

## RELAZIONE CONSIGLIERA DI FIDUCIA

La consigliera di fiducia, nominata con delibera DGEN n. 23 del 02-03-2011 ha cominciato il suo lavoro presso l'ISTAT nel mese di giugno 2011.

L'ufficio della Consigliera di Fiducia è stato localizzato presso la sede di Piazza Indipendenza. Quelli Il lavoro della Consigliera di Fiducia si pone come obiettivi principali a prevenire, gestire e aiutare a risolvere i casi di molestie sessuali che hanno luogo nell'ambiente di lavoro o di studio e di *mobbing*, portati alla sua attenzione.

L'attività della Consigliera è improntata all'indipendenza, alla riservatezza e al rispetto della volontà della persona, che a lei si rivolge.

La Consigliera di fiducia in questi mesi ha operato assieme al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità , la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) di cui all'art. 21, legge 4 novembre 2011, n. 183 su alcuni compiti specifici:

- Stesura del questionario sul benessere organizzativo
- Regolamento interno del Comitato

Il lavoro della consigliera di fiducia si è centrato sull'ascolto del disagio lavorativo, sull'accoglienza, sulla verifica di tutte le situazioni di disagio lavorative che si sono rivolte a me e nel sostenere le persone in difficoltà. La consigliera di fiducia ha lavorato con le persone che presentavano un disagio lavorativo cercando di farle trovare diverse strategie di analisi e di soluzioni per affrontare efficacemente il periodo critico che stavano affrontando.

In questo periodo le si sono rivolte circa una decina di persone: la maggior parte donne, ed una piccola parte di uomini.

Il lavoro si svolge seguendo uno schema preciso: i lavoratori si recano nell'ufficio della consigliera di fiducia, previo appuntamento ad hoc, e raccontano il loro problema. La consigliera cerca di capire con loro dove risiedono le criticità e le difficoltà. Per molti di loro si è reso necessario più incontri. Questa fase è importante perché presuppone una verifica "scientifica" della situazione di disagio.

Successivamente si pianifica l'intervento vero e proprio. Questo può essere classificato in due grandi tipologie: 1) l'attività di sostegno della lavoratrice, 2) chiedere l'intervento diretto dei dirigenti dei lavoratori.

Il primo caso si è rivelato efficace perché i lavoratori e le lavoratrici hanno potuto trovare nuove strategie efficaci e funzionali per far fronte al particolare momento di disagio che stavano vivendo.

Il secondo caso si è altresì rivelato efficace perché si sono cercate assieme ai dirigenti delle soluzioni per gestire le problematiche e le pesanti vessazioni che il lavoratore o la lavoratrice stavano subendo sul posto di lavoro.

In tutti e due i casi si è riscontrato una evidente minore problematicità nelle situazioni di disagio.

La criticità emerse in questo periodo di attività è rappresentato prevalentemente dal fatto che la consigliera dovrebbe essere maggiormente conosciuta all'interno del contesto lavorativo per portare a conoscenza ad una vasta platea di dipendenti e delle dipendenti il lavoro che può essere fatto con la consigliera di fiducia.