

Interpellanza

Tutela dell'integrità personale delle dipendenti e dei dipendenti: ogni minimo segnale deve essere preso sul serio e oggetto d'intervento da parte del Municipio

Il caso dell'ex funzionario DSS accusato di violenza carnale ed il fatto che in quell'occasione tutti, ad iniziare dei dirigenti, abbiano banalizzato la situazione dimostra, qualora ve ne fosse ancora bisogno, che in ambito di tutela dell'integrità personale ogni minimo segnale deve essere preso sul serio ed i responsabili devono agire tempestivamente.

Da alcune settimane tra il personale dell'amministrazione comunale circola voce che un dirigente alla testa di un servizio in cui sono attive diverse decine di donne (spesso con forme di contratto precarie e con bassi salari) utilizzerebbe la sua posizione gerarchica per richiedere prestazioni che ledono l'integrità personale delle dipendenti a lui subordinate.

Seppur con notevole e ingiustificato ritardo, da alcune settimane il Municipio di Bellinzona ha messo in atto una direttiva sulla tutela dell'integrità del personale.

Tale direttiva si prefigge di tutelare le collaboratrici e i collaboratori della Città da qualsiasi tipo di violazione dell'integrità personale come mobbing, molestie sessuali, discriminazione, violenza. Essa ricorda che il datore di lavoro è tenuto per legge a tutelare l'integrità personale delle proprie collaboratrici e dei propri collaboratori.

Nel comunicare al personale tale direttiva il Municipio scriveva tra l'altro che: "La direttiva intende chiarire, per quanto ancora necessario, che comportamenti passibili di ledere la personalità di una collaboratrice o un collaboratore non sono tollerabili né tollerati."

Alla luce di queste premesse, poniamo al Municipio le seguenti domande:

1. Quali passi sono stati intrapresi per informare il personale dell'esistenza di questa direttiva e del suo contenuto, nonché delle procedure per richiederne il rispetto e l'applicazione?
2. Sono stati organizzati corsi di formazione per il personale dirigente? Se sì che tipo di corsi? Da chi sono stati impartiti? Se no come mai?
3. È a conoscenza di quanto si va dicendo in relazione al presunto comportamento del dirigente?
4. Se sì cosa è stato fatto?
5. Se no, ora che è stato informato non ritiene doveroso avviare un'inchiesta conoscitiva (se non proprio amministrativa) che permetta di far chiarezza sulla situazione e, se del caso, intraprendere le necessarie misure disciplinari?

Matteo Pronzini, Angelica Lepori, Giuseppe Sergi