



**COMUNE DI BUSTO GAROLFO**  
**CITTA' METROPOLITANA DI MILANO**

**ORIGINALE**

|                                                                  |            |                   |
|------------------------------------------------------------------|------------|-------------------|
| APPROVAZIONE PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2019/2021. | Nr. Progr. | <b>5</b>          |
|                                                                  | Data       | <b>10/01/2019</b> |
|                                                                  | Seduta NR. | <b>2</b>          |

*L'anno DUEMILADICIANNOVE questo giorno DIECI del mese di GENNAIO alle ore 17:30 convocata con le prescritte modalità, NELLA SOLITA SALA DELLE ADUNANZE si è riunita la Giunta Comunale.*

Fatto l'appello nominale risultano:

| <i>Cognome e Nome</i>     | <i>Carica</i> | <i>Presente</i>          |
|---------------------------|---------------|--------------------------|
| BIONDI SUSANNA            | PRESIDENTE    | S                        |
| COVA ILARIA               | VICE SINDACO  | S                        |
| RIGIROLI GIOVANNI         | ASSESSORE     | S                        |
| MILAN ANDREA              | ASSESSORE     | S                        |
| ZANZOTTERA MAURO          | ASSESSORE     | S                        |
| CARNEVALI STEFANO         | ASSESSORE     | N                        |
| TOTALE Presenti: <b>5</b> |               | TOTALE Assenti: <b>1</b> |

*Partecipa il SEGRETARIO GENERALE del Comune, il Dott. GIACINTO SARNELLI.*

*In qualità di SINDACO, il Sig. BIONDI SUSANNA assume la presidenza e, constatata la legalità della adunanza, dichiara aperta la seduta invitando la Giunta a deliberare sull'oggetto sopra indicato.*

**OGGETTO:**  
**APPROVAZIONE PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2019/2021.**

**LA GIUNTA COMUNALE**

Visto Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, il quale all’articolo 48 prescrive che siano redatti Piani Triennali di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 4 del 26/01/2016 con la quale è stato approvato il Piano di azioni positive per il triennio 2016/2018 ed accertata la necessità di dover provvedere alla stesura di un nuovo Piano di azioni positive per il triennio 2019/2021;

Richiamato l’accordo tra il Comune di Legnano e il Comune di Busto Garolfo approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 48 del 30.06.2005 per avvalersi del “consulente di fiducia” con le modalità previste dal codice di condotta per la lotta contro le molestie sessuali e dal codice di condotta per la lotta contro il mobbing, accordo che, di fatto, sancisce la costituzione di un Comitato per le pari opportunità fra diversi Enti del territorio (accanto al Comune di Busto Garolfo, sottoscrittori dell’accordo risultano essere i Comuni di Canegrate, Castellanza, Fagnano Olona, Lainate, Olgiate Olona, Pogliano Milanese, Rescaldina e Villa Cortese);

Verificato che, a seguito di ciò, si sono svolti, negli anni, diversi incontri formativi in materia di pari opportunità, mobbing e molestie sessuali a cui ha partecipato la molteplicità del personale dipendente;

Evidenziato che tale Comitato redige e trasmette annualmente ad ogni Ente facente parte della Convenzione, una relazione sullo stato di attuazione del Codice di Condotta per la lotta contro le molestie sessuali e per la lotta contro il mobbing (ultimo rapporto pervenuto ns prot. n. 0005077 del 02.03.2018);

Ritenuto di approvare l’allegato Piano di azioni positive per il triennio 2019/2021, dando atto che lo stesso dovrà essere inviato al Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, nonché alle organizzazioni sindacali dell’Ente;

Visto il parere favorevole dal punto di vista tecnico, espresso dalla Responsabile dell’Area Istituzionale e Risorse Umane;

Valutata la sussistenza della competenza di questo organo ai sensi dell’art. 48 del D.Lgs. n. 267/2000;

Con votazione unanime favorevole, espressa in forma palese,

**D E L I B E R A**

1. Di approvare, per i motivi illustrati in narrativa ed all'uopo richiamati quale parte integrante e sostanziale, l'allegato "Piano di azioni positive per il triennio 2019/2021";
2. di trasmettere copia del presente piano al Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e alle organizzazioni sindacali dell'Ente.

