

Formazione per Esercizio al ruolo di Consigliere/a di Fiducia

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) della Regione Siciliana
2022-2024**

***Compiti e funzioni del/la Consigliere/a di Fiducia
Procedura informale e formale***

21 Novembre 2022

Dott. Tommaso Gioietta

**Consigliere di Fiducia del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica
e del Personale, Psicologo, Psicoterapeuta**

CODICE DI CONDOTTA del 4 maggio 2020

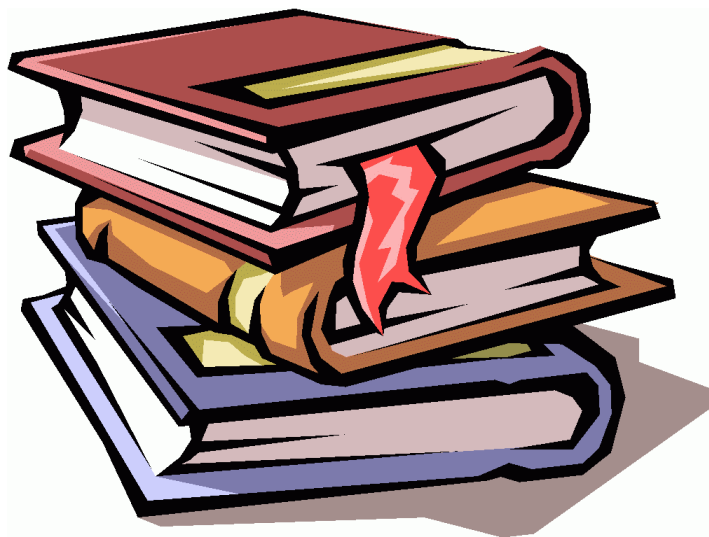
Art. 10 - Figure e strutture di riferimento

L'Amministrazione regionale, al fine di istituire percorsi di tutela del diritto delle pari opportunità, di valorizzazione del benessere di chi lavora e in contrasto alle discriminazioni, alle molestie, alle molestie sessuali, al mobbing e allo stalking occupazionale individua le figure e le strutture di riferimento di cui ai successivi commi che intervengono nelle situazioni di malessere lavorativo, discriminazioni, conflitto, disagio e vessazioni, al fine di ricercare una soluzione.

IL PROFILO DEL CONSIGLIERE DI FIDUCIA

Istituzione

L'Amministrazione regionale siciliana nomina Consigliere di Fiducia quel dipendente che reputa più idoneo a ricoprire tale ruolo per i requisiti culturali e professionali posseduti.



CONSIGLIERE DI FIDUCIA

Una delle misure preventive è che la vittima sappia esattamente dove trovare informazioni o aiuto.

Quindi la designazione del Consigliere di Fiducia è indispensabile affinché funga da interlocutore e sia in grado di dare aiuto a coloro che chiedono un aiuto.





La persona che funge da interlocutore dovrebbe essere stimata dai lavoratori, avere la reputazione di una persona di fiducia, imparziale, discreta e credibile.

Per le vittime di molestie il Consigliere è il garante che assicura che il loro reclamo è trattato confidenzialmente.

IL PROFILO DEL CONSIGLIERE DI FIDUCIA

Istituzione

È istituita la figura del Consigliere/a di Fiducia, così come previsto dalla **risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94** e viene garantito l'impegno della Amministrazione a sostenere ogni dipendente che si avvalga dell'intervento del/lla Consigliere/a o che sporga denuncia di molestie, molestie sessuali, discriminazioni, mobbing e stalking fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione.

Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni.

Il/la Consigliere/a è il/la **referente al quale ogni dipendente potrà rivolgersi**, ove sia oggetto di molestie, molestie sessuali, discriminazioni, mobbing e stalking o azioni comunque lesive della dignità e libertà personale nell'ambiente di lavoro, **per ottenere consulenza e assistenza al fine di risolvere la situazione di disagio.**

IL PROFILO DEL CONSIGLIERE DI FIDUCIA

Nomina e requisiti culturali e professionali

Il vertice amministrativo di ogni dipartimento regionale e degli Enti di cui all'art.1 della L.R. 15 maggio 2000 n. 10 provvede alla nomina di un/a Consigliere/a di Fiducia. A tale scopo ciascun Dipartimento e Ente, sulla base di indicazioni generali impartite dal Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale **sentito il CUG**, tramite atto d'interpello acquisisce le istanze dei dipendenti interessati ad assumere l'incarico e stila una graduatoria sulla base della valutazione dei requisiti posseduti, secondo un sistema di punteggio prestabilito e reso noto nel suddetto interpello.

In caso di parità di punteggio sarà preferito il/la dipendente con **maggiore esperienza nell'ambito delle molestie, delle molestie sessuali, delle discriminazioni, del mobbing, delle pari opportunità, del benessere organizzativo** e per le capacità trasversali di **ascolto empatico** e di **gestione di situazione complesse** al fine di svolgere il proprio ruolo.

