correttezza sia in termini di contenuto che di rispetto della procedura.*

*Alla luce di quanto ho potuto osservare, non ritengo necessario ulteriori approfondimenti, né intendo accogliere la richiesta di trasferimento della signora Bianca.*

*Per quanto riguarda la sua richiesta di visionare i verbali, non essendo stata aperta alcuna procedura disciplinare nei confronti della sua assistita, non può esserle dato l'accesso agli atti.”*

Al peggio non vi è limite e lo scorso 20 gennaio 2021 il Consiglio di Stato comunica alla dipendente Bianca che:

*“Ritenuto come in alcuno dei colloqui più sopra citata la signora Bianca abbia mai sostanziato con elementi oggettivi, prove e/o testimonianze le gravi accuse che successivamente ha formulato nei confronti di tutti i superiori gerarchici e dell'assistente del personale nel suo documento del 28 agosto 2020 da lei consegnato brevi manu in tale data alla Direzione del Dipartimento della sanità e della socialità; visto che dal citato documento del 28 agosto 2020 si evincono le seguenti accuse da parte della signora Bianca nei confronti*

*della capogruppo: mobbing, favoritismi, abuso di potere;*

*del caposervizio: mobbing, molestie sessuali, favoritismi, abuso di potere e diffamazione;*

*della capo ufficio Anna Trisconi Rossetti: violazione della legge sul lavoro;*

*del Direttore Sergio Montorfani: non degno di fiducia, abuso di potere, di mentire, di aver proferito accuse mendaci, ricatti e minacce;*

*dell'Assistente del personale: di mentire e di essere scorretta;*

*ritenuto che:*

*com'è noto, dottrina e giurisprudenza ammettono che lo scioglimento del rapporto di impiego per giustificati motivi può essere pronunciato qualora il dipendente non fosse più in grado di assolvere il proprio compito o si instaurasse una situazione incompatibile con il buon funzionamento del servizio, suscettibile di pregiudicare il compiuto soddisfacimento dell'interesse pubblico da parte dell'amministrazione;*

*dottrina e giurisprudenza ammettono altresì che lo scioglimento del rapporto d'impiego per giustificati motivi può essere pronunciato anche se il dipendente ha commesso una colpa che, in linea di principio, dovrebbe essere sanzionata con un provvedimento disciplinare e che l'autorità di nomina è sostanzialmente libera di rinunciare a misure disciplinari in base a criteri di opportunità facendo comunque fronte alle esigenze del servizio attraverso provvedimenti di natura amministrativa: essa può, in particolare, optare per una disdetta amministrativa allorché quest'ultima appare giustificata da sufficienti motivi che coesistono con gli addebiti disciplinarmente rilevanti che vengono mossi in concreto al pubblico dipendente*

*concluso come:*

*in base ai fatti descritti la signora Bianca ha minato la fiducia dei suoi superiori compromettendo in modo irreversibile il rapporto di fiducia che deve necessariamente sussistere nei confronti di un dipendente pubblico;*

*con ciò, non si intravedono più altre possibilità che possano giustificare la continuazione del rapporto di lavoro della signora Bianca nell'attuale come in altre funzioni;*

*sono così adempiuti i presupposti per sciogliere il rapporto di impiego per disdetta secondo gli articoli Lord, essendo in presenza di circostanze oggettive e soggettive che rendono inesigibili la continuazione di tale rapporto a tutela soprattutto della fiducia che l'autorità deve poter riporre nei propri dipendenti che deve essere e rimanere, nel caso concreto assoluta;*

*lo scioglimento del rapporto di impiego della signora Bianca per motivi giustificati ai sensi degli articoli Lord appare anche conforme ai principi di proporzionalità e di sussidiarietà non sussistendo infatti alcuna obiettiva e praticabile possibilità di continuare tale rapporto nella stessa funzione o in un'altra funzione adeguata e disponibili nell'ambito dei posti vacanti; si giustifica la sospensione della carica con effetto immediato della signora Bianca in via provvisoria e senza privazione del salario per garantire il buon andamento del servizio;*

*ritenuto come in caso di disdetta in applicazione dell'articolo 18 capoverso quattro Legge stipendi alla signora Bianca sono applicate le disposizioni previste dal regolamento di previdenza dell'istituto di previdenza del Canton Ticino applicabili in caso di pre-pensionamento,*

*risolve:*

*nei confronti della signora Bianca nominata quale addetta agli assicurati o gli affiliati presso l'Istituto delle assicurazioni sociali è prospettata la disdetta del rapporto di impiego*

Riprendendo l'affermazione contenuta nel sito dell'amministrazione cantonale non solo un conflitto mal gestito si può trasformare in una molestia, ma un conflitto gestito negligenzemente da parte di un ministro ed un direttore di divisione può trasformarsi in una vergogna per le istituzioni. Ciò è ancora più grave visto i recenti dibattiti parlamentari su un caso, sicuramente di diversa natura, che ha coinvolto un funzionario del DSS. Dagli errori passati non si vuole proprio trarre insegnamento?

Alla luce di quanto precede chiediamo al Consiglio di Stato:

1. Per quale motivo il ministro De Rosa, una volta letto il dossier ricevuto in data 28 agosto 2020 non ha ritenuto necessario dare a delle persone non coinvolte dai fatti il mandato di svolgere una regolare inchiesta? Perché non si è fatto capo al gruppo d'intervento istituito dal CdS per le molestie sessuali e psicologiche sul posto di lavoro?
2. Sulla base di quale ragionamento il ministro De Rosa ha dato mandato di svolgere un'inchiesta al Direttore IAS Sergio Montorfani, persona coinvolta dai fatti?
3. Come spiega che il personale dello IAS che ha lavorato a stretto contatto con persone divenute positive al COVID-19 non sia stato informato e messo in quarantena?
4. È prassi che il direttore dello IAS, paragonabile ad un direttore di Divisione, passi il suo tempo nel controllare la veridicità dei certificati medici del personale?
5. Concorda che la decisione del direttore IAS di sospendere dal lavoro in ufficio la signora Bianca, una volta che la stessa ha segnalato la malagestione presente allo IAS, sia da considerare una ritorsione ingiustificata ed abusiva?
6. Il ministro De Rosa quando ha portato sul tavolo del Consiglio di Stato la decisione di licenziare la signora Bianca ha consegnato loro il dossier ricevuto in data 28 agosto 2020?
  - a. Se sì, per quale ragione il Consiglio di Stato, visto il contenuto dello stesso, non ha ritenuto di sanare le negligenze di De Rosa e deciso di procedere in base alle direttive che dovrebbero vigere all'interno dell'amministrazione cantonale?
  - b. Se no, condivide che il ministro De Rosa abbia nascosto un elemento fondamentale?
  - c. Preso atto di questo dossier ha ora chiesto al ministro De Rosa per quale motivo abbia loro nascosto un fatto determinante?

7. Non ritiene doveroso, alla luce di quanto contenuto in questa interpellanza, ritirare la procedura di licenziamento della signora Bianca e avviare le procedure previste in un caso di denuncia da parte di una dipendente o un dipendente?

Per il MPS-POP-Indipendenti  
Angelica Lepori Sergi  
Arigoni Zürcher - Pronzini