

RSI

39 segnalazioni, cinque violazioni della personalità

Concluse le inchieste sulle presunte molestie. Il direttore Timbal: un punto di partenza.

di Beppe Donadio e Ivo Silvestro

Novecento ore di lavoro per seicento pagine d'indagine, frutto di 39 casi segnalati al sito del Sindacato svizzero dei Massmedia (Ssm) di cui 18 divenuti inchieste vere e proprie. Il risultato finale: cinque casi di accertata violazione della personalità, di cui due caratterizzati da "azioni ostili", uno da "gestione lacunosa del conflitto", un altro ancora dalla messa in atto di licenziamento "con modalità lesive della personalità" e il quinto riguardante un trasferimento di settore avvenuto con pari modalità, nello specifico "per il non aver tenuto conto dei problemi di conciliabilità famiglia-lavoro" (fatto risalente a una quindicina di anni fa).

Si conclude così - senza che sia stato rilevato alcun caso di mobbing o bossing, tanto meno di molestie sessuali - l'inchiesta sulle presunte molestie alla Rsi, punto di arrivo ticinese di una vicenda iniziata ai primi di novembre del 2020 con il reportage di *Le Temps* sulle molestie sessuali in casa Rts, da cui l'analoga indagine chiusasi nell'aprile di quest'anno con due condanne e due assoluzioni e le scuse di Gilles Marchand, direttore generale della Ssr e all'epoca dei fatti direttore della Rts, colpevole anch'egli di "mancato obbligo di vigilanza" relativamente a un caso di mobbing.

La bufera sull'emittente romanda aveva spinto, una ventina di giorni dopo, dipendenti ed ex dipendenti della Rsi ad affidare al sito dell'Ssm una quarantina di presunte vessazioni. Ieri, più o meno un anno dopo, i risultati dell'indagine indipendente commissionata dalla Rsi sono stati annunciati in conferenza stampa dal direttore Mario Timbal e dalle avvocate Nora Jardini Croci Torti e Raffaella Martinelli Peter.

Tre segnalazioni di molestie sessuali

In una prima fase, della quale si è occupata Nora Jardini Croci Torti, mediatrice Fsa (Federazione svizzera degli avvocati), son state raccolte le testimonianze delle 39 persone - 23 donne e 16 uomini - che hanno segnalato violazioni della personalità o della sfera sessuale. Un numero

di segnalazioni contenuto, tenendo conto della dimensione dell'azienda e del periodo di tempo preso in considerazione. Ovviamente non si può affermare che siano tutti i casi avvenuti: «Io posso fare un'analisi solo di quello che è arrivato - ci ha spiegato conclusa la conferenza stampa l'avvocata - ma è tipico del diritto del lavoro che tanti dipendenti non segnalino, perché passa del tempo, perché se ne fanno una ragione o cambiano posto di lavoro...».

In questa prima fase viene fatta una prima valutazione «soggettiva, basata su quello che ho ascoltato» del caso, ma soprattutto di un momento di ascolto che in molti casi è stato molto utile e che, alle presunte vittime, era mancato. Per alcune di loro questi incontri sono stati sufficienti e hanno deciso di non proseguire con la seconda fase, l'inchiesta formale vera e propria. A una nostra domanda, l'avvocata ha precisato che delle tre segnalazioni di molestie sessuali nessuna delle presunte vittime è voluta passare alla fase successiva. «Come spesso avviene: anche al consultorio siamo confrontati con molti casi del genere ed è molto difficile portarli avanti, in questi tre casi le donne non se la sono sentita». Se le presunte vittime se la fossero sentita, queste segnalazioni sarebbero potute sfociare in inchieste? «Sì, come anche altri casi».

Nessuna rilevanza sistemica

Come accennato, solo per 18 segnalazioni si è passati alla fase successiva e cioè l'inchiesta formale condotta dall'avvocata specialista in diritto del lavoro Raffaella Martinelli Peter. Arrivando ai cinque casi accertati di violazione della personalità di gravità da lieve a media.

