



CITTA' DI TORINO

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

Approvato con deliberazione del Consiglio Comunale in data 21 giugno 2010
esecutiva dal 6 luglio 2010

INDICE

Premessa normativa	pagina 2
Articolo 1 - Principi e finalità	pagina 3
Articolo 2 - Molestie sessuali, morali e psicologiche e discriminazioni (definizione e tipologia)	pagina 4
Articolo 3 - Ambito di applicazione	pagina 6
Articolo 4 - La Consulente di fiducia	pagina 7
Articolo 5 - Procedura informale	pagina 8
Articolo 6 - Procedura formale	pagina 9
Articolo 7 - Riservatezza e tutela	pagina 10
Articolo 8 - Formazione e informazione	pagina 10

Testo elaborato dal Comitato per le Pari Opportunità
con il contributo della Consulente di Fiducia dell'Ente

CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA TUTELA DELLA DIGNITA' DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI DEL COMUNE DI TORINO

Premessa normativa

Richiamato quanto disposto dalle seguenti norme:

- articolo 3 Costituzione;
- articolo 37 Costituzione;
- Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione Europea del 27 novembre 1991 sulla Tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro;
- 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;
- 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;
- Decreto Legislativo 30 maggio 2005 n.145 - Attuazione della Direttiva 2002/73/CE in materia di Parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro;
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n.198 - Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n.246;
- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica del 23 maggio 2007 - Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche;
- Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n.81, recante norme di "Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007 n.123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

Articolo 1 - Principi e finalità

1. Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di eguaglianza, correttezza, rispetto e dignità della persona.
Ognuno è tenuto a contribuire alla promozione e al mantenimento di un ambiente e di una organizzazione del lavoro che siano ispirati e fondati su principi di eguaglianza, correttezza, rispetto e dignità della persona.
2. L'Amministrazione garantisce a ogni dipendente il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole e che discrimini, anche in via indiretta, le lavoratrici ed i lavoratori, in base al genere, all'origine etnica, alla religione, all'orientamento sessuale, all'età, alla disabilità ed alle convinzioni personali.
L'Amministrazione adotta le iniziative volte a favorire il rispetto e l'effettività dei principi ispiratori del presente Codice attraverso la prevenzione, l'informazione e la formazione.
3. Le molestie sessuali, morali e psicologiche insidiano la dignità di chi le subisce e ne compromettono l'integrità fisica e psichica, la fiducia e la motivazione al lavoro.
Chi abbia subito molestie sessuali, morali o psicologiche o sia esposto comunque a comportamenti indesiderati e/o discriminatori ha diritto all'interruzione della condotta molesta, anche avvalendosi delle procedure previste dal presente Codice, di cui l'Amministrazione assicura l'applicazione tempestiva ed imparziale.
4. La posizione di superiorità gerarchica non deve ingenerare comportamenti o atti discriminatori o molesti nei confronti delle/dei dipendenti.
5. Chi denuncia casi di molestia ha diritto alla riservatezza e alla tutela da ritorsioni dirette o indirette.

Articolo 2 - Molestie sessuali, morali e psicologiche e discriminazioni (definizione e tipologia)

1. Costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso, che sia indesiderato e che abbia l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare attraverso la creazione di un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali:

- a) richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e ritenute sconvenienti e offensive per chi ne è oggetto;
- b) minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale o, al contrario, per esservi sottomesse/i, che incidano, direttamente o indirettamente, sulla costituzione, sullo svolgimento o sull'estinzione del rapporto di lavoro e sulla progressione di carriera;
- c) contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
- d) apprezzamenti verbali offensivi sul corpo e sulla sessualità;
- e) gesti o ammiccamenti provocatori e indesiderati a sfondo sessuale;
- f) esposizione o invio di materiale pornografico nei luoghi di lavoro;
- g) espressioni verbali e scritti denigratori ed offensivi rivolti alla persona o all'intero genere a cui la persona appartiene ovvero rivolti alla persona in ragione della diversità di espressione della sessualità.

