

Servizi del Gran Consiglio
6501 Bellinzona

Il presente formulario
è da inviare via e-mail
sgc@ti.ch

INTERPELLANZA

Mauro Ermani e la cultura sessista nell'Amministrazione cantonale: il caso dell'ex funzionario del DSS, gli audit e tanto altro non hanno insegnato nulla ai dirigenti ed al Consiglio di Stato?

Presentata da: Matteo Pronzini per MPS-Indipendenti

Cofirmatari: Sergi

Data: 6 settembre 2024

Motivazione riguardo l'interesse pubblico e l'urgenza [cfr. art. 97 cpv. 1 ultima frase LGC]

Purtroppo il vergognoso comportamento di Mauro Ermani vista la sua funzione di dirigente dell'Amministrazione cantonale fa sì che vi sia l'interesse pubblico sia l'urgenza.

Testo dell'interpellanza

Come ormai di pubblico dominio, lo scorso 3 febbraio 2023 Mauro Ermani, Presidente del Tribunale penale del Canton Ticino ha inviato ad una dipendente amministrativa trentenne dello stesso Tribunale, tramite WhatsApp, una foto raffigurante una donna seduta accanto a due falli giganti (più alti della donna). Il titolo della foto era "sezione penale". Il Presidente del Tribunale penale già in passato si era "distinto" per altri commenti e comportamenti chiaramente sessisti.

Per inquadrare il comportamento inaccettabile ed inqualificabile del Presidente del Tribunale penale vale la pena rileggere il famoso rapporto finale della Commissione gestione e finanze in merito all'audit esterno per compiere gli accertamenti sulla gestione, da parte delle competenti autorità, del caso dell'ex funzionario del DSS e proporre i necessari correttivi del 5 settembre 2023

Al capitolo scopo dell'audit la commissione scriveva:

In maniera più generale, la Commissione auspica che il personale dell'Amministrazione si senta salvaguardato nella sua integrità fisica e psicologica e abbia la certezza di essere ascoltato e tutelato in caso di abusi di qualsiasi sorta. Si ricorda che le istituzioni pubbliche hanno una responsabilità enorme, in quanto chiamate prima di chiunque altro a fungere da esempio e da garante per i cittadini.

È pertanto possibile riassumere la missione dell'audit nei seguenti punti:

- *ottenere un'analisi delle basi legali, delle procedure e dei processi (dagli inizi del 2000 ai nostri giorni) in vigore presso l'Amministrazione in materia di salvaguardia dell'integrità fisica e psichica dei dipendenti;*
- *verificare il rispetto delle normative nella gestione del caso in questione;*
- *individuare correttivi affinché nel futuro situazioni del genere non abbiano a ripetersi.*

La commissione ricordava inoltre quali erano le regole comportamentali dei funzionari sancite dalla LORD;

A. Doveri di servizio

I. In generale

Art. 22 ¹*I dipendenti agiscono in conformità alle leggi e agli interessi dello Stato, svolgendo personalmente il proprio servizio e dedicandovi la loro intera attività lavorativa; durante il tempo di lavoro non possono occuparsi di attività estranee alla funzione.*

²*Essi svolgono coscienziosamente i compiti loro affidati, contribuendo con spirito di iniziativa e di collaborazione al miglioramento della qualità e dell'efficienza del servizio alla collettività.*

³*Essi sono tenuti a partecipare ai corsi di formazione e aggiornamento definiti obbligatori dal Consiglio di Stato e sono disponibili al perfezionamento e alla riqualificazione professionale.*

⁴*I dipendenti si aiutano e si sostituiscono vicendevolmente nel loro servizio.*

II. Comportamento

Art. 23 ¹*Il dipendente deve mostrarsi degno della stima e della fiducia richieste dalla sua funzione pubblica e tenere un contegno corretto e dignitoso sia nello svolgimento della funzione stessa sia nella vita privata.*

²*Egli si comporta con tatto e cortesia nelle relazioni con il pubblico e verso i superiori ed i colleghi.*

La disposizione legale sancisce il dovere di diligenza e fedeltà dei dipendenti pubblici ticinesi.

