

## CITTÀ DI TORINO

### DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

19 maggio 1998

OGGETTO: COMITATO PARI OPPORTUNITÀ CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI DEL COMUNE DI TORINO

Proposta dell'Assessore Peveraro,  
di concerto con l'Assessore Artesio.

Varie leggi nazionali, quali la 903 del 9 dicembre 1977 (Parità di trattamento sul lavoro), i D.P.R. 268/87 art. 7 e D.P.R. 333/90 artt. 28 e 29 (Contratto nazionale di lavoro dei dipendenti degli Enti Locali), la legge 125 del 10 aprile 1991 (Azioni positive per la realizzazione della parità), dispongono affinché si provveda ad eliminare ogni tipo di discriminazione diretta e indiretta in violazione della parità di trattamento tra le donne e gli uomini nell'accesso al lavoro, nella formazione e qualificazione professionale, nella progressione di carriera e nelle condizioni di lavoro.

In particolare, la legge 125/91 statuisce altresì che “costituisce discriminazione, ai sensi della legge 9 dicembre 1977 n. 903, qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando anche in via indiretta i lavoratori in ragione del sesso (art. 4, 1° comma).

La Commissione dell'Unione Europea, con la raccomandazione n. 92/131/127 emanata il 27 novembre 1991, ha invitato gli stati membri ad adoperarsi affinché nel Settore Pubblico fosse attuato il Codice di Condotta allegato a tale Raccomandazione, dal quale emerge che “le molestie sessuali rappresentano un problema grave per un gran numero di lavoratrici nell'ambito della Comunità Europea, e una ricerca condotta negli stati membri ha confermato, senza possibilità di dubbio, che i ricatti sessuali sul posto di lavoro non rappresentano un fenomeno isolato... Vi sono categorie che sono particolarmente vulnerabili alle molestie sessuali (...) le categorie più esposte sono le donne in stato di divorzio o di separazione, le più giovani e le nuove assunte (...) le lavoratrici che svolgono professioni non specificatamente femminili, quelle affette da menomazioni, le lesbiche o appartenenti a minoranze razziali. Anche gli omosessuali e gli uomini in giovane età sono facilmente esposti a molestie...”.

Da ultimo, ancora, il D. Lgs. 3 febbraio 1993 n. 29 ha stabilito che per assicurare la dignità sul lavoro le Pubbliche Amministrazioni debbano adottare propri atti regolamentari.

Considerato che ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso, compiuto da superiori o colleghi, non solo offende la dignità della persona e lede la sua inviolabilità, ma contrasta con il principio della parità di trattamento, determinando un ostacolo oggettivo, in ambito lavorativo, alla legittima integrazione di chi subisce violenza.

Rilevato che le molestie sessuali oltre a rappresentare un illecito, guastano l'ambiente di lavoro con conseguenze negative specie per quanto riguarda l'efficienza e la produttività per cui spetta ai datori di lavoro e superiori farsi garanti di un ambiente che prevenga siffatti comportamenti assicurando adeguate procedure cautelative e sanzionatorie.

Si ritiene necessario, in considerazione di quanto sopra esposto, al fine di tutelare la dignità degli uomini e delle donne su posto di lavoro, nonché di prevenire molestie a sfondo sessuale, indicando procedure adeguate per affrontare il verificarsi del problema, di approvare il Codice di

Condotta, allegato al presente provvedimento, elaborato secondo gli orientamenti fissati da normativa nazionale e in armonia con la raccomandazione della Commissione dell'U.E.

L'Amministrazione si impegna altresì a disporre affinché la problematica delle molestie sessuali sia trattata nei programmi di formazione e a garantire la diffusione del presente Codice a tutto il Personale Dipendente.

Tutto ciò premesso,

## LA GIUNTA COMUNALE

Visto che ai sensi dell'art. 35 della legge 8 giugno n. 142 e sue successive modificazioni e integrazioni, la Giunta compie tutti gli atti di amministrazione che non siano riservati dalla legge al Consiglio Comunale o che non rientrino nella competenza di altri organi o del Segretario Generale o dei funzionari dirigenti;

dato atto che i pareri di cui all'art. 53 della Legge 8 giugno 1990 n. 142 e sue successive modificazioni sono:

favorevole sulla regolarità tecnica e correttezza amministrativa dell'atto;

favorevole sulla regolarità contabile;

viste le disposizioni sopra richiamate;

con voti unanimi, espressi in forma palese;

## DELIBERA

- 1) di approvare per i motivi esposti in narrativa il "Codice di Comportamento per la Tutela della Dignità delle Lavoratrici e dei Lavoratori del Comune di Torino" allegato al presente provvedimento di cui fa parte integrante;
- 2) di rinviare ad apposito e successivo provvedimento deliberativo la nomina del Consulente di fiducia e le modalità per la corresponsione del compenso e/o del rimborso spese al medesimo per l'esercizio delle proprie funzioni;
- 3) di dichiarare, attesa l'urgenza, in conformità del distinto voto palese ed unanime, il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 47. 3° comma, della legge 8 giugno 1990 n. 142.