II Giornata del benessere Organizzativo

ASCOLTO E RELAZIONI: ESPERIENZE IN INAF

l'esperienza della consigliera di fiducia in INAF

Avv. Marina Capponi

Roma 30 ottobre 2026

Chi è la Consigliera di Fiducia

La consigliera di Fiducia è una figura di garanzia, prevenzione ed intervento per la tutela ed il rispetto delle regole e dei valori previsti nel Codice Etico per la prevenzione delle molestie sessuali e morali e per la tutela della dignità di tutte le persone che a qualsiasi titolo lavorano ed operano all'interno di INAF. La sua attività è improntata a imparzialità, terzietà e riservatezza.

cosa fa la Consigliera di Fiducia

Ascolto

sostegno

informazione

formazione

relazione

Progettazione di azioni di miglioramento

Consigliere/ra di fiducia:

requisiti

- Indipendenza di giudizio
- terzietà
- autonomia
- esperienza intesa come professionalità acquisita nel campo

funzioni

- Consulenza
- assistenza

La consigliera di fiducia non può operare senza Codice etico:

il codice ne delimita la sfera di azione
attraverso attività specifiche
nel rispetto delle disposizioni legislative
e contrattuali

Che cos'è il codice etico per la tutela della dignità delle persone che lavorano ed operano all'interno di INAF

Uno strumento a tutela della qualità dell'ambiente di lavoro ed a protezione dei diritti fondamentali (dignità, libertà ed eguaglianza). È un atto di autoregolamentazione morale etico-culturale e contrattuale a tutela dell'ambiente di lavoro e a protezione dei diritti fondamentali (dignità, libertà, eguaglianza) degli uomini e delle donne al fine di prevenire /reprimere atti di discriminazione, mobbing, molestie, molestie sessuali

finalità

- Tutela del diritto a vivere in un ambiente di lavoro sereno, in cui i rapporti interpersonali siano improntati a correttezza e reciproco rispetto

- Rispetto dell'inviolabilità della persona umana

finalità

- Inibizione di comportamenti persecutori o prevaricatori che provochino disagio e malessere psicofisico
- (mobbing, molestie morali)
- tutela dai comportamenti discriminatori anche indiretti (d.lgs. 198/06, d.lgs. 215 e 216 del 2003)e dalle molestie sessuali

Diversità, equità, inclusione

Rispetto è accettazione e valorizzazione delle differenze. L'opposto dell'eguaglianza è la discriminazione, non la diversità, che è un valore ed una ricchezza.

Il principio di eguaglianza sostanziale contenuto nell'art. 3 comma 2 della Costituzione implica i' adozione di misure proattive per il superamento degli ostacoli che si frappongono alla effettiva eguaglianza.

L'equità implica il riconoscimento che non si possono prevedere trattamenti eguali a soggetti diversi, né trattamenti diseguali a soggetti nella stessa condizione. L'

inclusione è un concetto diverso dall'integrazione, ma è comunque da maneggiare con cautela. Includere non vuole dire annullare le differenze, ma dare riconoscimento alle differenze e creare un ambiente favorevole allo scambio ed al reciproco arricchimento

Contrasto alle discriminazioni prescrizioni e casistica affrontata

malattie e disabilità
assistenza sanitaria degli assegnisti/e di ricerca UE
maternità e conciliazione vita/lavoro
uso di linguaggio non inclusivo
hate speech
molestie, comportamenti persecutori
scarsa percezione di equità e trasparenza
conflittualità
disfunzioni organizzative

Discriminazione diretta

- qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole e discriminatorio in ragione del sesso, razza od origine etnica, religione, orientamento sessuale, convinzioni personale, età, handicap
- un trattamento meno favorevole rispetto a quello di
- un altro lavoratore o lavoratrice in situazione analoga
- o in ragione della gravidanza, maternità o paternità o per la titolarità e l'esercizio dei relativi diritti


C'erano una volta...
... i test di gravidanza in fase di assunzione.
...ADESSO, COME ULTIMO ESAME PER L'ASSUNZIONE ...MI FA UN PO' DI PIPÌ QUI...


C'erano una volta...
...i licenziamenti per maternità.
...MI SPIACE...


Erano una volta...
...dei lavori riservati ai soli uomini.
...VOI A CASA...
...PESCA SOLO PER MASCHI!

