

**Relazione attività svolta dalla Consigliera di Fiducia
nel periodo marzo 2017- marzo 2018**

Con riferimento al “Codice per la tutela della dignità delle lavoratrici, dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti dell’Università degli studi di Pavia rispetto a fatti di molestie sessuali e di mobbing.” articolo 2, comma 1, la Consigliera di Fiducia, nominata dal Magnifico Rettore, è una esperta chiamata a prevenire, gestire e risolvere efficacemente i casi di molestie, mobbing e discriminazioni che si verificano presso l’Università, suggerendo azioni opportune per assicurare un ambiente di lavoro e di studio rispettoso della dignità delle persone.

La Consigliera, terza rispetto all’Università, ma con la possibilità di agire entro la stessa, opera in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia dell’Università - CUG - ed è a disposizione di chi, tra personale docente, personale tecnico amministrativo o studenti, abbia bisogno di assistenza nella risoluzione di dinamiche lavorative che determinano l’insorgere di situazioni di disagio.

La sede istituzionale è presso l’ufficio del Comitato Unico Garanzia, ma, nei casi in cui sia necessario garantire maggiore riservatezza, la Consigliera concorda con la persona il luogo e le modalità più opportune per effettuare il colloquio.

Attività realizzate

- *Attività di assistenza: la Consigliera fornisce consulenza a chiunque operi all’interno dell’Università, in particolare nei casi in cui una persona si senta vittima di discriminazioni, prevaricazioni, persecuzioni e vessazioni. Se richiesto, assiste studenti e personale nelle procedure informali e formali.*

Nel periodo considerato ho ricevuto 25 contatti (19 donne e 6 uomini). La tipologia delle questioni affrontate è piuttosto eterogenea e le richieste provengono da soggetti appartenenti all’intera comunità accademica: studenti, assegnisti di ricerca, specializzandi, personale tecnico amministrativo e docenti/ricercatori.

- In 5 casi si è trattato di studenti che hanno subito riportato necessità di supporto legato a problematiche psicologiche personali; non essendo ambito di intervento della Consigliera, è stata fornita l'indicazione della presenza del servizio del C.Or. relativo al Progetto Benessere.
- In un caso c'è stato esclusivamente uno scambio di informazioni via mail.
- In 19 casi il primo contatto è avvenuto attraverso telefono o e-mail, hanno poi fatto seguito incontri personali presso la sede del CUG, presso altre strutture universitarie o presso lo studio professionale dove svolgo la mia attività.

È quindi stata fornita assistenza a 19 persone:

- 5 studenti di corso di laurea;
- 3 studenti di corso di dottorato di ricerca;
- 4 assegnisti di ricerca/specializzandi;
- 2 docenti;
- 5 tecnici/amministrativi.

Le problematiche erano inerenti a:

- 8 casi di disagio relazionale e situazioni conflittuali;
- 6 casi di presunta discriminazione;
- 3 casi di presunti mobbing e stress lavoro correlato;
- 2 *altro*.

Per quanto riguarda gli studenti, la problematica maggiormente riportata riguarda problemi di discriminazione e difficoltà nell'interazione con docenti che, come da loro raccontato, hanno portato a difficoltà nell'affrontare il corso di studi.

Gli specializzandi, studenti di dottorato e assegnisti di ricerca hanno generalmente lamentato un clima di discriminazione e forte stress legato al carico lavoro, ad orari poco definiti e rapporti con i colleghi e superiori non sempre trasparenti e sereni. In alcuni casi sono state riferite situazioni assimilabili al fenomeno del mobbing.

I docenti e il personale tecnico amministrativo hanno riportato presunte discriminazioni e situazioni fortemente conflittuali tra colleghi e con i superiori dovute, nella maggior

parte dei casi, ad una cattiva comunicazione orizzontale -tra colleghi- o verticale -dal superiore al personale-.

In tutti questi casi è stata seguita una procedura informale.

Dei 19 casi, per 14 si sono svolti esclusivamente colloqui personali: sono stati analizzati i fattori intercorsi nel generare disagio e, informato il soggetto sulle modalità più idonee per affrontare la situazione e sugli strumenti a propria disposizione, si è cercato di trovare una possibile soluzione, con l'obiettivo finale del benessere lavorativo e personale. Nella maggior parte dei casi sono stati svolti 2 o più colloqui e c'è infine stato un contatto di follow up a distanza di qualche settimana/mese, non è stato ritenuto necessario coinvolgere altri nella risoluzione del disagio.

In 3 casi, a seguito dei colloqui individuali -e sempre con autorizzazione della persona- sono stati necessari incontri con l'Area Risorse Umane e Finanziarie al fine di comprendere in modo approfondito la situazione e individuare le possibili soluzioni.

In 2 casi, a seguito dei colloqui individuali -e sempre con autorizzazione della persona- sono stati necessari sia incontri con altri colleghi e superiori al fine di inquadrare la situazione, sia con l'Area Risorse Umane e Finanziarie per trovare una possibile soluzione in sinergia con l'amministrazione.

