

RSI, l'inchiesta si è sgonfiata

PRESUNTE MOLESTIE / Le 39 segnalazioni raccolte dal sindacato SSM hanno portato a cinque casi accertati di violazione della personalità. Si tratta di situazioni derivanti da conflitti sul lavoro – Non sono emersi episodi di mobbing, bossing o molestie sessuali – Timbal: «Siamo sollevati»

Giona Carcano

Cinque casi di violazione della personalità di grado lieve e medio ma nessun episodio di mobbing, bossing, molestie sessuali, violenza fisica o verbale. Sono questi - in estrema sintesi - i risultati dell'imponente inchiesta indipendente che ha scandagliato gli ultimi vent'anni della RSI. Un'inchiesta cominciata all'inizio di novembre del 2020 - quando il sindacato SSM iniziò a raccogliere le prime testimonianze - e durata più di un anno. I numeri legati all'indagine sono notevoli: quasi 130 collaboratori RSI (ma anche ex dipendenti) chiamati a testimoniare, oltre 600 pagine di rapporti e 900 ore di lavoro per chiarire 39 segnalazioni (23 di donne, 16 di uomini) giunte al sindacato. «Per la RSI questo è un punto d'arrivo per le inchieste, ma non per la trasformazione della cultura aziendale che abbiamo cominciato quest'anno e che poggia su tre pilastri non negoziabili: trasparenza, assunzione di responsabilità e tolleranza zero», le parole del direttore Mario Timbal.

Denunciare non è mai facile

Come detto, l'inchiesta è stata lunga e molto articolata. La prima istanza esterna, affidata all'avvocata Nora Jardini Croci Torti, si è dedicata alla gestione delle segnalazioni giunte al sindacato. «Questo per determinare se, da una prima analisi, gli atti denunciati potevano configurare situazioni di lesione dell'integrità personale, molestie psicologiche o sessuali», ha spiegato Jardini Croci Torti. In tutto, appunto, 39 segnalazioni (22 provenienti da attuali dipendenti RSI, 16 da ex collaboratori e una da parte di una persona che non ha mai avuto rapporti professionali con l'azienda di Comano).

Tre le segnalazioni successivamente ritirate. «La quota abbastanza alta di ex dipendenti dimostra che, come sem-

pre nel diritto del lavoro, per chi è ancora dipendente non è facile portare avanti delle rivendicazioni», ha sottolineato l'avvocata. Dopo la prima fase, sono state 18 le persone che hanno deciso di proseguire con l'inchiesta.

Il grado di gravità

La seconda fase è stata affidata a un pool di avvocati coordinato da Raffaella Martinelli Peter. «Da un lato dovevamo sta-

bilire se i fatti segnalati fossero effettivamente accaduti, dall'altro dovevamo stabilire se questi episodi accertati rappresentassero o meno una violazione della personalità», ha spiegato l'avvocata. Delle 18 inchieste interne (tre derivanti da ex dipendenti RSI), in 5 casi è stata riscontrata una situazione di violazione della personalità da lieve a media.

Per stabilire il grado di gravità sono stati presi in considerazione tre criteri: «Il tipo di violazione, la colpa di chi ha commesso la violazione e l'impatto soggettivo per la vittima», ha chiarito Martinelli Peter. «Nei casi che abbiamo trattato vi è una netta maggioranza di episodi di mobbing, alcuni

di demansionamento, o ancora di ostacolo all'avanzamento professionale e di disparità di trattamento. Ma non abbiamo trattato casi di molestie sessuali», ha aggiunto.

Casi isolati

I cinque casi accertati di violazione della personalità raccontano tuttavia di situazioni meno gravi. Si tratta di due episodi relativi ad azioni ostili, un licenziamento con una modalità lesiva della personalità, una gestione lacunosa di un conflitto e di un trasferimento da un settore a un altro (risalente al 2007) che non ha tenuto conto della conciliabilità famiglia-lavoro. «Sono casi isolati, non legati fra loro, e riguardano specifiche situazioni, derivanti da conflitti sul lavoro. Nel

contesto dei casi analizzati non sono state riscontrate rilevanze sistemiche né indizi di problematiche riguardanti l'azienda nel suo insieme», ha puntualizzato l'avvocata.