Discriminazione indiretta

- quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, patto o comportamento apparentemente neutro produce un effetto di particolare svantaggio rispetto ai lavoratori dell'altro sesso, razza od origine etnica, religione, orientamento sessuale, convinzioni personale, età, handicap

- eccezione : se riguarda un requisito essenziale alla prestazione lavorativa
- purchè l'obiettivo sia legittimo e i mezzi appropriati e necessari

C'erano una volta...

...la mancata concessione del part time alle lavoratrici con carichi familiari.




C'erano una volta...
...le discriminazioni nei confronti
del personale part time
in maggioranza femminile.

C'erano una volta...

...le mancate progressioni nella carriera per le lavoratrici.



MOLESTIE E MOLESTIE SESSUALI

- *Sono considerate come discriminazione*
- *definizione di molestie :*

"comportamenti indesiderati posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante umiliante o offensivo"

- *definizione di molestie sessuali:*

"comportamenti indesiderati a connotazione sessuale , espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo




Nelle aziende le vertenze
più numerose sono quelle per molestie sessuali sul luogo di lavoro,
a cui conseguono licenziamenti o
forzate dimissioni.


"ECCO LA MAMMA IN TENUTA DA UFFICIO"
"GIÀ.. IL RAGIONIERE SESSUOMANE DEVE ESSERE RIENTRATO DALLE FERIE"


...O.K.... OSTRICHE
E CHAMPAGNE
NON LE CONSIDERERO'
"MOLESTIE
SESSUALI"...
...PECCATO.
...VISTO
QUANTO
COSTANO...
Menu
Sergi 98

Tutela antidiscriminatoria

- *ONERE DELLA PROVA :*
- "QUANDO IL RICORRENTE FORNISCE LEMENTI DI FATTO DESUNTI ANCHE DA DATI DI CARATTERE STATISTICO RELATIVI ALLE ASSUNZIONI, AI REGIMI RETRIBUTIVI, ALL'ASSEGNAZIONE DI MANSIONI, E QUALIFICHE, AI TRASFERIMENTI, ALLE PROGRESSIONI DI CARRIERA, ED AI LICENZIAMENTI, IDONEI A FONDARE, INTERMINI PRECISI E CONCORDANTI, LA PRESUNZIONE DELL'ESEISTENZA DI ATTI PATTI O COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI, IN RAGIONE DEL SESSO, SPETTA AL CONVENUTO L'ONERE DELLA PROVA DELL'INSUSSISTENZA DELLA DISCRIMINAZIONE"

La tutela del benessere lavorativo

- Molestie morali:

comportamenti indesiderati posti in essere per motivi discriminatori aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante umiliante ed offensivo

- parziale inversione onere della prova
  - deduzione in giudizio di elementi di fatto anche su base statistica, in termini gravi precisi e concordanti .
  - Il datore dovrà provare che gli episodi non sono collegati da un finalismo dannoso

Affrontare le criticità: procedura informale

- legittimazione ad agire: Assunzione del caso solo su richiesta della persona lesa
- nessuna iniziativa"d'ufficio" senza consenso dell'assistito/a
- brevità
- revocabilità

- Azioni:
- counselling
- colloqui vittima
- colloqui presunto autore/trice
- testimonianze
- conciliazione
- suggerimenti al Responsabile(es. trasferimenti)

Affrontare le criticità: procedura formale

- Denuncia formale del comportamento lesivo con l'assistenza della consigliera
- procedimento disciplinare del CCNL
- Se riguarda direttore struttura, denuncia all'ufficio procedimenti disciplinari
- tutela dalle ritorsioni
- eventuale trasferimento temporaneo

Le azioni di miglioramento

- I Circoli di ascolto organizzativo

Le finalità dei circoli



Questa fotoQuesta foto di Autore sconosciuto è concesso in licenza da CC BY-SA

I **circoli di ascolto organizzativo** sono strumenti partecipativi pensati per favorire il dialogo tra lavoratori, promuovere l'ascolto attivo e stimolare riflessioni condivise all'interno delle organizzazioni.

Perchè i Circoli di ascolto oorganizzativo?

L'iniziativa si propone come una attività di perseguimento del benessere lavorativo, con una duplice valenza:

- come azione di prevenzione,
- come intervento proattivo

rispetto alle criticità emerse nel corso dell'attività della Consigliera di Fiducia, dello Sportello di ascolto del disagio lavorativo e del CUG.