Successivamente,

**LA GIUNTA COMUNALE**

Attesa la necessità di dare immediata attuazione a quanto precedentemente deliberato;

Visto il 4^ comma dell'art. 134 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Con votazione unanime favorevole, espressa in forma palese,

**D E L I B E R A**

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 5 DEL 10/01/2019**

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO  
*SUSANNA BIONDI*

IL SEGRETARIO GENERALE  
*DOTT. GIACINTO SARNELLI*

*Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).*

**COMUNE DI BUSTO GAROLFO**  
**CITTA' METROPOLITANA DI MILANO**

***DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE***

**ORIGINALE**

Numero Delibera **5** del **10/01/2019**

---

**OGGETTO**

**APPROVAZIONE PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2019/2021.**

---

*PARERI DI CUI ALL' ART. 49 DEL TUEL - D. LGS. 267/2000*

---

Per quanto concerne la REGOLARITA' TECNICA esprime parere:

**FAVOREVOLE**

---

Data 08/01/2019

IL RESPONSABILE DI AREA

Dott.ssa ROSSANA ARNOLDI

---

**OGGETTO:**  
**APPROVAZIONE PIANO DI AZIONI POSITIVE**  
**PER IL TRIENNIO 2019/2021.**

**COMUNE DI BUSTO GAROLFO**

**PROVINCIA DI MILANO**

Piano di azioni positive per il triennio  
2019/2021

(art. 48 D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna").

Visto il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", il quale all'articolo 48 prescrive che siano redatti **Piani Triennali di Azioni Positive** tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Tali piani hanno durata triennale;

Vista la direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - dipartimento della funzione pubblica - "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche".

**Organizzazione dell'Ente**

L'Amministrazione Comunale di Busto Garolfo è articolata in sette aree di servizio i cui Responsabili sono stati individuati con Decreto del Sindaco nel rispetto delle competenze professionali e del principio delle pari opportunità: infatti sono stati conferiti n. 3 incarichi a personale maschile e n. 4 incarichi a personale femminile di cui uno a part-time. Rispetto al numero complessivo dei dipendenti (situazione al 31/12/2018), si rileva la seguente situazione;

| Totale dipendenti | Di cui donne | percentuale |
|-------------------|--------------|-------------|
| 51                | 36           | 71%         |

Inoltre sul totale dei dipendenti appartenenti alla cat. D (Esperti o Specialisti direttivi amministrativi o tecnici), si rileva la seguente situazione:

| totale dipendenti | Di cui donne | Percentuale |
|-------------------|--------------|-------------|
| 18                | 13           | 72%         |

I posti a part-time, attualmente interamente ricoperti da personale femminile, sono caratterizzati da alcune tipologie e, precisamente, posti al 50%, posti all'80% e posti al 70%.

L'Amministrazione ha accolto le richieste delle dipendenti concordando una modalità di orario che conciliasse le esigenze della dipendente con le esigenze dell'organizzazione dell'Ufficio, in conformità a quanto stabilito dal Regolamento vigente presso l'Ente.

Constatata tale situazione, non si riscontrano situazioni di particolari criticità in termini di presenza femminile tra il personale dell'Ente, né si evidenziano difficoltà organizzative legate a tale presenza; le **azioni positive** da prevedere nella pianificazione dovranno comunque, tendere alla piena integrazione del principio delle pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane.

### ***Azioni positive attuate e possibili***

#### **Orario di lavoro:**

L'Amministrazione Comunale, con provvedimento sindacale n. 6 del 23/06/2018, a seguito di confronto con le parti sindacali ed in considerazione delle esigenze emerse dal personale dipendente, ha introdotto delle modifiche all'orario di lavoro prevedendo complessivi n. 3 pomeriggi "liberi", a sostegno anche delle misure per le pari opportunità delle donne lavoratrici.

#### **Flessibilità:**

Perseguendo il medesimo scopo, il richiamato decreto sindacale ha introdotto forme di flessibilità dell'orario di lavoro sia per il tempo pieno che per l'orario part-time, che permettono a tutto il personale di usufruire di una fascia di flessibilità giornaliera e di una fascia di flessibilità settimanale.

