

Il ruolo della Consigliera di fiducia

Elena Bigotti

Consigliera di fiducia presso Università e Politecnico di Torino

Molti Enti pubblici, ma anche aziende private, sulla convinzione che il proprio sviluppo si basi anche sull'attenzione rivolta tutte le persone che operano nel luogo di lavoro in oggetto (per gli Atenei, ad esempio, studentesse/studenti, personale tecnico-amministrativo e personale docente), hanno ritenuto di inserire nei propri obiettivi strategici la promozione e la tutela della qualità del lavoro, al fine di consentire ai soggetti che li "abitano" di operare in ambienti sicuri e rispettosi della dignità e del valore di ciascun individuo.

Al raggiungimento di tali obiettivi, usualmente, contribuiscono, tra gli altri, all'interno delle aziende o delle Istituzioni, i vari Comitati Pari Opportunità (che hanno particolare attenzione alle azioni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro), e la figura della Consigliera di Fiducia.

Questa ultima è una figura che trae origine dalle normative Europee in materia, nel decennio 1991/2001 (come di seguito precisato).

È di norma una donna (il genere femminile di preferenza, è azione positiva volta anche ad affermare la necessità di una tutela "partecipata ed empatica" oltre che qualificata, a chi, anche sui luoghi di lavoro, subisce il maggior numero di episodi molesti o discriminatori, cioè le donne), con una formazione giuridica o psicologica.

È figura incaricata di fornire ascolto, consulenza e assistenza alle/ai lavoratrici/lavoratori e alle/agli studentesse/studenti, degli Enti, Istituzioni o Aziende, pubbliche e private, in cui opera, nei casi di molestie sessuali, morali o comportamenti discriminatori.

La Consigliera di Fiducia quasi sempre non è legata da alcun vincolo di subordinazione rispetto all'Ente e/o Azienda in cui presta la propria attività; è usualmente nominata dall'Amministrazione in questione, su indicazione e proposta del Comitato Pari Opportunità.

La sua istituzione è prevista dal Codice di Comportamento (o Codice Etico) per la tutela della dignità delle lavoratrici e lavoratori, che è strumento normativo di cui gli Enti o le Aziende (pubbliche e private) si dotano al fine di promuovere "la cultura del rispetto" in ambito aziendale e di tutelare i soggetti interessati contro le discriminazioni e le molestie fisiche e psicologiche.

I Codici etici sono stati adottati, anche nel nostro paese, in linea con la Raccomandazione della Commissione Europea n. 92/131, poi integrati sulla base del disposto della Raccomandazione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001 la quale ha invitato gli Stati "a imporre alle imprese, pubblici poteri e parti sociali, l'attuazione di politiche di prevenzione, anche attraverso l'adozione di procedure atte a risolvere il problema per le vittime ed evitare recrudescenze".

I Codici hanno struttura simile tra loro, con una parte introduttiva in cui si delineano gli obiettivi ed i destinatari.

Si prefiggono la prevenzione di molestie o atti discriminatori offrendo, nel caso in cui questi si verificano, la possibilità di ricorrere a procedure adeguate per affrontare il problema e prevenire il ripetersi.

Sono previste due tipi di procedure che la Consigliera di Fiducia dovrà seguire nell'adempiere al proprio mandato: una informale ed una formale.

Con la procedura informale il lavoratore e la lavoratrice o lo studente e la studentessa che si ritengano oggetto di comportamenti molesti/discriminatori possono rivolgersi direttamente alla Consigliera di Fiducia al fine di vedere interrotto il comportamento molesto/discriminatorio ovvero al fine di ottenere un parere qualificato per la corretta gestione del caso.

Previa autorizzazione scritta, la Consigliera si attiva con gli strumenti indicati nell'articolato del Codice etico.

In particolare la stessa può accedere ad atti amministrativi inerenti il caso in esame, chiamare a colloquio l'autore/autrice delle molestie, acquisire eventuali testimonianze, proporre incontri a fini conciliativi. Può

altresì suggerire alla Amministrazione quali comportamenti e/o atti adottare al fine di intervenire contro le discriminazioni e le molestie (moralì o fisiche).

La procedura informale deve concludersi entro un numero di giorni indicato dal Codice Etico di riferimento (ma i termini non sono perentori proprio al fine di consentire interventi adeguati e precisi per ogni singolo caso e anche tenendo conto delle necessarie procedure burocratiche da rispettare) e può essere interrotta in qualsiasi momento dalla/dal richiedente.

Nella procedura formale, invece, sempre disciplinata dal Codice di comportamento, la vittima oggetto di molestie e/o atti discriminatori può, invece, chiedere l'avvio del procedimento disciplinare (a titolo esemplificativo per gli Atenei, al Direttore Amministrativo per il personale tecnico-amministrativo o al Rettore nel caso del personale docente e per gli studenti).

In questo caso la Consigliera di fiducia può assistere e consigliare il soggetto interessato nella fase precedente alla apertura della eventuale fase disciplinare.

Spettano, di prassi alla Consigliera di fiducia la promozione e/o la partecipazione a corsi di formazione organizzati in collaborazione con il Comitato pari opportunità e l'Amministrazione in oggetto.

Prendendo soprattutto in considerazione l'esperienza della scrivente nell'ambito Universitario, negli ultimi quattro anni, le segnalazioni e le richieste di intervento più usuali e numerose sono collegate generalmente a casi che coinvolgono il personale tecnico-amministrativo, il personale docente e anche le studentesse/studenti e relativi principalmente "cattivi rapporti" relazionali (alcuni configurabili come condotte mobbizzanti), ovvero problemi legati ad aspetti sindacali, quali per esempio, demansionamenti e trasferimenti, mancata concessione di tempo parziale.

Presente anche una casistica di segnalazione di molestie fisiche e a connotazione sessista.

In tali situazioni la Consigliera, pur seguendo le indicazioni del Codice di comportamento, di prassi interviene creando una rete di relazione e di intervento anche con altri soggetti, presenti nell'Ente o azienda di riferimento, e istituzionalmente preposti alla tutela, quali per esempio le associazioni sindacali, le RSU, l'ufficio del personale dell'Amministrazione, il Comitato anti-mobbing, ove presente, le Consigliere di parità.

La durata dell'incarico, nonché ogni altro aspetto relativo al ruolo (ad esempio il segreto professionale, la tutela della privacy dei soggetti coinvolti, l'elencazione delle modalità di intervento e dei poteri di azione, i rapporti con il Comitato Pari Opportunità) sono regolati dai rispettivi Codici di comportamento cui la Consigliera deve rifarsi nell'adempimento del proprio mandato.