LA CONSIGLIERA DI FIDUCIA

figura di tutela contro le molestie, le vessazioni, le discriminazioni della Comunità accademica

avv. **Lucia Ciacci**

Università di Siena

Siena, 21 maggio 2020

LA/IL CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA

- cenni storico giuridici
- Istituzione della figura della/del consigliera/e di fiducia e rapporti con CUG
- consigliera/e di fiducia e codice di condotta
- consigliera/e compiti della consigliera di fiducia
- concetti di discriminazione, molestie, mobbing, straining, stalking lavorativo e alienazione
- la/il consigliera/e di fiducia rapporti con l'utente – riservatezza
- procedure informali e formali
- raccomandazioni di azione/strategie
- Denunce fondate e denunce false

Cenni storico-giuridici

- **Carta dei diritti fondamentali dell' Unione Europea**", detta anche Carta di Nizza e proclamata il 7 Dicembre 2000, *art. 1:"la dignità umana è inviolabile. Essa deve essere rispettata e tutelata"*. Non può essere non sottolineato, come, La salvaguardia della dignità umana sia posta addirittura antecedentemente alla *"tutela del diritto alla vita per ogni individuo" sancita nell' art. 2 del trattato*, ciò a dimostrazione dell'eccezionale significanza e rilievo di tale valore
- **-Raccomandazione della Commissione europea 92/131** relativa alla Tut*ela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro- essa raccomanda di attuare nel settore pubblico, il Codice di Condotta, tale codice prevede che i datori di lavoro designino una persona competente , incaricata di fornire assistenza ai lavoratori oggetto di attenzioni moleste , si enuclea la figura della/del Consigliera/e di fiducia.*
- **Risoluzione A3-0043/94:**raccomanda di adottare miure di prvenzione e designare un consigliere che combatta le molestie proteggendo vittima e testimoni.

Cenni storico-giuridici

- - **Risoluzione del Parlamento europeo A5-0283/2001:** si raccomanda di imporre alle imprese, alle p.a. e alle parti sociali, di attuare politiche di prevenzione del mobbing di favorire lo scambio di buone prassi , introdurre procedure per risolvere i casi, di informare e formare i lavoratori , di nominare una persona di fiducia alla quale i lavoratori possano rivolgersi,
- **– Accordo quadro Europeo sullo stress da lavoro-**8 OTTOBRE 2004- recepito in Italia in data 9 giugno 2008, tramite accordo interconfederarle dalle organizzazioni datoriali e sindacali dei lavoratori: *laddove l'azienda non può disporre al suo interno di competenze sufficienti , può ricorrere a competenze esterne in conformità alle leggi europee e nazionali, ai contratti collettivi e alle prassi*

Cenni storico-giuridici

- **d.lgs. 215 /2003** (che recepisce la direttiva Europea 2000/78 su parità di trattamento in materia di occupazione, per fattori di rischio diversi : religione, etnia, handicap, orientamento sessuale, convinzioni personali, età) e Dlgs **216 del 2003** (che recepisce la direttiva europea 2002/73 parità di trattamento fra uomini e donne nel lavoro), ribadisce e specifica il concetto della cosiddetta molestia ambientale che è una discriminazione vietata, vuole eliminare discriminazioni basate su credo religioso, etnia, età, handicap e disabilità.

Cenni storico-giuridici

- **Legge 183/2010 istitutiva dei CUG (comitati unici di garanzia**) Di cui all' art 21 (Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonche' misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro) che ha modificato l'art. 57 del Dlgs 165/2001(Articolo 57 Testo unico sul pubblico impiego (TUPI)(D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165) definente le pari opportunità come istituzione obbligatoria dispositivo.

Cenni storico-giuridici

- **Dlgs 198/2006 detto anche Codice delle Pari Opportunità** (attuazione art. 6 L. 28.11.2005) , modificato con Dlgs 5/2010 e L. di bilancio 205/2017-prevede adozioni di piani triennali di azioni positive(art.48)
- **TU di salute e sicurezza in ambito del lavoro di cui al DLGS 81/2008**
- **Legge 120/2011meglio conosciuta con il nome di Legge Golfo Mosca,** in quanto proposta dalle onorevoli Lella Golfo e Alessia Mosca che prevedeva in materia antidiscriminatoria di genere, la copertura dei posti dirigenziali da parte delle donne, per quote da 1/5 fino ad 1/3 entro il 2022. Ad oggi, le donne nei ruoli di "comando" non raggiungono praticamente mai le quote dette

