

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

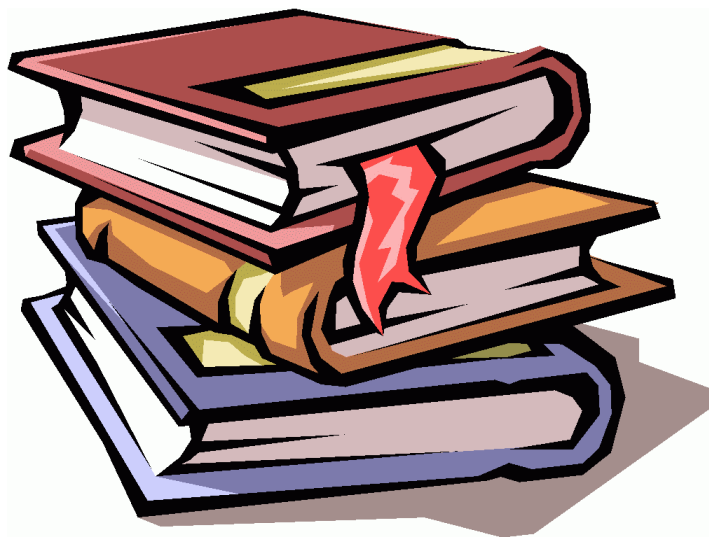
Art. 10 - Figure e strutture di riferimento

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.

II 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.



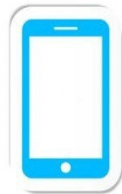
CONTATTI

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