UNIVERSITÀ
di **VERONA**

Avviso di selezione pubblica, per titoli e colloquio, per l'attribuzione dell'incarico professionale di Consigliere/a di fiducia (cod. 2026cofiducia001)

Bandito con D.D. n. 8114/2026 Prot n. 357867 del 28/08/2026, pubblicato sul Portale Unico del Reclutamento InPA e sul sito web di Ateneo in data 28/08/2026

VERBALE N. 4
(Colloquio)

Il giorno 30 settembre 2026 alle ore 13,00 si riunisce presso l'Hub Benessere Veronetta, Edificio 9B – ex Centro Docimologico, piano interrato, Via San Francesco 22, 37129 Verona (VR)., la Commissione esaminatrice della selezione pubblica in oggetto, nominata con D.D. n. 8997/2026, Prot n. 399108 del 22 settembre 2026 e così composta:

Presidente: Michela RIMONDINI – Professoressa associata, Delegata per il Benessere Organizzativo della Comunità Universitaria - Università di Verona
Componente: Elisa LORENZETTO – Professoressa associata, Presidente del Comitato Unico di Garanzia – Università di Verona
Componente: Marco PERUZZI – Professore associato, Dipartimento di Scienze Giuridiche – Università di Verona
Segretaria: Veronica SINARDI – Area collaboratori, Direzione Risorse Umane - Università di Verona

La Commissione determina, immediatamente prima dell'inizio dei colloqui, i quesiti da porre ai/lle candidati/e come previsto dall'art. 12 del D.P.R. n. 487 del 09.05.94 così come modificato dal D.P.R. n. 82 del 16.06.2023, da estrarre a sorte.

La Commissione richiama il contenuto dell'avviso nella parte in cui definisce il colloquio e il verbale 1 dei criteri e dispone per ciascun/a candidato/a:

- la formulazione di n.1 quesiti sugli argomenti previsti all'articolo 6 dell'avviso,
- per l'accertamento della lingua inglese una domanda a cui fornire riscontro in lingua inglese.

Ciascuna prova/quesito viene numerata e siglata dalla Commissione e viene inserita in una busta bianca anonima siglata sul lembo di chiusura dai/lle componenti della Commissione **(Allegato n.1).**

Al fine di consentire a ciascuno/a dei/lle candidati/e di poter sorteggiare i propri quesiti fra almeno 3 buste, vengono predisposti in totale n. 8 buste.

L'operazione si conclude alle ore 13,50 e la Commissione si riconvoca per le ore 14,00 per lo svolgimento della prova orale.

Alle ore 14,00 la Commissione procede all'identificazione dei/lle candidati/e.

I/Le candidati/e presenti sono n.5 su 6 **(allegato n. 2 *"Identificazione candidati/e Colloquio").***

La Commissione comunica ai/lle presenti in Aula:

- che l'avviso di selezione prevede che il colloquio il colloquio diretto a verificare la competenza del/lla candidato/a si svolgerà attraverso l'analisi di un caso e dei relativi riferimenti normativi sulle seguenti tematiche (art. 6 del bando):
- mobbing
- molestie sessuali

Il colloquio sarà altresì finalizzato alla valutazione delle competenze trasversali (soft skills), con particolare riferimento alle capacità comunicative, relazionali, di negoziazione e di gestione del conflitto;

- che i criteri in base ai quali la commissione valuterà il colloquio sono:

  - criterio 1 proprietà di linguaggio e capacità argomentativa: max 10 punti
  - criterio 2 livello di conoscenza della materia: max 10 punti
  - criterio 3 capacità di dare soluzione, dando adeguata argomentazione e motivazione, ai quesiti proposti, con capacità di gestione del conflitto, anche con specifico riferimento all'area universitaria: max 15 punti
  - criterio 4 capacità relazionali e comunicative atte a instaurare un rapporto disteso e positivo con interlocutori diversi: max 10 punti
  - criterio 5 proprietà di linguaggio e capacità argomentativa in lingua inglese, adeguata a interloquire con persone provenienti anche da paesi esteri: max 5 punti

- che verrà accertata la conoscenza della lingua inglese mediante una domanda a cui fornire riscontro in lingua inglese.
- che l'esito del colloquio verrà espresso dalla commissione con un voto in cinquantesimi.
- che il colloquio si riterrà valido ai fini della selezione se la valutazione ottenuta sarà pari o superiore a 30; in caso contrario, il/la candidato/a non verrà ritenuto/a idoneo/a.

