

ORIGINALE

COMUNE di ALBISSOLA MARINA
Provincia di Savona

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Num. **148** del Registro

OGGETTO: APPROVAZIONE CODICE DI CONDOTTA PER LA TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI E PER LA PREVENZIONE DI DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE SESSUALI, MORALI O PSICOLOGICHE-MOBING.

L'anno DUEMILADICIOTTO, addì TRENTA del mese di OTTOBRE alle ore 09.30 nella Sede Comunale, si è riunita

LA GIUNTA COMUNALE

Risultano:

N.			Presente	Assente
1	Sindaco	Gianluca NASUTI	SI	
2	Assessore	Nicoletta NEGRO	SI	
3	"	Dario NAVONE		SI
4	"	Luisa SICCARDI		SI
5	"	Luigi SILVESTRO	SI	
		Totale N.	TRE	DUE

Partecipa il Segretario Comunale Dott. Giovanni PUCCIANO.

Il Sig. Gianluca NASUTI - Sindaco, constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e pone in discussione la pratica in oggetto segnata all'ordine del giorno.

OGGETTO: APPROVAZIONE CODICE DI CONDOTTA PER LA TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI E PER LA PREVENZIONE DI DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE SESSUALI, MORALI O PSICOLOGICHE – MOBBING.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATI i principi costituzionali in materia di diritti fondamentali della persona, la normativa europea e statale in materia di discriminazione, anche di genere, sul posto di lavoro e di tutela della salute, della sicurezza e del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori;

CONSIDERATO che le molestie sessuali, morali, psicologiche e comunque ogni atto o comportamento teso, direttamente o indirettamente, ad offendere o discriminare, influiscono negativamente sull'ambiente di lavoro e possono compromettere, anche gravemente, l'integrità fisica e psichica e la personalità morale della lavoratrice e del lavoratore interessati;

CONSIDERATO altresì che gli atti e i comportamenti di cui al punto precedente possono pregiudicare il regolare e proficuo svolgimento delle prestazioni lavorative e il benessere organizzativo più in generale, oltre che nei confronti di chi le subisce anche di coloro che ne sono a conoscenza e che lavorano nell'ambiente;

VISTI il D. Lgs. 198/2006, la Raccomandazione della Commissione Europea del 27/11/1991 nr. 92/131/CEE, la Direttiva 2000/78/CE e la Direttiva 2006/54/CE;

VISTO il C.C.N.L. 05/10/2001 che all'art. 25 prevede che gli Enti adottino con proprio atto un codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nel luogo di lavoro, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale di cui al CCNL del 01/04/1999;

RITENUTO necessario recepire un proprio codice di condotta sia per osservare le indicazioni europee e della contrattazione collettiva sia perché è intenzione di questo Ente individuare e reprimere ogni eventuale comportamento direttamente o indirettamente discriminatorio e/o irrispettoso nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori;

Preso atto che il presente provvedimento non determina minori entrate o maggiori spese a carico del bilancio;

ACQUISITO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, espresso dal Responsabile del Servizio interessato ai sensi del 1° comma dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000;

A voti unanimi espressi nei modi di legge,

DELIBERA

DI APPROVARE, per i motivi espressi in premessa, il "Codice di condotta per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori e per la prevenzione di discriminazioni, molestie sessuali, morali o psicologiche – mobbing" allegato al presente atto;

DI DARE ATTO che il presente provvedimento non determina minori entrate o maggiori spese a carico del bilancio;

DI DARE ALTRESI' ATTO che il Codice approvato con il presente atto entrerà in vigore il primo giorno di pubblicazione all'Albo Pretorio della presente deliberazione; di approvazione.

Successivamente, con votazione unanime e palese, la GIUNTA COMUNALE,

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 267/2000.

AUGUSTO

CODICE DI CONDOTTA PER LA TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI E PER LA PREVENZIONE DI DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE SESSUALI, MORALI O PSICOLOGICHE – MOBBING.

