

queste istituzioni

**La Consigliera di fiducia
nelle Università:
il difficile percorso di affermazione
di un recente organismo di parità**

Elena Bigotti

Numero 3/2021
30 settembre 2021

La Consigliera di fiducia nelle Università: il difficile percorso di affermazione di un recente organismo di parità

di Elena Bigotti*

Sommario

1. Cenni introduttivi: nomina, competenze e mansioni della Consigliera di fiducia. – 2. Il quadro normativo di riferimento. – 3. La fenomenologia dei casi all’attenzione della Consigliera di fiducia. Uno sguardo di insieme.– 3.1. Molestie sessuali e violenze sessuali. – 3.2. Molestie e stalking. – 3.4. Molestie verbali e cyber molestie. – 3.5. Discriminazioni su base razziale e etnica e in ragione della religione. – 3.6. Discriminazione attraverso il linguaggio. Il caso degli asterischi e la condizione di studente con carriera “alias”. – 4. Brevi cenni conclusivi.

Sintesi

Lo scritto propone una riflessione sulla figura della Consigliera di fiducia, organismo di parità di recente previsione, illustrandone – in particolare nel contesto universitario – fondamento normativo, margine di manovra, limiti, potenziale e riportando le casistiche più frequenti.

Abstract

The paper analyses the so called “Consigliera di fiducia”, a recently equality body; illustrating the legal basis, room for maneuver, limits, potential, the article reports the most frequent cases, especially in the Universities.

Parole chiave

Consigliera di fiducia; discriminazioni; molestie; università.

1. Cenni introduttivi: nomina, competenze e mansioni della Consigliera di fiducia.

Scrivere della Consigliera di fiducia¹ vuol dire porre l’attenzione su un ruolo atipico, difficilmente inquadrabile e non di rado sconosciuto anche nei contesti in cui è istituito². Si

* Avvocata del Foro di Torino.

¹ La scelta di nominare al femminile la figura professionale della Consigliera di fiducia intende raccogliere l’invito della Raccomandazione del Parlamento Europeo A3 – 0043/94 che suggerisce la preferenza per l’individuazione di donne a ricoprire tale ruolo, poiché «costituiscono il maggior numero delle vittime delle violenze e sono pertanto maggiormente in grado di creare un clima di fiducia e di comprensione reciproca».

² Da una indagine condotta nel novembre 2016, presso gli studenti del Politecnico di Torino e Università degli Studi di Torino, nell’ambito del progetto europeo di contrasto alla violenza sessuale negli Atenei, è emerso che circa il 30 per cento degli stessi non sapesse dell’esistenza della Consigliera di fiducia, pur presente in quei contesti da almeno un decennio e nonostante i ripetuti convegni e attività formative svolte (cfr. progetto Europeo “USV –

tratta infatti di una figura professionale, ancora poco nota, il cui compito è porre in esecuzione i codici etici e i codici di condotta, in chiave di contrasto alle molestie sessuali, morali e alle discriminazioni sui luoghi di lavoro, pubblici o privati.

Per svolgere al meglio le proprie mansioni, la Consigliera di fiducia deve possedere competenze psicologiche o giuridiche e quasi sempre è esterno all'Ente di riferimento (o, si ritiene, sarebbe preferibile lo fosse). Viene individuata sulla base di una selezione pubblica tra i professionisti che hanno conoscenza in tema di diritto antidiscriminatorio, ad esempio, quanto alle nozioni di discriminazione diretta e indiretta, molestia e molestia sessuale, *mobbing*; deve possedere familiarità con l'ascolto e le tecniche di mediazione, nonché nozioni in tema di sicurezza sul lavoro e circa le procedure di invio ai vari soggetti che possono intervenire. Si pensi a tutti gli organismi che – a vario titolo – a intervenire in materia, come *Counselor*, Sindacati, Direttori Generali, Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU), nel caso di istituzioni scolastiche o di Università chi ha il ruolo di garante degli Studenti, Uffici del personale, Uffici della formazione, Servizi informatici dell'Ente o azienda.

La nomina viene poi di prassi ratificata dagli organi collegiali che, in genere, sono in posizione apicale nelle amministrazioni di riferimento. Nel caso delle Università, l'atto di nomina è a firma del Rettore, a seguito di selezioni operate da una commissione istituita *ad hoc*, all'interno della quale, di prassi, siede la Presidenza del Comitato Unico di Garanzia, organismo che opera per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – di seguito CUG – unitamente ad altri soggetti nominati dalla amministrazione e/o dal CUG stesso.

Quanto alle mansioni, spetta alla Consigliera di fiducia agire sulla base del codice di riferimento, attraverso una procedura che può essere tanto informale, quanto formale – pur se con diversi ruoli a seconda del percorso intrapreso – al fine di prevenire e/o contrastare le condotte che il codice stesso indica come illecite, e, quindi, sanzionabili.

La Consigliera deve essere tenuta distinta dai conciliatori, mediatori, difensori civici, consulenti del lavoro e, anche quando è avvocatata, opera come soggetto terzo, e non in virtù di una procura alla difesa e assistenza della persona che la contatta; in tal caso, infatti, pur attivandosi per la risoluzione del quesito posto da chi la interpella, non ne diviene la legale, comunque mantenendo una posizione di terzietà. Proprio per garantire tale terzietà e imparzialità e rendere più esplicito il posizionamento *super partes* del ruolo, è certamente preferibile ricevere l'utenza nei locali messi a disposizione dall'Ente di riferimento, pure se la Consigliera di fiducia sia una professionista con un proprio studio. Per la stessa ragione, sarebbe di certo importante che, all'atto di nomina, la persona individuata a ricoprire tale carica venga

REACT. Università a Supporto delle vittime di violenza sessuale” – <http://usvreact.eu/it/>, coordinato dalla BrunelUniversity di Londra, a cui partecipano partner di 7 Paesi europei, tra cui il CIRSde, Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne e di Genere dell'Università degli Studi di Torino).

dotata di un indirizzo email istituzionale, a suo uso esclusivo e affiancata da personale, anche amministrativo, di supporto, selezionato all'interno, e chiamato a garantire il più stretto riserbo sui casi trattati dall'ufficio.

A scanso di equivoci, va precisato che la Consigliera di fiducia non è un Pubblico ufficiale e opera esclusivamente nel contesto di riferimento della specifica azienda privata o ente pubblico presso cui è stata nominata, né agisce presso l'Autorità giudiziaria, neppure per la tutela di interessi collettivi, come invece possono fare le Consigliere provinciali di parità. In questo senso, si differenzia nettamente da tali organismi di parità che rivestono il ruolo di pubblici ufficiali, previsto all'interno del cosiddetto Codice delle pari opportunità³ e che hanno ambiti territoriali di operatività a carattere nazionale, regionale e provinciale (pur con debite differenze tracciate agli articoli del codice delle pari opportunità⁴). Come riconosciuto dalla giurisprudenza di legittimità, infatti, questi hanno «mandato ad agire in giudizio in una ottica di sostituzione processuale e/o di legittimazione processuale straordinaria con azioni individuali e collettive di intervento in sede civile, e con la possibilità di ricorrere in sede amministrativa, nonché di costituzione di parte civile in sede penale»⁵.

La Consigliera di fiducia è vincolata al segreto professionale (quanto meno nella fase di gestione del caso e in relazione ai profili interni di segretezza e rispetto della *privacy*) e può svolgere internamente attività ispettiva/istruttoria che, sempre o quasi sempre, è prevista nei codici etici/di comportamento/di condotta⁶.

Trattandosi in queste sedi il ruolo della Consigliera di fiducia nell'ambito accademico, è da rilevare una specificità rappresentata dall'essere un contesto lavorativo frequentato da diverse professionalità che operano congiuntamente ma con ruoli e funzioni ben distinte; infatti, negli Atenei convivono personale docente (strutturato o precario), e personale tecnico-amministrativo (direttamente assunto dall'Ateneo o che per l'Ateneo svolge mansioni attraverso conto terzi o servizi di appalti e forniture) che rispondono a vertici diversi, con contratti di lavoro differenti. La specificità del ruolo della Consigliera di fiducia all'interno del contesto universitario è ancor

³ D. lgs. 11 aprile 2006, n.198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246. Le sollecitazioni del legislatore euro-unitario, e in particolare quelle di cui alla Direttiva 2002/73, che modifica la Direttiva 76/207 (successivamente raccolta nella Direttiva 2006/54), sono state recepite con il d. lgs 30 maggio 2005 n. 145, poi trasfuso nel d. lgs 198/2006.

⁴ Capo IV, Libro I, D. lgs. 198/2006, artt. 12-20.

⁵ Cass. VI pen 16 aprile 2009, n. 16031.