IL PROFILO DEL CONSIGLIERE DI FIDUCIA

Nomina e requisiti culturali e professionali

Si rappresenta a titolo esemplificativo che sono da ritenere requisiti idonei preferenziali il **possesso di titoli di studio in discipline psicosociali**, la **frequenza di corsi di specializzazione nelle medesime discipline**, la **partecipazione ad attività di associazioni e enti che operano nel campo di oggetto del presente codice**.

L'incarico dura **quattro anni con possibilità di rinnovo**. Il/la Consigliere/a di Fiducia nominato/a **resta comunque in carica fino alla nomina del successore**. Il suo mandato può essere revocato con provvedimento motivato, sentite le OO.SS. e il CUG in caso di gravi inadempienze, omissioni, ritardi, violazioni degli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza.

La persona nominata Consigliere/a di Fiducia **frequenterà idonei corsi di formazione** al fine di sviluppare i requisiti culturali e professionali posseduti.

L'incarico del Consigliere/a di Fiducia è **svolto a titolo gratuito** ma **vengono messe a disposizione risorse umane, strumentali ed economiche attraverso apposito capitolo di spesa** per tutto ciò che è necessario allo svolgimento del proprio ruolo.

IL PROFILO DEL CONSIGLIERE DI FIDUCIA

Compiti

Il/la Consigliere/a assume il compito di intervenire al fine di contribuire alla soluzione o al superamento del problema postogli/le nel **rispetto dei diritti sia della parte lesa che della parte che lede**, secondo i **principi di ragionevole celerità e riservatezza** che il caso comporta.

A tal fine il/la Consigliere/a **si avvale delle procedure sia formali che informali** previste codice.

IL CONSIGLIERE DI FIDUCIA NELLA REGIONE SICILIANA

PER LO SVOLGIMENTO DELLE PROPRIE FUNZIONI:

- Agisce in piena autonomia, durante l'orario di servizio, con discrezione e riservatezza per i soggetti coinvolti.
- Ha a disposizione mezzi e strumenti necessari.
- Ha libero accesso alla documentazione amministrativa e alle informazioni inerenti il caso da trattare.
- Si avvale degli Uffici del personale, del CUG e dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari.
- ha una funzione preventiva nei confronti del disagio nell'ambiente di lavoro della Amministrazione, rilevando problemi e criticità.
- ha il compito di monitorare le eventuali situazioni a rischio di cui sia venuto/a a conoscenza anche indirettamente e di proporre alla Amministrazione idonee azioni di contrasto e soluzioni organizzative;
- relaziona annualmente al vertice Amministrativo di appartenenza, al/alla Presidente del CUG e alle OO.SS. firmatarie dei contratti collettivi regionali, sulla propria attività, suggerendo le opportune azioni, specifiche o generali, volte a promuovere ambienti di lavoro favorevoli alle relazioni interpersonali fondate sui principi di eguaglianza, di reciproca correttezza e rispetto.

IL CONSIGLIERE DI FIDUCIA NELLA REGIONE SICILIANA

**PER LO SVOLGIMENTO
DELLE PROPRIE FUNZIONI:**

L'Amministrazione garantisce il sostegno al/alla Consigliere/a nello svolgimento del suo incarico e lo/la tutela contro eventuali ritorsioni.

Rete Consiglieri di Fiducia

Per la Amministrazione regionale è costituita la rete regionale dei Consiglieri dipartimentali.

COSA FA IL CONSIGLIERE DI FIDUCIA?

- Ascolta la persona che chiede consigli o che subisce molestie, mobbing, etc, e le crede sulla parola, garantendo che la sua testimonianza sarà trattata in modo confidenziale e che qualsiasi ulteriore passo sarà intrapreso solo con il suo consenso.
- Annota succintamente per scritto ogni episodio.
- Illustra le possibilità di fare qualcosa: incoraggia chi chiede consigli a difendersi attivamente, a porre precisi limiti a chi molesta e, se gli abusi non cessassero, ad annotare per scritto l'ulteriore decorso.
- Conosce le ulteriori possibilità di azione e le loro conseguenze. Nel colloquio con la vittima chiarisce quale modo di procedere è indicato nel suo caso specifico.
- Se la persona molestata non è in grado o non riesce a far cessare le molestie, il Consigliere può sollecitare un colloquio con la persona che molesta o il suo superiore. Per questo è tuttavia necessario l'accordo della vittima.

PROCEDURE

PROCEDURA INFORMALE:

La persona che subisce o/e esposta a comportamenti vessatori può rivolgersi al/alla Consigliere/a di Fiducia per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione alla condotta molesta.

L'intervento deve essere avviato entro 15 giorni dalla conoscenza del fatto e concludersi entro 60 giorni.

PROCEDURA FORMALE:

Nel caso in cui i tentativi di soluzione del problema siano risultati inefficaci, potrà essere presentata denuncia formale al dirigente responsabile dell'ufficio per la segnalazione preliminare all'avvio dell'azione disciplinare.

