

Relazione annuale sull'attività svolta - I annualità

La sottoscritta dott.ssa Maria Crisafulli, Consulente di Fiducia dell'Università degli Studi di Messina, così come previsto dall'art. 2 comma 5) del contratto di incarico n. 394 del 28/02/2025 presenta la seguente relazione annuale per il I anno di attività.

La sede istituzionale - per lo svolgimento dell'attività di consulenza e assistenza prevista dal "*Codice di Comportamento a tutela della dignità di coloro che studiano e lavorano nell'Università di Messina*" - si trova presso Palazzo Mariani in via Consolato del Mare, sede del CUG dell'Ateneo, con il supporto dell'U.O. "*Organi di Garanzia*", con giornate di ricevimento coincidenti di regola con il II e il IV mercoledì del mese, dalle ore 15 alle ore 17 o per appuntamento.

E' inoltre possibile svolgere colloqui - a chi ne fa richiesta - anche sull'apposita piattaforma Teams, previo appuntamento ai seguenti contatti: Tel. 0906762228 (diretto, con trasferimento al cellulare personale della scrivente), e-mail: consulentefiducia@unime.it.

In considerazione che il fattore tempo è di grande importanza/rilevanza, sia nella fase iniziale di presa in carico, sia in quella successiva di gestione del caso, per la costruzione di un rapporto "di fiducia" tra la Consulente e l'utenza, con queste modalità è possibile contattare la Consulente di Fiducia, in qualunque momento e con la garanzia dell'assoluta riservatezza.

Tutte le informazioni sono presenti sul sito dell'Università al link dedicato <https://www.unime.it/it/ateneo/organi/consulente-di-fiducia> che riporta anche compiti e funzioni della figura del/la Consulente di Fiducia, così come previsto nei casi di violazione dei principi contenuti dal *Codice di Comportamento*.

Inoltre, al fine di garantire le stesse possibilità di accesso al servizio, sono disponibili delle locandine informative su compiti e funzioni della figura sia in italiano che in inglese, vista la numerosa presenza di studenti e studentesse provenienti da Paesi stranieri.

Prestazioni effettuate (art. 2 del Contratto di incarico)

- *Comma 1. Assistenza, consulenza e supporto al personale dell'Ateneo e a tutti i soggetti che intrattengono rapporti con la Comunità accademica che subiscono molestie, mobbing o discriminazioni nei luoghi di pertinenza dell'Università degli Studi di Messina.*
- *Comma 3. Soluzione dei casi sottoposti alla sua attenzione ai sensi degli artt. 6-9 del Codice di Comportamento a tutela della dignità delle persone che studiano e lavorano nell'Università degli Studi di Messina.*

I contatti sono avvenuti sia in maniera autonoma, attraverso la mail dedicata e/o il recapito telefonico, sia attraverso il CUG - importante sensore di eventuali situazioni di disagio lavorativo o di studio - sia attraverso altre modalità. Per ciascuna segnalazione è stato concordato un incontro presso la sede istituzionale o su Teams e - in qualche caso - in luogo diverso come ulteriore garanzia di riservatezza, su esplicita richiesta del/la richiedente. In tutti i casi sono stati assicurati tempi brevi per la presa in carico.

Grazie alle numerose iniziative e attività di sensibilizzazione e promozione avviate già nel precedente incarico (2021-2024), insieme agli altri organismi di garanzia, è stato dato un notevole impulso alla diffusione della conoscenza ad una platea sempre più vasta di questa figura specialistica, all'interno del

contesto lavorativo e/o di studio, sia in chiave di prevenzione, sia di contrasto dei fenomeni di molestie e discriminazioni.

Ciò si rende necessario, per far comprendere il supporto che può essere dato in caso di disagio derivante dalle fattispecie individuate dal *“Codice di comportamento a tutela della dignità di coloro che studiano e lavorano nell’Università di Messina”*. Tale figura è riconosciuta sia in chiave di prevenzione, ma anche come strumento di mediazione dei conflitti, per ristabilire un clima di benessere (*vedi Direttiva per il superamento della violenza contro le donne del 29.11.2023 del Ministro per la Pubblica amministrazione e le Linee guida sulla “Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni” dei Dipartimenti funzione pubblica e pari opportunità*).

Nel periodo considerato, sono state prese in carico complessivamente 22 richieste di consulenza e assistenza, di cui 15 da parte di docenti/ricercatori/personale tecnico-amministrativo/altro personale, 7 hanno riguardato la comunità studentesca sia italiana che straniera.

