



COMUNE di
SAN COLOMBANO AL LAMBRO
"BORGO INSIGNE" (Titolo Araldico)
Città metropolitana di MILANO

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

2023-2025



COMUNE di
SAN COLOMBANO AL LAMBRO
"BORGO INSIGNE" (Titolo Araldico)
Città metropolitana di MILANO

PREMESSA

Il presente documento illustra le azioni positive che l'Amministrazione Comunale intende attivare per il triennio 2023-2025, nel rispetto della direttiva del Ministero della Funzione Pubblica n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche". Tale direttiva sottolinea il ruolo propositivo e propulsivo delle Amministrazioni pubbliche per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, per dare attuazione ai principi di parità e di pari opportunità.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione finalizzata ad una più efficiente ed efficace azione amministrativa. L'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 dispone che le Amministrazioni Pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive finalizzati ad assicurare la rimozione degli ostacoli che possano impedire la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e "temporanee", in quanto necessarie fino a quando si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne e si fondano sul principio costituzionale dell'uguaglianza sostanziale (art. 3 comma 2: "*è compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese*"), e mirano a valorizzare ed integrare le differenze esistenti tra soggetti appartenenti a diverso genere.

Il Piano delle azioni positive per il triennio 2023-2025 rappresenta uno strumento per offrire alle persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere a carico del personale.

Il periodo storico di riferimento, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria appena conclusa e delle sue conseguenze, impone particolare attenzione al monitoraggio degli obiettivi succitati per consentirne senza indugio l'allineamento ai cambiamenti del contesto con appositi provvedimenti deliberativi.

Il Piano, che ha un orizzonte temporale triennale, contiene le strategie e le prospettive di volta in volta individuate e può comportare la rimodulazione degli interventi a seguito dell'emersione di nuove opportunità, di nuovi bisogni, di modifiche organizzative, di nuovi percorsi di miglioramento e di ottimizzazione organizzativa, di nuove strategie.

Compito delle Pubbliche Amministrazioni è mettere in atto tutte quelle politiche che consentano di creare, all'interno dei luoghi di lavoro, i presupposti per ottenere il massimo di produttività in un contesto nel quale si ottimizzino risultati, benessere dei lavoratori, parità e pari opportunità, attraverso le seguenti direttrici:

- Valorizzare le differenze;
- Riconoscere e valorizzare il merito e le competenze;
- Garantire un ambiente di lavoro rispettoso ed adeguato alle esigenze di lavoratori e lavoratrici che chiedono sempre di più di poter conciliare i ruoli sociali e familiari, i tempi di lavoro con quelli di non lavoro;
- Diffondere la conoscenza della normativa antidiscriminazione sia da parte dei datori di lavoro che da parte dei lavoratori;



COMUNE di
SAN COLOMBANO AL LAMBRO
"BORGO INSIGNE" (Titolo Araldico)
Città metropolitana di MILANO

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 s.m.i. «Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro»;
- decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 s.m.i. «Testo unico sull'ordinamento degli enti locali»;
- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i. «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche»;
- decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 s.m.i. «Codice delle pari opportunità», che stabilisce, per la Pubblica Amministrazione, l'obbligo di adottare piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini;
- direttiva del Parlamento e del Consiglio europeo 2006/54/CE del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- direttiva del Ministro per le riforme e innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007 «Misure per attuare parità e pari opportunità tra donne e uomini nella pubblica amministrazione», che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni e ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;
- decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 «Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro»;
- decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 «Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni»;
- legge 4 novembre 2010, n. 183 «Deleghe al governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro», cosiddetto "Collegato al lavoro".



COMUNE di
SAN COLOMBANO AL LAMBRO
"BORGO INSIGNE" (Titolo Araldico)
Città metropolitana di MILANO

I DESTINATARI

I destinatari del programma sono tutti/e i/le dipendenti del Comune di San Colombano al Lambro. La composizione del personale è articolata come segue:

Totale dipendenti al 31.12.2022: n. 28, di cui 16 lavoratrici e 12 lavoratori, oltre al Segretario Comunale. Pertanto, non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.lgs. 198/2006, non sussistendo un divario tra i generi inferiore ai due terzi.

MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER AREA:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
OPERATORI	0	1
OPERATORI ESPERTI	3	3
ISTRUTTORI	7	9
FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI	2	3
TOTALE	12	16

ELEVATE QUALIFICAZIONI

AREE STRATEGICHE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Trasparenza, legalità e prevenzione della corruzione, affari generali e istituzionali e Area Sicurezza e trasporti locali	1	0	1
Economico Finanziaria, Informatica e tribute locali e Servizio Risorse Umane	0	1	1
Governo del territorio, opera pubbliche, tutela dell'ambiente, cura del patrimonio e attività produttive e agricole	1	0	1
Cura persona e promozione turistica	0	1	1
SEGRETARIO COMUNALE	0	1	1

Il Segretario dell'Ente è il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.



