

Stralcio di Bozza Codice di condotta

10.1 Consigliere/a 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 dell'Amministrazione a sostenere ogni dipendente che si avvalga dell'intervento del/lla Consigliere/a o che sporga denuncia di molestie, molestie sessuali, discriminazioni, mobbing, straining 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, discriminazioni, mobbing 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.

Nomina e requisiti culturali e professionali

In seno a ciascun Dipartimento Regionale e ciascun Ente di cui all'art. 1 della L.R. 15 maggio 2000, n. 10 il vertice amministrativo provvederà alla nomina di un/a Consigliere/a di Fiducia, il cui 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 C.U.G. in caso di gravi inadempienze, omissioni, ritardi, violazioni degli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza.

L'Amministrazione nomina, sentito il CUG, Consigliere/a quel/quella dipendente che ritiene maggiormente idoneo/a a ricoprire tale incarico, per i requisiti culturali e professionali posseduti nell'ambito delle molestie, molestie sessuali, mobbing, stalking e delle pari opportunità e per le capacità trasversali di ascolto empatico e di gestione di situazioni complesse al fine di svolgere il proprio ruolo.

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 ne formerà 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, del mobbing, delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

Si rappresenta a titolo esemplificativo che sono da ritenere requisiti idonei il possesso di titoli di studio in discipline psicosociali (ad esempio laurea in Psicologia, Assistente sociale) in discipline giuridiche, la frequenza di corsi di specializzazione nelle medesime discipline, la frequenza di corsi nell'ambito del mobbing, delle molestie morali e sessuali, delle pari opportunità, la partecipazione ad attività di associazioni, enti che operano nel campo delle molestie, del mobbing e delle pari opportunità o della tutela della dignità e della libertà della persona.

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.

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 nel presente codice.

Il/la Consigliere/a per lo svolgimento della propria funzione:

- agisce in piena autonomia, durante l'orario di servizio, con discrezione e riservatezza per i soggetti coinvolti;
- ha a disposizione mezzi e risorse necessarie;
- 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 per i procedimenti disciplinari;

- ha una funzione preventiva nei confronti del disagio nell'ambiente di lavoro dell'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 proponendo all'Amministrazione idonee azioni di contrasto e soluzioni organizzative;
 - si relaziona con il "Nucleo di Ascolto Organizzato" previsto nella direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei ministri secondo le modalità previste dallo stesso.
 - 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.
- 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 l'Amministrazione regionale è costituita la rete regionale dei Consiglieri dipartimentali coordinata dal CUG per la condivisione di procedure, formazioni e buone prassi.