

Art. 1

- 1- E' istituito presso il Comitato Unico di garanzia dell'IZS Teramo lo sportello di ascolto che opera esclusivamente attraverso la nomina di una Consigliera di Fiducia
- 2- Le funzioni dello sportello sono:
 - a) fornire informazioni e distribuire adeguata documentazione a chi lavora o presta servizio presso l'IZS e si ritiene esposto a situazioni riconducibili a fenomeni di disagio lavorativo, molestie, mobbing, molestie sessuali, disagio dovuto a comportamenti scorretti, atteggiamenti discriminatori e persecutori, situazioni di ansia, violenza, stress sul posto di lavoro (Burnout), ecc., che abbiano origine o attinenza con le dinamiche lavorative;
 - b) Assicurare all'utente adeguate occasioni di ascolto ed una accoglienza basata sulla fiducia reciproca e sul rispetto della riservatezza, illustrando procedure formali ed informali, di tutela di chi si ritiene vittima dei fenomeni sopra descritti;
 - c) Accompagnare chi si rivolge allo sportello ad acquisire maggiore consapevolezza del proprio contesto lavorativo operare scelte responsabili e consapevoli nell'ambito delle relazioni nelle quali è coinvolto;
 - d) Prevenire, con opportuni suggerimenti rivolti all'Amministrazione e al lavoratore, forme di conflitto o di fraintendimento tra le persone;
 - e) Informare con immediatezza e tenere aggiornato il CUG in merito alle fenomenologie emergenti dalle segnalazioni pervenute, quantificandone la consistenza ed eventualmente svolgendo approfondimenti utili alle analisi e alle iniziative del comitato stesso. In particolare fornire una casistica utile all'individuazioni di azioni positive per la prevenzione e la rimozione dei fenomeni sopra descritti;
 - f) Coadiuvare il comitato nelle iniziative che esso intraprende per garantire un clima di lavoro rispettoso del diritto della persona e dell'integrità della propria salute psico-fisica e morale.

Art. 2

1. La/Il Consigliere/a di Fiducia è una persona incaricata di fornire consulenza e assistenza alle lavoratrici e ai lavoratori oggetto di discriminazioni, molestie o mobbing, e di avviare le procedure adeguate alla risoluzione dei singoli casi.

2. La/Il Consigliera/e di Fiducia è una figura di provenienza esterna all'Istituto ed esercita la sua funzione nella più ampia autonomia e nell'assoluto rispetto della dignità di tutti i soggetti coinvolti, garantendo, in particolare, la totale riservatezza delle notizie e dei fatti di cui viene a conoscenza.
3. La/il Consigliera/e di Fiducia agisce in qualità di "Sportello di ascolto", struttura di accoglienza per le lavoratrici e i lavoratori dell'I.Z.S., a cui si può rivolgere chiunque ritenga di essere vittima di discriminazioni, molestie o mobbing o viva una situazione di conflittualità o di disagio psicologico in ambito lavorativo. Rientra altresì tra i compiti della/del Consigliera/e di Fiducia suggerire al Comitato Unico di Garanzia (di seguito denominato CUG) azioni opportune volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone all'interno dell'Istituto nonché partecipare attivamente alle iniziative di informazione e formazione promosse dall'Istituto sui temi del presente regolamento.
4. Il/La Consigliere/a di fiducia è nominato/a dall'amministrazione, previo esperimento di una apposita procedura selettiva pubblica, scelto/a tra persone esterne all'Istituto, che possiedano laurea specialistica e comprovata esperienza e professionalità nel contrasto alle discriminazioni, molestie sessuali e mobbing, che non abbiano riportato condanne penali e non ricoprano o abbiano ricoperto cariche di componente degli organi di Governo dell'IZS, cariche politiche o di rappresentanza sindacale. L'avviso di selezione, prima della pubblicazione, è sottoposto all'approvazione del CUG.
5. Partecipano alla procedura selettiva in veste di commissari un componente effettivo del CUG e un componente esterno scelto tra il/la Consigliere/a di parità o membro di altro CUG. In caso di assenza di un componente del CUG, i/le componenti effettivi/e sono sostituiti/e dai/lle rispettivi/e componenti supplenti.
6. Il/La Consigliere/a, nello svolgimento della sua funzione, agisce in piena autonomia; dura in carica 2 anni e l'incarico può essere rinnovato una sola volta.
7. Su richiesta del CUG il/la Consigliere/a può partecipare alle sue riunioni, con funzione consultiva.
8. La/Il Consigliera/e di fiducia può essere revocata/o, solo ed esclusivamente, su segnalazione o previo parere vincolante del CUG, con provvedimento motivato del Direttore Generale dell'I.Z.S, nei casi di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni agli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza nell'esercizio dei propri compiti.