CONSIGLIERA/E DI Fiducia in generale

- La/il il Consigliere/a di fiducia può essere un elemento interno all'impresa, ma, preferibilmente, deve essere reperito allo esterno per auspicabile terzietà e non condizionabilità da parte dell'ambiente lavoro; deve seguire le linee date dal Codice di Condotta in base al quale viene nominata/o, può avere conoscenze diverse: psicologo, avvocato ecc…
- Ascolta, assiste tutti i destinatari del codice che si sentano oggetto di discriminazioni, molestie , mobbing o qualsiasi altra forma di disagio. Ha rapporti sinergici con il CUG.
- Ricerca con gli Organi Datoriali soluzioni interne e bonarie

Rapporti fra Consigliera/e di Fiducia e Cug (comitato unico di garanzia)

- due "figure" sinergiche che rappresentano una possibile soluzione allo scontro di esigenze contrapposte, che sono riferibili al datore di lavoro/azienda e al lavoratore. Sia CUG che Consigliera/e di Fiducia hanno lo scopo comune di trovare una pacificazione degli interessi e delle esigenze, talvolta contrapposti, del datore di lavoro da una parte e del lavoratore dall'altra, ossia trovare un equilibrio fra la necessità di crescita della azienda e la primaria necessità del rispetto del lavoratore.

Consigliera/e di Fiducia e Codice di condotta

- L'introduzione della figura del Consigliere non può essere disgiunta dall'approvazione di un codice di condotta da parte dell'ente/azienda interessato/a, in quanto ne delimita la sfera di azione attraverso attività specifiche nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali.
- L'Università di Siena si è dotata del Codice di condotta con DR n. 150/2003-04 del 29.11.2003 pubblicato nel BU n. 48.
- **IL CODICE DI CONDOTTA ha specifiche funzioni**
- di prevenzione dei comportamenti vietati in esso elencati e descritti,
- crea e favorisce procedure utili alla soluzione delle vicende rientranti nel suo campo d'applicazione,
- favorisce l'emersione delle situazioni latenti e cerca, nel contempo, di formare ed informare.
- per quanto riguarda i codici di condotta, questi sono da considerarsi strumenti a tutela della qualità dell'ambiente di lavoro ed a protezione dei diritti fondamentali (dignità, libertà ed eguaglianza) di donne e uomini, essi sono assunti del datore di lavoro (pubblico e privato). Il codice si integra, affianca e supporta le regole contenute nei contratti collettivi e nelle leggi.

Funzioni e caratteristiche della/del Consigliera/e di Fiducia

- TERZIETA'
- AUTONOMIA ED INDIPENDENZA, SEGRETEZZA
- GRATUITA' PER GLI UTENTI
- E' la persona incaricata istituzionalmente di fornire informazioni, consulenza ed assistenza gratuita ai/alle componenti della comunità universitaria -nel caso che ci interessa- (dipendenti, studenti e studentesse- soggetti che hanno rapporti con l'università per motivi di lavoro e/o studio) oggetto di discriminazioni, molestie e lesioni della dignità o mobbing .
- È una **persona preferibilmente esterna** all'Amministrazione, terza rispetto alle parti che entrino in contrasto, essa viene nominata dall'Ateneo su proposta del Senato Accademico sentito il parere del Comitato Unico di Garanzia, scelta fra coloro che possiedono competenze, esperienze professionali e personali adatte a svolgere i compiti a cui è preposta: conoscenze in ambito giuridico e giuslavoristico, gestione dei conflitti, normative in materia di pari opportunità, conciliazione tempi di lavoro e famiglia, ecc.

Funzioni e caratteristiche della/del Consigliera/e di Fiducia

- La/il CdF tutela il diritto dei lavoratori a vivere in un ambiente di lavoro sereno, in cui i rapporti interpersonali devono essere improntati a correttezza e reciproco rispetto, rispetto della inviolabilità della dignità della persona.
- La/il CdF ha come obiettivo primario quando possibile, la inibizione, certamente la eradicazione di comportamenti persecutori o prevaricatori che provochino disagio e malessere psicofisico (mobbing) e tutela i lavoratori anche da comportamenti discriminatori indiretti.

DISCRIMINAZIONE (dirette ed indiretta) concetto

- PER DISCRIMINAZIONE (art 25 Dlgs 198/2006) si intende ogni tipo di azione e/o comportamento discriminante, siano essi diretti che indiretti, e quindi qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole, creando discriminazione in ragione del genere, dell'appartenenza etnica, della religione, dell'orientamento sessuale, delle opinioni personali e politiche, dell'handicap, dell'età, o di altri fattori; la discriminazione può essere sia diretta che indiretta.