L'attenzione ai fenomeni del mobbing, dello straining, delle molestie e delle discriminazioni ed alle azioni per prevenirlo e combatterlo, rappresenta un impegno necessario per il nostro Ente, essendo parte di quella cura delle relazioni che garantisce una migliore qualità della vita e del lavoro all'interno di ogni organizzazione. I fenomeni sopra elencati possono infatti influire negativamente sulla salute dei dipendenti, sull'efficienza e l'efficacia dei gruppi di lavoro, sulla motivazione e soddisfazione lavorativa, danneggiando gravemente l'immagine dell'organizzazione. Per tali motivi il Comune di Albissola Marina, nell'ambito della propria autonomia, in attuazione della Direttiva nr. 54/2006/CE e nel rispetto del D. Lgs 198/2006 e s.m.i. ed in coerenza con le disposizioni di cui all'art. 1, comma 1 del D. Lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 21 della L. 183/2010, adotta il presente Codice di condotta per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori e per la prevenzione di discriminazioni, molestie sessuali, morali o psicologiche – mobbing.

TITOLO I

PRINCIPI E FINALITA'

Articolo 1: Oggetto

1. Il presente Codice si prefigge l'obiettivo di assicurare che la condotta del personale comunale sia conforme ai principi che presiedono all'attività del Comune e non sia comunque condizionata da interessi estranei a quelli istituzionali. Le molestie sessuali, il mobbing ed ogni altra forma di discriminazione insidiano la dignità di coloro che li subiscono compromettendone la salute, la fiducia, il morale, la motivazione al lavoro ed incidono negativamente anche sulle prestazioni di lavoro, sul clima organizzativo e sull'immagine dell'Ente e perciò sono inammissibili.
2. Il Codice si pone pertanto come strumento per perseguire le discriminazioni dirette ed indirette, nonché le molestie sessuali, morali e il mobbing anche con riferimento alla normativa vigente relativa all'attuazione del principio 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

Articolo 2: Ambito di applicazione

1. Sono tenuti all'osservanza dei principi e delle finalità contenuti nel presente codice tutti i dipendenti del Comune di Albissola Marina, gli Amministratori Comunali ed ogni altro soggetto che presti la propria opera a qualsiasi titolo per il Comune.
2. In ogni atto di incarico e nei contratti di appalto di lavori, servizi e forniture, dovrà essere inserita una clausola di impegno alla tutela dei principi e delle finalità previsti nel presente codice.
3. Sono soggetti alle procedure di cui ai successivi articoli tutti i dipendenti del Comune di Albissola Marina.

Articolo 3: Principi

1. Tutte le lavoratrici ed i lavoratori hanno il diritto di essere trattati con rispetto e dignità in un ambiente di lavoro sicuro e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto delle libertà e dignità della persona.
2. Nel caso in cui si verificassero atti e/o comportamenti contrari a quanto previsto dal precedente comma 1, il Codice si pone a garanzia di un ricorso a procedure adeguate per affrontare il problema ed evitarne recrudescenze. L'autrice/autore di tali comportamenti, nei luoghi di lavoro,

viola un preciso dovere d'ufficio e detta violazione costituisce ipotesi di illecito disciplinare. Chi subisce molestie sessuali, violazioni morali e persecuzioni psicologiche ha diritto alla inibizione ovvero alla cessazione della condotta molesta, anche avvalendosi di procedure tempestive ed imparziali di cui l'Ente cura ed assicura l'adempimento

3. In ottemperanza al disposto dell'art. 34 "Congedi per le donne vittime di violenza" del C.C.N.L. sottoscritto in data 21/05/2018 il Comune di Albissola Marina agevolerà la concessione dell'aspettativa di cui all'art. 39, anche in deroga alle previsioni dell'art. 42, comma 1, del citato C.C.N.L.

TITOLO II

DEFINIZIONI

Articolo 4: Definizioni e tipologie di discriminazioni

1. La discriminazione diretta ha luogo quando una persona viene trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe stata trattata un'altra in una situazione analoga, in ragione del genere, della razza e origine etnica, della religione o delle convinzioni personali, della disabilità, dell'età o dell'orientamento sessuale, a meno di una specifica eccezione esplicitamente dichiarata.
2. Con l'espressione discriminazione indiretta si intende una situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettano o possano mettere le lavoratrici ed i lavoratori in una posizione di particolare svantaggio, a meno di specificazioni giustificate da una finalità legittima e da mezzi appropriati e necessari.
3. 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.
4. Costituisce mobbing ogni comportamento che miri a danneggiare una lavoratrice o un lavoratore e che sia svolto con carattere sistematico, ledendo l'integrità e la dignità della lavoratrice o del lavoratore e/o limitandone le potenzialità professionali.