⁶ Si rimanda, per la completa trattazione delle differenze tra codici etici, di comportamento, condotta e in generale sulla materia della autonormazione, all'articolo di S. SPUNTARELLI, *L'autonormazione etica nelle università italiane*, in P. DAVID, S. SPUNTARELLI (a cura di), *Codici etici, di condotta e consiglieri di fiducia nelle Università italiane*, Aras Edizioni, Camerino, 2009, pp. 27-46; cfr. in aggiunta M.C. FORGIONE, *Il Consigliere di Fiducia. Definizione e strumenti. Piccolo vademecum*, Edizioni Universitarie di Lettere Economia Diritto, Milano, 2011. Se si vuole, v. E. BIGOTTI, *La Consigliera di Fiducia: Carneade o Protagonista. Riflessioni teoriche e casi pratici*, in V. VALENTI (a cura di), *Il Corpo delle donne. La questione femminile dal 1946 ad oggi*, Giappichelli, Torino, 2021, in corso di stampa.

più accentuata dal fatto che è chiamata a occuparsi anche delle e degli studenti, come pure dei collaboratori che a vario titolo partecipano all'attività accademica (borsisti, dottorandi, assegnisti, cultori della materia ad esempio), tenuti anch'essi al rispetto dei codici di condotta interni. Proprio il codice etico e la Consigliera di fiducia possono fungere da collante tra i gruppi disomogenei di persone che popolano – a diverso titolo – l'ambiente universitario, portando istanze molto varie e complesse la cui risposta deve necessariamente essere a sua volta articolate.

Rappresenta però un necessario iniziale passaggio la conoscenza dell'organismo, delle sue funzioni e dei suoi poteri così da rendere edotta l'intera comunità universitaria circa la presenza di una figura il cui potenziale può realmente spiegarsi appieno soltanto se noto ai destinatari delle sue azioni.

2. Il quadro normativo di riferimento.

Dovendosi mettere a fuoco il ruolo della Consigliera di fiducia, appare interessante ripercorrere rapidamente la sua genesi nella normativa sovranazionale sin dagli anni '90, con l'invito alla sua istituzione, quale figura di garanzia nell'azione di contrasto alle molestie sessuali sul luogo di lavoro, e all'adozione dei codici di condotta. In questa direzione, devono leggersi una serie di documenti di *soft law*⁷ che, a partire degli anni 2000, vedono l'estensione delle tutele anche al *mobbing* e alle vessazioni sul luogo di lavoro⁸.

Un passaggio significativo sul piano dell'ordito normativo è rappresentato dalla Direttiva "Rifusione"⁹ che – sia pure in una parte non vincolante – afferma che «Le molestie e le molestie sessuali sono contrarie al principio della parità di trattamento fra uomini e donne e costituiscono forme di discriminazione fondate sul sesso ai fini della presente direttiva», ricordando come «non si producono soltanto sul posto di lavoro, ma anche nel quadro dell'accesso al lavoro, alla formazione professionale nonché alla promozione professionale» e che «dovrebbero pertanto essere vietate e soggette a sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive»¹⁰. La Direttiva aggiunge poi che «In questo contesto, occorrerebbe incoraggiare i datori di lavoro e i responsabili della formazione professionale a prendere misure per combattere tutte le forme di discriminazione fondate sul sesso e, in particolare, a prendere misure preventive contro le molestie e le molestie

⁷ V. la Raccomandazione 92/131 della Commissione Europea; la Risoluzione A3-0043/94 del Parlamento Europeo.

⁸ Con la Risoluzione del Parlamento Europeo A5-0283/2001.

⁹ Dir. 2006/54/CE, ultimo atto approvato in tema di contrasto alle discriminazioni di genere nel contesto lavorativo, il cui nome è indicativo dell'obiettivo di raccogliere e appunto rifonderei in un unico testo le precedenti direttive, tentando un riordino e una riorganizzazione-razionalizzazione delle diverse disposizioni succedutesi negli anni.

¹⁰ V. Considerando 6, Dir. 2006/54/CE.

sessuali sul posto di lavoro e nell'accesso al lavoro, alla formazione professionale e alla promozione professionale, a norma del diritto e della prassi nazionali»¹¹.

In questi anni, in parziale risposta agli obblighi di recepimento, è stato modificato il cosiddetto Codice per le pari opportunità, approvato poco prima con una operazione assai dubbia sotto il profilo temporale. L'atto normativo che, almeno dal nome, avrebbe dovuto porsi come testo di riferimento sulle pari opportunità è nato già bisognoso di ritocchi proprio per il recepimento di una Direttiva che sarebbe stata approvata pochi mesi dopo ma i cui contenuti erano già noti all'epoca¹².

Ad ogni modo, il Codice per le pari opportunità prevede l'adozione obbligatoria dei piani di azioni positive e dei codici di condotta per le pubbliche amministrazioni¹³.

Il Codice è inquadrato nell'ambito di normative di contrasto alle discriminazioni che non si limitano peraltro alle diseguaglianze donna-uomo, posto che l'azione di recepimento del c.d. diritto antidiscriminatorio di seconda generazione¹⁴ – a seguito del recepimento di atti di diritto antidiscriminatorio – conduce all'approvazione di due ulteriori atti. Questi prevedono le molestie quale forma di discriminazione, contrastando così a ogni condotta, patto, azione, omissione che contribuisca a creare «un ambiente ostile, degradante, umiliante ed offensivo» sui

¹¹ V. Considerando 7, Dir. 2006/54/CE.

¹² Come noto, il Codice per le pari opportunità (d. lgs. 11.4.2006, n. 198) ha recepito le direttive cd. “di nuova generazione” – Dir. 2004/113 (con d. lgs. 6.11.2007, n. 196, «Attuazione della direttiva 2004/113/CE che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura»), Dir. 2006/54 (con d. lgs. 25.1.2010, n. 5, «Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego») – senza tuttavia operare un coordinamento con le previgenti definizioni di molestie e di molestie sessuale presenti nel codice penale. Risultano così due identiche definizioni di discriminazione la prima nella parte che riguarda l'ambito giuslavoristico (artt. 25 e 26), la seconda rispetto all'accesso ai servizi (art. 55-*bis*), senza una ricomposizione neppure rispetto alle previgenti definizioni dello Statuto dei lavoratori (l. 300/1970).

¹³ V. Capo III, riguardante competenze e funzioni del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici e Capo IV, sulle Consigliere di parità.

¹⁴ Con questa espressione si è soliti individuare gli atti di diritto antidiscriminatorio introdotti a partire dall'anno 2000, in contrapposizione alle Direttive approvate negli anni '70, limitate all'ambito lavorativo e alle discriminazioni fondate sul sesso. Proprio il 2000, segna l'apertura di fronti di protezione ulteriori rispetto all'ambito giuslavoristico e l'inclusione nella tutela antidiscriminatoria di nuove condizioni a rischio di discriminazione oltre al sesso/genere. Per una evoluzione, v. E. ELLIS, *EU Anti-discrimination law*, Oxford, 2005; M. BELL, *Anti-discrimination law and the European Union*, Oxford University Press, Oxford, 2002; F. BILOTTA, A. ZILLI, *Codice di diritto antidiscriminatorio*, Pacini giuridica, Brescia, 2019; M. BARBERA, A. GUARISO (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria. Fonti strumenti interpreti*, Giappichelli, Torino, 2020; M. BARBERA (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, Giuffrè, Milano, 2007; A. LORENZETTI, *Il Diritto Antidiscriminatorio europeo: genesi ed evoluzione*, in B. PEZZINI (a cura di), *La costruzione del genere. Norme e regole*, Bergamo University Press, Bergamo, 2012; L. CALAFÀ, D. GOTTARDI (a cura di), *Il diritto antidiscriminatorio tra teoria e prassi applicativa*, Ediesse, Roma, 2008.

luoghi di lavoro in ragione di origine etnica e “razza”¹⁵, disabilità, convinzioni personali o religiose o dell’orientamento sessuale¹⁶.

Nell’ambito delle normative generali, è pure da ricordare il decreto legislativo sulla sicurezza¹⁷, in cui si prevede che la valutazione dei rischi sul luogo di lavoro debba comprendere anche parametri legati al genere e alla provenienza geografica¹⁸.

L’istituzione dei CUG rappresenta pure un passaggio significativo posta la stretta interrelazione con la Consigliera di Fiducia sulle questioni loro deputate¹⁹, come meglio precisato nella Direttiva ministeriale di attuazione²⁰.

L’ultima disposizione rilevante in materia di Consigliera di fiducia è la Direttiva 2 del 2019 del Ministro per la Pubblica amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, in cui si precisano i compiti dei Comitati Unici di Garanzia e si danno indicazioni circa le strategie da adottare al fine di promuovere le pari opportunità in ambito lavorativo, puntando molto sulla formazione, che può essere somministrata anche dalle Consigliere di Fiducia dell’Ente o azienda.

