

CITTÀ DI TORINO

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO COMUNALE 21 giugno 2010

(proposta dalla G.C. 2 marzo 2010)

Sessione Ordinaria

Convocato il Consiglio nelle prescritte forme sono intervenuti nell'aula consiliare del Palazzo Civico, oltre al Presidente CASTRONOVO Giuseppe ed al Sindaco CHIAMPARINO Sergio, i Consiglieri:

ANGELERI Antonello	GALLO Domenico	OLMEO Gavino
BRUNO Giuseppe Maurizio	GALLO Stefano	PORCINO Gaetano
BUSSOLA Cristiano	GENISIO Domenica	RATTAZZI Giulio Cesare
CALGARO Marco	GENTILE Lorenzo	SALINAS Francesco
CANTORE Daniele	GHIGLIA Agostino	SALTI Tiziana
CAROSSA Mario	GIORGIS Andrea	SCANDEREBECH Federica
CASSANO Luca	GRIMALDI Marco	SILVESTRINI Maria Teresa
CASSIANI Luca	LAVOLTA Enzo	TEDESCO Giuliana
CENTILLO Maria Lucia	LEVI-MONTALCINI Piera	TROIANO Dario
CERUTTI Monica	LO RUSSO Stefano	TROMBINI Claudio
CUGUSI Vincenzo	LONERO Giuseppe	TRONZANO Andrea
CUNTRO' Gioacchino	LOSPINUSO Rocco	VENTRIGLIA Ferdinando
FERRANTE Antonio	MORETTI Gabriele	ZANOLINI Carlo
GALASSO Ennio Lucio		

In totale, con il Presidente ed il Sindaco, n. 42 presenti, nonché gli Assessori: BORGIONE Marco - BORGOGNO Giuseppe - CURTI Ilda - FERRARIS Giovanni Maria - LEVI Marta - MANGONE Domenico - PASSONI Gianguido - SBRIGLIO Giuseppe - SESTERO Maria Grazia.

Risultano assenti i Consiglieri: BONINO Gian Luigi - COPPOLA Michele - CUTULI Salvatore - FURNARI Raffaella - GANDOLFO Salvatore - GOFFI Alberto - MAURO Massimo - PETRARULO Raffaele - RAVELLO Roberto Sergio.

Con la partecipazione del Segretario Generale REPICE dr. Adolfo.

SEDUTA PUBBLICA

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI DEL COMUNE DI TORINO.

Proposta dell'Assessore Levi, di concerto con l'Assessore Mangone, comprensiva dell'emendamento approvato nella presente seduta.

Il Codice di Comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Torino è stato elaborato nel 1998 dal Comitato Pari Opportunità dell'Ente (deliberazione della Giunta Comunale del 19 maggio 1998) (mecc. 9803704/04 e s.m.i.), cogliendo la sollecitazione della Raccomandazione della Commissione Europea 92/131 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, emanata il 27 novembre 1991, con la quale si invitavano gli Stati membri ad adoperarsi affinché nel Settore Pubblico fosse attuato un Codice di Comportamento su modello di quello allegato a tale Raccomandazione.

Nella Raccomandazione 92/131 la Commissione della Comunità Europea ha affrontato il problema delle molestie sessuali sul luogo di lavoro, sottolineando che tali comportamenti sono contrari al principio di parità di trattamento, costituiscono un'intollerabile violazione della dignità di lavoratrici e lavoratori, guastano l'ambiente di lavoro e possono compromettere, con effetti devastanti, la salute, la fiducia, il morale e le prestazioni di coloro che le subiscono. Gli stessi, inoltre, producono un effetto nocivo all'interno degli ambienti di lavoro che si ripercuote sul benessere delle lavoratrici e dei lavoratori e sulla loro capacità produttiva, con conseguenti ricadute sulla produttività dell'Ente.

Il Codice di Comportamento elaborato dal Comitato Pari Opportunità del Comune di Torino nel 1998 si prefigge la prevenzione delle molestie a sfondo sessuale, delle molestie morali e psicologiche sul posto di lavoro e, nel caso in cui esse si verificano, la garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate per affrontare il problema e prevenirne il ripetersi. Con il Codice s'intende pertanto incoraggiare lo sviluppo e l'attuazione di politiche e prassi intese a creare un ambiente di lavoro scevro da ricatti a connotazione sessuale, morale e psicologica.