TITOLO III

SOGGETTI COINVOLTI

Articolo 5: Consigliere/a di fiducia

1. L'Amministrazione Comunale, tenuto conto della Risoluzione del Parlamento Europeo A3/0043/94 del 11/02/1994 contenente l'invito agli Stati Membri a designare il/la Consigliere/a di Fiducia, può istituire tale figura, tramite nomina del Sindaco con il compito di fornire consulenza e assistenza ai dipendenti oggetto di discriminazioni, molestie e mobbing e di avviare le procedure adeguate alla risoluzione dei singoli casi.

TITOLO IV

TRATTAMENTO DEI CASI

Articolo 6: Riservatezza e tutela

1. Tutte le persone coinvolte nella trattazioni 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 per la persona che le subisce di tutelarsi nelle opportune sedi.

Articolo 7: sanzioni

1. Il Codice interviene su un tema peculiare e delicato, in quanto strettamente connesso con la disciplina di origine contrattuale e legislativa in materia di procedimenti e sanzioni disciplinari ed è legato anche, in via eventuale, a fattispecie punibili in base alla legge penale o alla legislazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. In considerazione di ciò il Codice fa rinvio alla definizione delle fattispecie sanzionabili e alle relative sanzioni previste nelle vigenti disposizioni di legge e nell'art. 59 del Contratto Collettivo Nazionale sottoscritto il 21/05/2018.
2. I comportamenti lesivi dei principi, dei diritti e delle finalità del presente Codice costituiscono elemento negativo di valutazione ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali vigenti.

TITOLO V DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 8: Modifiche al Codice

1. L'Amministrazione Comunale verifica periodicamente gli esiti ottenuti con l'adozione del presente Codice provvedendo ad eventuali modifiche e/o integrazioni che si rendessero necessarie anche in esito all'emanazione di nuove norme nazionali o europee.

Articolo 9: Entrata in vigore

1. Il presente codice entra in vigore il primo giorno di pubblicazione all'Albo Pretorio della deliberazione di approvazione.

TITOLO V DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 8: Modifiche al Codice

1. L'Amministrazione Comunale verifica periodicamente gli esiti ottenuti con l'adozione del presente Codice provvedendo ad eventuali modifiche ed integrazioni che si rendessero necessarie anche in esito all'emanazione di nuove norme nazionali o europee.

Articolo 9: Entrata in vigore

1. Il presente codice entra in vigore il primo giorno di pubblicazione all'Albo Pretorio della deliberazione di approvazione.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

Gianluca NASUTI

IL SEGRETARIO COMUNALE

Giovanni PUCCIANO

PARERI AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.LVO 267 DEL 18.08.2000

REGOLARITA' TECNICA: il sottoscritto esprime parere favorevole ai sensi del 1° comma dell'art. 49 del D.lvo 267 del 18.08.2000.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO: Iris SCAVARDA

REGOLARITA' CONTABILE: il sottoscritto esprime parere favorevole ai sensi del 1° comma dell'art. 49 del D.lvo 267 del 18.08.2000.

IL RESPONSABILE DEI SERVIZI FINANZIARI:

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica - su espressa attestazione del Responsabile del procedimento - che il presente provvedimento viene pubblicato all'albo pretorio on line di questo Comune in data odierna per rimanervi 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs. 267/2000.

Li, 7 GEN 2019

IL RESP.LE DEL PROCEDIMENTO

Marinella GIRI

IL SEGRETARIO COMUNALE

Giovanni PUCCIANO



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

IL SEGRETARIO COMUNALE

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

è stata affissa all'Albo Pretorio comunale per quindici giorni consecutivi dal al ai sensi dell'art. 124 del D.lvo 267 del 18.08.2000;

è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi del 4° comma dell'art. 134 del D.lvo 267 del 18.08.2000;

è divenuta esecutiva il giorno
essendo decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, del D.lvo 267 del 18.08.2000;

Albissola Marina,

IL SEGRETARIO COMUNALE
Giovanni PUCCIANO



IL SEGRETARIO COMUNALE
Giovanni PUCCIANO