PROCEDURA INFORMALE

Il/la Consigliere/a di Fiducia, al fine di ottenere l'interruzione della molestia, molestia sessuale, discriminazione, mobbing e stalking dispone di ampia facoltà di azione ed in particolare:

- a) preso in carico il caso, informa la persona interessata sulla modalità più idonea per affrontarlo;
- b) sente l'autore/trice della molestia, molestia sessuale, discriminazione, mobbing e stalking facendogli/le presente che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro;



PROCEDURA INFORMALE

- c) acquisisce eventuali testimonianze ed altri elementi di valutazione;
- d) qualora lo ritenesse necessario per tutelare la vittima, il/la Consigliere/ra di Fiducia può proporre al dirigente competente il trasferimento di una delle persone coinvolte;
- e) il/la Consigliere/ra di Fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza averne prima discusso con la parte lesa e senza averne ricevuto l'espresso consenso.

In ogni momento la parte lesa può interrompere la procedura.



PROCEDURA FORMALE

Ove la persona, oggetto di molestie, molestie sessuali, discriminazioni, mobbing e stalking **non ritenga di far ricorso alla procedura informale**, ovvero qualora i **tentativi di risoluzione** del problema sul piano informale siano **risultati inefficaci**, in quanto sono stati respinti o i risultati sono stati insoddisfacenti, potrà **presentare formale denuncia**, anche con l'assistenza del/della Consigliere/a di Fiducia, **al/alla dirigente o responsabile** dell'ufficio dove presta servizio **per la segnalazione preliminare all'avvio dell'azione disciplinare**, ovvero nel caso in cui sia quest'ultima la persona presunta autrice della vessazione, la denuncia va presentata al vertice amministrativo del Dipartimento regionale di appartenenza o Ente di appartenenza.



PROCEDURA FORMALE

Qualora la molestia, molestia sessuale, discriminazione, mobbing e stalking subiti siano messi in atto dalla dirigenza generale del Dipartimento di appartenenza la denuncia dovrà essere inoltrata al Segretario/a Generale. È fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale.

La dirigenza che riceve per competenza la denuncia, avvalendosi della collaborazione del/della Consigliere/a di Fiducia, promuove gli accertamenti preliminari e, qualora emergano elementi sufficienti, avvia il procedimento disciplinare secondo le modalità e nel rispetto dei termini e delle procedure previste dalle norme contrattuali.



PROCEDURA FORMALE

I soggetti coinvolti a qualsiasi titolo nei fatti denunciati non possono essere incaricati degli accertamenti preliminari.

Nel corso degli accertamenti è assicurata l'**assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti**.

La persona che denuncia ha diritto, nel corso del procedimento disciplinare promosso, all'assistenza del/della Consigliere/a di Fiducia o della rappresentanza di una organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.



PROCEDURA FORMALE

La persona autrice di molestie, molestie sessuali, discriminazioni, mobbing e stalking ha diritto ad essere assistita secondo quanto prevedono le norme contrattuali in materia di procedimento disciplinare.

In ogni caso, **l'organizzazione sindacale non può assistere entrambe le parti.**



INOLTRE...

Nel rispetto dei principi del D.Lgs. 198/2006, qualora nel corso del procedimento disciplinare, si ritengano fondati i fatti:



- L'Amministrazione adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita il/la Consigliere/a di Fiducia, le misure organizzative ritenute utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie ed al ripristino di un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, nel rispetto dei principi fondamentali della inviolabilità, eguaglianza, libertà e dignità della persona;
- la persona che denuncia avrà la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferita altrove in una sede che non comporti disagio.

INOLTRE...

Sempre nel rispetto dei principi che informano il D.Lgs. 198/2006, la Amministrazione nel corso del procedimento potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, **provvedimenti di trasferimento in via temporanea**, in sedi che non creino disagio, al fine di stabilire un clima sereno in attesa della conclusione del procedimento disciplinare.

In tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle organizzazioni sindacali.

.

REQUISITI DELLE PROCEDURE

Le procedure devono essere svolte con autonomia ed imparzialità, nonché con sensibilità ed il dovuto rispetto per i diritti sia della parte lesa che di chi si presume abbia molestato e/o discriminato.

Pertanto, si dovrà evitare, se non è necessaria, l'esposizione ripetuta dei fatti da parte della vittima delle molestie.

Degli adempimenti procedurali formali la Amministrazione dovrà redigere un completo resoconto.

.

ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE

Il/la Consigliere/a di Fiducia di ciascuna struttura predispone del materiale informativo nelle materie del Codice alla Amministrazione che ne dà massima diffusione a tutto il personale.



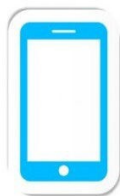
CONTATTI

IL CONSIGLIERE DI FIDUCIA DEL DIPARTIMENTO REGIONALE
DELLA FUNZIONE PUBBLICA E DEL PERSONALE

DOTT. TOMMASO GIOIETTA
Viale Regione Siciliana, 2194
90145 Palermo



0917073602



3204411539



consiglieredifiducia.fp@regione.sicilia.it
consiglieredifiducia.fp@regione.sicilia.it

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

IO DICO
NO!
ALLA VIOLENZA