

COMUNE DI BUSTO GAROLFO

PROVINCIA DI MILANO

Piano di azioni positive per il triennio 2016/2018

(art. 57 D.Lgs. n. 165 del 30/03/2001 ed art. 7 D.Lgs. n. 196 del 23/05/2000)

L'art. 7, comma 5 del D.Lgs. n. 196 del 23/05/2000 prevede che i Comuni, predispongano dei **piani di azioni positive** tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione di ostacoli che possano impedire la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne: tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati come previsto dall'art. 57, comma 1, del D.Lgs. n. 15 del 30/03/2001.

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.ro 4 incarichi a personale femminile di cui uno a part-time. Rispetto al numero complessivo dei dipendenti (situazione al 31/12/2015), si rileva la seguente situazione;

Totale dipendenti	Di cui donne	percentuale
52	36	68%

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
19	13	68,5%

I posti a part-time, attualmente interamente ricoperti da personale femminile, sono caratterizzati da due tipologie e precisamente posti al 50% 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 deliberazione della Giunta Comunale n. 65 del 19/04/2005, a seguito di confronto con le parti sindacali, in considerazione delle esigenze emerse dal personale dipendente, ha introdotto delle modifiche, in via provvisoria, all'orario di lavoro prevedendo un ulteriore pomeriggio "libero" a sostegno anche delle misure per le pari opportunità delle donne lavoratrici.

Con successiva deliberazione n. 134 del 30/08/2005, verificato il buon andamento dell'orario provvisorio, il nuovo orario di lavoro ha assunto carattere definitivo.

Flessibilità:

Perseguendo il medesimo scopo, le richiamate deliberazioni hanno 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 adottato il Codice di condotta per la lotta contro il Mobbing.

Le disposizioni del suddetto Codice 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.

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

L'Amministrazione ha approvato il Codice concordemente ad altri Comuni del "Legnanese" nell'intento di favorire, a seguito di comunione di intenti, i principi dettati dalle richiamate norme.

I Comuni 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 della Giunta Comunale n. 48 del 30/06/2005 questa Amministrazione Comunale ha adottato il Codice di condotta per la lotta contro le molestie sessuali.

L'Amministrazione ha inteso con il predetto Codice 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 questo "codice" è stato approvato concordemente con altri Comuni del "Legnanese", i quali hanno individuato, anche in questo caso, 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) e con successiva deliberazione della Giunta Comunale n. 116 del 30/01/2014 sono stati nominati i componenti.

Corsi di formazione:

Come previsto dai Codici richiamati nei precedenti punti, sono state effettuate 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.