

Scheda

Inchieste sulle accuse di molestie alla RTS e alla RSI

1. Perché sono state aperte le inchieste?

Il 31 ottobre 2020 il quotidiano romando «Le Temps» ha pubblicato un articolo su presunti casi di molestie alla RTS. Il Consiglio d'amministrazione della SSR ha reagito rapidamente e il 4 novembre 2020 ha adottato alcune misure (cfr. comunicato stampa [qui](#)).

In collaborazione con il Sindacato svizzero dei mass media (SSM), alla RTS – e successivamente anche alla RSI – sono state avviate inchieste indipendenti esterne allo scopo di passare al vaglio tutte le segnalazioni, portare alla luce ogni possibile caso di molestie e sanzionare le persone responsabili.

Nello stesso tempo, il Consiglio d'amministrazione ha deciso di far esaminare da esperti ed esperte indipendenti anche le responsabilità dei dirigenti e delle dirigenti nonché dei servizi coinvolti, a tutti i livelli gerarchici. Le indagini vertono anche sul sistema aziendale di segnalazione e prevenzione di comportamenti impropri. Eventuali lacune devono essere identificate e colmate.

2. Quali società esterne conducono le indagini?

I casi segnalati sono esaminati dallo studio legale ginevrino «Troillet Meier Raetzo». La signora **Muriel Epard** e il signor **Stanislas Zuin**, in qualità di esperti esterni, analizzano se i superiori e i servizi interessati hanno onorato correttamente le proprie responsabilità in merito ai casi RTS. Dal canto suo, la **Revisione interna della SSR** verifica se, nel loro assetto attuale, gli strumenti disponibili a livello aziendale per tutelare l'integrità personale delle collaboratrici e dei collaboratori siano sufficienti; studia inoltre come la cultura aziendale possa essere migliorata.

L'ex mediatrice della Città di Zurigo **Claudia Kaufmann**, titolare di un dottorato in giurisprudenza, assiste la Revisione interna su incarico del Consiglio d'amministrazione SSR (cfr. comunicato stampa [qui](#)).

3. Secondo quali criteri sono state scelte queste società?

Il Consiglio d'amministrazione della SSR ha scelto gli organi d'inchiesta esterni d'intesa con il Sindacato svizzero dei mass media (SSM) sulla base delle loro specializzazioni e del loro know-how.

4. Qual è precisamente il contenuto/mandato delle inchieste?

Inchiesta 1: SSR – La Revisione interna passa al vaglio gli strumenti della SSR: verifica il funzionamento degli attuali strumenti disponibili per la tutela dell'integrità personale delle collaboratrici e dei collaboratori, la loro risonanza e il loro utilizzo; inoltre, valuta se sono necessari nuovi strumenti per un cambio di cultura aziendale. La Revisione interna è assistita dalla dott.ssa Claudia Kaufmann in qualità di esperta esterna.

Inchiesta 2: RTS – Mandato esterno per l'accertamento delle responsabilità: Muriel Epard e Stanislas Zuin esaminano in qualità di esperti indipendenti se i ruoli e le responsabilità nei casi RTS erano definiti in modo chiaro e se dirigenti e settori specialistici hanno ottemperato adeguatamente alle loro responsabilità.

Inchiesta 3: RTS – Lo studio legale «Troillet Meier Raetzo» investiga sui tre maggiori casi rivelati dai media. Inoltre, fino a metà gennaio 2021, la RTS ha allestito una hotline esterna per segnalazioni di comportamenti inappropriati sul posto di lavoro perpetrati ai danni di dipendenti dell'azienda. Nel complesso, sono pervenute 220 segnalazioni riguardanti gli ultimi 20 anni. Tutte queste vengono esaminate singolarmente e in dettaglio e i casi problematici sono trattati dall'azienda immediatamente.

RSI – Mandato esterno per l'analisi delle segnalazioni: in una prima fase sono state passate al vaglio 38 «testimonianze». I veri e propri «casi» di molestie o violazioni dell'integrità personale vengono poi affidati a due avvocate e due avvocati che si occupano dell'inchiesta su incarico della RSI.

5. Un'inchiesta è stata aperta anche alla RSI. Perché è stata necessaria?

Dopo le segnalazioni alla RTS, sono state avviate indagini anche presso le altre unità aziendali della SSR. Negli ultimi mesi, la hotline allestita dall'SSM ha ricevuto in totale circa 40 segnalazioni riguardanti la RSI.

6. Perché ad essere interessate sono soprattutto la RTS e la RSI e non la SRF?

In seguito alla rivelazione dei casi alla RTS, la SSR ha esaminato la situazione anche alla SRF. Il Comitato direttivo ha inviato un'e-mail a tutto il personale per invitarlo a segnalare tempestivamente eventuali comportamenti inappropriati alle persone di riferimento interne. Sono seguite cinque segnalazioni, riguardanti in parte casi già noti e trattati. Tutte le segnalazioni, anche quelle già documentate, sono state (ri)esaminate in dettaglio. Le Risorse umane hanno svolto colloqui con le persone interessate e/o condotto indagini.

