

## Chi è la Consigliera di Fiducia dell'Università?

È la persona incaricata istituzionalmente di fornire informazioni, consulenza ed assistenza gratuita a tutta comunità universitaria che ne ha bisogno (dipendenti classe studentesca e docente, dipendenti amministrativi ecc) o che ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie e lesioni della dignità o mobbing (Codice di comportamento dell'Università)

La Consigliere di fiducia è **persona esterna** all'Amministrazione, proprio per essere imparziale e viene nominata dall'Ateneo su proposta del Comitato Unico di Garanzia, a seguito di uno specifico bando, tra chi possiede competenze, esperienze professionali e personali adatte a svolgere i compiti previsti: ambito giuridico, gestione dei conflitti, normative sulle pari opportunità, ecc.

## Cosa fa la Consigliera di fiducia dell'Università?

Può intervenire in via preventiva e repressiva, informale e formale, con il consenso scritto della persona per l'istruttoria diretta all'accertamento dell'illecito disciplinare, nel caso si verificano comportamenti molesti psicologicamente e/o sessualmente, atti a ledere la dignità di chi studia o lavora all'interno dell'Università.

Ha compiti propositivi verso il CUG; partecipa ad eventi formativi e convegni e supporta il CUG nella creazione di iniziative didattiche, culturali e di promozione, e reti territoriali per le Pari Opportunità.

---

## Quali sono le norme di riferimento?

Tutta la comunità universitaria deve osservare i principi e le norme generali dettate dalla Costituzione, dalla legge civile e penale e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per non incorrere in comportamenti passibili di sanzione.

L'Università è infatti dotata di strumenti normativi specifici: il Codice Etico ed il Codice di comportamento.

## Quali sono le condotte di discriminazione, molestie e mobbing ?

A) Sono **discriminatori** tutti i comportamenti mediante i quali una persona è trattata in modo sfavorevole rispetto ad un'altra in situazione analoga (discriminazione diretta), oppure i casi in cui una disposizione, una prassi, un criterio, un patto o comportamento, ancorché apparentemente neutri, pongono persone in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre. (discriminazione indiretta).

Sono discriminatori anche quei trattamenti sfavorevoli che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad un'azione a tutela o nel rispetto del principio di parità di trattamento.

La Legge vieta esplicitamente i comportamenti discriminatori determinati dal credo religioso, dalle convinzioni personali, dall'origine etnica, dalla disabilità, dall'orientamento sessuale, dall'identità di genere e dall'età. Ma qualunque altro comportamento che violi la libertà e la dignità di una persona deve ritenersi potenzialmente discriminatorio, come ad esempio l'abuso della posizione occupata nell'ordinamento universitario.

B) Per **molestie morali** si intendono atti, atteggiamenti o comportamenti di violenza morale o psichica, in occasione di lavoro o di studio, ripetuti nel tempo in modo sistematico o abituale, che portano ad un degrado delle condizioni di lavoro o di studio idoneo a compromettere la salute, la professionalità o la dignità della persona che ne è vittima.

Le **molestie sessuali** invece attengono ad ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro comportamento basato sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne nell'ambito lavorativo o di studio, ivi inclusi atteggiamenti sgraditi di tipo fisico, verbale e non verbale.

Il **mobbing** consiste in condotte del datore di lavoro o della persona gerarchicamente superiore, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del/della lavoratore/lavoratrice nell'ambiente di lavoro, che si risolve in reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del/della dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità.

Ha come requisiti la durata nel tempo, la ripetitività delle azioni, la sistematicità delle azioni e deve avere come scopo delle stesse, o come causa delle stesse, lo svilimento e l'emarginazione del soggetto mobbizzato. Il mobbing va ricondotto all'ambito delle **molestie morali** (Codice di Comportamento).

---

### **Come reagire di fronte a discriminazioni, molestie o molestie sessuali?**

È difficile provare di aver subito comportamenti che integrano discriminazioni, molestie e molestie sessuali perché raramente vengono posti in essere in pubblico.

In via generale la vittima deve raccogliere e conservare le prove della condotta illecita, esempio registrazioni, messaggi, screenshot e e-mail, annotando con precisione giorno, data, ora, circostanza in cui ha subito questi comportamenti, con quali modalità ed il contenuto delle stesse in modo da poter ricostruire esattamente tutta la vicenda.

Si suggerisce anche di informare amici e persone se si è vittime di tali condotte, per potersi avvalere della loro eventuale testimonianza.

Importante registrare le conversazioni, anche telefoniche, se l'interlocutore è la vittima, perché la fonoregistrazione è legittima e può essere utilizzata a propria difesa.

---

### **Il Codice di comportamento si applica anche al personale dipendente e collaboratore di Enti o Cooperative all'interno dell'Università?**

Si. La tutela riguarda tutte le persone colpite da comportamenti pregiudizievoli posti in atto da persone che operino, a qualunque titolo, all'interno dell'Ateneo.

---

## **La Consigliera di fiducia si occupa anche delle violazioni dei principi sul benessere organizzativo?**

Per benessere organizzativo si intende comunemente la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale del lavoro a tutti i livelli e ruoli. Le Pubbliche Amministrazioni devono attivarsi per assicurare il benessere organizzativo, garantendo ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita e delle prestazioni.