MOLESTIA morale e psicologica

- Per molestia morale o psicologica, si intende ogni comportamento indesiderato, fisicamente o psicologicamente, capace di creare un ambiente ostile, umiliante, degradante dell'integrità psicofisica della persona, o che può causare danni all'immagine di sé o alla professionalità dell' individuo, nonché ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti configuranti molestia, inclusi i testimoni dell' evento lesivo

MOLESTIA sessuale

- Secondo le direttive europee 43/78 del 2000 nr. 215 e 216/2003 e il DLGS 145/200, ormai datate, ma sempre attuali come principio, la Molestia Sessuale " è ogni atto o comportamento a connotazione sessuale, sempre sgradito dal ricevente, recante offesa alla dignità e libertà della persona che la subisce, ovvero sia suscettibile di creare ritorsioni od anche un clima di intimidazione nei suoi confronti"
- Da una più attuale versione e visione della MS di cui allo art. 25 dlgs 198/2006, si intende la richiesta di favori sessuali, e/o proposte indesiderate di prestazioni a contenuto sessuale, e/o atteggiamenti o espressioni verbali e non verbali degradanti aventi ad oggetto la sfera personale della sessualità rivolti ad una persona, a prescindere dal suo sesso o orientamento sessuale.

MOBBING

- Per Mobbing si intende una forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, solitamente attuato dal datore di lavoro, ma anche dagli altri dipendenti, nei confronti di altro personale. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti, o comportamenti, ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, vessatorie e/o denigratorie, tali da comportare uno stato di afflizione in ambito lavorativo, idoneo a compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità del dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi estrema di escluderlo dallo stesso contesto di lavoro. Affinché si configuri l'ipotesi di mobbing, gli appena descritti comportamenti, devono essere reiterati e risultare fortemente ostili, possono arrivare a sostanziare 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 fisico e psichico.

Esempi di Mobbing

- Sottrazione ingiustificata di incarichi o della postazione di lavoro
- Demansionamento e affidamento di mansioni banali e mortificanti, o con scarsa autonomia decisionale così da rendere umiliante l'attività lavorativa;
- Rimproveri o richiami , espressi in privato ed in pubblico se pur per fatti banali;
- Privare il lavoratore degli strumenti per svolgere il proprio lavoro ovvero dotarlo di mezzi scadenti o obsoleti, arredi scomodi, ambienti male illuminati, postazioni isolate;
- Interrompere il flusso di informazioni necessario per l'attività (chiusura della casella di posta elettronica, restrizione per l'accesso ad internet, evitare di dare risposte…).

MOBBING- varie-

- Il Mobbing può ricevere riceve tutela costituzionale (artt 32-35 e 41 Costituzione Italiana), tutela civile (risarcimento del danno non patrimoniale e patrimoniale) e tutela penale
- Onere della prova sempre a carico del lavoratore denunciante
- Il Mobbing può essere di tipo verticale, orizzontale, può essere un low mobbing
- Il Mobbing può assumete forma di Straining e bossing – concetti ormai consolidati nella giurisprudenza

STALKING LAVORATIVO

- Lo stalking è il comportamento, ora inquadrato e punito dall'art. 612 bis c.p., con il quale un soggetto (nella nostra materia il datore di lavoro o un superiore) detto stalker, non si limita a molestare la vittima, ma pone in essere ulteriori e plurimi comportamenti illeciti costituenti diverse figure di reato, come p.es.: la diffamazione (art.595 cp), la violenza privata (art. 610 cp), la minaccia (art. 612 cp), la violazione di domicilio (art. 614 cp), il danneggiamento (art. 635 cp),fino alle lesioni personali (art. 582 cp) e all'omicidio (art. 575 cp).

L'ALIENAZIONE

- Il fenomeno psico/fisico della alienazione (troppo sottovalutato se non addirittura ignorato negli ambienti di lavoro che interessano) è configurabile nel momento in cui il lavoro diventa per il soggetto solo un mezzo per sopravvivere e sostentarsi. È un fenomeno in continua evoluzione che ha gravi ripercussioni sull'equilibrio psico-fisico del soggetto colpito, così come, ovviamente, sulla qualità del lavoro prodotto dal soggetto alienato

INTERVENTO DELLA/DEL CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA- Procedure informali e formali