La proposta e la promozione di tali attività rientrano a pieno titolo nelle funzioni e prerogative della Consigliera di Fiducia, secondo quanto previsto dal Codice Etico adottato da INAF, e del CUG, ai sensi della sua mission normativa.

Inoltre i circoli di ascolto rientrano tra le azioni PAP 2025-2027, inserito nel PIAO INAF 2025-2027 e approvato dal CdA con Delibera del 29 gennaio 2025.

Come il progetto si colloca nella realta' di INAF

Dalle risultanze evidenziatesi nell'ambito dell'attività quotidiana di assistenza e sostegno svolta dalla Consigliera e dallo Sportello di ascolto psicologico, nonchè dalle segnalazioni giunte al CUG, oltre che dagli scambi con il personale in occasione degli incontri conoscitivi organizzati dal Comitato e svoltisi nel corso del 2024, è apparso evidente che il clima organizzativo in INAF, accanto ad indubbi elementi positivi, presenta alcune criticità che richiedono

- un ascolto più puntuale e strutturato,
- conseguenti azioni di miglioramento mirate.

Attività di ascolto e contrasto alle discriminazioni ed alle molestie

conflittualità relazionale verticale ed orizzontale
perdita di carica motivazionale
scarso uso di linguaggio inclusivo
hate speech/difficoltà di comunicazione
molestie morali
scarsa percezione di equità e trasparenza
malattie e disabilità
l'assistenza sanitaria degli assegnisti/e di ricerca UE
conciliazione vita/lavoro

A cosa servono i circoli di ascolto organizzativo

- Effettuare un'analisi di tipo qualitativo, che dovrebbe consentire di individuare le cause da cui scaturiscono i problemi emersi nel corso dell'attività di ascolto della Consigliera, dello sportello di ascolto psicologico e del CUG.
- Evidenziare problematiche specifiche che, per la loro peculiarità, possono sfuggire ad indagini di tipo quantitativo e che influiscono sulla percezione di benessere nel proprio ambiente di lavoro.
- Discutere di problematiche concrete, progettando in maniera partecipata e collaborativa soluzioni per migliorare concretamente la qualità del proprio lavoro.
- Avere soluzioni di miglioramento a basso costo, avvalendosi della competenza e della partecipazione attiva dei lavoratori/trici.

Segue…..

- Ottenere una maggiore partecipazione dei dipendenti nei processi decisionali dell'organizzazione.
- Ricondurre il proprio agire all'interno dell'amministrazione intorno a dei nuclei valoriali di riferimento.
- Migliorare sia i rapporti in uno stesso settore, sia i rapporti intersettoriali, mettendo in collegamento anche unità organizzative che abitualmente non dialogano.
- Migliorare il clima e le pratiche di lavoro, attraverso un laboratorio di relazioni efficaci.

Segue….

- Migliorare il clima e le pratiche di lavoro, attraverso un laboratorio di relazioni efficaci.
- Aumentare la motivazione al lavoro e accrescere il senso di appartenenza dei lavoratori alla propria organizzazione, orientando il personale a una maggiore collaborazione orizzontale e verticale, superando le barriere organizzative.
- **Responsabilizzazione individuale: i** partecipanti, attraverso il racconto e l'ascolto delle esperienze altrui, sviluppano una maggiore consapevolezza del proprio ruolo e dell'impatto delle proprie azioni sui colleghi, riflettendo inoltre su **quale contributo possono personalmente dare al cambiamento**, e passando da una logica del "subire" a una logica del "co-costruire".

Valorizzazione del know-how

I risultati raggiunti dai diversi Circoli verranno raccolti in un rapporto conclusivo redatto dal comitato di pilotaggio. Le azioni proposte dai diversi gruppi confluiranno in un Catalogo degli interventi. Il rapporto conclusivo raccoglierà tutto il percorso effettuato, i risultati emersi ed una valutazione finale. Il rapporto verrà presentato al management di INAF e a tutto il personale in un convegno conclusivo.

Come prendere contatto con la consigliera di fiducia

- Contatto telefonico: 3667664628
- 055282066

- e.mail consigliera.fiducia@inaf.it

SE VUOI ANDARE VELOCE

CORRI DA SOL*

SE VUOI ANDARE LONTANO,

CORRI INSIEME AGLI ALTRI

(proverbio africano)

grazie

Per la vostra attenzione