Per quanto riguarda le problematiche segnalate dal personale (docenti/ricercatori/PTA/altro personale), sono state per lo più inerenti a disagio relazionale e situazioni conflittuali con i colleghi e/o superiori, oppure connesse ad aspettative di crescita professionale che non possono essere considerate strettamente nell’ambito di intervento proprio della Consulente di Fiducia, ma che certamente rappresentano un campanello d’allarme di situazioni di disagio lavorativo e pertanto, sono stati suggerite alla governance di Ateneo, delle azioni anche di natura organizzativa – a garanzia di tutti i soggetti coinvolti nelle vicende segnalate – al fine di trovare soluzioni pacifiche e ristabilire un clima sereno, di rispetto e collaborazione reciproca.

Le segnalazioni da parte della comunità studentesca hanno riguardato comportamenti ritenuti molesti nel contesto universitario, agite da parte di qualche studente, ma anche fuori dal contesto universitario (problematica rilevata da studenti stranieri), dimostrando che ci sono ancora sono comportamenti sbagliati e inappropriati, riprodotti dalla nostra società, anche inconsapevolmente. Ciò emerge grazie ad una forte attenzione - anche mediatica - su questi temi ed una maggiore consapevolezza dei fenomeni da parte della comunità studentesca.

Sono emerse, altresì, situazioni di disagio relazionale della sfera privata che sono state comunque seguite, supportate e indirizzate per competenza.

Alcune considerazioni riguardo gli stranieri: occorre tenere presente in primis una certa difficoltà di ordine culturale, poiché una persona che si trasferisce in un altro paese, si troverà con una realtà culturale totalmente diversa rispetto a quella in cui è cresciuta. Inoltre, essendo lontano dai propri cari e dalla propria famiglia, spesso le persone di origine straniera, nel rivolgersi alla Consulente di fiducia, rappresentano problemi non solo in relazione all’episodio accaduto, ma anche alle ripercussioni psicologiche che possono subire loro stessi e i loro familiari, in quanto preoccupati per la situazione di studio dei propri figli. In questo caso, il compito della Consulente risulta alquanto delicato, sia per l’insorgere di problemi linguistici e/o di interpretazione e/o di comprensione (potenziale problema di accento e di maggiore o minore velocità del parlato) che può portare nella persona straniera che effettua una segnalazione una sensazione di disagio. Può, infatti, venire a mancare quel rapporto di confidenzialità e riservatezza, quando è necessario ad es. l’ausilio di un interprete per la gestione del colloquio e la raccolta di informazioni può anche indurre a pensare che la traduzione non sia adeguata e completa.

Nei casi che ho trattato, posso senz'altro affermare che la presenza di un interprete di riferimento al/la segnalante è stata molto importante per costruire un rapporto di fiducia, consentendo di spiegare nel dettaglio le eventuali azioni e la procedura da seguire.

Sicuramente in questi casi, l'attività della Consulente di Fiducia si rileva particolarmente importante, in quanto è investita di un compito ulteriore: ricercare un delicato equilibrio per valutare un determinato comportamento, sia in base al Codice di Condotta sia alla cultura di riferimento.

Ritengo, altresì importante, tenere alta l'attenzione per evitare stereotipi e pregiudizi e, conseguentemente, in chi li subisce, effetti negativi: isolamento, mancanza di autostima, amplificata dal fatto di trovarsi in un paese straniero.

Ciò premesso, tutti i casi sottoposti all'attenzione della Consulente, sono stati affrontati e risolti con procedura informale attraverso colloqui personali, con la presa in carico, analizzando i fattori che hanno generato il disagio lavorativo o di studio, informando sulle modalità più idonee ad affrontare la situazione e gli strumenti a disposizione, orientando verso altre/i figure/organismi/strutture di riferimento.

Complessivamente l'aspetto relazionale e di ascolto risulta molto importante, al fine di prevenire situazioni di disagio lavorativo e di stress, nelle fattispecie previste dal Codice, ma anche rispetto a situazioni non contemplate espressamente, con la consapevolezza che tutte situazioni, se non adeguatamente affrontate, possono avere conseguenze non solo per il singolo, ma per tutta l'organizzazione anche in termini di produttività.