Nel Codice di Comportamento viene prevista la figura della Consulente di Fiducia a cui possono rivolgersi le dipendenti e i dipendenti dell'Ente, nei casi di violazione dei principi espressi dal Codice.

Il Codice di Comportamento oggetto della presente deliberazione, è stato ora adeguato alla normativa legislativa e contrattuale vigente da parte del Comitato Pari Opportunità dell'Ente, con la supervisione della Consulente di Fiducia, ed ha ampliato gli ambiti di competenza prevedendo anche la tutela da ogni forma di discriminazione ai sensi del Decreto Legislativo 9 luglio 2003 n. 215 - Attuazione della Direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone

indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, e del Decreto Legislativo 9 luglio 2003 n. 216 - Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro.

Ai sensi degli articoli 43 e 44 del Regolamento del Decentramento la presente proposta di deliberazione è stata trasmessa alle Circoscrizioni per l'espressione del parere di competenza.

Non hanno espresso parere le Circoscrizioni 5 e 10.

Hanno espresso parere favorevole le Circoscrizioni 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9 (all. 2-8 - nn.).

La Circoscrizione 6 ha espresso parere favorevole (all. 9 - n.), con la seguente osservazione:

"Nell'articolo 6, comma 1: evidenziare meglio nel regolamento la possibilità di optare in prima istanza per la procedura formale".

Si ritiene di non poter accogliere tale osservazione, per i seguenti motivi:

- nel vasto panorama normativo, europeo, nazionale e contrattuale il codice di condotta nasce come una garanzia. Esso è un atto auto normativo con cui un datore di lavoro, in ottemperanza alla norma su menzionata, affrontando il problema del "benessere organizzativo" della sua azienda, cerca di promuovere e tutelare un clima favorevole al rispetto della dignità dei lavoratori. Pertanto il contenuto del Codice rappresenta un'integrazione alla normativa vigente e nel contempo cerca di svolgere un'importante funzione di prevenzione al fine d'impedire l'insorgenza di quei comportamenti che comprometterebbero l'integrità psico - fisica dei prestatori di lavoro;
- nel suo intento il Codice di condotta prevede la figura del/lla Consigliere/a di fiducia, una sorta di mediatore/trice, conciliatore/trice o arbitro/a, che è chiamato/a ad attuarlo e renderne possibile il funzionamento, attraverso competenze ed azioni che possono pacificamente essere definite come azioni di prevenzione, gestione e risoluzione di casi di molestie, mobbing, discriminazioni e malessere e/o disagio lavorativo, secondo il mandato e le possibilità di intervento stabilite dal codice stesso;
- nel codice di condotta e/o di comportamento a seconda delle diverse denominazioni che gli Enti danno al documento di cui trattasi, vengono poi individuate e specificate le modalità di intervento per gestire e risolvere efficacemente casi di molestie e le altre fattispecie su elencate. Generalmente il Codice di Condotta prevede in armonia con quanto stabilito dalle diverse normative che regolano la materia due modalità d'intervento:
 - una procedura informale;
 - una procedura formale.

Si tratta di percorsi differenti in considerazione del fatto che diversi sono gli obiettivi che si intende perseguire attraverso ciascuna procedura.

Con la procedura informale il/la Consulente cerca sostanzialmente di prevenire il verificarsi di situazioni gravi e di danni irreparabili attraverso l'ascolto e soprattutto la mediazione con i diversi soggetti coinvolti, che rappresenta il compito della Consulente di Fiducia;

- quando non sono più ipotizzabili tentativi di soluzione informale del problema, e quindi la funzione essenziale della Consulente di attivarsi per addivenire ad una mediazione dei conflitti non è più percorribile, nonostante i diversi tentativi, non resta che procedere per le vie sanzionatorie, di natura disciplinare e/o denuncia alle competenti autorità giudiziarie, previste espressamente e compiutamente dalle norme contrattuali e nazionali. In questo caso al/alla Consulente rimarrà una funzione di mera assistenza.

