



## COMUNE DI BUCCINASCO

---

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI BUCCINASCO NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITA' – TRIENNIO 2022-2024

# PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI BUCCINASCO NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITA' – TRIENNIO 2022-2024

### Premessa

L'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) nonché la Direttiva del 23 maggio 2007 del Ministero per le riforme e innovazioni nella P.A. e del Ministero per le pari opportunità (Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche) prevedono che ogni amministrazione pubblica, ai sensi degli artt. 1, co. 1, lett. c, 7, co. 1, e 57, co. 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., predisponga un piano triennale di azioni positive volto alla *“rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*.

Le disposizioni del suddetto decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo. La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

Con il presente Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024, in continuità col precedente piano, l'Amministrazione vuole:

- sottolineare l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze;
- rafforzare il senso di appartenenza, la motivazione, la soddisfazione e la partecipazione del personale dipendente;
- coinvolgere i dipendenti nelle politiche e nelle strategie;
- migliorare le sinergie tra i servizi dell'Ente e i rapporti collaborativi, anche mediante il coinvolgimento di tutti gli operatori nella semplificazione dei processi;
- aumentare l'efficienza e la capacità di soddisfare l'utenza, nella convinzione che lavoratori soddisfatti del proprio lavoro contribuiscano a rendere un migliore servizio alla cittadinanza.

Nello specifico, con il presente piano di azioni positive, rivolto a tutto il personale dipendente, il Comune di Buccinasco favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- all'ambiente di lavoro;
- agli orari di lavoro;
- all'individuazione di concrete possibilità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
- alla partecipazione ai corsi di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.



## COMUNE DI BUCCINASCIO

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI BUCCINASCIO NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITA' – TRIENNIO 2022-2024

### Analisi della situazione del personale del Comune di Buccinasco

L'analisi dell'attuale situazione (al 14/02/2022) del personale dipendente in servizio presso il Comune di Buccinasco presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini lavoratori e donne lavoratrici:

Quadro del personale dipendente in servizio a tempo determinato, comando/assegnazione temporanea ed indeterminato al 14/02/2022:

Lavoratori	Tempo indetermin.*	Tempo determ.	Comando/assegnazione temporanea in entrata	Comando/assegnazione temporanea in uscita
Uomini	55	0	0	1
Donne	73	0	2	0
<i>Totale</i>	<i>128</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>1</i>

\* nel computo è considerato il personale in comando in entrata e in uscita

Il personale a tempo indeterminato è così suddiviso per ambiti:

Lavoratori	Ambito Amministrativo	Ambito Tecnico	Ambito Socio-assistenziale	Ambito Vigilanza	Ambito Informatico
Uomini	22	10	0	21	3
Donne	49	10	5	8	0
<i>Totale</i>	<i>71</i>	<i>20</i>	<i>5</i>	<i>29</i>	<i>3</i>

Dipendenti a tempo pieno ed indeterminato, suddivisi per categorie:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B
Uomini	16	34	5
Donne	15	43	5
<i>Totale</i>	<i>31</i>	<i>77</i>	<i>10</i>

Dipendenti a tempo parziale ed indeterminato, suddivisi per categorie:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B
Uomini	0	0	0
Donne	3	5	2
<i>Totale</i>	<i>3</i>	<i>5</i>	<i>2</i>

I dipendenti a tempo parziali ed indeterminato sono suddivisi negli attuali Settori funzionali dell'Ente come segue:

SETTORE	PART-TIME 24 h		PART-TIME 30 h		% su totale dipendenti
	U	D	U	D	
AFFARI GENERALI					
SERV. DEMO. E INN. TECNO.					
SERVIZI ALLA PERSONA				1	8%
ISTRUZIONE		1		2	20%
ECONOMICO-FINANZIARIO		1		3	27%
LAVORI PUBBLICI E MANUT.				1	11%
URBANISTICA					
AMBIENTE				1	17%



## COMUNE DI BUCCINASCO

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI BUCCINASCO NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITA' – TRIENNIO 2022-2024

POLIZIA LOCALE				
<i>TOTALE</i>		2	8	8%

Posizioni economiche orizzontali anno 2021 (compreso tempo determinato, personale in comando in entrata e uscita:

<b>Posizioni economiche</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
D7	3	3	6
D6	3		3
D5	1	1	2
D4		1	1
D3		3	3
D2		3	3
D1	9	7	16
C6	5	13	18
C5	1	3	4
C4	4	3	7
C3	2	7	9
C2		3	3
C1	23	18	41
B8	1	1	2
B7		1	1
B6		3	3
B5	2	1	3
B4			
B3	2	1	3

Personale incaricato della responsabilità di un Settore (titolare di posizione organizzativa)  
TOT.: 9 unità, di cui: Uomini: 5 Donne: 4

Personale incaricato della responsabilità di un Servizio:  
TOT.: 19 unità, di cui: Uomini: 11 Donne: 8

Dall'analisi dei dati relativi all'organico si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, co. 1, del D.Lgs. n. 198/2006, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.