Dalle approfondite indagini interne non è emerso nulla che faccia presumere episodi di molestie sessuali alla SRF, tranne in deplorabili casi isolati. Pertanto non sono previste ulteriori indagini esterne.

7. Quanto costano queste inchieste?

Non forniamo informazioni sui costi delle inchieste. Esse rientrano nei costi d'esercizio ordinari.

8. Perché i risultati si sono fatti attendere così a lungo?

L'hotline allestita ha ricevuto complessivamente circa 220 segnalazioni. Il «Collectif de Défense», incaricato di gestirla, ha mantenuto la linea operativa il più a lungo possibile per dare la possibilità alle collaboratrici e ai collaboratori di fare le segnalazioni. Il numero di telefono è rimasto pertanto attivo fino a metà gennaio 2021. Dal momento che le inchieste sono talvolta correlate, le esperte e gli esperti esterni incaricati hanno chiesto più tempo per condurre le indagini in modo accurato e redigere i rapporti.

Le segnalazioni anonime sono state trasmesse allo studio legale «Troillet Meier Raetzo» solo con il consenso delle autrici/degli autori, un processo che si è rivelato laborioso. Inoltre, il conferimento dell'incarico alle avvocate e agli avvocati esterni indipendenti da parte della RSI ha richiesto un certo tempo.

9. Quali risultati sono emersi?

Inchiesta 1: Le indagini non sono ancora concluse. A titolo di rapporto intermedio, si può affermare che gli strumenti attualmente disponibili in azienda per la tutela delle collaboratrici e dei collaboratori hanno mostrato delle lacune. Il Consiglio d'amministrazione ha pertanto formulato importanti orientamenti. Viene adottato un chiaro atteggiamento a favore di una politica di tolleranza zero. Le persone con responsabilità direttive sono considerate responsabili, ciascuna al proprio livello, anche per questo tema. La tematica va affrontata con la massima determinazione, avviando attività di prevenzione, sensibilizzazione, formazione e informazione. Va introdotta un'offerta duale di gestione delle segnalazioni e consulenza (persone di fiducia interne e una mediatrice/un mediatore esterna/o). È previsto un programma di formazione obbligatorio rivolto alle persone che occupano posizioni dirigenziali per sensibilizzarle in modo mirato al tema delle molestie e alla maniera di affrontarlo. Per la mancata osservanza delle nuove disposizioni devono essere comminate sanzioni specifiche.

Inchiesta 2: Gli esperti esterni hanno accertato che il management ha agito adeguatamente in due dei tre casi esaminati. Nel terzo caso sono state invece constatate lacune direttive a livello dei settori specialistici delle quali si sta ora occupando la Direzione della RTS. L'allora Direzione della RTS non ha ottemperato a sufficienza alle proprie responsabilità secondarie di vigilanza, senza che tuttavia la mancanza possa essere considerata grave. Il Consiglio d'amministrazione della SSR ha quindi reiterato la propria piena fiducia nel Direttore generale della SSR e nel Direttore della RTS.

Inchiesta 3: I tre casi dei quali si sono occupati diffusamente i media riguardano situazioni differenti. Nel primo caso, che concerne un collaboratore che nel frattempo ha lasciato la RTS, gli esperti indipendenti non hanno accertato né molestie sessuali né mobbing. A differenza del quadro presentato dai media su questo caso, i comportamenti rivelati non sono considerati di rilevanza penale.

In entrambi gli altri casi esaminati, invece, gli esperti hanno constatato comportamenti qualificabili come molestie ai sensi dell'articolo 328 del Codice delle obbligazioni svizzero (responsabilità del datore di lavoro). Per ragioni di protezione della personalità, che la SSR rispetta, non possono essere fornite ulteriori indicazioni sui singoli casi e sulle misure adottate.

Nel quadro dell'inchiesta 3 è stata allestita fino a metà gennaio 2021 una hotline esterna per la segnalazione di comportamenti inappropriati sul posto di lavoro alla RTS. Nel complesso, sono pervenute 220 segnalazioni riguardanti gli ultimi 20 anni. Tutte queste vengono esaminate singolarmente e in dettaglio e i casi problematici sono trattati dall'azienda immediatamente.