3. La fenomenologia dei casi all’attenzione della Consigliera di fiducia. Uno sguardo di insieme.

L’azione della Consigliera di fiducia è regolata sulla base delle indicazioni fornite dal codice etico o dal codice di condotta dell’ente al cui interno opera, dunque con un quadro di riferimento che risulta assai mutevole sulla base del contesto lavorativo nel quale opera.

Specificamente rispetto all’ambito accademico, assunto come privilegiato in questa sede, assai varia è la tipologia di casi che possono presentarsi all’attenzione della Consigliera e che è possibile riepilogare in una pluralità di metodi.

A partire dai soggetti coinvolti, le casistiche possono riguardare sia i rapporti fra docenti, sia fra docenti e studenti, sia ancora fra studenti, sia fra docenti e personale tecnico-amministrativo o fra quest’ultimo e la popolazione studentesca. Gli e le studenti riferiscono, ad esempio, di problemi connessi ai rapporti con i docenti, al piano di studi, alla modalità di

¹⁵ Di recepimento della Direttiva c.d “Razza” (2000/43) che vieta le discriminazioni in ragione di “razza” e origine etnica.

¹⁶ Di recepimento della Direttiva c.d “Quadro” (2000/78) che vieta le discriminazioni in ragione di età, disabilità, religione e convinzioni personali, orientamento sessuale.

¹⁷ D. lgs. n. 81/2008, così come modificato nel 2009, dal D. lgs. n. 106/2009.

¹⁸ Art. 28, D. lgs. n. 81/2008.

¹⁹ L. 183/2010, «Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro».

²⁰ Direttiva ministeriale del 04 marzo 2001, «Direttiva Comitati Unici Garanzia», che detta le «Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)», disponibile in <http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/04-03-2011/direttiva-comitati-unici-garanzia>.

svolgimento degli esami, all'accesso ai corsi e ai rapporti con altri studenti. Proprio in ragione di ciò è molto utile che la Consigliera si raffronti con la segreteria studenti, con il Garante studenti, ove presente, o con i Prorettori alla didattica o alle questioni relative alle pari opportunità, nonché con la Presidenza del Consiglio o della Consulta degli studenti.

Il personale tecnico-amministrativo, uniformemente a quanto accade in altri contesti lavorativi, segnala situazioni di stress lavoro correlato, di percepito *mobbing*, di *burn out*, nonché problemi insorti a seguito di mancate o ritardate risposte da parte della amministrazione, ritardi nella valutazione delle domande di mobilità, incongruenza nelle valutazioni sui cd pagellini, situazioni di criticità connesse soprattutto ai tempi di conciliazione vita-lavoro e/o al rientro da assenza per gravidanza e maternità.

I docenti pongono l'accento su problemi connessi al ruolo, sia nei confronti della interazione con gli/le studenti, sia in merito al necessitato coordinamento con il personale tecnico-amministrativo; inoltre i docenti sottopongono all'attenzione della Consigliera di fiducia le dinamiche interne al Dipartimento, con le varie e complesse relazioni tra pari e con le difficoltà di conciliare gli aspetti di autonomia che caratterizzano la professione del docente con il rispetto dei posizionamenti gerarchici.

Il numero di casi e di segnalazioni varia a seconda dei contesti, sia per ragioni numeriche (ovviamente una popolazione lavorativa più numerosa può richiedere un maggior numero di interventi), sia per ragioni connesse alla familiarità che i lavoratori hanno con il servizio. Nell'esperienza professionale di cui meglio può darsi conto, i casi trattati sono stati intorno al centinaio l'anno, di media, negli enti/aziende dai numeri più elevati e nei grandi Atenei, mentre una trentina l'anno, in quelli di medie dimensioni. Le segnalazioni tendono a crescere progressivamente, soprattutto dopo una capillare (in)formazione sul ruolo, sul servizio e sul codice di comportamento e si intensificano sempre nelle fasi successive ad una riorganizzazione dell'Ente.

Durante il periodo della emergenza sanitaria anche il servizio della Consigliera di Fiducia si è dovuto adattare alle modalità da remoto, con lezioni e ricevimenti *on line*, con la sensazione di straniamento che tutti e tutte abbiamo provato nell'essere costrette a vivere i rapporti umani mediati dalla tecnologia, ma con indubbia facilitazione nell'organizzazione degli incontri, nella maggiore disponibilità delle agende. Il servizio è stato attivo e percepito come tale e ha rappresentato un punto fermo e di presenza delle istituzioni accademiche, pur nella disgregazione dei gruppi di lavoro, negli uffici e nei Dipartimenti. La tecnologia e le disfunzioni relazionali collegate a uno scorretto uso della stessa, rappresentano la tendenza più significativa rilevata negli ultimi anni e accentuatasi nel periodo pandemico. Anche sotto tale profilo, una corretta formazione, all'interno della accademia, rientra fra i più significativi compiti della Consigliera di fiducia.

A fronte della tutto sommato recente presenza di questa figura nel sistema universitario italiano e di un quadro normativo frammentato e per lo più di *soft law*, una ricognizione della casistica che concretamente è emersa appare di interesse per la capacità di mostrare le diverse declinazioni di poteri e competenze della Consigliera di fiducia²¹.

La casistica selezionata – in crescita e in continua evoluzione – non intende peraltro fornire una mappatura esaustiva, soltanto mostrando l’ampia fenomenologia riconducibile all’azione della Consigliera ed è certamente da considerarsi sotto-rappresentata, soltanto rappresentando le situazioni più significative e maggiormente interessanti anche dal punto di vista procedurale e disciplinare²². Per tale ragione, si è ritenuto di evidenziare i principali punti di interesse dei singoli casi, in relazione alla disciplina dei codici di comportamento di riferimento, ben potendo molte esperienze rappresentarsi come emblematiche di un contesto generale.

3.1. Molestie sessuali e violenze sessuali.

Rappresenta un caso non infrequente la segnalazione di atteggiamenti di molestie e a sfondo sessuale e, assai più raramente, di violenze sessuali da parte di docenti o personale tecnico-amministrativo nei confronti di studentesse.

Un caso di notevole significato ha riguardato una segnalazione di violenza sessuale da parte di un docente da parte di una studentessa, ammessa ad un percorso di studi personalizzato, in quanto affetta da disturbi specifici dell’apprendimento (DSA) e seguita dall’Ufficio disabili del relativo Ateneo. Dopo essere stata indotta dal docente ad avere rapporti sessuali con lui, mostrando una totale dipendenza nei suoi riguardi, anche a causa della condotta di quest’ultimo che, forte della posizione di potere, la controllava sia emotivamente sia intellettualmente, la studentessa aveva però trovato la forza di scrivere alla Consigliera di fiducia, al Rettore e alla Responsabile dell’ufficio disabili, segnalando la situazione. Il Rettore aveva immediatamente provveduto a informare immediatamente un ufficiale di polizia giudiziaria²³ e, terminate le indagini, il docente veniva rinviato a giudizio, con la parallela apertura di un procedimento disciplinare interno, all’esito del quale veniva temporaneamente

²¹ I casi presentati sono tratti dall’esperienza da me svolta nello svolgimento del proprio ruolo presso le Università degli Studi di Parma, Torino, Bergamo, Politecnico di Torino, l’Agenzia Territoriale per la casa del Piemonte (ATC), nonché dal raffronto con altre Consigliere di fiducia in occasione, tra gli altri, dei seguenti convegni: 6 ottobre 2009, Coordinamento nazionale per le Pari opportunità delle agenzie ambientali presso l’Arpa di Torino; 14 novembre 2013, presso l’Università degli Studi di Pisa; 29 ottobre 2015, presso il Politecnico di Torino e 12 aprile 2017, presso l’Istituto Avogadro di Torino; Aprile 2019, presso il Circolo dei lettori di Torino, questi ultimi 4 relativi alla rete dei CUG e all’intervento delle Consigliere di fiducia. Sono stati presentati casi analizzati durante i corsi di formazione svolti dalla scrivente presso le Università degli Studi di Parma, Torino e Bergamo, a favore dei docenti, personale tecnico amministrativo e studenti.

²² La casistica è aggiornata alla data di redazione del presente articolo.