- Quando si adisce una **PROCEDURA INFORMALE**, il soggetto che si ritiene leso (fra quelli già in precedenza individuati) deve richiedere esplicitamente l'intervento della consigliera di fiducia conferendole incarico di trattare il caso, solo a quel punto la cdf ed il «denunciante», concordano le azioni più adatte per porre termine al comportamento indesiderato.
- Il soggetto che si ritiene leso verrà ricevuto in un ambiente neutro che garantisca totale riservatezza e la cautela necessaria.
- Il CDF non avvierà alcuna azione senza il preventivo accordo o la autorizzazione da parte della persona che si considera lesa.
- Il CDF può svolgere indagini finalizzate alla valutazione del caso . Può proporre alle parti le misure che ritiene maggiormente idonee per porre termine ai comportamenti denunciati

INTERVENTO DELLA/DEL CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA- Procedure informali e formali

- La persona che non si considera soddisfatta dalla procedura informale o, valutato l'esito ottenuto, può decidere di ricorrere alla **PROCEDURA FORMALE**.
- La procedura formale inizia con una denuncia scritta, investendo del caso il/la Direttore/Direttrice Generale o il/la Rettore/Rettrice, a seconda delle rispettive competenze in materia disciplinare.

RISERVATEZZA E GARANZIA DELLA PRIVACY

- Tutte le persone coinvolte nei fatti e nelle due tipologie di procedure, sono tenute al massimo riserbo. La diffusione di informazioni è una grave violazione dell'etica professionale e può essere perseguita a norma di legge.
- La persona discriminata , molestata , mobbizzata può chiedere che il proprio nome non venga scritto nei documenti inerenti il caso , ciò a tutela della privacy, la parte deve però essere resa edotta e dunque consapevole delle difficoltà che ciò implica, ad esempio in caso di richiesto trasferimento ecc…
- Anche i testimoni sono oggetto di garanzia di riservatezza

DIFFERENZA FRA PROCEDURA INFORMALE E FORMALE

- Nella **procedura informale** la parte lesa ha il controllo di tutte le fasi, avendo il diritto di discuterne con il/ la CDF, deve quindi prestare il proprio consenso espresso per qualsiasi intervento il CDF intenda adottare; la procedura informale può essere interrotta in qualsiasi momento. Stante la funzione conciliativa della Consigliera sarà più facile trovare soluzioni ai problemi lamentati.
- La **procedura formale**, invece, una volta promossa non può più essere interrotta e, ove ne ricorrano le condizioni, potrà sfociare in un procedimento disciplinare a carico del soggetto offensore anche contro la volontà del/della segnalante, od anche sfociare in un procedimento penale.

COMPITO DELLA CONSIGLIERA NELLE PROCEDURE informali e formali

- **ASCOLTARE** :L'ascolto non significa solo udire, ma capire ciò che l'interlocutore dice e quali siano le sue intenzioni. l'Ascolto apparentemente fa assumere al Consigliere di Fiducia un ruolo passivo ma è attivo nell'aiuto al lavoratore.
- **ELABORARE E RICOSTRUIRE I FATTI:** La fase successiva all'ascolto è la ricostruzione di quanto sostanzialmente è successo, la Consigliera può richiedere al lavoratore che presenti una memoria scritta e indici prove e testimoni. La Consigliera assume un ruolo più attivo. .
- **PROGETTARE UNA STRATEGIA:** Il consigliere di fiducia deve saper progettare una strategia per la soluzione del problema. Spesso è necessario scegliere tra più soluzioni: a volte, almeno apparentemente, tutte sullo stesso piano; quasi sempre si opta per una mediazione conciliativa, considerati soprattutto gli elementi a disposizione, ad esempio se vi siano o meno dei testimoni , dei documenti ecc….
- **IN OGNI CASO DOVERE ASSOLUTO DI RISERVATEZZA E RISPETTO DELLA PRIVACY**

DENUNCE FONDATE E DENUNCE FALSE

- **DENUNCIA FONDATA**

Se la denuncia è fondata, l'azienda dovrà tutelare con massima celerità la persona che l'ha presentata e procedere sia nei confronti dell'autore, sia ricercando all'interno della organizzazione soluzioni più confacenti alla problematica esposta.

- **DENUNCIA FALSA**

Pur non essendo frequente, può accadere che la persona dichiaratasi lesa, abbia scientemente denunciato fatti inesistenti per danneggiare qualcuno, o per ottenere vantaggi sul lavoro e/o personali , in tal caso ne risponde disciplinarmente o verrà perseguito con azioni comunque confacenti all'inquadramento del soggetto denunciante (ad esempio se studente).

Nel caso sia dimostrata l'infondatezza della denuncia, l'Amministrazione, nell'ambito delle proprie competenze, opera in forma adeguata al fine di riabilitare il buon nome della persona accusata.