2. Costituiscono molestie morali e psicologiche (mobbing) quei comportamenti che mirano a danneggiare una lavoratrice o un lavoratore e che sono svolti con carattere sistematico, ledendo l'integrità e la dignità della lavoratrice o del lavoratore e/o limitandone le potenzialità professionali.

Rientrano nella tipologia delle molestie morali e psicologiche (mobbing) comportamenti quali:

- a) atti vessatori e persecutori;
- b) critiche e maltrattamenti verbali esasperati;
- c) offese alla dignità e umiliazioni;

- d) delegittimazione di immagine;
- e) comportamenti mirati a discriminare, screditare o comunque danneggiare la lavoratrice o il lavoratore nella propria carriera;
- f) rimozione da incarichi, esclusione o immotivata marginalizzazione dalla normale comunicazione aziendale, sottostima sistematica dei risultati, attribuzione di compiti inadeguati alle reali possibilità professionali o alle condizioni fisiche e di salute.

3. Costituisce discriminazione diretta ogni situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al genere, all'origine etnica, alla religione, all'orientamento sessuale, all'età, alla disabilità, alle convinzioni personali di quanto un'altra persona sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga.

Rientrano nella tipologia dei comportamenti della discriminazione diretta:

- a) riservare un trattamento meno favorevole a una persona per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità/paternità, ai congedi parentali ai sensi del Decreto Legislativo n. 151/2001, con particolare riferimento a:
 - a1) cambiamenti ingiustificati di funzioni o di settore di lavoro al rientro dal congedo per maternità;
 - a2) mancata o ritardata applicazione di istituti e di disposizioni contrattuali, motivata dall'assenza dal servizio, tale da determinare penalizzazioni economiche o nella progressione di carriera, ad esclusione di quanto concordato con le OO.SS. in sede di contrattazione nazionale o decentrata;
 - b) privilegiare, per lo svolgimento di compiti e mansioni qualificate, persone in base al genere, all'origine etnica, alla religione, all'orientamento sessuale, all'età, alla disabilità, alle convinzioni personali;
 - c) impartire disposizioni che implicino la discriminazione delle persone in base al genere, all'origine etnica, alla religione, all'orientamento sessuale, all'età, alla disabilità, alle convinzioni personali.
4. Costituisce discriminazione indiretta qualsiasi situazione nella quale una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possano mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone in base al genere, all'origine etnica, alla religione,

all'orientamento sessuale, all'età, alla disabilità, alle convinzioni personali.

Rientrano nella tipologia dei comportamenti della discriminazione indiretta:

- a) l'adozione di stereotipi di genere che impongano un ruolo subalterno al genere femminile;
- b) l'adozione - nei criteri di selezione per l'accesso al lavoro, per la progressione di carriera, per l'ammissione alla formazione - di requisiti che, anche se apparentemente neutri, di fatto discriminino le persone in base al genere, all'origine etnica, alla religione, all'orientamento sessuale, all'età, alla disabilità, alle convinzioni personali;
- c) l'adozione, in un determinato ambiente di lavoro, di un linguaggio verbale e/o gestuale che crei una situazione di disagio e comportamenti, come conseguenza, l'esclusione o l'auto-esclusione di persone in base al genere, all'origine etnica, alla religione, all'orientamento sessuale, all'età, alla disabilità, alle convinzioni personali.