Alle ore 14,07 la Commissione dà inizio ai colloqui.

I/Le candidati/e vengono chiamati/e secondo l'ordine alfabetico e la Commissione invita ciascun/a candidato/a ad estrarre a sorte una busta contenente le domande.

Al termine dei colloqui la Commissione esprime la relativa votazione (in cinquantesimi), componendo la tabella seguente:

ID Domanda	Cognome e Nome	Busta contenente i quesiti	ESITO COLLOQUIO-Valutazione/50,00
2809334	FRANCO Giorgia	2	34/50
2803340	GERI Lorenzo	8	45/50
2808534	GUGLIERMERO Patrizia Maria	6	28/50
2793728	RICCO' Federica	5	46/50
2792189	VECCHINI Elisa	4	34/50

UNIVERSITÀ
di VERONA

Nello specifico:

ID Domanda	Cognome e Nome	Valutazione criterio 1 - proprietà di linguaggio e capacità argomentativa	Valutazione criterio 2 - livello di conoscenza della materia	Valutazione criterio 3 - capacità di dare soluzione, dando adeguata argomentazione e motivazione ai quesiti proposti, con capacità di gestione del conflitto, anche con specifico riferimento all'area universitaria	Valutazione criterio 4 - capacità relazionali e comunicative atte a instaurare un rapporto disteso e positivo con interlocutori diversi	Valutazione criterio 5 - proprietà di linguaggio e capacità argomentativa in lingua inglese, adeguata a interloquire con persone provenienti anche da paesi diversi	ESITO COLLOQUIO-Valutazione/50,00
2809334	FRANCO Giorgia	10	7	8	7	2	34/50
2803340	GERI Lorenzo	10	8	13	10	4	45/50
2808534	GUGLIERMERO Patrizia Maria	10	5	5	7	1	28/50
2793728	RICCO' Federica	10	9	13	10	4	46/50
2792189	VECCHINI Elisa	10	7	9	7	1	34/50

Sono, pertanto, risultati idonei/e i/le seguenti candidati/e:

ID Domanda	Cognome e Nome	ESITO COLLOQUIO-Valutazione/50,00
2809334	FRANCO Giorgia	34/50
2803340	GERI Lorenzo	45/50
2793728	RICCO' Federica	46/50
2792189	VECCHINI Elisa	34/50

UNIVERSITÀ di VERONA

Gli esiti dei colloqui vengono inviati all'Unità operativa Reclutamento Personale Dirigente, Tecnico-Amministrativo e CEL per la pubblicazione sul sito web di Ateneo all'indirizzo: http://www.univr.it/concorsi e sul Portale InPA all'indirizzo https://www.inpa.gov.it/ e affissi al nell'aula in cui si è svolta la prova.

La Commissione, successivamente, stila la seguente graduatoria di merito (in ordine decrescente):

ID Domanda	Cognome e Nome	ESITO VALUTAZIONE TITOLI – Valutazione/50	ESITO COLLOQUIO- Valutazione/50,00	TOTALE
2793728	RICCO' Federica	45/50	46/50	91/100
2803340	GERI Lorenzo	39/50	45/50	84/100
2792189	VECCHINI Elisa	35/50	34/50	69/100
2809334	FRANCO Giorgia	32/50	34/50	66/100

La Commissione chiude la sessione di lavoro alle ore 18,10

Letto, confermato e sottoscritto.