- *Comma 2. Collaborazione e identificazione di misure di prevenzione e iniziative di formazione ed informazione nella materia oggetto del Codice di comportamento a tutela della dignità delle persone che studiano e lavorano nell'Università degli Studi di Messina.*
- *Comma 4. Attività di collaborazione con l'Ateneo per la promozione delle pari opportunità, del benessere organizzativo e del contrasto di ogni forma di discriminazione.*

La Consulente di Fiducia opera in stretto raccordo con il CUG, organismo paritetico con funzione di facilitatore tra amministrazione e la Comunità accademica. Pertanto, sono state condivise alcune azioni, tra le quali attività di promozione attraverso specifici incontri nei dipartimenti universitari per far conoscere gli Organismi di Garanzia (CUG, Garante degli Studenti, Consulente di Fiducia, Consiglio di disciplina). Attività fondamentali per essere punto di riferimento della Comunità accademica, per la tutela del benessere lavorativo e didattico, in ottica di prevenzione e contrasto dei fenomeni di discriminazioni, mobbing e molestie, favorire le pari opportunità, al fine di creare un ambiente equo, inclusivo e rispettoso.

Gli incontri hanno i seguenti obiettivi:

- a) informare e sensibilizzare per far conoscere l'esistenza, le funzioni e i componenti degli organismi di garanzia;
- b) in ottica di prevenzione, per sensibilizzare contro ogni forma di discriminazione (genere, orientamento sessuale, etnia, età, bisogni speciali), per promuovere una cultura del rispetto;
- c) offrire un supporto concreto, spiegando come segnalare disfunzioni, disagi;

- d) creare uno spazio di ascolto diretto tra chi opera negli organismi e la comunità (docenti, personale, comunità studentesca).

Il primo di questi incontri si è tenuto il 17 dicembre 2025, presso il Dipartimento di Scienze Politiche e Giuridiche ed altri saranno calendarizzanti nel corso dell'anno accademico.

Sono state avviate, inoltre, ulteriori attività di promozione degli Organi di Garanzia dell'Ateneo, attraverso riunioni informative/conoscitive con le rappresentanze degli Studenti, Dottorandi, Specializzandi con la partecipazione di tutti Organi di Garanzia: CUG, Commissione di Garanzia, Consulente di Fiducia, Garante degli Studenti, allo scopo di illustrare le specifiche funzioni e attribuzioni.

Gli incontri, oltre ad essere l'occasione per conoscere l'attività e le competenze di ciascuno degli Organi di Garanzia, rappresentano una opportunità di confronto e dibattito sui diritti e le garanzie a tutela di tutta la comunità studentesca, per il sereno svolgimento del loro percorso di studi ed una occasione di progettualità condivisa per l'immediato futuro.

Pertanto, saranno previste delle specifiche iniziative, rivolte alla comunità studentesca, con approfondimenti su singole tematiche, a cura dei rappresentanti gli organi di garanzia e di esperti esterni, in modo da offrire una prospettiva multidisciplinare e divulgativa ed un momento di dibattito e confronto.

Inoltre, la scrivente fa parte dei seguenti Gruppi di Lavoro:

- Politiche di genere;
- Organizzazione di seminari tematici sulle molestie;
- Comunicazione inclusiva e accessibile;
- Revisione del "Codice di Condotta"

nonché componente del Comitato Tecnico – Scientifico del *II Corso di Perfezionamento in "Consulente di Fiducia: strumenti di prevenzione e contrasto del fenomeno delle molestie nei luoghi di lavoro"*, inaugurato il 23 gennaio 2026. Anche questa edizione del Corso si è rivelata di notevole interesse con partecipanti provenienti non solo dalla provincia di Messina, ma anche da altre parti d'Italia. A dimostrazione che, sul fenomeno delle molestie negli ambienti di lavoro, si pone l'attenzione sulla necessità di azioni sempre più incisive per la prevenzione e il contrasto, con la necessità di percorsi professionalizzanti che consentano la formazione di specifiche figure con competenze trasversali. Dalla capacità di ascolto alla capacità di identificare precocemente situazioni di pericolo, fino alla conoscenza degli strumenti idonei al contrasto. La precedente edizione ha consentito a nr. 12 professioniste/i di conseguire questa specifica formazione, sia per esercitare questo delicato compito all'interno di realtà lavorative del settore pubblico e/o privato, sia per acquisire nozioni di approfondimento sulla delicata materia a coloro che già svolgono questo ruolo all'interno di specifici contesti lavorativi.