9. L'Istituto assicura alla/al Consigliera/e di Fiducia i mezzi, i locali e gli strumenti, anche informatici, necessari all'adempimento delle sue funzioni.
10. La/il Consigliera/e di Fiducia relaziona al CUG, con cadenza semestrale, sull'attività svolta e sulla casistica riscontrata priva di dati identificativi, al fine di garantire la necessaria riservatezza.
11. Il nominativo e i riferimenti relativi alla/al Consigliera/e di Fiducia sono pubblicati nello spazio dedicato al CUG del sito web dell'Istituto: www.izs.it

Art. 3

1. La/il Consigliera/e di Fiducia è contattabile mediante un indirizzo di posta elettronica dedicato e reso pubblico attraverso la sezione dedicata al CUG sul sito dell'IZS. Il/la dipendente può usufruire del servizio, nella sede di appartenenza, durante l'orario di lavoro.
2. Le/i lavoratrici/lavoratori si rivolgono alla/al Consigliera/e di Fiducia, direttamente o su indicazione del CUG.
3. Qualora vengano sottoposte, direttamente all'attenzione del CUG, situazioni individuali di discriminazione, molestia o mobbing, le stesse verranno valutate caso per caso previa audizione del lavoratore/della lavoratrice.

Art. 4

1. La/il Consigliera/e di Fiducia, agisce sempre su segnalazione del/la dipendente che denuncia comportamenti lesivi, e non può avviare alcuna iniziativa senza il preventivo, espresso consenso del/la interessato/a.
2. La/il Consigliera/e di Fiducia, su richiesta del/la dipendente, al fine di ottenere l'interruzione dei comportamenti indesiderati può:
 - a) consigliare la persona lesa le modalità idonee per la soluzione del caso;
 - b) sentire a colloquio, in forma riservata, la presunta autrice o il presunto autore dei comportamenti molesti segnalati;
 - c) acquisire eventuali testimonianze e accedere ad eventuali atti amministrativi inerenti il caso in esame;
 - d) proporre incontri conciliativi tra la persona lesa e l'autrice o l'autore delle molestie;

e) suggerire azioni comunque opportune al fine di assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e dignità del personale coinvolte nel caso.

3. Una volta attivata la procedura può essere interrotta in qualunque momento, qualora la persona lesa ritiri la propria segnalazione.

5. La/il Consigliera/e di Fiducia garantendo la riservatezza, redige una relazione per il CUG, descrivendo anche il clima riscontrato durante la gestione del caso.

6. Qualora i risultati ottenuti non siano ritenuti soddisfacenti dalla persona lesa, la/il Consigliera/e di Fiducia può suggerire il ricorso ad una procedura formale di denuncia dell'evento lesivo all'amministrazione, a mezzo di segnalazione scritta, o il ricorso alle autorità competenti, al fine dell'avvio di un procedimento civile per il risarcimento del danno o di un processo penale.

Art. 5

1. Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi di cui al presente regolamento, sono tenute alla riservatezza su persone, fatti e notizie di cui vengano a conoscenza nel corso della trattazione del caso. La diffusione delle informazioni verrà valutata ai sensi del Codice della Privacy D. Lgs. 196/2003 e ss. mm. ii.

Art. 6

Il presente regolamento può essere modificato solo su espressa approvazione del CUG

Art. 7

Il presente regolamento entra in vigore dalla data del provvedimento deliberativo del Direttore Generale dell'I.Z.S. come presa d'atto da parte dell'Istituto. Esso è pubblicato anche nello spazio dedicato al CUG del sito web dell'Istituto.