Articolo 3 - Ambito di applicazione

1. Sono tenute/i all'osservanza dei principi e delle finalità contenuti nel presente Codice tutte/i le/i dipendenti, con qualsiasi forma di rapporto di lavoro.
Si adoperano per l'applicazione dei principi del presente Codice le/i dirigenti.
2. L'Amministrazione, con il necessario coinvolgimento del Comitato per le Pari Opportunità e la tutela dal mobbing:
 - a) garantisce la trasparenza delle procedure concernenti il personale quanto all'assunzione, all'assegnazione al servizio, ai trasferimenti, ai percorsi di carriera, ai riconoscimenti professionali, agli orari di lavoro particolari, alla partecipazione a corsi di formazione o aggiornamento, nonché ad altri istituti del rapporto di lavoro;
 - b) interviene sull'organizzazione del lavoro a tutela delle/i dipendenti in particolare situazione di svantaggio personale, familiare e sociale.
3. L'Amministrazione predispone interventi formativi e informativi tesi a favorire la cultura del rispetto tra le persone, in materia di pari opportunità

e di non discriminazione.

Articolo 4 - La Consulente di fiducia

1. In applicazione del presente Codice, l'Amministrazione Comunale istituisce la figura della/del Consulente di fiducia per la trattazione dei casi di molestie sessuali, di molestie morali e psicologiche (mobbing) e di discriminazione sul luogo di lavoro e in generale nei casi di violazione dei principi espressi dal presente Codice.
2. La/il Consulente di fiducia è persona esterna all'Ente, scelta tra coloro che abbiano l'esperienza, la preparazione e le capacità necessarie per svolgere il compito previsto.
La/il Consulente di fiducia è nominata/o dal Sindaco, su indicazione del Comitato per le Pari Opportunità e la tutela dal mobbing.
3. La/il Consulente di fiducia, per lo svolgimento dei propri compiti, dispone di una segreteria, si avvale del Comitato per le Pari Opportunità e la tutela dal mobbing dell'Ente, ha accesso ai documenti amministrativi inerenti al caso da trattare.
E' data facoltà alla/al Consulente di Fiducia di avvalersi di collaborazioni interne ed esterne all'Ente per consulenze specifiche necessarie ai casi in esame.
4. La/il Consulente di fiducia, su richiesta della persona interessata, assume la trattazione del caso e la informa sulle modalità più idonee per affrontarlo, non esclusa quella giudiziaria.
5. La partecipazione delle/degli interessate/i agli incontri con la/il Consulente di fiducia o con gli altri esperti individuati dalla/dal Consulente avviene anche in orario di servizio.
6. L'Amministrazione si avvale della consulenza tecnica della/del Consulente di fiducia nella Procedura Formale, di cui al successivo articolo 6.
7. Ogni anno, entro il 31 gennaio, la/il Consulente di fiducia relaziona sulla propria attività al Sindaco e al Comitato per le Pari Opportunità e la tutela dal mobbing.
La/il Consulente di fiducia suggerisce azioni opportune, specifiche o

generali, volte a promuovere un clima idoneo ad assicurare l'applicazione e il rispetto dei principi del presente Codice.

La/il Consulente di fiducia partecipa alle iniziative di informazione/formazione promosse dall'Ente a tale scopo; partecipa alle riunioni del Comitato per le Pari Opportunità e la tutela dal mobbing in qualità di esperta/o senza diritto di voto.

8. La/il Consulente di fiducia dura in carica per il periodo corrispondente alla permanenza in carica del Sindaco e comunque fino alla nomina della/del subentrante. Può essere riconfermata/o.

Alla/al Consulente di fiducia, per l'esercizio delle proprie funzioni, viene corrisposto un compenso da stabilirsi con apposito provvedimento.

9. La/il Consulente di fiducia può essere incaricata/o di svolgere attività formative e/o di ricerca ulteriori rispetto ai compiti di cui sopra. Tali attività saranno retribuite con compenso specifico ed ulteriore rispetto a quello previsto per le attività di cui al presente Codice.

Articolo 5 - Procedura informale

1. La persona che ritiene di essere vittima di comportamenti molesti o discriminatori, interessata a porvi fine, può richiedere l'intervento della/del Consulente di fiducia.

La/il Consulente di fiducia, su richiesta della persona interessata, dopo attenta valutazione, prende in carico il caso:

- ascolta la persona interessata;
- sente la/il presunta/o autrice/ore dei comportamenti denunciati;
- acquisisce eventuali testimonianze;
- promuove incontri congiunti tra le parti;
- può chiedere l'intervento di esperti per formulare il proprio giudizio sulla scorta di pareri qualificati.