²³ Art. 331 c.p.p.

sospeso. Tale caso bene rappresenta la necessità di coordinamento tra i vari procedimenti (interno ed esterno) e tra i vari soggetti deputati a intervenire. La Consigliera di fiducia, appresa la tempestiva azione del Rettore, aveva contattato la studentessa e, dopo alcuni colloqui, aveva operato un invio a favore di una avvocata penalista di un Centro Antiviolenza della zona. È importante sottolineare come, per una corretta gestione della segnalazione, oltre alle azioni istituzionali nel rispetto della normativa in materia, è necessario agire con la procedura informale interna, al fine di fornire alla persona che segnala, momenti di ascolto e di consulenza professionale circa l'iter da seguire, il prosieguo del procedimento intrapreso e la condotta da tenere nelle fasi successive alla segnalazione. Proprio in tali momenti entra in gioco la Consigliera di fiducia, che può fungere anche da raccordo tra i vari soggetti interessati dalla denuncia. È ovviamente necessario il consenso della persona che segnala anche per raccordarsi con i vertici del Dipartimento coinvolto, prendendo dunque contatto con la Presidenza del corso di Studi e la Direzione, così da definire un piano di studi, ulteriormente personalizzato, tenuto conto dell'accaduto ed essere certi che il docente sottoposto a indagini non incontri più la studentessa, neppure per ragioni di studio. Tale precisazione è indispensabile poiché spesso l'avvio di risposte standardizzate può mettere al riparo l'Ateneo da inefficienze e da condotte illecite che si prefigurano, ad esempio, nel caso di omessa denuncia²⁴, ma può anche non essere in grado di comprendere e accogliere il dramma e la profonda difficoltà di chi segnala, che abbisogna, invece, di una risposta integrata e coordinata.

Altro aspetto interessante della vicenda richiamata riguarda la posizione in cui si è venuto a trovare un altro docente, cui la ragazza aveva timidamente confessato il proprio disagio e la paura nei confronti del docente poi divenuto imputato e sospeso dal servizio. Pur avvisato dalla studentessa della gravità della situazione, anche se parzialmente poiché la studentessa aveva omissso il racconto dei rapporti sessuali intercorsi, questi si era infatti limitato a consigli generici affinché si trovasse una soluzione di compromesso. Ma alla luce della continuazione delle condotte violente e dell'intervento dell'autorità giudiziaria, la condotta del docente interessato si è palesata come omissiva, poiché avrebbe dovuto attivarsi per garantire alla studentessa un ambiente di studio sicuro e rispettoso. Pur se a seguito di una narrazione parziale da parte della studentessa, egli avrebbe comunque potuto, o meglio dovuto, prendere contatto con la Consigliera di fiducia e suggerire una denuncia all'autorità giudiziaria più tempestiva e/o un intervento interno, per la messa in sicurezza della studentessa, più immediato. Infatti, l'obbligo

²⁴ Ad esempio, ai sensi dell'art. 361 c.p., rubricato «Omessa denuncia di reato da parte del pubblico ufficiale», secondo cui «Il pubblico ufficiale, il quale omette o ritarda di denunciare all'Autorità giudiziaria, o ad un'altra Autorità che a quella abbia obbligo di riferirne, un reato di cui ha avuto notizia nell'esercizio o a causa delle sue funzioni, è punito con la multa da euro 30 a euro 516. La pena è della reclusione fino ad un anno, se il colpevole è un ufficiale o un agente di polizia giudiziaria, che ha avuto comunque notizia di un reato del quale doveva fare rapporto. Le disposizioni precedenti non si applicano se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa».

di intervenire sussiste in capo a chi ne ha il potere/dovere conformemente anche alla disciplina del codice civile e alla normativa giuslavoristica ovvero sulla base di specifiche previsioni²⁵.

Questo caso molto chiaramente mostra come, in assenza di una adeguata formazione che possa trasferire la conoscenza sui diritti ed obblighi connessi ai vari ruoli, anche i soggetti che agiscono in buona fede o senza colpa grave o dolo, possono vedersi sanzionati o comunque mettere in campo condotte contrarie al codice di condotta e/o a quello penale. Sono molto numerose le segnalazioni che giungono alla Consigliera di fiducia in cui si lamenta un mancato intervento di chi aveva potere gerarchico di intervenire come nel caso dei Direttori di Dipartimento, dei Presidenti di corso di Studi, dei Responsabili Amministrativi di Area o di Ufficio, la cui condotta omissiva in taluni casi ha peggiorato la situazione del contesto e aumentato la percezione di isolamento da parte della vittima.

Un secondo caso di interesse ai fini della presente analisi riguarda una vicenda di molestia a sfondo sessuale da parte del personale addetto alla sorveglianza e alla custodia dei locali universitari nei confronti di una studentessa straniera, aspetto che ha reso necessario il coinvolgimento di figure diverse dalla Consigliera interpreti, *counselor* e mediatore culturale, grazie ai quali è stato possibile entrare in relazione con lei. Vista la tipologia di azione, è stata importante l'attivazione del servizio informatico che ha potuto fornire la prova della connessione del pc del molestatore a siti pornografici, una volta individuato il *device* e il turno di lavoro nel quale era stata agita la molestia, aprendo così la via alle previste sanzioni disciplinari e presumibilmente penali²⁶. Questo caso si mostra di interesse al fine di illustrare i poteri ispettivi e istruttori in capo alla Consigliera di fiducia, sulla base della procedura informale prevista nel codice di comportamento di riferimento. Essa, infatti, può sentire testimoni, accedere ai documenti amministrativi e acquisire eventuali ulteriori informazioni²⁷.

Un altro caso di molestie a sfondo sessuale ha riguardato il comportamento tenuto da uno studente, nei confronti di varie studentesse, all'interno dei locali della biblioteca universitaria. La commissione di atti osceni in luogo pubblico all'interno del Campus universitario non è un

²⁵ A titolo esemplificativo, si legga il codice di comportamento dell'Università degli Studi di Torino, laddove al punto n. 4 tale responsabilità è esplicitata «Art. 4. Doveri di collaborazione 1. Chiunque operi all'interno dell'Università deve contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità della persona. 2. Ogni responsabile di struttura ha il dovere particolare di vigilare e, ove possibile, prevenire il verificarsi di molestie sessuali o morali o atti discriminatori nei settori di lavoro che sovrintende. Ogni responsabile di struttura dovrà altresì prestare attenzione e sostenere chiunque voglia opporsi o reagire ad una molestia sessuale, morale, o ad un atto discriminatorio, fornire indicazioni e chiarimenti circa la procedura da seguire, mantenere la riservatezza in caso di molestia sessuale». Si consideri altresì l'articolo n. 4, punto 2, del codice di comportamento dell'Università degli Studi di Bergamo, in cui si legge «2. L'Università opera al fine di prevenire e di rimuovere le suddette condotte», ossia le condotte moleste.

²⁶ Nel caso in esame, vi è stata una sanzione disciplinare, ossia sospensione del molestatore dal lavoro per due giornate e una denuncia all'autorità giudiziaria.

²⁷ Cfr. art. 20, pt. 1, codice etico dell'Università degli Studi di Bergamo; art. 7, lettera c), del Codice di condotta dell'Università degli Studi di Torino.

episodio raro e presenta alcuni punti di criticità, in particolare circa la gestione da parte della Consigliera di fiducia, chiamata a mantenere un equilibrio tra la sua figura professionale all'interno dell'Università e quella di legale, in grado, potenzialmente, di assumere le difese delle persone offese avanti all'autorità giudiziaria. In tali situazioni, si suggerisce di operare l'invio della persona, al Consiglio dell'Ordine forense di riferimento o agli esperti dei Centri Antiviolenza del territorio, al fine di far valutare se procedere penalmente, con legale "esterno". Circa la procedura interna si suggerisce, ultimata l'istruttoria, di inviare gli atti al Rettore per la definizione degli aspetti disciplinari; il punto di raccordo tra quest'ultima e il giudizio avanti all'autorità giudiziaria è delicato, posto che, pur nel rispetto dei tre gradi di giudizio, l'Amministrazione deve intervenire con tempestività, pena l'inefficacia dell'azione, la compromissione del contesto e la sicurezza della persona offesa.

Nella necessità di comprendere il rilievo della questione, si suggeriscono corsi di formazione per il personale della vigilanza e addetti al servizio di portineria, anche se non strutturato presso l'Ateneo, ma assunto da soggetti affidatari in conto terzi, poiché è molto importante che venga percepito il pericolo, la molestia patita e lo stato d'animo delle persone offese, così da procedere con un invio corretto ai soggetti deputati ad intervenire. In proposito, è certamente da stigmatizzare la frequente sottovalutazione di quanto accaduto, la banalizzazione dei fatti e la non corretta gestione della vicenda. Al contrario, è fondamentale che la persona offesa si senta in un luogo sicuro che le consente di percepire come l'Ateneo attua virtuosi protocolli di intervento.

3.2. Molestie e *stalking*.

Nella casistica che si presenta all'attenzione della Consigliera di fiducia, non è infrequente la segnalazione di casi di *stalking* e molestie nei confronti di docenti donne o di giovani docenti uomini, da parte di studenti. Queste condotte si concretizzano sotto molteplici forme, come ad esempio, l'esorbitante numero di *email*, *email* a contenuto personale, inviti, continue richieste di ricevimento, pedinamenti all'interno dei locali universitari, pedinamenti esterni, messaggi a contenuto sentimentale.