I casi trattati, come ha riferito Martinelli Peter in conferenza stampa, avevano a che fare principalmente con «demansionamenti, ostacolo dell'avanzamento professionale e disparità di trattamento». Quanto alle cinque violazioni appurate, «si tratta di casi isolati, che non hanno connessione gli uni con gli altri». Cinque casi isolati: durante l'inchiesta «non abbiamo riscontrato rilevanze sistemiche».

Cinque casi accertati su diciotto. Per gli altri tredici - ci ha spiegato conclusa la conferenza stampa Martinelli Peter - «in alcuni casi non si è potuto comprovare che certi fatti fossero avvenuti. In altri abbiamo proprio fatto una valutazione giuridica in base alla quale abbiamo ritenuto che non vi era una violazione della personalità». Tuttavia il lavoro del team di avvocati non si è limitato a questa valutazione: «In diversi casi abbiamo fatto delle raccomandazioni: mi vengono in mente due casi specifici in cui, per

vari motivi giuridici, non c'è una violazione della personalità ma c'è una criticità che è importante risolvere». Raccomandazioni specifiche «che riguardano la singola persona e la sua particolare situazione», altre più trasversali «come l'utilizzo del colloquio annuale o la gestione dei conflitti che dovrebbe seguire dei protocolli con personale formato». Conflitti sul posto di lavoro che «vedono spesso una parte che "soccombe" e che si sente oggetto di mobbing; ma un conto è il mobbing un altro sono i conflitti» ha aggiunto l'avvocata.

Queste raccomandazioni non erano inizialmente previste dal mandato: il fatto che siano state aggiunte dimostra «che la Rsi ha fatto un lavoro molto serio, con apertura totale e ci ha dato carta bianca».

Nel mandato era previsto anche indagare sulle responsabilità di quadri e risorse umane? «Sì, ma in un solo caso abbiamo ritenuto che il superiore di questo collaboratore avrebbe dovuto fare di più». Ma, ha precisato l'avvocata, si è trattato di un caso di negligenza.

Timbal: cambiare la cultura aziendale

Cinque casi accertati di gravità lieve e media. I provvedimenti, ha spiegato in conferenza stampa il direttore della Rsi Mario Timbal, non prevedono licenziamenti ma ci saranno «sanzioni eque e proporzionali da concordarsi con la sede centrale Ssr, che già si è occupata dei casi della Rts».

Dalle inchieste non sono emersi problemi sistemici. Con una eccezione, uno specifico settore dell'azienda «caratterizzato da particolari criticità» e sul quale, seguendo le raccomandazioni, si interverrà iniziando da una «indagine ambientale». Quale sia questo settore, comunque non uno dei principali dell'azienda, non è stato detto per tutelare le persone che vi lavorano.

«Sono arrivato nel momento in cui la vicenda emergeva, ho letto di 'paura diffusa di parlare', di 'omertà', di 'cultura dello stupro'. Oggi non mettiamo parola fine a questa storia, ma si tratta di una tappa importante di un lungo percorso» ha spiegato Timbal, parlando di «processo di analisi, di costruzione che attraverso una strada partecipativa ci porterà ad avere strumenti sani, regole, valori, a garanzia di trasparenza, assunzione di responsabilità e tolleranza zero», da raccogliersi in un regolamento presto aggiornato. «A mia memoria, nessuna azienda in Svizzera ha scandagliato gli ultimi vent'anni della propria esistenza così in profondità, e senza interrompere il proprio sviluppo».

Questi problemi saranno davvero gestiti in maniera "ordinaria", o tra qualche anno sarà necessaria una nuova inchiesta?, abbiamo chiesto a Timbal dopo la conferenza stampa. «Ci stiamo dotando di strumenti permanenti: qui si è agito con un'iniziativa speciale dovuta a un momento molto speciale. Quello che vogliamo è dotarci di tutti gli strumenti affinché la parola possa emergere senza che ci sia bisogno di uno scandalo... anche se devo dire che aver avuto un elemento scatenante così forte ha probabilmente

portato più persone a parlare».

