

ISTAT

RELAZIONE CONSIGLIERA DI FIDUCIA

DOTT.SSA ALESSANDRA MENELAO

RELAZIONE ANNUALE - 2012

L'inserimento della figura della Consigliera di Fiducia raffigura l'impegno che l'ISTAT ha messo in campo per garantire il più rigoroso rispetto della dignità umana personale dei propri lavoratori e delle proprie lavoratrici. L'ISTAT, infatti, ha visto, considerato e recepito le seguenti norme internazionali, comunitarie e nazionali:

- **Il principio fondamentale della Dichiarazione dei Diritti dell'Uomo;**
- **Il principio basilare sui diritti inviolabili e inalienabili del Trattato di Lisbona;**
- **La Risoluzione del Parlamento Europeo sulla designazione di una Consigliera di Fiducia (Ris. A3/0043/1994);**
- **La Risoluzione Europea sul mobbing (Ris. A5-0283/2001);**
- **L'accordo quadro sulla molestia e violenza sul luogo di lavoro (approvato il 26-04-2007);**
- **Gli artt. 2, 3, 4,32 della Carta Costituzionale; gli Artt 2087 e 2103 del Codice Civile;**
- **La legge relativa agli atti persecutori (23-04-2009) n.11;**
- **La legge "Collegato lavoro", 4-11-2010.**

La figura della Consigliera di Fiducia nell'ISTAT è stata inserita sia all'interno del **Codice di Condotta dell'ISTAT per la prevenzione e la lotta contro il mobbing e le molestie sessuali (21-12-2009)** che all'interno del **Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'istituto Nazionale di Statistica. All'art. 9 (comma 1) del Codice di Condotta** possiamo leggere: *"E' istituita la figura della Consigliera di Fiducia al quale può rivolgersi chiunque voglia manifestare o denunciare disagio di cui agli artt. 4, 5, 6 e 7 , in particolare le vittime di mobbing e di molestie sessuali per essere consigliate e assistite nelle procedure informali e formali di cui agli artt. 11, 12 e 13."* **All'art. 9 (comma 4) del Regolamento** possiamo leggere: *"Il Comitato ai sensi degli artt. 9-13 e 19 del Codice di Condotta [...] interagisce con la Consigliera di Fiducia e può definire un protocollo operativo di concerto con la stessa per stabilire modalità efficaci di intervento nel rispetto degli ambiti di competenza"*.

La consigliera ha il compito di "ascoltare" e di "assistere" chiunque, all'interno dell'ISTAT, manifesti un disagio lavorativo (molestie sessuali e mobbing). Per svolgere questo compito la Consigliera ha uno sportello di ascolto, attivo due ore a settimana, che garantisce la riservatezza della consulenza.

Le lavoratrici e i lavoratori possono richiedere un appuntamento alla Consigliera attraverso i seguenti canali di comunicazione, attivati e messi a disposizione dall'Istituto stesso, un'utenza portatile (338-7829142) e un indirizzo di posta elettronica (consiglieradifiducia@istat.it).

Durante il primo incontro le lavoratrici e i lavoratori rappresentano le loro difficoltà e la consigliera apre una fase istruttoria, verificando, attraverso i requisiti della scientificità, delle leggi vigenti sul lavoro, della terzietà, dell'autonomia e dell'indipendenza di giudizio, la situazione di disagio lavorativo ed eventualmente se e dove risiedono criticità ed eventuali problematiche. Talvolta sono necessari più incontri con la persona che narra il problema.

Finita questa fase la consigliera, previo consenso scritto da parte della persona, acquisisce sia le testimonianze dei/delle dirigenti e di altri lavoratori/trici che eventuali atti inerenti il caso in esame. Si è potuto riscontrare, nella maggioranza dei casi, la collaborazione fattiva e concreta da parte delle sopraccitate persone convocate. I/le dirigenti si sono messi/e a disposizione per trovare insieme alla consigliera soluzioni che possono assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità dei lavoratori/trici; individuare eventuali strategie concrete di superamento delle criticità rilevate e, infine, verificare le situazioni "a rischio".

Sono stati esaminate 42 situazioni (126 colloqui), in più di $\frac{3}{4}$ dei casi riguardanti dipendenti donne

Sesso	%
Maschi	24
Femmine	76

La maggior parte delle persone che si sono rivolte alla consigliera (70%) hanno segnalato i seguenti problemi:

- Mancanza di confronto e di partecipazione alle decisioni organizzative (20%);
- Mancanza di chiarezza e confusione di ruoli e funzioni organizzative (25%);
- Mancanza di adeguatezza degli spazi fisici a disposizione del personale (5%);
- Mancanza di condivisione e della circolazione delle informazioni (50%).

Un caso specifico fa riferimento ad una "critica e delicata" situazione di molestia sessuale che coinvolge più lavoratrici.

A tutt'oggi non si è verificata l'esigenza di attivare una procedura formale.

Si riporta di seguito la distribuzione del personale che si è rivolto alla consigliera e la relativa incidenza sul totale dei dipendenti per sede di lavoro e per livello professionale :

Sede	Personale per sede %	Personale che si è rivolto alla consigliera %	Personale che si è rivolto alla consigliera sul totale dei dipendenti %
Totale sedi regionali	13,2	14,0	1,8
Roma polo centrale	43,6	49,0	21,4
Tuscolana	12,5	16,0	2,0
Liegi	9,9	14,0	1,4
Oceano Pacifico	20,8	7,0	1,4
Livello			
I-III	37,6	45,0	16,9
IV-VIII	62,4	55,0	34,4

Nel corso del 2012 i lavoratori e le lavoratrici si sono rivolte alla Consigliera con fiducia, manifestando la consapevolezza di rivolgersi a una persona esperta della materia.

Alcuni segnali indicano, tuttavia, la necessità di diffondere ancora più capillarmente la conoscenza di questa figura in coordinamento con il CUG.