Una particolare attenzione va alle condizioni emotive dell'ambiente di lavoro ovvero alla costruzione di un clima sociale, in ambito universitario, che favorisca gli scambi, la trasparenza e la visibilità dei risultati del lavoro, con riferimento specifico alle relazioni interpersonali alla promozione della cultura del rispetto ed allo sviluppo professionale.

La Consigliera di Fiducia è competente anche in materia di benessere organizzativo, impegnandosi, anche attraverso proposte ed iniziative, nella costruzione delle relazioni sociali, alla valorizzazione della cultura del rispetto reciproco e delle diversità ed all'eliminazione di stereotipi e bias cognitivi, nonché in definitiva all'ottimizzazione delle condizioni emotive dell'ambiente lavorativo e/o di studio.

## **Come procede la Consigliera di fiducia dell'Università?**

A) La **via informale**, su richiesta scritta della persona interessate che viene ascoltata. Viene poi convocata la controparte ed eventualmente si confrontano le posizioni. Sono acquisiti elementi, documenti ed informazioni necessarie alla valutazione del caso nell' totale rispetto della privacy di chiunque sia coinvolto.

B) La **procedura formale** che può essere avviata, anche su ipotetica segnalazione della CF dagli altri Dirigenti / Responsabili Ateneo e dal Rettore. Questa fase dopo idonea istruttoria, può concludersi con l'adozione di provvedimenti disciplinari.

La CF può suggerire azioni opportune ad assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e della dignità delle persone e, nei casi più gravi, consiglia l'adozione di misure preventive all'aggravamento della situazione.

---

## **La Consigliera di fiducia ha l'obbligo di intervenire in tutti i casi segnalati?**

**Chi** si rivolge alla Consigliera **ha diritto di essere ascoltato/a in merito** alla situazione rappresentata e ad avere informazioni sulle possibilità e sulle modalità di intervento della stessa. Tuttavia, la Consigliera può e deve intervenire solo ove i fatti segnalati rientrino tra quelli specificati nel Codice di comportamento o del Codice etico (discriminazioni, molestie morali e sessuali, conflitti in ambito lavorativo).

---

## **Come rivolgersi alla Consigliera di fiducia dell'Università?**

L'intervento **deve essere richiesto per iscritto** con mail indirizzata a **cdf@unicam.it** e la Consigliera, dopo aver sentito la persona offesa, prende in carico il caso e la informa sulle procedure.

Previo formale rilascio di consenso espresso la Consigliera può:

- Sentire, redigendone verbale, la persona indicata come responsabile di condotte illecite, la Responsabile dell'Ufficio o del Dipartimento ed eventuali testimoni
- Accedere ai documenti amministrativi
- Proporre un incontro di mediazione e conciliazione.

Tutte le persone coinvolte nei casi sottoposti alla Consigliera Fiducia sono obbligate **al segreto di ufficio** sui fatti e le notizie appresi e quindi al rispetto ex lege del **diritto alla riservatezza**.

---

### **Quale è la specifica tutela prevista per una persona discriminata o molestata moralmente o sessualmente?**

La vittima può attivare, **a propria scelta**, due procedure cd. confidenziali, ossia coperte da segreto di ufficio e riservatezza:

- a) informale**, richiedendo l'intervento della Consigliera di fiducia;
  - b) formale**, investendo Direttore/Direttrice Generale o Rettore/Rettrice, a seconda delle rispettive competenze in materia disciplinare.
- 

### **Che differenza c'è tra la procedura formale ed informale?**

Nella **procedura informale**, **che può essere interrotta in qualsiasi momento**, la vittima mantiene il controllo di tutte le fasi, confrontandosi e discutendone con la Consigliera di fiducia ed acconsentendo sempre a qualsiasi successivo intervento proposto. Qui la funzione della Consigliera è soprattutto conciliativa per rinvenire una soluzione preventiva ai problemi lamentati.

La **procedura formale** se avviata non può più essere interrotta e può definirsi con l'avvio di un procedimento disciplinare a carico del responsabile anche ex officio, ovvero a prescindere dalla volontà e dal consenso della vittima.

---

### **Cosa si può fare se la Consigliera di Fiducia interviene, ma il problema non si risolve?**

La Consigliera di fiducia, se ne ricorrono le condizioni e la vittima lo consente, può segnalare il comportamento al Rettore, in caso di violazioni poste in essere da personale docente, od alla Direzione Generale, in caso di violazioni poste in essere da personale non docente o studenti/studentesse, per le rispettive competenze, anche di natura disciplinare.

---

### **Cosa fare se le violazioni del Codice etico e del Codice di Comportamento integrano gli estremi di reato o di un illecito civile?**

La tutela giurisdizionale per l'eventuale responsabilità penale e civile, in caso di comportamenti che integrano reato o illecito civile, non è mai preclusa dal ricorso alle procedure formali o informali cui sopra.

La Vittima può quindi anche querelare/ denunciare il fatto all'autorità, nei termini e con le modalità di legge, o richiedere il risarcimento in sede civile per il tramite di un procedimento ad hoc.

---

Avv. Cristina Perozzi