Altre iniziative alle quali ho partecipato:

- Inaugurazione del Ciclo di Seminari promossi dal Dipartimento di Scienze cognitive, psicologiche, pedagogiche e degli studi culturali, "Pluralismi" (Riflessioni su corpi, politiche, rappresentazioni di genere), per far conoscere e promuovere la figura della Consulente di Fiducia dell'Ateneo, 6 marzo 2025 e al Seminario del 20 maggio 2025 sul tema "Gender e Linguaggio";
- Presentazione dell'indagine sul benessere organizzativo dell'Ateneo, 17 marzo 2025;
- Festival della Sostenibilità Unime con intervista, 16 maggio 2025;
- Evento nazionale CRUI "Stati generali sulle politiche di genere", svoltosi a Messina nei giorni 7-8 luglio 2025;

- Cerimonia di consegna dei diplomi di laurea, Taormina 21 luglio 2025;
- Evento “Notte delle Ricercatrici”, 26 settembre 2025;
- Evento sul voto alle donne, convegno e mostra, 7 ottobre 2025;
- Convegno promosso dalla Fidapa di Santa Teresa di Riva in ricordo della Prof.ssa Maria Antonella Cocchiara – Santa Teresa di Riva, 14/11/2025;
- Seminario presso l’Istituto Caminiti Trimarchi di Santa Teresa di Riva, sulle tematiche della violenza di genere – Santa Teresa di Riva, 25 novembre 2025;
- Inaugurazione Anno Accademico, 15 gennaio 2026;
- Inaugurazione del Corso di Perfezionamento per Consulente di Fiducia, 23 gennaio 2026;
- Docenza al Corso di Perfezionamento per Consulente di Fiducia, 20/21 febbraio 2026.

Infine, in modalità videoconferenza, la scrivente partecipa ai seminari di particolare interesse per la Consulente di Fiducia, organizzati dalla Rete Nazionale dei CUG.

Brevi considerazioni.

Come sappiamo, il tema delle molestie e delle discriminazioni, sebbene sia alquanto diffuso, resta spesso sommerso. Pertanto, la sua emersione e il riconoscimento sul piano sociale ed istituzionale nonché la conoscenza degli strumenti di prevenzione e tutela messi a disposizione dall’Ateneo, rappresenta una concreta strategia di fronteggiamento delle problematiche: dall’ascolto, alla prevenzione, all’assistenza, alla tutela delle vittime, rafforzando l’efficacia delle azioni individuate dal Codice di riferimento.

Come sappiamo sono tutti comportamenti che – se non gestiti correttamente - possono produrre determinare un ambiente di lavoro o di studio tossico e demoralizzante con gravi conseguenze sull’equilibrio emotivo della persona (perdita di fiducia in sé stessi, ansia, disturbi del sonno, disturbi alimentari ecc.) e un impatto considerevole sull’organizzazione in generale (calo di produttività delle persone colpite, perdita di motivazioni personali, assenteismo, assenze per malattia ecc.).

L’Ateneo di Messina dimostra una reale attenzione nel garantire il benessere di coloro che lavorano e studiano, non solo come impegno formale, ma affrontando le questioni con responsabilità, disponibilità e spirito innovativo.

Del resto, anche la nomina di una figura esterna quale la Consulente di Fiducia, dotata di specifiche competenze tecniche e umane, denota un reale interesse all’emersione e alla gestione di casi di disagio lavorativo o di studio, dotando l’Ateneo di strumenti efficaci sia in chiave di prevenzione che di supporto.

Un sostegno che viene fornito non solo alla vittima del comportamento, ma anche all’autore del medesimo, che può anche essere inconsapevole, ed infine anche al datore di lavoro che spesso, non ha, al proprio interno, gli strumenti e le competenze per gestire situazioni che esulano dalla naturale fisiologia delle relazioni interpersonali.

Inoltre, è stata riservata una particolare attenzione agli stranieri che affrontano sfide significative, tra cui la barriera linguistica come primo ostacolo, seguita dalla necessità di adattarsi a stili di insegnamento e abitudini culturali diverse, orientarsi tra le procedure burocratiche per ottenere visti, permessi di soggiorno, difficoltà di integrazione sociale e differenze culturali nell’approccio allo studio e nelle relazioni con i colleghi italiani.

Vi è, infatti, un ulteriore fattore di svantaggio per gli studenti stranieri, in particolare per coloro che non possono godere del supporto familiare o di quello di una rete amicale o di comunità, un elemento che rallenta i tempi di inserimento e che ostacola un’effettiva inclusione.

In questo caso, i servizi di Ateneo sono importanti, come ad esempio gli spazi di studio (es.spazi Rettorato, sede ex Banca d'Italia), così come servizi dedicati (tutor, mentoring, servizi di segreteria dedicati, mediatori linguistici, definizione di carichi didattici dedicati, testi in lingua inglese, supporto psicologico, etc.).

Per questi motivi, si propone altresì di valutare la possibilità di redigere anche in lingua inglese i documenti che possono avere un impatto diretto sugli studenti stranieri, come ad esempio il Codice che delimita l'ambito di operatività della Consulente di fiducia, al fine di comprendere meglio le soluzioni e le strategie che possono essere prospettate per la trattazione di un caso specifico.

Messina, 23/03/2026.

