

LA CONSIGLIERA DI FIDUCIA PER LA TUTELA DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI DELL'ISTAT

di Alessandra Menelao (menelao@esterni.istat.it)

■ La figura della consigliera di fiducia nasce sulla spinta normativa con cui il legislatore europeo (Raccomandazione 92/131; Dichiarazione del Consiglio 19 dicembre 1991; Risoluzione A5 -0283/2001) si è posto l'obiettivo di eliminare tutte le forme di violenza e di discriminazione sui luoghi di lavoro, anche attraverso l'inserimento di una persona esperta che deve essere "di aiuto" nella prevenzione, nell'ascolto e nel sostegno dei lavoratori in situazioni lavorative "a rischio", e che per tale ragione subiscono pesanti ripercussioni sulla loro vita lavorativa, psichica, familiare e sociale.

Nel nostro Paese, fino a novembre 2010, esistevano due tipi di comitati paritetici all'interno delle pubbliche amministrazioni: quello delle Pari opportunità (CPO) e quello per la prevenzione e la lotta contro il mobbing e le molestie sessuali, ed è in collaborazione con quest'ultimo che, inizialmente, si trova ad operare la figura della consigliera di fiducia. Tutto cambia con la legge n. 183/2010, c.d. Collegato Lavoro, che all'art. 21 prevede la fusione dei due comitati nel Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), cui si affianca la consigliera di fiducia.

LA CONSIGLIERA DI FIDUCIA IN ISTAT

All'interno dell'Istat la consigliera di fiducia è stata nominata con delibera DGEN n. 23 del 2 marzo 2011 e ha cominciato il suo lavoro presso l'Istituto nel mese di giugno 2011. La sua istituzione rappresenta l'impegno che l'amministrazione

- unica a tutt'oggi tra gli enti di ricerca nell'attivarsi in questo senso - ha messo nella prevenzione, nella rimozione del mobbing e delle molestie nel posto di lavoro e nelle misure di prevenzione per il benessere organizzativo. La consigliera è una figura esterna all'ente che assicura un intervento preciso, tempestivo, professionale ed imparziale nel rispetto della volontà e della riservatezza del lavoratore o della lavoratrice che si ritengono vittime di vessazioni.

UN AIUTO CONCRETO NEL RISPETTO DELLA PRIVACY

Come interviene la consigliera? In una prima fase la lavoratrice o il lavoratore si presenta, previo appuntamento, presso la stanza della consigliera di fiducia raccontando le proprie difficoltà correlate a vessazioni, molestie e discriminazioni. Questo colloquio consente di



raccogliere gli elementi necessari a operare una prima "ripulitura", distinguendo quali possono essere vere e proprie azioni vessatorie da quelle che non lo sono. In effetti, un'azione diventa molesta e/o vessatoria solamente quando il

comportamento presenta elementi di carattere oggettivo come la reiterazione delle azioni nel tempo, la sistematicità e la progressiva intensità delle azioni, e quando il persecutore ha la coscienza e la volontà di aggredire, di disturbare e di svilire la vittima (intenzionalità); a questi aspetti si devono associare anche elementi soggettivi, cioè quando, a causa delle azioni moleste e/o vessatorie, la vittima oggetto delle condotte lesive della dignità umana mostra quadri psicopatologici che incidono sull'integrità psicofisica, sul funzionamento globale, sul modo di relazionarsi con gli altri (colleghi di lavoro, familiari, partner, figli, amici e conoscenti).

LA DIAGNOSI DEL PROBLEMA E LA SUA RISOLUZIONE

A questo punto la consigliera è in grado di diagnosticare una situazione di vera e propria vessazione, avviando così la seconda fase che prevede un colloquio informale con i dirigenti del lavoratore o della lavoratrice con l'obiettivo di trovare la strada per far cessare le vessazioni. In questo periodo di attività presso l'Istat, e grazie a questo tipo di colloqui, la consigliera ha potuto riportare numerosi risultati positivi. I dirigenti si sono subito resi disponibili e hanno lavorato per favorire una rapida ed efficace soluzione dei problemi. Qualora i colloqui con i dirigenti non portino ad esiti positivi - situazione che peraltro, in Istat, fino ad oggi non si è ancora verificata - si passa a una vera e propria fase formale in cui il problema viene portato all'attenzione del Comitato Unico di Garanzia.

Oggi i lavoratori e le lavoratrici dell'Istat possono quindi contare su un preciso percorso di intervento da parte della consigliera di fiducia, per rimuovere tutte quelle situazioni di disagio che provocano malessere nell'assoluto rispetto della privacy sia della parte lesa sia del presunto responsabile.