Si tratta di un fenomeno in netta crescita, con segnalazioni in aumento, anche grazie alla maggiore consapevolezza degli strumenti offerti da codice di condotta e del disvalore delle condotte che portano i/le docenti a segnalare. Una delle cause di tali comportamenti può individuarsi nella difficoltà di comprendere i confini della relazione e del rapporto docente-studente, anche in ragione della facilità con cui la tecnologia rende chiunque raggiungibile a qualsiasi ora di qualsiasi giorno; inoltre, spesso le politiche di Ateneo invitano i docenti ad essere molto disponibili nei confronti degli e delle studenti. Incrociando questi fattori e senza una adeguata formazione e assunzione di consapevolezza, vi è però il rischio di porre in essere

comportamenti che possono favorire condotte contrarie al codice etico anche in modo non del tutto consapevole. Un classico esempio è da rinvenire nell'uso del "tu" nella conversazione, nell'invio di *email* in giornate festive e orari notturni, nel numero eccessivo di comunicazioni, con toni poco appropriati, ad esempio senza saluti o formule di commiato e con modalità espositive tipiche dei social più che di una conversazione, per quanto telematica, con un docente universitario, l'utilizzo di messaggistica tramite cellulare, comunicazioni tramite *Messenger*, *Whatsapp*, Instagram, in luogo dei canali di comunicazione di Ateneo.

Sono soprattutto i giovani uomini e le donne a rischiare di creare un malinteso senso di *matérnage* e di prossimità con gli e le studenti. La situazione può peggiorare in caso di studenti problematici, perché soli – magari in quanto fuori sede – o perché affetti da patologie più o meno gravi, senza adeguato supporto: il/la docente può essere visto/a come punto di riferimento, può – talvolta anche involontariamente – alimentare proiezioni e un improprio investimento affettivo da parte dello studente che poi, quando inevitabilmente viene deluso, può mettere in campo risposte aggressive. Le spie del pericolo sono l'elevato numero di contatti e la narrazione che viene spostata dal piano formale avente ad oggetto lo studio, a quello informale, con riferimenti autobiografici. Spesso si inizia con frequenti ricevimenti nei quali – in luogo di questioni rilevanti ai fini di esami, ricerca, tesi – la/o studente espone questioni personali o esprime i propri sentimenti verso il/la docente, anche nei termini di stima personale e professionale, ma con linguaggio di certo poco consono a tale tipo di relazione. Non sono inusuali i casi in cui tale "relazione" a un certo punto sfugge al controllo del docente che si è trovato molestato o addirittura perseguitato, spesso innescando per altro un senso di colpa, preoccupazione, talvolta paura.

In tali casi, la Consigliera può suggerire al/alla docente come prendere le distanze, ad esempio, bloccando il contatto, raccordandosi con i servizi informatici di Ateneo, suggerendo anche di mettere al corrente dell'accaduto anche il Presidente del corso di studio, al fine di trovare una soluzione all'eventuale necessità dello studente di avere informazioni relativi al percorso di studi. La Consigliera di fiducia può anche suggerire al docente molestato se e come rispondere²⁸, segnalando l'importanza di attivare, in caso di studente affetto da disturbi mentali o collocato in un piano di studi speciale, il servizio *counseling* se esistente o l'ufficio con la delega alla disabilità. Può anche essere utile valutare sanzioni che possano anche esprimere un valore educativo, quali per esempio l'obbligo per i ragazzi di frequentare un corso relativo al codice di condotta.

²⁸ Si suggerisce di utilizzare esclusivamente l'*account* di posta istituzionale, in primo luogo, per dare un segnale circa la dinamica formale dei ruoli in gioco, come pure per poter intervenire tramite i canali interni, posto che l'uso di un *provider* esterno renderebbe obbligatoria la segnalazione alla polizia postale, con intervento della magistratura e conseguenti tempi dilatati.

3.3. *Mobbing* e difficoltà di lavoro in *team*.

Un'ulteriore e non infrequente tipologia di segnalazioni, giunte all'esame della Consigliera di fiducia, riguarda condotte assimilabili al *mobbing* ed espressione delle difficoltà di lavorare in squadra.

Rileva ripercorrere, in particolare, un caso di un presunto *mobbing* da parte del *tutor* di riferimento nei confronti di alcuni dottorandi che si mostra di interesse perché pone l'attenzione sui rapporti tra studenti di dottorato e supervisor: nella vicenda in esame, sono state segnalate pratiche, a dire degli studenti, mobbizzanti, quali l'imposizione di presenza durante lo svolgimento del dottorato; la richiesta di giustificazione al dottorando in caso di assenza; la richiesta di svolgimento di attività non strettamente connesse al percorso di studi; la mancata supervisione da parte dei *tutor* del percorso di ricerca; cattivi rapporti tra docenti di riferimento e dottorandi. Nel caso di specie, la Consigliera esaurita l'istruttoria, ha preso contatti con il Presidente della Scuola di dottorato, nonché con i coordinatori del ciclo dottorale di riferimento, così da definire modalità operative in grado di garantire efficienza e pratiche rispettose. In particolare, ne è seguita la redazione di un regolamento di dottorato in cui sono stati definiti diritti e doveri dei dottorandi. Il *tutor* di riferimento è stato inviato a frequentare alcune lezioni sulla *leadership* e sul lavoro di gruppo. In proposito, si segnala la necessità di riflessione sul punto, per evitare di indicare come referenti del dottorato docenti con scarsa propensione per le relazioni umane, nonché per evitare l'adozione pratiche che possano confondere l'attività prestata dai dottorandi con quella dei dipendenti, regolarmente contrattualizzati. Tale pericolo è più forte soprattutto nei percorsi dottorali scientifici, collegati al mondo delle imprese e delle industrie, rispetto ai quali il ruolo della Consigliera di fiducia può essere di grande importanza, poiché può coadiuvare i vari uffici nella stesura delle Convenzioni tra l'Ateneo e imprese.

Sempre alla difficoltà di lavorare in squadra, è da ricondurre una non infrequente casistica che ha visto alcune segnalazioni da parte del personale tecnico-amministrativo quanto a situazioni di difficoltà ambientali. Un caso significativo ha riguardato la richiesta di intervento della Consigliera circa un contrasto tra due dipendenti rispetto alle mansioni e alla direzione dell'ufficio derivante dal fatto che una delle due non accettava di essere diretta dall'altra, nominata sua responsabile a seguito di una riorganizzazione di Ateneo. Il Dirigente preposto a entrambe non aveva peraltro fornito alcuna indicazione precisa rispetto ai compiti, e anzi, nei fatti, agiva sconfessando l'organigramma; accadeva, infatti, che la dipendente gerarchicamente sottoposta, anziché rivolgersi alla collega responsabile di settore, figura intermedia, contattava il Dirigente il quale le rispondeva direttamente, scavalcando la responsabile che, di conseguenza, si sentiva estromessa e, proprio per questa ragione aveva contattato la Consigliera di fiducia, sostenendo di non poter svolgere il lavoro connesso all'incarico ricevuto con la dovuta serenità. In casi analoghi, la Consigliera può suggerire a tutti i soggetti coinvolti le modalità più idonee

per lo svolgimento dell'attività lavorativa, evitando così il ricorso alla procedura disciplinare²⁹. Nella situazione descritta, sono state organizzate varie riunioni, invitando a parteciparvi non solo le due dipendenti, ma anche la Dirigenza e la Prorettrice relativa – per cercare di coinvolgere anche la parte docente della *governance* di Ateneo – al fine di definire congiuntamente un mansionario e un *vademecum* operativo, poi formalmente accettati dalle dipendenti in questione. Tale vicenda si ritiene di interesse perché sottolinea quanto l'intervento della Consigliera di fiducia possa rappresentare un elemento in grado di attivare mediazioni e soluzioni creative, nonché di facilitare le composizioni pacifiche delle situazioni controverse evitando procedure disciplinari, come nel caso di specie avrebbe dovuto essere nei riguardi della dipendente che si rifiutava di stare alle richieste della responsabile di Area.

3.4. Molestie verbali e *cyber* molestie.

Ulteriori e frequenti interventi della Consigliera riguardano i commenti sessisti, le battute a sfondo erotico, a doppio senso, i comportamenti inadeguati da parte dei docenti nei confronti in particolare delle studente. Spesso non si tratta di atteggiamenti che possono assumere la forma della molestia sessuale, ma ugualmente sono vicende che pongono la vittima in una condizione di fragilità. Si pensi all'espressione utilizzata da un docente in sede di ricevimento nei confronti di una studentessa che lo aveva contattato per un dubbio relativo al testo di esame «Che bella bocca che ha signorina, con quel rossetto»; di certo, non si tratta di una frase, di per sé, sgarbata o volgare, ma altrettanto certamente diventa inappropriata proprio perché pronunciata in contesto di impari collocazione gerarchica; per la formalità che dovrebbe caratterizzare i rapporti studente-docente determina una essenzializzazione della donna che riceve tale commento, spostando il piano del rapporto da una dimensione professionale a una personale, e provoca una sessualizzazione di una parte del corpo indubbiamente connotata da riferimenti erotici. Si pensi ancora alla frase «Complimenti al fidanzato signorina», proferita da un docente nel corso di un esame *on line*, all'accendersi della telecamera della (evidentemente avvenente) studente. Anche espressioni ammiccanti come «Succhia lei o mi passa l'aspiratore?», frase proferita da un docente di chirurgia alla infermiera tirocinante, appaiono inappropriate e ambigue per il contesto in cui sono pronunciate; o al «come le sta bene quella maglietta, mi faccia leggere la scritta che ha davanti» rivolta da un docente alla studentessa in sede di lezione da remoto; o ancora all'espressione «si metta la divisa verde, è molto più sexy con la divisa verde», rivolta da un tecnico di laboratorio ad una tirocinante di medicina.