I funzionari pubblici sono chiamati a comportarsi in modo tale che il pubblico possa avere fiducia nella pubblica Amministrazione. Un dipendente pubblico, sia sul lavoro che fuori, ha l'obbligo di comportarsi in modo da ispirare rispetto e meritare fiducia e la sua posizione richiede che si astenga da tutto ciò che può danneggiare gli interessi dello Stato, in particolare tutto ciò che può pregiudicare la fiducia del pubblico nell'integrità dell'Amministrazione e dei suoi dipendenti e che può portare a una perdita di fiducia nel datore di lavoro.

I dipendenti pubblici che sono a contatto con persone vulnerabili (bambini, giovani, persone con disabilità, ecc.), hanno una particolare responsabilità nei confronti di tali persone, ma anche dello Stato, di cui sono rappresentanti.

Se un funzionario ha un comportamento che costituisce una violazione dei suoi doveri, la legge prevede un catalogo di sanzioni disciplinari, che vanno gradualmente dal richiamo al licenziamento. Il rapporto d'impiego può anche essere sciolto, con preavviso, per giustificativi motivi.

Al capitolo raccomandazione dell'auditor ai punti 2 e 3 si poteva leggere:

2) Rafforzare la credibilità del sistema di segnalazione: *si raccomanda di prevedere il principio di indagini esterne e indipendenti in caso di violazioni dell'integrità personale. Infatti, a differenza ad esempio delle denunce per frode, le denunce relative a violazioni dell'integrità personale integrano dimensioni umane e personali che in genere è difficile per la vittima rivelare all'attenzione degli altri membri dell'Amministrazione cantonale. In situazioni simili è quindi preferibile potersi rivolgere a esperti esterni e indipendenti.*

3) Contenuto della formazione per i dirigenti: *il caso dell'ex funzionario ha dimostrato un'incomprensione del concetto di molestie sessuali. Questo caso dimostra anche un'incomprensione da parte dei funzionari dirigenti del loro ruolo di gestione e del loro obbligo di intervenire molto prima che si configurino reati penali. Non ci si può aspettare che le vittime presentino una denuncia e compiano tutto il lavoro necessario per dimostrare l'esistenza di un reato contro l'integrità sessuale.*

Le molestie sessuali non sono sistematicamente definite quali reati contro l'integrità sessuale (tali reati sono definiti agli artt. 187-200 CPS). Le molestie sessuali ai sensi della LPar comprendono

un'ampia gamma di comportamenti, che non sono necessariamente di natura penale, ma che costituiscono una violazione di tale legge e possono quindi costituire un attacco alla personalità.

L'audit insiste sull'importanza di includere nelle formazioni dei funzionari le definizioni delle varie violazioni dell'integrità personale (con casi pratici concreti), il quadro normativo, i ruoli e le responsabilità del personale dirigente, il dovere di intervenire, la presentazione del Codice di comportamento e del dispositivo di misure esistente in caso di violazione dell'integrità personale, nonché l'appropriato utilizzo delle valutazioni periodiche.

Inoltre, il personale della Sezione delle risorse umane che svolge attività di consulenza e supporto alle funzioni dirigenziali, indipendentemente dal loro livello gerarchico, deve essere coinvolto in queste formazioni per funzionari dirigenti. Dovrebbe essere particolarmente sensibilizzato alle violazioni dell'integrità personale e continuamente formato alla gestione di tali situazioni, per poter intervenire con validi consigli.

Al capitolo conclusioni dell'Audit veniva indicato:

L'audit ha ribadito che le molestie sessuali non sono sistematicamente definite quali reati contro l'integrità sessuale (tali reati sono definiti agli artt. 187-200 CPS). Le molestie sessuali ai sensi della LPar comprendono un'ampia gamma di comportamenti, che non sono necessariamente di natura penale ma che costituiscono una violazione di tale legge e possono pertanto costituire un attacco alla personalità.

Nella misura in cui da un dipendente pubblico ci si attende un comportamento sempre esemplare, è evidente che determinate sue azioni, anche se non sconfinano in un reato penale, possono costituire una molestia sessuale ai sensi della LPar, ciò che non dovrebbe essere tollerato.

