

Approvato e sottoscritto :

Il Presidente
f.to Dr. Franco Lunghi

Il Segretario Comunale
f.to Dott.ssa Francesca Vichi

PUBBLICAZIONE

Del presente atto deliberativo viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo pretorio per quindici giorni consecutivi.

Per il Segretario Comunale
Il Funzionario incaricato
Ferrari Enrica

1 8 DIC. 2012

li,

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Dalla Residenza Municipale li, 1 8 DIC. 2012

Per il Segretario Comunale
Il Funzionario incaricato
Ferrari Enrica

Art. 174 comma 3° D.Lgs. 267/2000
(presidenza terminata)



Deliberazione del
Consiglio Comunale

COMUNE di FROSINONE

Numero:
54

Data
11.12.2012

Oggetto: Approvazione Codice di Comportamento contro il mobbing e le molestie sessuali dei lavoratori e delle lavoratrici del Comune di Frosinone.

COPIA DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO COMUNALE

L'anno duemiladodici addi undici del mese di dicembre alle ore 18.30 e seguenti, nella sala delle adunanze, alla prima convocazione di oggi, comunicata ai signori Consiglieri a norma di regolamento, si è riunito il Consiglio Comunale in sessione ordinaria.
Risultano all'appello nominale :

		Presente	Assente		Presente	Assente
1	Ottaviani Nicola	P		18	Morgia Valeria	A
2	Lunghi Franco	P		19	Benedetti Fulvio	P
3	Magliocchetti Danilo	P		20	Grimaldi Dino	P
4	Zaccheddu Daniele	P		21	Verrelli Sergio	P
5	Piacentini Adriano	P		22	Marini Michele	A
6	Ceccarelli Ombretta	P		23	Venturi Norberto	A
7	Petricca Alessandro		A	24	Parlanti Massimo	A
8	Mansueto Giovanbattista	P		25	Spilabotte Maria	A
9	Guglielmi Igino	P		26	Turriziani Andrea	A
10	Scaccia Giuseppe	P		27	Raffa Francesco	A
11	Gentile Vincenzo		A	28	Marzi Domenico	A
12	Crescenzi Sergio	P		29	Facci Antonio	A
13	Benedetti Luigi		A	30	Vitali Vittorio	A
14	Campoli Achille	P		31	Tucci Carmine	A
15	Savo Vincenzo	P		32	Pizzutelli Angelo	A
16	Masecchia Riccardo	P		33	Calicchia Massimo	P
17	Ferazzoli Flora	P				

Assegnati N. 33 In carica N. 33 Presenti N. 18 Assenti N. 15

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Dott.ssa Francesca Vichi il quale provvede alla redazione del presente verbale.
Risultato legale il numero degli intervenuti, assume la presidenza il Dr. Franco Lunghi nella sua qualità di Presidente. Risultano presenti gli Assessori: Enrico Straccamore, Sandro Blasi, Riccardo Mastrangeli, Claudio Caparelli, Carlo Gagliardi, Fabio Tagliaferri e Fulvio De Santis.

La seduta è pubblica.

Il Presidente Dr. Franco Lunghi, introduce l'argomento iscritto al punto n. 5 dell'ordine del giorno concernente: "Approvazione Codice di Comportamento contro il Mobbing e le molestie sessuali dei lavoratori e delle lavoratrici del Comune di Frosinone." . Concede la parola all'Assessore al Personale ed Organizzazione Amministrativa, Ing. Sandro Blasi che sinteticamente illustra la proposta di deliberazione. Al termine della relazione dell'Assessore, interviene il consigliere Massimo Calicchia per anticipare il voto favorevole alla deliberazione. Poiché nessun altro consigliere chiede la parola, il Presidente dichiara chiusa la fase dibattimentale,

Dopo di che,

IL CONSIGLIO COMUNALE

Premesso che:

- L'articolo 21 comma 1 lett. c) della legge 183/2010 stabilisce che le pubbliche amministrazioni debbano procedere alla costituzione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che va a sostituire, unificandone le competenze, i previsti Comitati per le pari Opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;
- L'unicità del CUG, come evidenziato dal legislatore, risponde all'esigenza di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle funzioni alle quali il nuovo organismo è preposto, rappresentando un elemento di razionalizzazione poiché si viene ad eliminare la proliferazione di comitati;
- In ordine alle finalità del Comitato, il citato articolo 21 stabilisce altresì che: "*il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica ed opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità, contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori. Le modalità di funzionamento dei comitati unici di Garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione Pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri*";
- La direttiva del 04/03/2011 sottoscritta dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità, avente ad oggetto le linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG, al punto 3.1, rubricato "Modalità e funzionamento", ha disciplinato la composizione dell'organismo prevedendo che:
 - il Comitato abbia composizione paritetica e sia formato da componenti designati da ciascuna delle Organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del d.lgs. 165/2011, e da un numero pari di rappresentanti dell'Amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi;
 - i componenti del Comitato rimangano in carica 4 anni e l'incarico possa essere rinnovato una sola volta;
 - il comitato si intende costituito e possa operare ove sia nominata la metà più uno dei componenti previsti;

Considerato che:

- Con deliberazione di Giunta Comunale n. 307 dell'8/8/2012 è stato dato l'atto d'indirizzo relativo alla nomina del Comitato Unico di Garanzia;
- Con deliberazione di Giunta comunale n. 314 del 22/08/2012 è stato approvato il Piano Triennale delle azioni positive a favore delle pari opportunità;
- Con determina dirigenziale n. 2023 dell' 11/09/2012 sono stati nominati i membri effettivi e supplenti del Comitato Unico di Garanzia e con determina dirigenziale n. 2034 del 12/09/2012 il Comitato Unico di Garanzia è stato integrato con i membri supplenti;
- In data 19/09/2012 si è insediato il Comitato Unico di Garanzia approvando il Regolamento sul funzionamento di tale Comitato, esprimendo parere favorevole sul Piano Triennale delle azioni positive deliberato con atto giuntale n. 314/2012 ed esprimendo parere favorevole alla bozza del codice di comportamento contro il mobbing e le molestie sessuali;
- Con deliberazione n. 387 del 3/10/2012 la Giunta Comunale ha preso atto del parere favorevole espresso dal C.U.G. sul piano Triennale delle Azioni Positive 2012/2014;

Rilevato che:

Con il termine "mobbing" viene designato un complesso di comportamenti moralmente e psicologicamente aggressivi vessatori e persecutori attuati da colleghi o datori di lavoro verso un soggetto ritenuto scomodo (che può essere un singolo ma anche interi gruppi), per espellerlo dal mondo del lavoro senza esporsi direttamente e tentando di far ricadere le responsabilità dell'azione sullo stesso mobbizzato.

L'azione del mobbing quindi si pone come fatto grave che lede i diritti del singolo lavoratore, danneggia l'Amministrazione per una ridotta efficienza e produttività e nuoce all'equilibrio sociale per le conseguenze, sul piano sanitario ed assistenziale che inevitabilmente comporta. Il mobbing è disconoscere il valore dell'altro, è approfittare delle novità normative e metodologiche per metterlo in difficoltà, è ignorare la presenza, è non provvedere ai suoi bisogni logistici, elementari. E' una situazione di pressione psicologica esercitata da superiori, colleghi o sottoposti verso uno o più lavoratori.

In circa l'88% dei casi è coinvolto un mobber in una posizione superiore a quella della vittima fra questi circa il 58% dei casi il mobber è il superiore gerarchico che agisce da solo mentre nel restante 30% il superiore gerarchico è coadiuvato nel Mobbing dai colleghi della vittima. Solo il 10% sono i casi in cui il mobber era costituito dai colleghi e che pertanto la presenza di una persona di grado superiore nel mobbing sembra una circostanza diffusa.

Il fenomeno del mobbing può determinare la riduzione della produttività e dell'efficienza, aumento del dissenso, ostruzionismo e boicottaggio, intolleranza alle tensioni, mancanza di cooperazione nelle situazioni di emergenza, perdita di consapevolezza degli obiettivi comuni, ricerca continua di "colpevoli".

Nelle disposizioni comunitarie per molestie sessuali si intende "ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro comportamento basato sul sesso che offenda la dignità delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro ivi inclusi atteggiamenti male accetti di tipo fisico, verbale o non verbale "la caratteristica essenziale sta nel fatto che si tratta di un atto indesiderato da parte di chi lo subisce e che spetta al singolo individuo stabilire quale comportamento egli possa

tollerare e quale sia da considerarsi offensivo. E' un fenomeno che colpisce di preferenza le donne e il molestatore non è un individuo socialmente deviato".