Per quanto possano apparire come “complimenti” o come “commenti scherzosi”, rivelano in realtà una attitudine alla sessualizzazione delle studente(meglio dire delle studentesse), dei

²⁹ Usualmente nei codici di condotta, tale facoltà è prevista nell'ambito della procedura informale.

loro corpi e di parti di essi, certamente da stigmatizzare. Per tali ragioni, simili condotte hanno dato origine a segnalazioni da parte delle studenti che hanno ulteriormente riferito di ambienti a loro ostili, in quanto tesi a sottostimare le molestie, a riderne, se non addirittura a colpevolizzare le denunciati, attraverso la reificazione del loro corpo³⁰. La Consigliera di fiducia in casi analoghi procede con l'ascolto della studentessa, lasciando che fluisca una ampia narrazione tale da ricostruire il contesto, successivamente prendendo contatto con il Direttore di Dipartimento e/o il Presidente del corso di studi per comprendere come è il contesto del Dipartimento e se ci sono state pregresse segnalazioni. Infine, contatta il docente accusato, conformemente a quanto disposto dai codici di condotta, in sede di procedura informale. Si segnala la necessità di corsi di formazione all'interno del Dipartimento, al fine di diffondere idonea conoscenza e sensibilità sul tema delle molestie³¹ che vanno indagate anche se non sempre integranti fattispecie di reato, ma in quanto spie indicatrici di una scientificità compromessa e di ambienti ostili alle donne presenti, con negative ripercussioni sulle loro carriere³².

Sempre a tale ambito possono ricondursi frasi, *post*, video sessisti, razzisti, omofobi da parte di appartenenti al mondo universitario, su pagine *facebook* individuali e con l'utilizzo di *account* privati. Un caso di grande interesse e veicolato anche dalla stampa generalista ha riguardato un docente della Università Statale di Milano che, all'indomani della elezione della Vice Presidente degli Stati Uniti, Kamala Harris, aveva pubblicato sulla propria pagina *facebook* un *post* dal contenuto indubbiamente sessista e razzista³³.

A questo si affianca un altro caso, anch'esso assai noto nella cronaca e riguardante un docente dell'Università di Bari responsabile di avere pronunciato frasi sessiste ed omofobe durante una lezione da remoto. L'immediata reazione – *in primis* – da parte della popolazione studentesca ha determinato una visibilità considerevole³⁴ e lo sdegno dell'intera comunità³⁵.

³⁰ Gli esiti del progetto Europeo “USV – REACT. Università a Supporto delle vittime di violenza” (cfr. nota n. 2 del presente scritto) hanno confermato tale tendenza: solo il 50% per cento degli intervistati percepisce come molestia il fatto di essere guardati in modo tale da generare disagio o che qualcuno mostri materiale o immagini sessualmente espliciti, nei luoghi di lavoro, o il proferire commenti espliciti; solo il 26 per cento dei partecipanti al questionario ha dichiarato di percepire come molestia la narrazione di storielle a sfondo sessuale.

³¹ Centrale in tema di molestie la Convenzione OIL n. 1901 del 2019 ratificata con Legge 4/2021, in cui vengono ridefiniti gli spazi che, ai fini della applicazione della legge, sono considerati lavorativi (articolo n. 3) e in cui si definiscono le strategie più idonee, in tema di contrasto.

³² Sulle molestie in Ateneo, v. C. BRUNO, *Molestie che inquinano la scienza*, in <http://www.ingenero.it/articoli/molestie-che-inquinano-la-scienza>; l'inchiesta *Molestie, quello che le Università non dicono. Nomi e numeri per denunciare*, di A. De Gregorio, E. Rosaspina, E. Serra, F. Visentin e coordinata da G. Viafora, in https://27esimaora.corriere.it/20_dicembre_10/molestie-quello-che-universita-non-dicono-ecco-nomi-numeri-denunciare-1c01a136-3a2f-11eb-bd0f-1c432ae6dd98.shtml; P. ROMITO (a cura di), *Molestie sessuali: che fare? Una ricerca promossa dal CUG dell'Università di Trieste*, Trieste, EUT Edizioni Università di Trieste, 2019.

³³ T. De Giorgio, *Post sessista contro Kamala Harris, sotto accusa un docente della Statale di Milano. Il rettore: “Post indegno: interverremo”*, Repubblica on line, 12 novembre 2020, in https://milano.repubblica.it/cronaca/2020/11/12/news/post_sessista_contro_kamala_harris_sotto_accusa_un_docente_della_statale_di_milano-274116388/.

³⁴ La vicenda aveva animato la stampa locale e nazionale; per una ricostruzione v. *Bari, Prof universitario offende e discrimina le donne: sospeso*, in La Gazzetta del Mezzogiorno, 18 novembre 2020, in

Entrambi i docenti sono stati sospesi per un tempo determinato, senza stipendio perché gli Atenei hanno ritenuto che tali condotte fossero contrarie al codice di condotta, pur se – in un caso – agite in spazi privati (il docente dell’Università di Milano Statale) o – nell’altro – integrando libere espressioni di pensiero (il docente dell’Università di Bari).

Si ritiene che tali casi presentino elementi di complessità e di interesse e meritino riflessioni sul decoro e sulla probità richiesta ai docenti, in virtù del loro ruolo, anche nella dimensione privata, ma anche circa i confini costituzionali della libertà di espressione e di insegnamento, nonché della privatezza della propria corrispondenza. Ad esempio, nel caso del docente dell’Università di Milano Statale il *post* era stato prontamente rimosso, ma comunque poi diffuso da terzi.

In generale, è sembrata decisa la reazione nei riguardi di chi – in occasioni pubbliche – si è espresso con comportamenti sessisti e discriminatori e che ha subito sanzioni disciplinari immediate.

In un caso, anch’esso assai noto alle cronache, in cui un docente aveva espresso l’opinione per cui le donne sarebbero poco “adatte” allo studio della fisica, rilevando come la vera discriminazione sarebbe a danno degli uomini spesso scavalcati nella carriera da colleghe con meno meriti di loro³⁶, decisa è stata la reazione. In aggiunta al provvedimento disciplinare da parte dell’Ateneo di riferimento³⁷, il docente ha subito sanzioni anche da parte dell’ente di

<https://www.lagazzettadelmezzogiorno.it/video/gdm-tv/1261728/bari-prof-universitario-offende-le-donne-chiesta-la-rimozione.html>; Bari, *sospeso prof di Medicina. Durante una lezione aveva detto: “Giudici donne non dovrebbero esserci”*, in <https://www.borderline24.com/2020/11/18/bari-dichiarazioni-shock-prof-medicina-giudici-donne-non-dovrebbero-esserci/>. Protagonista del caso è Donato Mitola – professore di Bioetica e filosofia morale della scuola di Medicina di Bari – che, durante una lezione *online*, ha espresso concetti espressione di patriarcato e discriminatori. Il docente aveva infatti affermato che «Giudici donne non dovrebbero esserci, perché giudicare significa essere imparziali e il giudizio delle donne è condizionato a causa della loro innata ed esagerata sensibilità ed emotività» e ancora «Le madri devono stare a casa con i figli». L’Associazione studentesca “Link” aveva per prima sollevato il caso, chiedendo l’intervento del Rettore che aveva immediatamente condannato l’episodio. Il provvedimento di sospensione ha rilevato la violazione del Codice Etico dell’Università, in particolare, rispetto al principio di eguaglianza e non discriminazione (art.1 comma 2, art. 5).

³⁵ Anche l’Associazione donne magistrato aveva immediatamente preso posizione, stigmatizzando l’accaduto.