Quali strumenti? «Rendere chiaro che ci sono delle garanzie, dei canali fatti apposta per quello. Avremo una persona di fiducia esterna all'azienda che raccoglierà eventuali testimonianze con tutte le condizioni affinché la parola possa essere libera».

Nulla da temere per i 13 collaboratori che hanno

denunciato una violazione che poi non ha avuto riscontro? «Tanto sarà per noi fondamentale la tutela delle vittime tanto lo sarà quella di chi ha espresso un disagio» ha risposto Timbal. «È importante tutelare chi ha avuto il coraggio di farsi avanti, perché la loro parola è stata utile oltre il caso specifico, che magari non ha avuto l'esito che si prefiguravano, perché è da lì che siamo partiti per la definizione degli strumenti che l'azienda avrà a disposizione dall'inizio del prossimo anno».

Quale l'aspetto più critico emerso? «La gestione dei conflitti: è un lato che emerge dai rapporti. Abbiamo delle manchevolezze soprattutto da parte dei quadri e su questo aspetto interverremo in particolare con la formazione». C'è poi un più generale problema di sensibilizzazione: «Dalle inchieste risulta che spesso questi concetti non sono così chiari e neanche le procedure e le garanzie previste. Fare chiarezza sarà fondamentale».

E per quanto riguarda le risorse umane? Dopo tutto sarebbe compito di quell'ufficio gestire questi problemi. «Sì. Va detto che le segnalazioni coprono un periodo molto lungo nel quale alla gestione delle risorse umane si sono avvicendate più persone. Una cosa da fare è definire bene quale sia il ruolo delle risorse umane e quale quello delle risorse esterne di cui ci stiamo dotando. E chiarire anche quale sia la forza delle Risorse umane quando fa una segnalazione».

Le reazioni dei sindacati e della Corsi

A seguire la conferenza stampa di ieri, una delegazione dell'Ssm. Abbiamo parlato con il segretario Rolando Lepori. Soddisfatti delle inchieste condotte? «La parola soddisfazione non è la più adatta visto il contesto di sofferenza: prendiamo atto dell'inchiesta e riteniamo sia stata condotta in modo professionale e diligente. Ma riteniamo sia solo un punto di partenza per costruire quella nuova cultura aziendale, basata sul rispetto, che noi auspichiamo da ben prima delle segnalazioni».

L'intenzione di costruire questa nuova cultura aziendale sembra esserci, no? «A livello nazionale è stato creato questo gruppo di lavoro, di cui fa parte l'Ssm svizzero, per definire il nuovo contesto di cultura aziendale. In Ticino vorremmo qualcosa di più: abbiamo chiesto di aprire un tavolo di lavoro per un'analisi più dettagliata della situazione alla Rsi. E la richiesta è stata accolta».

Le misure presentate saranno secondo voi utili? «Avranno un senso se veramente la cultura aziendale viene modificata: si può fare formazione, ci possono essere consulenti esterni e

procedure chiare ma senza la volontà di cambiare l'esercizio dura poco. Ma ci sembra di capire che questa volontà ci sia».

Si è parlato di un settore particolarmente critico. Voi ne eravate già a conoscenza? «Purtroppo sono diversi i settori in cui abbiamo avuto problemi, casi singoli di cui come sindacato ci siamo occupati».

Gli annunci di ieri hanno incontrato il gradimento della Corsi, il cui Comitato del Consiglio regionale, in un comunicato stampa, ha accolto positivamente la volontà di prendere in considerazione "non soltanto i casi segnalati ma anche, più in generale, la cultura aziendale in rapporto al rispetto delle persone". Per la Corsi quanto fatto in questi mesi in chiave di trasparenza è la premessa per "un'azione rigorosa e coerente volta a ristabilire un clima di fiducia fra l'azienda e i suoi collaboratori".