In generale chi molesta adotta comportamenti abbastanza diffusi: situazioni apparentemente casuali o amichevoli, apprezzamenti verbali, sguardi insistenti, battute pesanti ed allusive, linguaggio verbale e scurrile, inviti pressanti e richieste implicite ed esplicite anche di rapporti sessuali con promesse varie di carriera.

La reazione della persona molestata può variare dalla perdita della tranquillità a vivere nel luogo di lavoro, ad un continuo stato di ansietà e di insicurezza fino all'insorgere di disagio psicologico e a fenomeni di rifiuto sul lavoro con ricorrente assenze per malattia.

La molestia sessuale è considerata alla stregua di un'offesa della persona che la subisce ed esistono strumenti di tutela e di difesa individuati: nel codice civile dall' art. n.2087; nel codice penale dall' art. 260; nella legislazione come la legge n.300/70 e la legge n.125/91.

La raccomandazione CEE del 27 novembre 1991 ha introdotto il "codice di condotta" che ha valore non tanto per le responsabilità attribuite quanto per la previsione di procedure ed azioni, essa rappresenta una dichiarazione di principi il cui effetto fondamentale è comunicare un messaggio di intolleranza.

Poiché un tratto caratterizzante delle molestie è la riluttanza della vittima a denunciare l'episodio, il fatto che in una pubblica amministrazione non si sentano lagnanze non significa necessariamente che le molestie non vi si verificano: può semplicemente voler dire che chi le subisce è convinto dell'inutilità di denunciarle. Occorrerà, pertanto, che mediante l'applicazione delle misure di prevenzione e dell'informazione si cerchi di generare un clima di lavoro in cui tali timori non abbiano ragione di esistere. Ciascun dipendente ha il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e ciascun dirigente dovrà garantire il rispetto del codice e fornire informazioni chiare ed esaurienti sulle modalità da seguire in caso di molestia.

La dipendente o il dipendente che abbia subito molestie o sia sottoposto a comportamenti indesiderati o discriminatori a sfondo sessuale ha diritto all'interruzione della condotta molesta. Nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie si applicano tra l'altro le misure disciplinari previste dal CCNL.

Ritenuto necessario dotare l'Ente di un proprio codice contro il mobbing e le molestie sessuali dei lavoratori e delle lavoratrici così come proposto dal C.U.G.;

Acquisiti i pareri resi dai Responsabili dei Servizi, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, allegati alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

Rilevato che la Giunta Comunale ha preso atto della presente proposta di deliberazione nella seduta del 28.11.2012;

Acquisito il parere favorevole espresso dalla I^a Commissione Consiliare nella seduta dell'11.12.2012 ; (All.1);

Preso atto che al momento della votazione risultano presenti i 18 consiglieri indicati in appello;

Con voti favorevoli 18, espressi per appello nominale, il cui esito è stato accertato e proclamato dal Presidente,

DELIBERA

Per quanto in premessa formulato e che qui si intende espressamente riportato:

1. di approvare l'allegato codice di comportamento contro il mobbing e le molestie sessuali dei lavoratori e lavoratrici del Comune di Frosinone che si compone di n. 7 articoli e costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. che il Comune di Frosinone richiamandosi ai principi della Costituzione, alla Raccomandazione n. 92/131 della Comunità Europea sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul Lavoro, consapevole dei rischi del disagio psicosociale sul lavoro, evidenziati già nel 2000 dalla Fondazione Europea per il Miglioramento delle condizioni di vita e del Lavoro, facendo propria la raccomandazione del Parlamento Europeo del 2001 e in attuazione di quanto previsto dal CCNL, adotta il menzionato codice di comportamento;
3. che il presente Codice di Comportamento è adottato in considerazione del fatto che le molestie sessuali e morali (mobbing) sono nocive all'ambiente di lavoro, possono produrre effetti deleteri sulla salute, sulla fiducia, sul morale e sulle prestazioni lavorative di coloro che ne sono vittime e, se pure probabilmente in misura minore, di coloro che ne vengano a conoscenza.