³⁶ La vicenda è quella di Alessandro Strumia, fisico e docente dell’Università degli Studi di Pisa che, a una conferenza su “Fisica delle alte energie e *gender*” organizzata dal Cern a Ginevra, il 28 settembre 2018, nell’affrontare la questione della discriminazione ai danni delle donne nella fisica e più in generale nell’area STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica), aveva sostenuto che «La fisica è stata inventata e costruita dagli uomini, non si entra per invito». Ancora, aveva affermato che «la fisica non è sessista con le donne, anche se la verità non conta, perché fa parte della battaglia politica che arriva fuori, ma non è chiaro chi vincerà». Con il supporto di *slide* e formule matematiche, grafici e tabelle per sostenere, tra l’altro, che gli uomini si interessano di più alle cose e le donne alle persone, il docente aveva illustrato come i primi sono più rappresentati nelle professioni a sfondo scientifico e le seconde in quelle umanistiche, dove il confine vero/falso giusto/sbagliato è più sfumato.

³⁷La sanzione era stata deliberata dal Senato Accademico dell’Università di Pisa il 18 gennaio 2019, sulla base della delibera motivata assunta dalla Commissione Etica di Ateneo a conclusione dell’attività istruttoria svolta. La sanzione è stata quella richiamo pubblico per la violazione, grave e rilevante, del Codice Etico di Ateneo e in particolare degli artt. 3 (nella parte in cui afferma che “tutti i componenti la comunità universitaria, docenti, studenti, personale tecnico-amministrativo [...] sono tenuti ad ispirare i propri comportamenti ai principi di [...] lealtà, correttezza [...] enunciati in questo codice, anteponendo il superiore interesse della comunità stessa a quello

ricerca presso cui si era svolto il seminario e in occasione del quale erano state proferite le frasi “incriminate”, con la sospensione prima, e l’interruzione poi, di qualsiasi rapporto di natura professionale; analogamente, da parte dell’associazione della disciplina³⁸. In occasioni pubbliche, il docente ha peraltro ribadito le proprie convinzioni sembrando non aver colto il rilievo di quanto affermato³⁹.

Un caso di estremo interesse riguarda infine il caso in cui giudizi e pensieri del tenore di quelli sopra riportati, siano espressi in un libro di testo, di un corso universitario⁴⁰ che, ancora una volta, chiama in causa la pienezza della libertà di manifestazione del pensiero.

L’esito dei casi presentati mostra una tendenza non sempre univoca nella valutazione della gravità delle condotte e nei provvedimenti adottati e sarà dunque interessante osservarne l’andamento negli anni a seguire.

3.5. Discriminazioni su base razziale e etnica e in ragione della religione.

Un ulteriore blocco di casistiche riguarda i non infrequenti casi di percepita discriminazione in ragione della “razza”, come rispetto all’uso del velo integrale a lezione e agli esami, o di uno sportello della segreteria studenti previsto “solo per italiani”. Entrambi i casi rappresentano situazioni articolate e sono stati presentati alla Consigliera di fiducia come casi di discriminazione eclatanti su base razziale e etnica e in ragione della religione.

All’esito della istruttoria, si è compreso che si trattava non tanto di discriminazioni quanto piuttosto di esempi di cattiva organizzazione e gestione del lavoro, nonché di ignoranza delle condotte più idonee da tenere. Lo sportello “solo per italiani” era stato approntato per far defluire la coda degli studenti, in presenza di un solo addetto, carente nella conoscenza delle lingue straniere. La cattiva comunicazione di quest’ultimo («vengano da me solo quelli che parlano bene l’italiano o gli italiani») ha ingenerato nei presenti la percezione di discriminazione. Ma il caso è interessante perché dimostra la necessità di condividere approcci inclusivi e una

personale”), 5, comma 1 (laddove recita: “Nel pieno rispetto della libertà della ricerca scientifica e dell’insegnamento spettante a tutti i destinatari del codice [...] tutti debbono svolgere i propri compiti uniformandosi ai principi di lealtà e di rispetto reciproco”), e 9 (ai sensi del quale “Nell’esercizio della libertà accademica i membri dell’Università sono tenuti a mantenere una condotta [...] responsabile”). V. <https://www.unipi.it/index.php/news/item/14355-sanzione-etica-a-carico-del-prof-alessandro-strumia>.

³⁸ Anche l’Istituto nazionale di Fisica nucleare (Infn) aveva infatti stigmatizzato la condotta del docente.

³⁹ V. *Il Cern allontana Strumia, il fisico che disse “la fisica è roba da uomini”*, in https://www.repubblica.it/scienze/2019/03/07/news/il_cern_caccia_il_fisico_che_disse_la_fisica_e_roba_da_uomini_220940816/. Strumia, alla Bbc, ha comunque ribadito le sue posizioni: «La scienza non dovrebbe sentirsi offesa quando dei fatti mettono alla prova ciò che viene ritenuto sacro».

⁴⁰ Tale caso è stato subito inviato al Rettore competente che decise per una archiviazione. Non si precisano ulteriori dettagli perché potrebbero rendere riconoscibili i soggetti interessati, visto l’esito del procedimento e in ossequio al segreto professionale. Il Rettore ha optato per la prevalenza della libertà di espressione e di insegnamento sugli aspetti discriminatori del testo in esame, pur chiedendo al docente di riformulare i concetti in maniera più rispettosa, nella nuova edizione del manuale.

adeguata conoscenza, a tutti i livelli occupazionali all'interno degli Atenei, dei contenuti dei codici di condotta. Ciò diventa ancora più necessario, tanto più i contesti sono popolati da persone di provenienza, credo e culture diverse. Il caso è di grande interesse anche perché mostra gli effetti secondari di una cattiva organizzazione del lavoro, che principalmente compromette l'efficienza lavorativa e che, come corollario, contribuisce a creare ambienti ostili o poco tutelanti, nei quali possono nascere e moltiplicarsi i pregiudizi, i giudizi svalutanti e, nei casi più gravi, le molestie e le discriminazioni.

Tema altrettanto significativo, portato all'attenzione della Consigliera di fiducia, è quello delle studentesse con il velo integrale (tipicamente il *burqua*) che si interrogano sulla loro possibilità di frequentare regolarmente le lezioni e sostenere gli esami o richiedere certificati alle segreterie. Il caso nasce da alcune studentesse invitate a scoprire il viso, sia dalla docente in aula, sia dal personale tecnico-amministrativo della segreteria studenti, ingenerando nelle studentesse la percezione di essere state discriminate per provenienza e credo religioso. La situazione è decisamente complessa, poiché se, da un lato, si deve garantire il rispetto di ogni individualità, dall'altro, occorre però consentire un regolare svolgimento della vita in accademia, nel rispetto della normativa italiana. Sul punto la giurisprudenza è articolata e disomogenea⁴¹ e mostra l'opportunità, anzi la necessità, di regolamenti interni che prevedano come comportarsi in casi analoghi. La Consigliera di fiducia può essere il soggetto che funge da coordinamento tra le varie figure per arrivare ad una definizione della situazione. Nel caso in oggetto, si è deciso di procedere al riconoscimento delle studentesse, ai fini dell'esame e del rilascio dei certificati, tramite l'intervento di una docente o una dipendente, in luogo appartato, spiegando loro il motivo della necessità della procedura di verifica della identità, mostrando consapevolezza e rispetto della loro identità, provenienza e credo religioso. Il rischio di cui è importante tenere conto in casi analoghi è quello di procedere attraverso iter standardizzati uguali per tutto il mondo studentesco, senza differenziazioni, con personale non formato, con scarsa attenzione ai profili identitari dei soggetti coinvolti⁴².

Più netto appare invece il rifiuto di comportamenti – segnalati informalmente – relativi a casi di tirocini in azienda in cui le studentesse che indossano il velo non integrale (*niquab*

⁴¹ Per analogia la materia è regolata dall'art. 5, l. n. 152/1975, sostituito dall'art. 2, l. 533/1977 e poi art. 10 co. 4-*bis* del d.-l.144/2005, in tema di tutela dell'ordine pubblico (vietato prendere parte a pubbliche manifestazioni, svolgentesi in luogo pubblico o aperto al pubblico, facendo uso di caschi protettivi o con il volto in tutto o in parte coperto mediante l'impiego di qualunque mezzo atto a rendere difficoltoso il riconoscimento della persona). Sul punto, v. le interessanti sentenze Tar Friuli Venezia-Giulia, sent. n. 645/2006, in materia di divieto dell'uso del burqa; Consiglio di Stato sent. n. 3076/2008; Corte d'Appello di Milano, sent. del 20 maggio 2016. Sul velo e il diritto allo studio si vedano le recenti polemiche in Belgio <https://iqna.ir/it/news/3485224/belgio-centinaia-di-donne-protestano-per-diritto-allhijab-nelle-universita>; o in Francia: https://www.corriere.it/esteri/16_aprile_20/francia-all-universita-il-velo-un-giorno-l-evento-che-fa-discutere; si tenga conto che il tema attraversa anche paesi extra Ue, come nel caso della Turchia e dell'Egitto.