## COMUNE DI BUCCINASCO

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI BUCCINASCO NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITA' – TRIENNIO 2022-2024

### Obiettivi e pianificazione delle azioni positive - triennio 2022-2024

<b>Ambito d'azione n. 1</b>	<b>AMBIENTE DI LAVORO.</b>
<b>Obiettivo</b>	<p>Il Comune di Buccinasco promuove il benessere organizzativo ed individuale inteso come capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e ruoli, al fine di porre la giusta attenzione alle persone e alla cura dell'ambiente di lavoro.</p> <p>Il Comune continua, altresì, a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da pressioni, molestie, mobbing, atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.</p>
<b>Azioni positive</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– monitorare, a livello organizzativo lo stato di benessere collettivo e analizzare le specifiche criticità per individuare le soluzioni concrete più adeguate;</li><li>– implementare, nel rispetto delle norme vigenti in materia, l'organico del personale dipendente per favorire l'attuazione concreta del benessere organizzativo, con particolare attenzione ai servizi che risultano essere sottodimensionati e/o che svolgono attività di front-office;</li><li>– prevenire lo stress da lavoro correlato ed individuare le azioni di miglioramento;</li><li>– sviluppare convenzioni con esercizi commerciali e attività locali a condizioni vantaggiose per il personale.</li></ul>
<b>Soggetti coinvolti nella realizzazione</b>	Sindaco e Giunta comunale; Responsabili di Settore

<b>Ambito d'azione n. 2</b>	<b>ORARI DI LAVORO</b>
<b>Obiettivo</b>	<p>Il Comune di Buccinasco si impegna a:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro;</li><li>– potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili;</li><li>– realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.</li></ul>
<b>Azioni positive</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Sperimentare nuove articolazione orarie di lavoro, anche in funzione degli orari di apertura al pubblico dei servizi, che consentano di conciliare il lavoro con le esigenze familiari dei dipendenti;</li><li>– prevedere una maggiore flessibilità nell'articolazione oraria del part-time nel calendario settimanale, mensile, annuale, nel rispetto del regolamento in vigore;</li><li>– prevedere il tempestivo adeguamento alle disposizioni normative in</li></ul>



## COMUNE DI BUCCINASCO

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI BUCCINASCO NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITA' – TRIENNIO 2022-2024

	<p>materia di congedi parentali rivolti ai padri;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– favorire soluzioni di part time verticale;</li><li>– sperimentare nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa quali l'istituto dello smart working (lavoro agile)</li></ul>
<b>Soggetti coinvolti nella realizzazione</b>	Sindaco e Giunta comunale; Responsabili di Settore

<b>Ambito d'azione n. 3</b>	<b><i>SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ</i></b>
<b>Obiettivo</b>	<p>Si intendono fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni legislative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.</p> <p>Si intende, altresì, favorire l'utilizzo delle professionalità acquisite all'interno al fine di migliorare la performance dell'Ente.</p>
<b>Azioni positive</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– valorizzare attitudini e capacità professionali del personale dipendente;</li><li>– prevedere, ove possibile, nelle procedure concorsuali pubbliche quote di riserva dei posti per il personale interno;</li><li>– assicurare a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni, anche attraverso la proposizione di percorsi di ricollocazione presso altri servizi e uffici, valutando le eventuali richieste espresse dai dipendenti;</li><li>– valorizzare l'istituto della mobilità interna quale strumento per ricercare nell'Ente le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini del personale;</li><li>– affidare gli incarichi di responsabilità, sia di Settore che di Servizio, sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni;</li><li>– utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche senza discriminazioni di genere.</li></ul>
<b>Soggetti coinvolti nella realizzazione</b>	Sindaco, Giunta comunale, Segretario Generale e Responsabili di Settore

<b>Ambito d'azione n. 4</b>	<b><i>FORMAZIONE</i></b>
<b>Obiettivo</b>	<p>Programmazione e incremento della partecipazione di tutto il personale dipendente ad attività formative, corsi e/o seminari così da consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno; programmare percorsi formativi specifici</p>
<b>Azioni positive</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– potenziare l'attività formativa, anche mediante l'attivazione di corsi mirati on line, al fine di consentire l'accrescimento professionale del personale dipendente;</li><li>– offrire uguali possibilità a donne e uomini lavoratori di frequentare i</li></ul>



## COMUNE DI BUCCINASCO

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI BUCCINASCO NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITA' – TRIENNIO 2022-2024

	<p>corsi individuati, rendendoli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, in modo da conciliare al meglio la vita lavorativa con quella familiare; a tal fine saranno organizzate giornate formative internamente all'Amministrazione Comunale e, esternamente, saranno proposti preferibilmente corsi di mezza giornata anziché di una giornata intera;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– favorire e supportare adeguatamente il reinserimento operativo del personale che rientra in servizio dal congedo di maternità/paternità o da assenza prolungata (almeno 6 mesi) dovuta ad esigenze familiari e/o personali, sia attraverso forme di affiancamento lavorativo, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative di aggiornamento (soprattutto in considerazione di eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo).</li></ul>
<b>Soggetti coinvolti nella realizzazione</b>	Segretario Generale e Responsabili di Settore

<b>Ambito d'azione n. 5</b>	<b>INFORMAZIONE</b>
<b>Obiettivo</b>	Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, favorendo una maggiore condivisione e partecipazione di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione.
<b>Azioni positive</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– programmare attività di sensibilizzazione e informazione interna sul tema delle pari opportunità, con pubblicazione del presente Piano sulla Intranet comunale;</li><li>– curare l'aggiornamento normativo sul tema delle pari opportunità e tenere informati i dipendenti sulle novità legislative introdotte, anche con apposite circolari;</li><li>– informare i cittadini attraverso la pubblicazione delle norme di legge in tema di pari opportunità nonché del presente Piano di azioni positive sul sito internet del Comune.</li></ul>
<b>Soggetti coinvolti nella realizzazione</b>	Responsabili di Settore

La realizzazione delle suindicate azioni positive vede necessariamente coinvolti tutti i Settori dell'Ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Il piano è pubblicato all'Albo pretorio on line dell'Ente, sul sito internet istituzionale e sulla intranet comunale.

Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione comunale, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.