- *Attività di informazione: la Consigliera si impegna per acquisire visibilità e riconoscibilità*

Si è ritenuto importante ricordare a tutto il personale docente e tecnico amministrativo e agli studenti dell'Università di Pavia la possibilità di rivolgersi alla Consigliera. È quindi stata inviata una mail da parte del Magnifico Rettore nel cui contenuto erano indicate le situazioni in cui ho facoltà di intervento e i riferimenti per un primo contatto.

Ho inoltre preso parte alla Consulta dei Direttori di Dipartimento dove sono stata presentata e ho brevemente descritto il lavoro che svolgo all'interno dell'Ateneo.

- *Attività di formazione e progettazione: la Consigliera mette a disposizione la propria competenza a fini di formazione, propone e partecipa a progetti di azione positiva che possano contribuire al benessere lavorativo*

Ho partecipato alle riunioni del CUG e alla giornata di formazione per i nuovi assunti in qualità di docente.

Ho preso parte al gruppo di lavoro finalizzato alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato, coordinato dal dott. Davide Barbieri, RSPP di Ateneo. L'obiettivo del gruppo è consistito nell'avvio di un'indagine per l'aggiornamento della valutazione del rischio stress lavoro-correlato presso l'Università di Pavia. Le attività del gruppo di lavoro sono state la pianificazione delle fasi e delle modalità di intervento, la scelta dei gruppi omogenei e l'individuazione tramite sorteggio dei partecipanti. Inoltre ho partecipato come osservatrice ai focus group condotti dalla dottoressa Giorgi (Fondazione Maugeri). Ho collaborato con la professoressa Zanetti, la dottoressa Percivalle e la dottoressa Paola Ferrari al fine di integrare in modo organico il servizio offerto come Consigliera e il servizio del C.Or. relativo al Progetto Benessere.

Attività di progettazione anno 2018-2019

– *Attività di ascolto e intervento nei casi che si presentano*

Il mio primario obiettivo come Consigliera di Fiducia sarà proseguire il lavoro nell'intervento nelle procedure informali e formali nei casi che si presentano, ovverosia quando una persona mi contatterà per esporre una situazione che genera disagio e malessere.

Nella procedura informale, prenderò in carico il caso e informerò il soggetto sulle modalità più idonee per affrontarlo, sugli strumenti e sulle tecniche a propria disposizione. Valuterò, insieme alla persona, l'opportunità dell'intervento di altri esperti (avvocato, medico competente, ecc.). Nei casi che lo richiedano, e sempre con autorizzazione della persona, contatterò l'autore/autrice dei comportamenti molesti e potrò discretamente acquisire eventuali testimonianze. È inoltre possibile promuovere incontri congiunti tra la persona presunta "vittima" e l'autore/autrice della situazione di disagio o molestia.

Infine verrà esaminata la casistica specifica (il singolo caso) e generale (ambientale) al fine di proporre delle soluzioni alla vittima e al vertice tra le quali, qualora necessario per tutelare il soggetto molestato, lo "spostamento" di una delle persone interessate.

È necessario rilevare che talvolta chi si rivolge alla Consigliera di Fiducia ritiene fortemente di essere vittima di mobbing o discriminazione, ma, dopo un'attenta analisi dell'ambiente lavorativo, non si riscontrano effettivi episodi riconducibili alla problematica in oggetto. In questi casi sarà mio compito analizzare quali fattori esterni (ad esempio personali, familiari) sono intercorsi nel generare disagio e cercherò, anche in questo caso, di trovare una possibile soluzione insieme alla persona, con l'obiettivo finale del benessere lavorativo e personale.

In questi primi anni di lavoro ho potuto constatare che, qualora la persona lo abbia richiesto, il lavoro in sinergia con l'amministrazione abbia dato risultati molto positivi, credo quindi che questa collaborazione vada fortemente incentivata e, nei casi che lo richiedano, proposta al personale tecnico/amministrativo e docente.

– *Attività di prevenzione del disagio lavorativo*

Partendo dai risultati che emergeranno dalla valutazione sullo stress lavoro correlato, sarà mia premura considerare gli aspetti che maggiormente risultano fonte di stress e disagio e proporre -in collaborazione con il personale, i Dirigenti e i Direttori di Dipartimento- ai vari livelli (uffici, dipartimenti, amministrazione) le possibili soluzioni.

Sarà quindi mia cura confrontarmi con il gruppo che ha lavorato per la valutazione sullo stress affinché i risultati che emergeranno possano effettivamente essere un punto di partenza e spunto di riflessione. In quest'ottica potrà essere formulata un'azione congiunta all'interno dell'Università al fine di risolvere le situazioni maggiormente stressanti e proporre azioni positive al fine di prevenire altre possibili origini di disagio e malessere.