⁴² Per un approfondimento circa il velo e la normativa si legga M.L. QUATTROCCHI, *Il divieto di indossare il burqa ed il niqab in Italia e in Europa*, in *Forum di Quaderni costituzionali*, <https://www.forumcostituzionale.it>.

tipicamente) si sono viste opporre un rifiuto in ragione del timore di “spaventare” l’utenza, trattandosi di attività di *front office*. Tali casi senza dubbio alcuno integrano invece ipotesi di discriminazione fondate sulla “razza” e sull’origine etnica, sulla religione e sul genere⁴³, o meglio ancora, casi di discriminazione in forma multipla⁴⁴, poiché si tratta di vicende che riguardano soltanto studentesse e professanti una specifica religione più tipicamente propria di non cittadine⁴⁵.

3.6. Discriminazione attraverso il linguaggio. Il caso degli asterischi e la condizione di studente con carriera “*alias*”.

Merita un cenno conclusivo la vicenda di studenti ammessi alla carriera “*alias*” – ossia della possibilità, oggi riconosciuta in numerosi Atenei e sollecitata anche da un documento della CRUI in merito – di attivare una procedura amministrativa che si concretizza nel rilascio di un duplicato della tessera universitaria che garantisce allo studente un’identità provvisoria transitoria⁴⁶, da utilizzare all’interno dell’Ateneo, in attesa che il percorso della rettificazione di

⁴³ Dunque, rispettivamente, delle Direttive 2000/43 (recepita dal d. lgs. 215/2003), 2000/78 (recepita dal d. lgs. 216/2003), 2006/54 (recepita con una modifica al Codice per le pari opportunità, d. lgs. 198/2006). Indubbiamente, tale vicenda può rilevare nei termini di discriminazione in forma multipla o intersezionale. La questione richiederebbe un approfondimento, per cui si rinvia a B.G. BELLO, *Intersezionalità. Teorie e pratiche tra diritto e società*, FrancoAngeli, Milano, 2020; C.A. MACKINNON, *Intersectionality as Method: A Note*, in *Signs. Intersectionality: Theorizing Power, Empowering Theory*, 2013, Vol. 38, No. 4, pp. 1019-1030; K. CRENSHAW, *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color*, in *Stanford Law Review*, 1991, 1241 e ss.; e, dell’Autrice, *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics*, in *University of Chicago Legal Form*, 1989, 57 e ss.

⁴⁴ V. K. CRENSHAW, *Demarginalising the Intersection of Race and Sex*, cit., 140, che definisce la discriminazione multipla come un incrocio in cui un incidente può accadere per il transito di auto da numerose direzioni e talvolta da più di una di esse. Molte sono le tipologie di discriminazione in forma multipla che la dottrina ha codificato: la discriminazione multipla in senso stretto quando due o più condizioni a rischio di discriminazione agiscono separatamente; la discriminazione composta o additiva, quando una persona viene discriminata sulla base di due o più condizioni che agiscono congiuntamente; la discriminazione intersezionale, quando più condizioni personali operano simultaneamente e interagiscono in maniera indistinta. V. D. SCHIEK, *From European Union non-discrimination law towards multidimensional equality law for Europe*, in D. SCHIEK, V. CHEGE (a cura di) *European Union Non-Discrimination Law. Comparative Perspectives on Multidimensional Equality law*, London-New York, 2009, 12–13; T. MAKONEN, *Compound and Intersectional Discrimination: Bringing the Experiences of the Most Marginalized to the Fore*, Åbo Akademi University, 2002, 10–11, in <http://www.ilga-europe.org/content/download/24688/157174/version/1/file/multiple,+compound+and+ intersectional+ discrimination.pdf>; S. BURRI, D. SCHIEK, *Multiple Discrimination in EU Law. Opportunities for legal responses to intersectional gender discrimination?*, European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit EMPL/G/2, in http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/multiplediscriminationfinal7september2009_en.pdf.

⁴⁵ Su tali rilievi, v. A. LORENZETTI, *Il divieto di indossare “burqa” e “burquini”. Che “genere” di ordinanze?*, in *Le Regioni*, 2010, 1-2, pp. 349-365, che mette in luce il carattere di genere dei divieti di utilizzo del velo.

⁴⁶ Non sono poche oggi le Università in cui sono disponibili le carriere *alias*. Tra le altre ricordiamo gli Atenei di Bergamo, Torino, Politecnico di Torino, Università degli studi di Padova, Ca’ Foscari a Venezia Bologna, Firenze, Bari, Milano, Verona, Urbino, Napoli, Roma, Salerno, Ferrara, Pisa. Per una mappatura, v. il sito di *Universitrans*, <https://universitrans.it/>.

attribuzione anagrafica del sesso, previsto dalla legge 164/1982⁴⁷, porti al rilascio di una documentazione anagrafica definitiva. L'attivazione di una carriera “*alias*” prevede la sottoscrizione, da parte dello studente, di un accordo di riservatezza con l'Ateneo. Di norma, la tessera universitaria non vale come documento di identità anagrafica al di fuori della comunità universitaria, fatta eccezione per alcuni servizi in appalto come residenze universitarie, mense e biblioteche.

In non pochi casi, studenti ammessi alla carriera “*alias*” hanno segnalato un disagio in ragione del fatto che docenti e personale tecnico-amministrativo si rivolge a loro declinando la lingua italiana in accordo al sesso biologico e non al genere di elezione e di destinazione. A tal proposito, per garantire un ambiente di studio e lavoro inclusivo e non discriminatorio, è importante diffondere una cultura del rispetto e del corretto uso dell'accordo grammaticale, su cui certamente la Consigliera di fiducia, oltre ad essere una delle figure di riferimento nell'*iter* della carriera “*alias*”, può contribuire a sensibilizzare l'ambiente, grazie alle facoltà che le vengono concesse dai codici di condotta⁴⁸.

Sempre l'uso scorretto del linguaggio è al centro del secondo caso in cui a una docente è stato contestato, da parte del Direttore di Dipartimento, l'uso degli asterischi, in luogo della declinazione grammaticale binaria, nelle comunicazioni via *email*. La Consigliera di fiducia in questo contesto è intervenuta, promuovendo corsi di formazione sul linguaggio non sessista e sulle linee guida adottate in tema, dall'Ateneo di riferimento, non note al Direttore di Dipartimento in questione⁴⁹.

È peraltro da segnalare che la questione sta incontrando un notevole successo mediatico con proposte – ad esempio quella di introdurre la *schwa*⁵⁰ – anche tese al totale superamento del binarismo i cui effetti però sono da valutare attentamente alla luce dell'anomia in cui rischiano di confinare il genere femminile in un contesto nel quale le discriminazioni sono ben lungi dall'essere superate.

4. Brevi cenni conclusivi.

Senza l'ambizione di restituire una mappatura completa che esaurisca lo spettro dei possibili interventi della Consigliera di fiducia in un Ateneo, la casistica rapidamente illustrata mostra però l'ampiezza del suo margine di manovra. Essa è infatti una figura che può diventare un

⁴⁷ A. LORENZETTI, *Diritti in transito. La condizione giuridica delle persone transessuali*, FrancoAngeli, Milano, 2013.

⁴⁸ A titolo esemplificativo, v. il Codice di condotta dell'Università degli Studi di Bergamo, che «suggerisce azioni comunque opportune al fine di assicurare un ambiente di lavoro e di studio rispettoso della libertà e dignità delle persone coinvolte nel caso» (art. 20).

⁴⁹ Così, l'Ateneo di Torino ha siglato una convenzione, con il Comune ed altri Enti Locali, sull'uso non discriminatorio della lingua italiana www.unito.it.

⁵⁰ Si tratta del Comune di Casterfranco Emilia.

importante punto di riferimento in materia di pari opportunità, tema sempre più sentito negli Atenei e nelle istituzioni pubbliche a partire dall'Unione Europea⁵¹, anche per il mondo studentesco, affiancandosi al Garante degli Studenti ove presente; può rappresentare, per il mondo della docenza e del personale tecnico-amministrativo, una figura competente, in grado di intervenire, anche in prevenzione e a tutela, nella gestione di situazioni complesse, riguardanti i temi di cui ai codice di condotta.

Appare evidente, in chiave conclusiva, che la figura della Consigliera di fiducia è però tanto più efficace se l'Ateneo che la istituisce instaura un meccanismo virtuoso di dialogo tra i vari soggetti che operano in Università, contribuendo alla diffusione di informazioni relative al ruolo, agli strumenti di tutela e alle possibili procedure di intervento, tutti aspetti disciplinati dal codice di condotta adottato⁵².

⁵¹ Con l'obiettivo di definire i percorsi per garantire l'uguaglianza di genere, la Commissione Europea, in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE, ha previsto che le Istituzioni pubbliche che vogliono accedere ai finanziamenti del prossimo programma Horizon Europe debbano dotarsi del Gender Equality Plan (GEP).

⁵² Si ricordi che il codice di condotta o etico va adottato precedentemente alla nomina della Consigliera di fiducia che è la figura deputata a porlo in esecuzione.