Verona, 30 settembre 2026

LA COMMISSIONE

PRESIDENTE Michela Rimondini

COMPONENTE Elisa Lorenzetto

COMPONENTE Marco Peruzzi

SEGRETARIA Veronica Sinardi

Avviso di selezione pubblica, per titoli e colloquio, per l'attribuzione dell'incarico professionale di Consigliere/a di fiducia (cod. 2026cofiducia001)-

ELENCO IDENTIFICAZIONE CANDIDATI/E COLLOQUIO

30 SETTEMBRE 2026 ORE 14

presso Hub benessere Veronetta - Edificio 9B - ex Centro Docimologico -Polo Umanistico

N.	Cognome	Nome	Data di nascita	Comune di nascita	Documento identità: tipo e numero		Firma presenza
1	FRANCO	Giorgia	10/08/80	Milano	CI	CA16919AA	
2	GERI	Lorenzo	04/03/82	Brescia	CI	CA73927CA	
3	GUGLIERMERO	Patrizia Maria	15/11/61	Alessandria	CI	CA74876IJ	
4	PIDONE	Francesca	09/12/75	Pisa	CI	CA92397FD	
5	RICCO'	Federica	02/04/73	Reggio nell'Emilia	CI	CA35829RX	
6	VECCHINI	Elisa	09/11/81	Mantova	CI	CA97756WH	

Avviso di selezione pubblica, per titoli e colloquio, per l'attribuzione dell'incarico professionale di Consigliere/a di fiducia (cod. 2026cofiducia001)

Bandito con D.D. n. 8114/2026 Prot n. 357867 del 28/08/2026, pubblicato sul Portale Unico del Reclutamento InPA e sul sito web di Ateneo in data 28/08/2026

Prova orale – 30 settembre 2026

PROVA N 1

Caso: In un ateneo, due studenti litigano nella pausa tra due lezioni. Al termine del confronto, una delle due persone spintona l'altra e la offende richiamando in modo denigratorio la sua nazionalità. L'aggressività mostrata appare improvvisa e non risultano precedenti episodi analoghi. Non ci sono testimoni diretti del gesto.

Dopo l'accaduto, le due persone coinvolte si rivolgono separatamente ai rispettivi docenti di riferimento, fornendo versioni differenti dell'episodio. I docenti contattano la Consigliera di Fiducia perché vorrebbero riportare quanto accaduto in una riunione collegiale, alla presenza di tutti gli studenti iscritti al corso, con l'obiettivo di promuovere un confronto sul rispetto reciproco, sulle offese discriminatorie e sul codice etico dell'Ateneo.

La persona che ha effettuato l'aggressione, però, dichiara di non voler essere coinvolta in una discussione pubblica né che l'episodio venga riferito durante la riunione. I docenti ritengono che sia corretto raccontare quanto accaduto, poiché comunque la voce è circolata e si stanno creando narrazioni fuorvianti. Chiedono quindi se possano procedere comunque, anche senza il suo consenso, e se la Consigliera possa segnalare la possibile violazione del codice etico senza attivare una procedura sanzionatoria, ma soltanto come richiamo istituzionale e monito per prevenire il ripetersi di condotte simili.

Inglese: How would you respond to a student who asks you to explain your role?



Avviso di selezione pubblica, per titoli e colloquio, per l'attribuzione dell'incarico professionale di Consigliere/a di fiducia (cod. 2026cofiducia001)

Bandito con D.D. n. 8114/2026 Prot n. 357867 del 28/08/2026, pubblicato sul Portale Unico del Reclutamento InPA e sul sito web di Ateneo in data 28/08/2026

Prova orale – 30 settembre 2026

PROVA N. 2

Caso: Una persona appartenente al personale tecnico-amministrativo di un ateneo si rivolge alla Consigliera di Fiducia per lamentare il comportamento della figura dirigenziale con cui ha avuto, per circa un anno, una relazione extraconiugale. Dopo la fine della relazione, la figura dirigenziale ha iniziato a modificare il modo in cui tratta questa persona. Alcune attività sono state trasferite ad altre persone, la persona non viene più coinvolta in riunioni alle quali partecipava in precedenza e le sue proposte vengono sistematicamente ridimensionate. Le valutazioni formali restano però positive e non contengono contestazioni esplicite.

