



N. 254

Classificazione I/3

Oggetto: L'ombudsperson degli allievi e del personale di ricerca della Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati di Trieste

Il Direttore

- VISTO lo Statuto della Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati (SISSA) di Trieste, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 36 dd. 13.02.2012;
- CONSIDERATO che la SISSA intende istituire la figura dell'*ombudsperson*;
- VISTA la proposta del Consiglio degli Allievi della SISSA;
- VISTA la delibera del Senato Accademico dd. 15.04.2014;
- VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione dd. 29.04.2014;

DECRETA

Art. 1 – Viene emanato il Regolamento per l'ombudsperson degli allievi e del personale di ricerca della Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati (SISSA) di Trieste, nel testo allegato al presente decreto e del quale costituisce parte integrante.

Art. 2 - Il prof. Alessandro Laio, docente afferente all'area di fisica, viene nominato quale *ombudsperson* degli allievi e del personale di ricerca. Sarà coadiuvato dal prof. Daniele Amati, professore emerito della SISSA.

Art. 3 – Il mandato dura 4 anni.

Art. 4 – Al presente decreto verrà assicurata adeguata pubblicità.

Trieste, 27 MAG. 2014

IL DIRETTORE
Prof. Guido Martinelli



Introduzione

Il mandato istituzionale della SISSA è la ricerca scientifica e l'alta formazione alla ricerca attraverso corsi finalizzati al conseguimento del titolo di Philosophiae Doctor. Non solo la finalità istituzionale primaria della scuola, ma anche la qualità della ricerca condotta nei gruppi della scuola in generale è significativamente influenzata dalle condizioni di lavoro e dal benessere generale di tutti gli attori coinvolti.

Gli allievi dei corsi di dottorato ed il personale di ricerca sono, all'interno della comunità scientifica della SISSA, i soggetti che richiedono maggior tutela. La limitata esperienza, l'inquadramento in posizioni a tempo determinato e la pratica accademica portano questi soggetti a dipendere fortemente (ancorché tale dipendenza naturalmente diminuisca all'aumentare dell'esperienza) dal proprio supervisore sia nell'attività scientifica che nella ricerca delle posizioni successive, tramite la pratica delle lettere di raccomandazione. Poiché i conflitti che insorgono all'interno dei gruppi di ricerca e con il proprio relatore/supervisore, se non gestiti e risolti, possono significativamente compromettere la carriera delle parti più deboli, il Consiglio degli Allievi, in accordo con la Direzione, propone l'istituzione dell'ufficio dell'*ombudsperson*.

La finalità di tale istituto, mutuato da esperienze analoghe diffuse nel sistema accademico anglosassone, è offrire a studenti ed assegnisti un interlocutore informale per la risoluzione di controversie interne al gruppo di ricerca ed in particolare nei rapporti personali ed accademici con il proprio supervisore. In queste situazioni, la pratica raccomandata a studenti e personale di ricerca è cercare il supporto del proprio rappresentante nei consigli di Area e successivamente del coordinatore di PhD e di Area; in seguito a falliti tentativi di risolvere la questione personalmente o nei canali tradizionali, o nelle situazioni in cui l'approccio diretto sia ritenuto dai soggetti inefficace o controproducente, l'*ombudsperson* è a disposizione come figura indipendente, autorevole e riservata.

Nomina

L'*ombudsperson* viene nominato dal Direttore della Scuola tra una rosa di nomi, composta da non meno di tre e non più di cinque persone, proposta dal Consiglio degli Allievi. Il mandato dell'*ombudsperson* dura quattro anni.

Per l'individuazione dei candidati alla posizione, il Consiglio degli Allievi raccoglie le segnalazioni degli studenti e dei rappresentanti dei post-doc. Sono preferiti candidati noti per l'indipendenza di giudizio, l'attenzione alle condizioni di vita e lavoro di allievi e personale di ricerca, la neutralità nelle situazioni di conflitto e la riservatezza nella propria condotta, interni o esterni alla SISSA, ma comunque afferenti alle istituzioni scientifiche dell'area di Trieste.

L'*ombudsperson* deve essere visibile e riconosciuto all'interno della Scuola; il suo ufficio deve essere pubblicizzato, nelle forme in cui si ritenga opportuno, sia negli organi e in alcune occasioni ufficiali (Consiglio della Scuola, inaugurazione anno accademico) che regolarmente (tramite i rappresentanti, sulla wiki studenti...).

Funzioni

L'*ombudsperson* della SISSA è una risorsa indipendente, neutrale e riservata per gli studenti della scuola ed il personale di ricerca (assegnisti e postdoc).



L'ombudsperson aiuta le persone che cercano un canale riservato per discutere o affrontare questioni relative a conflitti che si verificano tra i membri dei gruppi di ricerca ed in particolare tra allievo e supervisore. Fornisce supporto alla risoluzione del problema ed offre un contesto in cui affrontare le situazioni che non si riescono a gestire direttamente, sia in ragione delle persone coinvolte che per timore di ritorsioni.

Una lista non esauriente di temi di competenza dell'ufficio dell'ombudsperson include

- Dispute sul progetto e le metodologie di ricerca
- Etica accademica (riconoscimento, attribuzione ed utilizzo dei risultati)
- Rapporti tra allievo e relatore
- Rapporti all'interno dei gruppi di ricerca
- Richieste e comportamenti inaccettabili e/o non tollerati sul luogo di lavoro/studio

La persona che si rivolge all'ombudsperson (*richiedente* nel seguito) ha diritto a trovare un interlocutore che

- la ascolti con attenzione e rispetto;
- sia facilmente accessibile ed affidabile, posto ad un livello dell'organizzazione che gli permetta di agire con imparzialità ed indipendenza;
- sia soprattutto in grado di aiutare le persone ad aiutarsi da sé, fornendo indicazioni e consigli in modo che i problemi siano risolti al livello più basso possibile dell'organizzazione;
- la possa aiutare nella gestione del conflitto, accertando i fatti e rendendosi disponibile alla mediazione ed al confronto tra le parti in causa.

