

# **LA/IL CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA NEGLI ATENEI ITALIANI**

## *Indice*

*1. Introduzione*

*2. Consigliera/e di fiducia negli Atenei: istituzione e normativa*

*3. Selezione e nomina*

*4. Competenze*

*5. Retribuzione*

## 1. Introduzione

Questa nostra ricerca nasce dall'espresso interesse da parte del C.U.G. dell'Università degli Studi di Udine di istituire la/il Consigliera/e di fiducia presso l'Ateneo.

Al fine di individuare la soluzione più chiara per attivare tale figura con il suo conseguente inserimento negli atti attualmente vigenti, abbiamo avviato un'indagine generale nei siti degli Atenei italiani. Laddove questa figura sia presente, abbiamo analizzato ed indicato la normativa con cui è stata istituita, le modalità di nomina e selezione, i relativi compiti e la conseguente retribuzione (ove prevista).

## 2. Consigliera/e di fiducia negli Atenei: istituzione e normativa

Analizzando ciascun sito dei 98 Atenei italiani, abbiamo individuato la presenza della/del Consigliera/e di fiducia in 41 Atenei, assente o in corso di attivazione nei restanti 57.

La creazione di questa figura è infatti suggerita in alcuni atti di matrice europea volti proprio al miglioramento delle tutele a garanzia del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sui posti di lavoro, atti quali:

- La raccomandazione della Commissione Europea 92/131/CEE del 27 novembre 1991 "Sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro";
- La risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94 dell'11 febbraio 1994 (GUCE n. C 61 del 28 febbraio 1994) "Sulla designazione di un consigliere nelle imprese".

Inoltre, è prevista anche nelle disposizioni contrattuali (CCNL) previsione e disciplina dell'Organo di Garanzia denominato "Consigliere di Fiducia".

Ciascun Ateneo si differenzia sulla base degli atti istitutivi della/del Consigliera/e di fiducia, in quanto la disciplina si può riscontrare all'interno di differenti normative come ad es.: Codice Etico, Codice di condotta, Codice di condotta avente ad oggetto la prevenzione e la lotta contro le molestie sessuali e morali nei luoghi di studio e di lavoro, Codice di comportamento per la prevenzione di molestie morali e sessuali e il loro contrasto, Codice di condotta per la tutela della dignità della persona e con Regolamenti. All'Università Politecnica delle Marche, invece, la figura è stata istituita attraverso una Delibera del Consiglio di Amministrazione.

## 3. Selezione e nomina

Il comune denominatore di questi Atenei è senz'altro quello che la/il Consigliera/e di fiducia dev'essere un soggetto *esterno* all'ambiente accademico al fine di garantire una tutela sicura e imparziale per la vittima. Per questo motivo il Senato Accademico individua le persone idonee sulla base di un'apposita selezione pubblica per titoli e colloquio, cui non può partecipare chi faccia parte a qualsiasi titolo dell'Ateneo oppure sia stato titolare nel lasso temporale precedente (es. 5 anni) di incarichi a qualsiasi titolo conferiti dall'Ateneo stesso.

Ancora, il Rettore, sentito il parere del C.U.G. o su indicazione del Comitato Pari Opportunità, nomina tale figura tra i soggetti dichiarati idonei dal Senato Accademico. All'Università Politecnica delle Marche viene fatto riferimento ad una *procedura di valutazione comparativa per titoli e colloquio*, al termine della quale il Direttore generale ne approva gli atti e stipula il contratto di lavoro autonomo per prestazione d'opera intellettuale con il soggetto vincitore della selezione. Anche

nell'Università di Trieste l'incarico avviene previo esperimento di procedura di valutazione comparativa.

Le normative sopra citate si limitano a indicare la posizione di terzietà, autonomia e indipendenza della figura. In alcuni casi, nelle normative viene espressamente sancita la preferenza per una figura femminile.