In pubblico, la figura dirigenziale mantiene un comportamento impeccabile: elogia il lavoro della persona, dichiara di voler tutelare il suo percorso professionale e nega qualsiasi conflitto personale. Quando però le due persone rimangono sole, formula commenti provocatori e vagamente ricattatori, come: «Dovresti ricordarti di quanto mi sono esposto per te» oppure «Se questa storia diventasse ufficiale, sarebbe difficile spiegare alcune decisioni prese in passato». In un'altra occasione aggiunge: «Non conviene a nessuno raccontare le cose soltanto dal proprio punto di vista». La persona segnalante ammette di aver ottenuto nel corso della relazione alcuni vantaggi professionali: maggiore flessibilità negli orari, partecipazione a un progetto strategico e una valutazione particolarmente favorevole, ma sostiene che erano comunque meritati.

La persona segnalante ritiene che gli attuali spostamenti e il progressivo isolamento siano una ritorsione per aver interrotto la relazione. Teme però che una segnalazione faccia emergere la relazione extraconiugale, con conseguenze sulla propria vita privata e sulla reputazione professionale. Non vuole che i rispettivi coniugi vengano informati e chiede se sia possibile intervenire esclusivamente sul piano lavorativo. Inoltre, la figura dirigenziale sta per presiedere la commissione interna che valuterà una procedura di progressione economica alla quale la persona segnalante intende partecipare.

Inglese: How would you respond to a student who asks you what sexual harassment is?

Avviso di selezione pubblica, per titoli e colloquio, per l'attribuzione dell'incarico professionale di Consigliere/a di fiducia (cod. 2026cofiducia001)

Bandito con D.D. n. 8114/2026 Prot n. 357867 del 28/08/2026, pubblicato sul Portale Unico del Reclutamento InPA e sul sito web di Ateneo in data 28/08/2026

Prova orale – 30 settembre 2026

PROVA N. 3

Caso: Laura lavora da dodici anni come personale tecnico-amministrativo presso un Dipartimento universitario. Da circa nove mesi riferisce un progressivo deterioramento del rapporto con il proprio responsabile di struttura. La situazione sarebbe iniziata dopo che Laura, nel corso di una riunione, aveva espresso perplessità sulla nuova distribuzione dei carichi di lavoro.

Da quel momento, secondo il suo racconto: non viene più invitata ad alcune riunioni alle quali partecipava abitualmente; alcune attività di cui era referente da anni sono state attribuite a una collega più giovane, senza che le siano state fornite spiegazioni; riceve frequentemente richieste urgenti, talvolta con scadenze che ritiene difficilmente rispettabili; il responsabile ha criticato in due occasioni il suo operato davanti ai colleghi, definendolo «poco collaborativo»; alcune sue e-mail sono rimaste senza risposta; nella più recente valutazione della performance ha ottenuto un giudizio inferiore rispetto agli anni precedenti; da circa tre mesi la sua postazione è stata trasferita in un ufficio diverso da quello del gruppo con cui collabora prevalentemente.

Laura riferisce inoltre che, nello stesso periodo, il Dipartimento è stato interessato da una riorganizzazione che ha comportato modifiche di funzioni e incarichi anche per altri dipendenti.

La lavoratrice si presenta alla/al Consigliera/e di fiducia molto agitata e afferma: «È mobbing, non ho dubbi. Vogliono costringermi ad andarmene. Voglio che lei convochi subito il mio responsabile e gli dica di smetterla. Però non voglio che si sappia che sono venuta qui». Mostra alcune e-mail e una copia della valutazione della performance, ma precisa di non avere ancora ricostruito con esattezza date ed episodi.

Inglese: How would you respond to an employee who asks you what the formal procedure involves?