Ombudsperson e Consulente di Fiducia

Particolare attenzione va posta ai comportamenti ed alle situazioni che si attestano sulla linea di confine tra gli ambiti per cui la figura dell'ombudsperson è stata istituita e quelli di competenza del Consulente di Fiducia (molestie sessuali e mobbing).

L'ombudsperson non svolge indagini formali né ha alcuna parte nella procedura disciplinare, formale o informale che sia, avviata in seguito alla segnalazione di episodi di molestie sessuali e mobbing, così come previsto dal Codice di Comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti. Qualora l'ombudsperson venisse a conoscenza, nello svolgimento delle proprie funzioni, di episodi di tale genere, egli indirizza il richiedente al Consulente di Fiducia, mantenendo il vincolo di riservatezza.

Principi e pratica

Indipendenza

Egli fa riferimento al Direttore senza mediazioni. A cadenza annuale, l'ombudsperson presenta alla Direzione della Scuola una relazione con i dati aggregati della sua azione, insieme con eventuali



proposte e osservazioni di cui ritenga utile la discussione negli organi preposti (Comitato Unico di Garanzia, organi di governo). Nello svolgere le proprie funzioni, l'ombudsperson agisce guidato dai principi di questo regolamento e dalla propria esperienza; interferenze nell'operato dell'ombudsperson, condotte da colleghi o superiori, non sono ammesse.

Riservatezza

L'opera dell'ombudsperson è confidenziale. L'ombudsperson non comunica né i nomi né le questioni sollevate dalle persone che si rivolgono a lui, a meno che non ne riceva l'esplicito consenso allo scopo di approfondire la questione e/o risolvere il conflitto informalmente. L'ombudsperson può venire meno alla regola della riservatezza solo qualora ravvisi una situazione di rischio imminente per la sicurezza e la salute.

Informalità

Il ricorso all'ombudsperson è incoraggiato in tutte le situazioni in cui il confronto diretto tra lo studente/postdoc ed il supervisore – anche mediato dai propri rappresentanti –, nonché il ricorso al coordinatore del corso di PhD/responsabile del gruppo di ricerca sia stato o si ritenga inefficace. L'ombudsperson mette a disposizione delle persone che gli si rivolgono strumenti per la risoluzione del conflitto indipendenti dalle procedure disciplinari previste dalla Scuola e dall'ordinamento accademico (Collegio di Disciplina, censura, ...). Le azioni dell'ombudsperson vengono concordate con lo studente/il postdoc che si è rivolto all'ufficio: in nessun caso, eccetto quello dell'imminente pericolo, l'ombudsperson agisce senza il consenso dell'applicante. L'ombudsperson, in base al proprio giudizio ed alle indicazioni dell'applicante, può fornire consigli ed indicazioni circa il modo più adatto di risolvere il conflitto; può sollecitare la produzione di materiale finalizzato all'accertamento dei fatti e svolgere indagini informali, raccogliendo le testimonianze di tutte le parti in causa; può favorire il confronto e la mediazione tra le parti in causa, sia come mediatore (accompagnando ed assistendo agli incontri tra le parti) che come ambasciatore, nelle situazioni in cui l'incontro tra le parti non sia possibile.

Compiti e strumenti dell'ombudsperson

Ascolto. Il richiedente ha per prima cosa l'esigenza ed il diritto di essere ascoltato attentamente ed in modo attivo. L'ombudsperson può essere una persona imparziale a cui il richiedente sappia di potersi rivolgere senza conseguenze o timore di giudizi.

Raccolta ed erogazione di informazioni. L'ombudsperson raccoglie informazioni circa pratiche e (mal)funzionamenti interni ai gruppi di ricerca ed alle aree; fornisce al richiedente che ne ha bisogno chiarimenti sulle procedure e le persone a cui rivolgersi, anche assistendolo nelle successive azioni.

Analisi del problema. L'ombudsperson può chiedere al richiedente di fornire materiale e testimonianze a sostegno della propria pratica, e condurre indagini riservate avendo accesso alle persone coinvolte.

Supporto nell'approccio diretto. L'ombudsperson può aiutare il richiedente ad intervenire con il proprio supervisore direttamente, fornendo consigli su come affrontare la situazione, sostenendo la sua capacità di intervenire senza bisogno di rivolgersi a terze parti.



Intervento informale come terza parte. Il richiedente può chiedere all'ombudsperson di intervenire direttamente presso l'altra parte del conflitto, o di intervenire – con il consenso dell'altra persona – come mediatore tra le parti. Inoltre, l'ombudsperson può accompagnare il richiedente dal Direttore, o segnalargli personalmente il problema previo consenso del richiedente, nelle situazioni in cui si ritenga che tale procedura sia la più efficace.

Proposte all'amministrazione. L'ombudsperson, nella sua relazione annuale ed ogni volta che lo ritenga utile ed opportuno, segnala all'Amministrazione ed al Comitato Unico di Garanzia le pratiche e le innovazioni che possono essere poste in essere per affrontare cause diffuse o generalizzate di segnalazioni pervenute al proprio ufficio.