Ciò premesso, per le motivazioni su espresse, non può essere accolta l'osservazione della Circostrizione 6 in quanto, se si facesse, si andrebbe a scompaginare la struttura, le finalità, le funzioni e la ratio stessa sia del Codice sia delle funzioni della Consulente, nonché la ratio che sta a monte della normativa in generale.

Tutto ciò premesso,

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, nel quale, fra l'altro, all'art. 42 sono indicati gli atti rientranti nella competenza dei Consigli Comunali;

Visto l'articolo 60 dello Statuto della Città di Torino;

Visto il Decreto Legislativo n. 479 del 30 giugno 1994 e successive modificazioni;

Visto il D.P.R. n. 367 del 24 settembre 1997;

Visti i contratti collettivi nazionali di lavoro del personale dirigente e non dirigente del comparto Regioni e Autonomie Locali sottoscritti dall'ARAN e dalle OO.SS. rispettivamente nel 2006 e nel 2004;

Dato atto che i pareri di cui all'articolo 49 del suddetto Testo Unico sono:

favorevole sulla regolarità tecnica;

Con voti unanimi, espressi in forma palese;

PROPONE AL CONSIGLIO COMUNALE

- 1) di approvare, per le motivazioni espresse in parte narrativa, il nuovo "Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Torino" allegato (all. 1 - n.) che costituisce parte integrante della presente deliberazione;
- 2) di dare atto che il Codice di Comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Torino approvato con deliberazione della Giunta Comunale del 19 maggio 1998 (mecc. 9803704/04) e s.m.i. è abrogato a far data dall'esecutività della presente deliberazione.

Viene dato atto che non è richiesto il parere di regolarità contabile, in quanto il presente atto non comporta effetti diretti o indiretti sul bilancio.

L'ASSESSORE ALLE PARI OPPORTUNITÀ
F.to Levi

L'ASSESSORE AL PERSONALE,
ORGANIZZAZIONE E POLIZIA MUNICIPALE
F.to Mangone

Si esprime parere favorevole sulla regolarità tecnica.

IL DIRIGENTE SETTORE
PARI OPPORTUNITÀ
F.to Rorato

Il Presidente pone in votazione il provvedimento comprensivo dell'emendamento approvato nella presente seduta.

IL CONSIGLIO COMUNALE

procede alla votazione nei modi di regolamento.

Non partecipa al voto il Consigliere Scanderebech Federica.

Risultano assenti dall'aula, al momento della votazione, i Consiglieri Angeleri Antonello, Bussola Cristiano, Cantore Daniele, Carossa Mario, Ghiglia Agostino, Lonerò Giuseppe, Lospinuso Rocco, Salinas Francesco, Salti Tiziana e Tronzano Andrea.

Esprimono voto favorevole, oltre al Presidente Castronovo Giuseppe ed al Sindaco Chiamparino Sergio, i Consiglieri Bruno Giuseppe Maurizio, Calgaro Marco, Cassano Luca, Cassiani Luca, Centillo Maria Lucia, Cerutti Monica, Cugusi Vincenzo, Cuntrò Gioacchino, Ferrante Antonio, Galasso Ennio Lucio, Gallo Domenico, Gallo Stefano, Genisio Domenica, Gentile Lorenzo, Giorgis Andrea, Grimaldi Marco, Lavolta Enzo, Levi-Montalcini Piera, Lo Russo Stefano, Moretti Gabriele, Olmeo Gavino, Porcino Gaetano, Rattazzi Giulio Cesare, Silvestrini Maria Teresa, Tedesco Giuliana, Troiano Dario, Trombini Claudio e Zanolini Carlo.

Al termine della votazione il Presidente proclama il seguente risultato:

PRESENTI

31

Si astiene il Vicepresidente Ventriglia Ferdinando.

ASTENUTI	1
VOTANTI	30
VOTI FAVOREVOLI	30
VOTI CONTRARI	/

Per l'esito della votazione che precede il Presidente dichiara approvato il provvedimento nel testo quale sopra emendato.

IL SEGRETARIO
Repice

In originale firmato:

IL PRESIDENTE
Castronovo