Avviso di selezione pubblica, per titoli e colloquio, per l'attribuzione dell'incarico professionale di Consigliere/a di fiducia (cod. 2026cofiducia001)

Bandito con D.D. n. 8114/2026 Prot n. 357867 del 28/08/2026, pubblicato sul Portale Unico del Reclutamento InPA e sul sito web di Ateneo in data 28/08/2026

Prova orale – 30 settembre 2026

PROVA N. 4

Caso: Una studentessa con neurodivergenza si rivolge a te (Consigliera/e di Fiducia) perché ritiene di essere discriminata dall'Ufficio Inclusione e da una docente del proprio corso di laurea. La studentessa dispone di una documentazione specialistica e ha chiesto di poter utilizzare durante l'esame alcuni strumenti compensativi e accomodamenti didattici, tra cui mappe concettuali elaborate autonomamente. L'Ufficio Inclusione le ha comunicato che la decisione finale spetta alla docente titolare dell'insegnamento.

La studentessa vorrebbe portare all'esame circa ottanta pagine di mappe concettuali, contenenti parole chiave, collegamenti tra argomenti, formule, date, riferimenti alle principali teorie affrontate durante il corso. Sostiene che le mappe non contengano risposte già predisposte né materiale estraneo al programma, ma che le servano per organizzare le informazioni, gestire il sovraccarico e dimostrare le proprie conoscenze senza essere penalizzata dalle difficoltà legate alla neurodivergenza.

La docente è fortemente contraria. Ritiene che l'utilizzo di una quantità così ampia di materiale trasformi l'esame in una prova facilitata e che la studentessa stia approfittando delle misure di supporto. Dopo aver ricevuto la richiesta, la docente si è lamentata con il direttore di dipartimento, sostenendo che non sia possibile garantire l'equità nei confronti delle altre persone iscritte all'esame.

La studentessa riferisce inoltre che, durante un precedente colloquio, la docente avrebbe detto: «Se hai bisogno di ottanta pagine per sostenere l'esame, forse non sei pronta per affrontarlo». La docente nega di aver pronunciato la frase in quei termini e afferma di avere espresso soltanto una preoccupazione didattica. Non ci sono testimoni del colloquio.

La studentessa chiede alla Consigliera se il comportamento dell'Ufficio Inclusione e della docente possa costituire discriminazione, se la docente possa decidere autonomamente di non applicare la misura e se sia possibile intervenire senza trasformare la vicenda in una procedura disciplinare o in un conflitto pubblico con il dipartimento.

Inglese: How would you respond to a Head of Department who asks whether you can sanction conduct that violates the Code of Ethics?

Avviso di selezione pubblica, per titoli e colloquio, per l'attribuzione dell'incarico professionale di Consigliere/a di fiducia (cod. 2026cofiducia001)

Bandito con D.D. n. 8114/2026 Prot n. 357867 del 28/08/2026, pubblicato sul Portale Unico del Reclutamento InPA e sul sito web di Ateneo in data 28/08/2026

Prova orale – 30 settembre 2026

PROVA N 5

Caso: Un gruppo di dottorandi/e si rivolge alla coordinatrice del corso per lamentare il comportamento di una docente che ha l'abitudine di scrivere loro in orari serali, durante i fine settimana e nei periodi di ferie. I messaggi riguardano la richiesta di materiali per articoli scientifici, progetti e bandi, spesso con scadenze ravvicinate e senza una preventiva pianificazione. Quando il materiale non viene inviato nei tempi richiesti, la docente redarguisce le persone coinvolte e ricorda loro che «questi sono i tempi della ricerca» e che chi intraprende un percorso accademico deve imparare a essere disponibile. In alcune occasioni ha utilizzato un tono duro e mortificante, affermando che nel mondo competitivo della ricerca «non c'è spazio per chi ha bisogno di essere sollecitato» e che la disponibilità personale costituisce un elemento implicito della valutazione.

Le persone coinvolte riferiscono che la situazione sta incidendo sul desiderio di proseguire il percorso dottorale. Alcune hanno iniziato a non staccarsi mai dal telefono e a rispondere immediatamente ai messaggi per paura di essere considerate poco motivate. Altre evitano di chiedere chiarimenti o di segnalare il disagio, temendo conseguenze sulle valutazioni, sull'accesso ai progetti, sulle pubblicazioni e sulle future raccomandazioni.