Altra voce, sempre a margine della conferenza di ieri, è quella dell'Associazione ticinese giornalisti (Atg). Premettendo che "forse non tutte le persone vittime di situazioni spiacevoli all'interno della Rsi negli ultimi 10 o 15 anni hanno voluto esprimersi o trovato coraggio per farlo", e sollecitando i vertici dell'azienda "a continuare il cammino verso una cultura aziendale sempre più rispettosa", l'associazione presieduta dal giornalista Rsi Roberto Porta rimarca la "quota molto bassa" delle violazioni e 'bacchetta' i toni usati da chi - "anche dentro l'azienda" e "ancora prima di conoscere i risultati dell'inchiesta" - ha portato "diversi organi di stampa, in Svizzera e persino in Italia, a parlare di situazioni scandalose". Una "generalizzazione perlomeno imprudente (...) anche da parte del sindacato interno".

IL COMMENTO

Molestie Rsi, non è finito tutto

di Ivo Silvestro

Cinque casi accertati in un periodo di circa vent'anni, per un'azienda che ha oltre un migliaio di collaboratori: questo il risultato delle inchieste, affidate a esterni, su abusi e molestie alla Rsi.

Cinque casi di violazione della personalità, di gravità tra lieve e media, nessun caso di mobbing o molestie sessuali, il tutto partendo da una quarantina di segnalazioni. I numeri - fatta la premessa, scontata ma necessaria, che anche un solo caso è di troppo - sono confortanti, soprattutto tenuto conto che, anche considerando i casi segnalati per i quali non è stata riscontrata una violazione, non risulta esserci un problema generalizzato e sistemico, non ci sarebbe insomma una "cultura dell'abuso" ma solo casi isolati, con la parziale eccezione di uno specifico settore sul quale, ha assicurato il direttore Mario Timbal, si interverrà.

Tuttavia, in casi come questo, dobbiamo ricordarci che abbiamo a che fare con fotografie parziali della realtà. Anche delle indagini condotte scrupolosamente e con la massima collaborazione dell'azienda - come è certamente avvenuto in questo caso - si confrontano con limiti nell'accertamento dei fatti, pensiamo al classico "è la sua parola contro la mia": la definizione di "violazione della personalità", anche interpretata tenendo conto della sensibilità delle persone, rischia di essere troppo stringente per catturare tutte quelle situazioni che possono portare a malessere sul luogo di lavoro; per averne un'idea, basta dare un'occhiata al profilo Instagram SwissMediaToo dove vengono raccolte testimonianze di "ordinario sessismo" nelle redazioni della Svizzera romanda e italiana: battute e commenti goliardici che probabilmente non ledono la personalità di chi se li sente dire e ridere da colleghi e superiori nell'indifferenza generale, ma che indubbiamente non contribui-

scono a un clima sereno di lavoro. Soprattutto, questi sono i casi che sono stati segnalati e portati avanti: quante situazioni più o meno gravi sono rimaste nell'ombra o, dopo una prima discussione, vi sono tornate? L'unico dato di cui disponiamo è che, della già citata quarantina di segnalazioni, tre riguardavano molestie sessuali ma le presunte vittime, come spesso capita in questi casi, hanno preferito non proseguire con un'indagine formale. I numeri, come detto, sono confortanti: la Rsi non è un covo di molestatore e anzi si sta lavorando per migliorare la cosiddetta cultura aziendale. Semplicemente è, per riprendere lo slogan di qualche anno fa, "parte del nostro mondo" il che, al di là dei cinque casi accertati e dei provvedimenti che saranno presi alla Rsi, dovrebbe far riflettere tutti noi sulle tante forme, più o meno evidenti e più o meno gravi, di discriminazione e di esclusione che incontriamo e tolleriamo.