In questo modo, l'Amministrazione Comunale ha inteso dare attuazione alle norme sulle pari opportunità nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, a sostegno anche della maternità e paternità. Mediante l'utilizzo di questo strumento, sia giornaliero che settimanale, si offre la possibilità di una conciliazione tra lavoro e famiglia.

#### **Lotta contro il mobbing:**

Con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 48 del 30/06/2005 questa Amministrazione Comunale ha approvato una convenzione con il Comune di Legnano per avvalersi della consulenza di fiducia con le modalità previste dal codice di condotta per la lotta contro le molestie sessuali e dal codice di condotta per la lotta contro il mobbing.

Le disposizioni della suddetta convenzione hanno voluto mirare a tutelare i dipendenti dal mobbing, inteso come abuso perpetrato nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso forme di violenza psicologica.

La convenzione sancisce il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale.

I Comuni aderenti alla convenzione di che trattasi hanno individuato, di comune accordo, uno specialista esterno all'Amministrazione (un Avvocato specializzato in materia) a cui la lavoratrice o il lavoratore potrà rivolgersi qualora ritenga di essere oggetto di "mobbing".

In questo modo l'Amministrazione intende tutelare la riservatezza delle lavoratrici e dei lavoratori e la loro libertà individuale nell'esprimere il proprio disagio.

Ogni anno è stata predisposta una relazione circa l'andamento del fenomeno a seguito anche di riunioni appositamente effettuate dalle quali si evince il buon esito del progetto comune.

#### **Lotta contro le molestie sessuali:**

Con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 48 del 30/06/2005 questa Amministrazione Comunale ha approvato una convenzione con il Comune di Legnano per avvalersi della consulenza di fiducia con le modalità previste dal codice di condotta per la lotta contro le molestie sessuali e dal codice di condotta per la lotta contro il mobbing.

L'Amministrazione ha inteso con la predetta convenzione reprimere, con strategie adeguate, ogni comportamento con connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità ed alla libertà personale delle lavoratrici e dei lavoratori che sia suscettibile anche di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei confronti dei medesimi.

Anche in questo ambito, i Comuni aderenti alla convenzione citata hanno individuato uno specialista esterno all'Amministrazione (un Avvocato specializzato in materia) a cui la lavoratrice o il lavoratore potrà rivolgersi qualora ritenga di essere oggetto di "molestie sessuali".

In questo modo l'Amministrazione intende tutelare la riservatezza delle lavoratrici e dei lavoratori e della loro libertà individuale nell'esprimere il proprio disagio.

Ogni anno è stata predisposta una relazione circa l'andamento del fenomeno a seguito anche di riunioni appositamente effettuate dalle quali si evince il buon esito del progetto comune.

#### **Comitato pari opportunità**

Di fatto, aderendo mediante convenzione con il Comune di Legnano – individuato come Comune capofila – ad una associazione di Comuni al fine di avvalersi di un consulente di fiducia di cui al capoverso precedente, si è creato un Comitato fra i Comuni che, quindi, interagiscono con le medesime finalità. In questo modo l'Amministrazione Comunale intende anche monitorare e proporre eventuali strategie comuni.

#### **Comitato unico di garanzia**

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 147 del 16/12/2013 è stato approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21 Legge n. 183 del 04/11/2010).

#### **Corsi di formazione:**

Sono stati effettuati e verranno pianificati specifici interventi formativi rivolti a tutto il personale comunale in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili quali molestie sessuali oppure di disagio proveniente da situazioni di "mobbing".

Particolare attenzione verrà dedicata al sostegno della formazione del personale al rientro della maternità/paternità. Tutti i percorsi formativi continueranno, comunque, a essere monitorati al fine di far emergere tempestivamente eventuali disparità sulle quali predisporre degli interventi correttivi.

L'Amministrazione si impegna a fronteggiare alle spese che ne deriveranno con proprie risorse di bilancio nell'ambito degli stanziamenti ordinari di bilancio.

L'Amministrazione Comunale, in accordo con le rappresentanze sindacali dell'Ente, provvederà, qualora se ne presentasse la necessità, ad integrare il presente Piano, anche prima del suo scadere, nell'ottica di garantire la piena attuazione delle finalità individuate dalla normativa di settore piano, specie qualora si palesassero situazioni di criticità tali da richiedere interventi più mirati.