10. L'inchiesta 1 non è ancora conclusa – cosa è stato fatto finora?

- Analisi approfondita della **regolamentazione** in essere (regolamenti e direttive, guide, istruzioni operative, descrizioni di ruoli e funzioni ecc.)
- **Interviste** a numerose persone, servizi e organi interni ed esterni che hanno a che fare direttamente o indirettamente con il tema o vi sono strettamente collegati
- **«Analisi di buone pratiche»** approfondita:
 - analisi di studi, rapporti di valutazione e guide in materia
 - ricerca su regolamenti, interfacce e servizi di segnalazione e processi di aziende e istituzioni simili in Svizzera e all'estero
- Considerazione dei **risultati di altre indagini** attualmente disponibili, che abbiano consentito di trarre conclusioni su aspetti sistemici, culturali e strutturali

Il **rapporto conclusivo** è atteso per fine giugno 2021, ma può essere finalizzato solo quando saranno disponibili i risultati di tutte le altre inchieste. Eventuali misure possono essere decise e attuate una volta analizzate le risultanze di tutti i progetti e di tutte le inchieste. Per un cambiamento permanente nella cultura aziendale è necessario un quadro completo che permetta un'interazione tra cultura, principi di conduzione, responsabilità, clima di lavoro e gli strumenti corrispondenti.

L'**analisi finora svolta e le raccomandazioni** emerse dall'inchiesta 1, ancora in corso, vanno intese, fino alla pubblicazione del rapporto conclusivo, quale bilancio intermedio. Le raccomandazioni possono essere concretizzate solo tenendo conto di tutti i risultati nel quadro del rapporto conclusivo.

Tuttavia, sulla base dell'analisi finora svolta si delineano già i seguenti orientamenti:

- È necessario un **cambio di paradigma** che faccia sì che tutte le persone con responsabilità direttive – dai vertici aziendali ai superiori di linea – sentano come proprie le competenze e le responsabilità riguardo a questo tema e fungano da modello per la cultura auspicata in termini di gestione rispettosa e clima di lavoro sereno, promuovendola ai rispettivi livelli.
- Va instaurato un atteggiamento chiaro e visibile a favore di una **politica di tolleranza zero**.
- La tematica deve essere **affrontata con la massima determinazione**, avviando attività di prevenzione, sensibilizzazione, formazione e informazione.
- Va introdotta un'**offerta duale di gestione delle segnalazioni e consulenza** che preveda, da un lato, persone di fiducia interne e, dall'altro, una mediatrice/un mediatore esterna/o.
- Per quanto riguarda la regolamentazione (p. es. direttiva sulla protezione della personalità), vanno definiti **standard minimi vincolanti uniformi** per tutte le unità aziendali.
- I **ruoli e le competenze** delle persone e degli organi specialistici interni (p. es. HR, incaricata/o per le pari opportunità, interlocutori con l'esterno) vanno chiariti in relazione a questo tema.
- Gli orientamenti sono ora discussi, nell'ambito di un processo partecipativo condotto dalla Revisione interna e dall'esperta esterna, con le persone competenti (per funzione o incaricate del tema) e con il coinvolgimento del Comitato direttivo. L'obiettivo è raccogliere proposte ed esperienze sugli orientamenti e la loro attuazione. Successivamente confluiranno nel rapporto conclusivo in forma di raccomandazioni. La decisione in merito alle misure definitive spetta al Consiglio d'amministrazione.

11. I rapporti conclusivi saranno pubblicati?

Il rapporto d'inchiesta 2 (anonimizzato) può essere consultato su <https://www.srgssr.ch/it/news-e-media>. Una volta concluso, indicativamente a inizio luglio, sarà pubblicato anche il rapporto d'inchiesta 1.

12. Quali misure per il miglioramento della diversità e la promozione delle donne sono già oggi realtà alla SSR?

- La rete di donne della SSR «**idée femme**» è stata fondata nel 2019 dalle componenti femminili delle direzioni delle unità aziendali e della Direzione generale: Larissa M. Bieler, Lis Borner, Tamara Deflorin, Philippa de Roten, Milena Folletti, Ladina Heimgartner, Andrea Hemmi, Martina Vieli e Nathalie Wappler.
- Un **Diversity Board**, anch'esso fondato nel 2019, opera per rendere maggiormente vincolante l'esigenza di diversità. La rete interna «**idée femme**» sostiene questa via.
- Con il progetto «**Chance 50:50**», numerose redazioni si impegnano a rendere maggiormente equilibrati in termini di genere i propri servizi e reportage e a dare voce alle esperte.
- La SSR non mette più a concorso posti unicamente **al 100 per cento**. Il grado d'occupazione massimo indicato nei bandi è ora «80-100 per cento».
- Con il **modello «Work Smart»** la SSR crea condizioni quadro per lavorare in modo flessibile e indipendentemente dal luogo.

La quota femminile alla SSR è oggi pari al 41% e quella delle donne in posizione dirigenziale al 30%.

Ufficio stampa SSR

Edi Estermann & Lauranne Peman

medienstelle.srg@srgssr.ch

Tel.: 058 136 21 21