La coordinatrice del corso si rivolge alla Consigliera di Fiducia perché non sa come gestire la situazione. Da un lato, vorrebbe tutelare il gruppo e stabilire regole più chiare sui tempi di comunicazione, sulle richieste di lavoro e sulle modalità di feedback. Dall'altro, teme che un intervento diretto possa aggravare il conflitto. La docente è infatti responsabile di importanti progetti di ricerca, garantisce finanziamenti al corso e gode di una reputazione molto forte nel settore.

Il gruppo di dottorandi/e non esprime una posizione univoca: alcune vorrebbero una segnalazione collettiva, altre chiedono soltanto che vengano fissati limiti organizzativi senza rendere riconoscibili le singole persone. Una persona, invece, teme che qualsiasi intervento possa far comprendere alla docente chi ha parlato e compromettere la possibilità di proseguire la carriera accademica.

Inglese: How would you respond to a student who asks you to explain the difference between harassment and violence?

Avviso di selezione pubblica, per titoli e colloquio, per l'attribuzione dell'incarico professionale di Consigliere/a di fiducia (cod. 2026cofiducia001)

Bandito con D.D. n. 8114/2026 Prot n. 357867 del 28/08/2026, pubblicato sul Portale Unico del Reclutamento InPA e sul sito web di Ateneo in data 28/08/2026

Prova orale – 30 settembre 2026

PROVA N. 6

Caso: Elena lavora da diversi anni nell'Area Relazioni Internazionali di un'università. È omosessuale ed è unita civilmente con un'altra donna. Alcuni colleghi conoscono la sua situazione personale, ma Elena non ne parla abitualmente sul luogo di lavoro.

L'Ateneo deve individuare una persona cui affidare un incarico di coordinamento dei rapporti con delegazioni e università straniere. L'incarico comporta maggiore responsabilità, partecipazione a missioni e una specifica indennità.

Elena presenta la propria candidatura. Ha una lunga esperienza nell'Area e ha già svolto attività analoghe. L'incarico viene però attribuito a un collega con minore anzianità.

Successivamente Elena riceve per errore una catena di e-mail interne. In uno dei messaggi, precedente alla scelta, il dirigente scrive: «Elena è molto competente, ma ho qualche dubbio su un ruolo così esposto. Avremo rapporti anche con delegazioni provenienti da Paesi molto tradizionali». Un altro responsabile risponde: «Capisco. Naturalmente nella valutazione dobbiamo restare sulle competenze professionali e relazionali».

Elena chiede spiegazioni al dirigente, che le risponde: «Non c'è nulla contro di te. In certi contesti internazionali bisogna tenere conto anche delle sensibilità culturali degli interlocutori».

Elena si rivolge quindi alla/al Consigliera/e di fiducia. Riferisce di non avere mai subito insulti o commenti apertamente omofobi, ma teme che il proprio orientamento sessuale abbia inciso sulla decisione. Aggiunge: «Non voglio fare una battaglia contro l'università. Vorrei capire se quello che è successo può essere discriminatorio e cosa posso fare perché non accada di nuovo».

Inglese: How would you respond to a student who asks whether they can make an anonymous report and what limits apply to confidentiality?

Avviso di selezione pubblica, per titoli e colloquio, per l'attribuzione dell'incarico professionale di Consigliere/a di fiducia (cod. 2026cofiducia001)

Bandito con D.D. n. 8114/2026 Prot n. 357867 del 28/08/2026, pubblicato sul Portale Unico del Reclutamento InPA e sul sito web di Ateneo in data 28/08/2026

Prova orale – 30 settembre 2026

PROVA N. 7

Caso: La referente dei servizi museali e bibliotecari di un ateneo si rivolge a te (Consigliera/e di Fiducia) perché si trova a gestire una situazione delicata. Nel polo culturale, che comprende museo universitario, biblioteca e spazi aperti al pubblico, lavora una persona con una diagnosi di disturbo neurocognitivo lieve acquisito in seguito a un trauma cranico. La condizione comporta difficoltà nel controllo degli impulsi verbali, nella gestione della frustrazione e nella lettura dei segnali sociali, soprattutto in situazioni di stress o sovraccarico.