Tuttavia, per quanto riguarda i requisiti oggettivi si allude solo alla sua competenza ed esperienza professionale in ordine alle funzioni attribuite, assieme ad un notorio senso di giustizia, non specificandoli nel dettaglio. A questo proposito si faccia riferimento al bando di selezione dell'Università degli Studi di Insubria Varese-Como, il cui articolo 2 descrive i requisiti di ammissione al bando stesso: titolo di studio (laurea specialistica o magistrale), comprovata esperienza nella tematica della discriminazione nell'ambito del rapporto di lavoro e cittadinanza (vedi allegato). In un caso (Università degli Studi di Milano-Bicocca) nel Codice per la tutela della dignità e il benessere delle persone e dell'organizzazione viene indicato che la/il Consigliera/e di fiducia può essere affiancata/o da una/o psicologa/o, mentre, all'interno del Codice di condotta per la tutela e la prevenzione del mobbing, delle molestie morali e sessuali dell'Università Ca' Foscari di Venezia viene specificato che "data la particolare funzione di tale figura è buona norma che le/i Consigliere/i siano due, una/o con esperienza in ambito psicologico, l'altra/o in ambito giuridico" (articolo 4).

L'incarico è relativamente breve (dai 2 ai 4 anni) e può essere rinnovato o meno a discrezione dell'Ateneo.

#### *4. Competenze*

La funzione principale della/del Consigliera/e di fiducia è l'assistenza e l'ascolto, garantendo l'anonimato, a chi si ritenga vittima di discriminazioni, abusi e molestie e/o mobbing da parte di un componente dell'Ateneo o di altra persona nell'ambito dell'Ateneo, e si adopera per la risoluzione del caso. Si occupa inoltre di monitorare eventuali situazioni di rischio, svolgendo attività di rilevazione dei disagi. Fermo restando il dovere di assicurare il diritto alla riservatezza dei soggetti coinvolti, ha accesso ai documenti amministrativi inerenti al caso sottoposto alla sua attenzione e riceve tutte le informazioni necessarie per la definizione del medesimo. Collabora con il C.U.G. alle cui riunioni può essere invitato/a a partecipare, inviando annualmente (e ogni volta lo reputi opportuno) relazioni circa gli esiti della sua attività (anche di monitoraggio), e può richiedere l'intervento del C.U.G. per un parere nel merito delle questioni trattate. Promuove, in collaborazione con il C.U.G., indagini conoscitive, ricerche ed analisi necessarie ad individuare e prevenire comportamenti lesivi della dignità, assicurando la pari dignità e libertà di tutte le persone all'interno dell'Ateneo.

La segnalazione del caso di molestia e/o di discriminazione può avvenire tramite una procedura informale, nella quale la figura assume la trattazione del caso stesso al fine dell'interruzione del comportamento indesiderato, previo consenso scritto della vittima; durante questa fase la/il Consigliere/a può invitare a colloquio il presunto attore, tentare una conciliazione tra il presunto autore e la presunta vittima e/o proporre all'amministrazione le misure ritenute idonee per interrompere l'atteggiamento molestante e prevenirne la reiterazione. Qualora il risultato della procedura informale non sia soddisfacente per la vittima si passa alla procedura formale, in cui la/il Consigliera/e oltre a comunicare le informazioni da lei in possesso, può prendere parte.

## *5. Retribuzione*

Abbiamo riscontrato che in circa metà degli Atenei analizzati con la presenza della/del Consigliera/e di fiducia è presente una retribuzione proporzionata all'attività da essa/esso svolta.

Partendo dal presupposto che alla figura vengono assicurati i mezzi necessari all'assolvimento dei propri compiti istituzionali, le spetta inoltre un'indennità stabilita dal Consiglio di Amministrazione o un gettone di presenza appropriato al ruolo professionale e all'attività svolta. Tale compenso viene fornito dall'Università o dal Comitato Pari Opportunità laddove questo disponga di un budget annuale.

Relazione a cura di:  
Denys Kryveshko  
Elia Cecconi  
Federica Pradolin  
Sara Concil