2. La/il Consulente di fiducia non può adottare nessuna iniziativa senza averne prima discusso con la vittima della molestia o della discriminazione e senza averne ricevuto l'espresso consenso.
3. La/il Consulente di fiducia può proporre al Direttore delle risorse umane lo spostamento di una delle persone interessate per tutelare la vittima.

4. In ogni momento della procedura, la/il denunciante, previo colloquio con la/il Consulente di fiducia, può ritirare la segnalazione.
5. La procedura informale, di regola, deve terminare entro 180 giorni dalla presa in carico, con comunicazione alle parti.

Articolo 6 - Procedura formale

1. Quando la persona che ritiene di essere vittima di comportamenti molesti o discriminatori non intenda avviare la procedura informale, ovvero quando all'esito di questa il comportamento ritenuto molesto o discriminatorio permanga, può ricorrere alla procedura formale. Questa prende avvio con la denuncia scritta del comportamento molesto o discriminatorio da parte dell'interessata/o alla/al direttore del Servizio Centrale Risorse Umane.
2. La/il direttore o la/il dirigente incaricata/o, avvalendosi della consulenza della/del Consulente di fiducia, promuove gli accertamenti ritenuti necessari od utili in relazione ai comportamenti e ai fatti denunciati.
3. L'Amministrazione garantisce la verbalizzazione di ogni fase del procedimento avviato, consentendo il diritto di accesso agli atti alle parti interessate e, previa autorizzazione delle parti coinvolte, al Comitato Pari Opportunità e la tutela dal mobbing.
4. L'Amministrazione, di concerto con la/il Consulente di fiducia, accertata la fondatezza della denuncia, ha cura di tutelare la/il dipendente che l'ha presentata da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e vigila sull'effettiva cessazione dei comportamenti molesti o discriminatori, fatta salva ogni altra decisione concernente la valutazione del comportamento lesivo.
5. L'Amministrazione adotterà, ove lo ritenga opportuno, di intesa con le OO.SS. e sentita la/il Consulente di fiducia, le misure organizzative ritenute utili alla cessazione immediata dei comportamenti molesti e/o discriminatori ed al ripristino di un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, nel rispetto dei principi del presente Codice.
La/il denunciante avrà la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferita/o altrove in una sede che non comporti

disagio.

6. Qualora, esperiti gli accertamenti, siano emersi elementi sufficienti, si attiverà il procedimento disciplinare a carico del soggetto responsabile dei comportamenti denunciati, ai sensi della normativa vigente.
7. Ove la denuncia si dimostri infondata, l'Amministrazione, nell'ambito delle proprie competenze, opera in forma adeguata, al fine di riabilitare il buon nome della persona accusata.

Articolo 7 - Riservatezza e tutela

1. Tutte le persone coinvolte nella trattazione dei casi di molestie o di discriminazione sono tenute al riserbo sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione medesima.
2. Ogni forma di ritorsione diretta o indiretta nei confronti di chi denuncia casi di molestia, compresi testimoni e terzi, è valutabile anche sotto il profilo disciplinare, fatta salva la possibilità della persona che le subisce di tutelarsi in ogni sede.

Articolo 8 - Formazione e informazione

L'Amministrazione si impegna a:

1. disporre affinché la problematica delle molestie e delle discriminazioni sia trattata nei programmi di formazione per neo assunti, con particolare attenzione per le/i funzionarie/i e le/i dirigenti e nei programmi di aggiornamento professionale;
2. fornire informazioni sulle norme di prevenzione e di repressione delle molestie e delle discriminazioni;
3. comunicare al personale il nome e il luogo di reperibilità della/del Consulente di fiducia;
4. diffondere, anche tramite intracom della Città, tra tutte/i le/i dipendenti il Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Torino.