Negli ultimi mesi, alcune persone che frequentano il polo museale hanno presentato lamentele perché questo dipendente avrebbe fatto battute inappropriate sull'orientamento sessuale, sulla forma fisica e sull'origine etnica, di chi si rivolgeva al servizio. Quando un utente ha protestato, ha risposto che si trattava soltanto di ironia e che nessuno aveva motivo di offendersi. La referente dei servizi museali vorrebbe spostare il dipendente a mansioni senza contatto diretto con il pubblico. Tuttavia, la persona è già stata trasferita più volte: prima dalla portineria agli uffici amministrativi, poi dagli uffici alla biblioteca e infine al polo museale. Ogni trasferimento ha ridotto temporaneamente le lamentele, ma non ha affrontato in modo strutturato le difficoltà relazionali. La referente teme che un nuovo spostamento venga vissuto come una punizione o come l'ennesima esclusione, senza garantire che il problema non si ripresenti altrove. L'Ufficio Inclusione sostiene che la persona debba essere mantenuta nel servizio, perché un ulteriore trasferimento potrebbe costituire una forma di emarginazione e contraddire il progetto di inclusione lavorativa avviato dall'ateneo. Un docente molto influente, componente di importanti organi di governo, ha chiesto informalmente alla direzione di «non risolvere ogni difficoltà spostando la persona» e di considerare le lamentele come parte di un percorso di adattamento ancora in corso. La referente si sente però lasciata sola nella gestione quotidiana. Ritiene che l'Ufficio Inclusione difenda il principio dell'inclusione senza offrire strumenti concreti per proteggere le persone utenti, il gruppo di lavoro e lo stesso dipendente. Teme inoltre che, se interviene in modo deciso, possa essere accusata di discriminare una persona con disabilità; se non interviene, teme di normalizzare battute offensive e di esporre il servizio a nuovi episodi.

Inglese: How would you respond to an administrative staff member who asks for clarification about your role in handling reports?

Avviso di selezione pubblica, per titoli e colloquio, per l'attribuzione dell'incarico professionale di Consigliere/a di fiducia (cod. 2026cofiducia001)

Bandito con D.D. n. 8114/2026 Prot n. 357867 del 28/08/2026, pubblicato sul Portale Unico del Reclutamento InPA e sul sito web di Ateneo in data 28/08/2026

Prova orale – 30 settembre 2026

PROVA N. 8

Caso: Sara è ricercatrice universitaria e rientra al lavoro dopo un periodo di congedo di maternità.

Prima del congedo partecipava stabilmente a un importante progetto internazionale e aveva manifestato interesse a coordinare una nuova fase dell'attività, che avrebbe comportato alcune trasferte all'estero. Al rientro scopre che il coordinamento è stato affidato a un collega. Il responsabile scientifico le spiega: «Abbiamo pensato di non caricarti subito di troppe responsabilità. Con un bambino piccolo probabilmente le trasferte sarebbero complicate. Ci sembrava una scelta più semplice anche per te».

Sara precisa di non avere mai chiesto una riduzione delle proprie responsabilità e di essere disponibile alle trasferte. Nelle settimane successive viene inoltre coinvolta meno frequentemente nelle riunioni del progetto. Quando chiede spiegazioni, il responsabile risponde: «Non c'è alcuna penalizzazione. Abbiamo semplicemente cercato di tutelarti in questa fase».

Sara si rivolge alla/al Consigliera/e di fiducia.

Dice di non sapere se vi sia stata una vera discriminazione, ma riferisce di sentirsi considerata professionalmente meno disponibile e meno affidabile da quando è diventata madre. Aggiunge: «Non voglio creare uno scontro con il mio responsabile. Vorrei però che le decisioni sulla mia carriera non venissero prese al posto mio sulla base del fatto che ho un figlio».

Inglese: How would you respond to a Head of Department who asks you not to go into too much detail in your reports in order to avoid creating unnecessary alarm?