In maniera generale l'auditor rileva che in passato c'era una tendenza – esistente tutt'oggi – a limitare la percezione degli atti sessuali legata al fatto di commettere reati. Sembra quindi essenziale per il futuro e per una migliore protezione delle vittime diffondere meglio la nozione di molestie sessuali ai sensi della LPar, spiegarla e formare i funzionari pubblici su questa nozione e sul rispetto di questa legge.

Il caso dell'ex funzionario ha dimostrato un'incomprensione del concetto di molestie sessuali, oltre a un'incomprensione da parte dei funzionari dirigenti del loro ruolo di gestione e del loro obbligo di intervenire molto prima che si configurino reati penali. Non ci si può aspettare che le vittime presentino una denuncia e facciano tutto il lavoro necessario per dimostrare l'esistenza di un reato contro l'integrità sessuale.

L'auditor constata che oggi c'è ancora molta ignoranza in proposito, più precisamente su quali siano i comportamenti indesiderabili e proibiti dalla LPar. Ritiene importante che ne assuma consapevolezza anche l'opinione pubblica. È fondamentale che ci si renda conto della differenza che intercorre tra un'infrazione penale, un crimine o un delitto di natura sessuale e altri comportamenti che rientrano nelle molestie sessuali, ma che non sono per forza di natura penale.

In proposito, l'audit ribadisce che occorre affrontare un grande lavoro di informazione e di formazione dei funzionari, perché quanto è capitato sembra essere una conseguenza del fatto che determinate nozioni non siano state comprese.

Il comportamento vergognoso di Mauro Ermani dimostra che per il momento all'interno dell'amministrazione poco o nulla è cambiato in ambito di tutela della personalità e lotta alle molestie sessuali. E, cosa ancora più grave, soprattutto tra i quadri dirigenti come Mauro Ermani, addirittura Presidente del Tribunale Penale.

Chiediamo dunque al Consiglio di Stato di rispondere alle seguenti domande:

1. L'articolo 2 della direttiva del Consiglio di Stato concernenti le molestie psicologiche, sessuali e le discriminazioni all'interno dell'Amministrazione del 9 giugno 2021 all'articolo 5 cpv b) definisce molestie sessuali ogni tipo di comportamento a connotazione sessuale che lede la dignità di donne e uomini. Le molestie sessuali si manifestano con atti o comportamenti indesiderati-fisici,

verbali o non verbali- che hanno una connotazione sessuali, in particolare: 1 contatti fisici indesiderati; 2 tentativi di avvicinamento abbinati a promesse di vantaggio o minacce; 2 inviti indesiderati che celano intenzioni di ottenere favori sessuali; 4 osservazioni allusive e imbarazzanti a carattere sessuale; 5 presentazione o esposizione di materiale pornografico. È d'accordo che l'invio della foto da parte di Mauro Ermani è da considerarsi una molestia sessuale?

2. In quale data (giorno, mese, anno) l'istanza gerarchica superiore a Mauro Ermani è venuta a conoscenza della molestia sessuale da lui commessa verso la dipendente amministrativa del Tribunale Penale?
3. Chi è l'istanza gerarchica superiore a Mauro Ermani?
4. Quanti e quali corsi di formazione ha seguito dal 2014 ad oggi, in qualità di dirigente, quadro dell'Amministrazione cantonale Mauro Ermani nell'ambito in ambito di violazioni varie dell'integrità personale (con casi pratici concreti), il quadro normativo, i ruoli e le responsabilità del personale dirigente, il dovere di intervenire, la presentazione del Codice di comportamento e del dispositivo di misure esistente in caso di violazione dell'integrità personale, nonché l'appropriato utilizzo delle valutazioni periodiche.
5. Che misure sono state intraprese a tutela della personalità della dipendente? Quali, ed in che data?
6. Nei confronti di Mauro Ermani per questa sua molestia sessuale è stata aperta un'inchiesta amministrativa ai sensi della LORD? Sei sì, quando? se no, perché non è stato fatto?
7. Come datore di lavoro ritiene d'aver fatto tutto il possibile per la tutela dell'integrità della dipendente?