Il pool di avvocati ha quindi fatto delle raccomandazioni di carattere generale all'azienda, presentando tuttavia anche un rapporto specifico riguardante una situazione difficile e conflittuale all'interno di un settore della RSI.

Il percorso non è concluso

«Il lavoro che abbiamo commissionato assieme al sindacato SSM ha rispettato la volontà di andare in profondità», ha aggiunto Timbal. «Sono stato nominato un anno fa, proprio nel periodo in cui emergevano tutte queste segnalazioni. Potete immaginare quale fosse il mio stato d'animo in quel momento: non avevo elementi per rispondere e non conoscevo nulla delle inchieste. Leggevo di "paura diffusa di parlare", "omertà", "cultura dello stupro". In questo senso, come detto, oggi non mettiamo la parola fine a quanto successo. Si tratta infatti di una tappa del percorso. Un lungo lavoro per costruire una cultura aziendale che non permetta più questo disagio. Sono state accertate delle lesioni della personalità che non sono accettabili. Ma oggi possiamo dirci sollevati. Non c'è stato alcun caso di molestie sessuali, fisiche, verbali o mobbing alla RSI. E non è stato rilevato un malessere sistemico, bensì casi isolati. La conclusione dell'inchiesta non esclude che ci sia una cultura aziendale che ha chiaramente mostrato i propri limiti». Le persone ritenute colpevoli, in ac-

cordo con la direzione centrale della SSR, verranno sanzionate. «Sanzioni eque e razionali, ma nessun licenziamento. Infatti le infrazioni venute a galla non giustificano l'interruzione unilaterale del rapporto di lavoro», ha evidenziato ancora il direttore della RSI.

«Due casi richiedono invece un intervento immediato per evitare che situazioni di conflitto possano sfociare in ulteriori lesioni».

Il futuro

Per quanto riguarda il settore problematico emerso dal rapporto finale, «in cui emerge un clima di lavoro non sano e non in linea con il clima che vogliamo in RSI», Timbal ha dichiarato che «verrà effettuata un'analisi ambientale per capire cosa succede». Inoltre, a tutte le persone coinvolte nelle inchieste verrà fornito il supporto di un psicologo del lavoro. Sul fronte delle raccomandazioni espresse nel rapporto degli avvocati, la direzione della RSI ha spiegato che ci sono ambiti di miglioramento, «gli stessi individuati dal gruppo SSR che ha partecipato alla ridefinizione degli strumenti base della cultura aziendale e che ha portato a

una carta dei valori e a un nuovo regolamento per tutti i dipendenti che verrà introdotto all'inizio del 2022. Un regolamento in cui la protezione, la prevenzione, il comportamento, i limiti e ogni aspetto legato all'integrità della persona diventano centrali».

L'ATG è soddisfatta

Fra le criticità emerse dai rapporti c'è la gestione dei conflitti. Un aspetto che viene sollevato spesso nelle inchieste. «Per quanto riguarda queste situazioni c'è una sola via», ha spiegato Timbal. «Ed è quella della formazione, a partire dai quadri. Non è possibile avere al nostro interno conflitti che durano anni e che provocano sofferenza. Dobbiamo saperli intercettare sul nascere e risolverli. Temporeggiare non sarà più tollerato».

L'associazione ticinese dei giornalisti (ATG), in una presa di posizione, ha salutato con soddisfazione l'esito delle inchieste ma ha anche criticato «i toni usati negli scorsi mesi

da chi anche dentro l'azienda ha fatto nascere sospetti e dubbi» sulla gravità dei reati. Inoltre, «una maggiore prudenza da parte del sindacato interno sarebbe stata più opportuna».

129

sono le persone

convocate o ascoltate durante l'inchiesta, durata più di un anno. Le pagine di rapporto sono state oltre 600