COMUNE di
SAN COLOMBANO AL LAMBRO
"BORGO INSIGNE" (Titolo Araldico)
Città metropolitana di MILANO

ART. 1 OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio l'Amministrazione Comunale intende realizzare un piano di azioni positive che, in continuità con le finalità promosse dalla normativa vigente e con il precedente piano, abbia i seguenti obiettivi:

- Obiettivo 1. Promuovere il benessere organizzativo e tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- Obiettivo 2. Realizzare un diverso modello di organizzazione del lavoro fondato sulla possibilità per le persone di flessibilità ed autonomia nella scelta degli spazi e degli orari a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati, attraverso la prosecuzione dell'esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale, a valle dell'emergenza epidemiologica da Covid_19;
- Obiettivo 3: Facilitare le forme di flessibilità oraria finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Obiettivo 4: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale nonché in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- Obiettivo 5: Valorizzare le competenze, le attitudini e le diversità, unitamente alle conoscenze e al merito, affinché ogni lavoratore possa esprimere il meglio di sé e, conseguentemente, contribuire all'ottimizzazione dei risultati.

ART. 2

AMBIENTE DI LAVORO (OBIETTIVO 1)

Il benessere organizzativo: promozione e sviluppo

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono a diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dalle posizioni organizzative, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto. Per agire in modo positivo sul benessere organizzativo, l'Amministrazione Comunale prosegue nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna, dando inoltre piena attuazione alle previsioni del PTPCT, con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che soddisfi l'esigenza di rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

I recenti avvenimenti connessi con l'emergenza pandemica e l'invecchiamento del personale degli enti hanno evidenziato in modo prioritario il tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare. Ha infatti assunto carattere generalizzato l'esistenza di situazioni che possono interferire in modo significativo sull'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura più ampie nei confronti dei propri familiari.

Il Comune di San Colombano al Lambro dedica attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa, attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità e di continuità dell'agire amministrativo, attraverso le seguenti leve:

- Promozione e sviluppo di una cultura condivisa sul tema del benessere organizzativo inteso



COMUNE di
SAN COLOMBANO AL LAMBRO
"BORGO INSIGNE" (Titolo Araldico)
Città metropolitana di MILANO

come capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale delle lavoratrici e dei lavoratori per tutti i livelli e ruoli, al fine di porre la giusta attenzione alle persone e alla cura del clima e dell'ambiente di lavoro;

- Proposta di percorsi formativi rivolti in particolare alle Elevate Qualificazioni sulle competenze relazionali e manageriali per implementare comportamenti e azioni mirati al miglioramento del clima interno, all'innovazione organizzativa, alla fiducia e verso maggiore capacità di delega e orientamento ai risultati.

In materia di benessere organizzativo, il Comune di San Colombano al Lambro si impegna a riservare particolare attenzione alla prevenzione della salute con il supporto del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi nei luoghi di lavoro.

È inoltre interesse dell'Amministrazione Comunale fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate, a titolo esemplificativo, da:

- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il/la dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Azioni di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione

- Informazione e sensibilizzazione per un'azione amministrativa non discriminatoria;
- Informazione e sensibilizzazione sul tema del mobbing: riconoscere i segnali di stress, favorire forme di comunicazione efficaci, gestione dei conflitti;
- assicurare, nell'ambito del contesto lavorativo, parità e pari opportunità di fatto;
- favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica delle lavoratrici e dei lavoratori. relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla 'origine etnica, alla disabilità, alla religione, ecc..

ART. 3

NUOVI MODELLI DI LAVORO (OBIETTIVO 2)

L'ente intende proseguire l'esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale, a valle dell'emergenza epidemiologica da Covid_19.

La situazione emergenziale, nel corso del biennio 2020-2021, ha imposto l'utilizzo di questo strumento che, oltre che configurare una politica di conciliazione, è anche una fondamentale leva organizzativa per favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, l'orientamento ai risultati, la fiducia tra responsabili e collaboratori e, quindi in definitiva, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili" e capaci di rispondere in tempi brevi e con la necessaria flessibilità ai cambiamenti del contesto in cui sono inserite.

Il Comune di San Colombano al Lambro ha avviato la regolamentazione del lavoro agile da applicarsi anche ad emergenza conclusa (delibera Giunta Comunale n°120 del 27.10.2021) e specifici progetti di potenziamento delle piattaforme tecnologiche (in particolare il passaggio in cloud dei gestionali) con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di contenimento dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di



COMUNE di
SAN COLOMBANO AL LAMBRO
"BORGO INSIGNE" (Titolo Araldico)
Città metropolitana di MILANO

genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo l'estensione del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di "risultati" che al mero "tempo di lavoro", regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile (diritto alla disconnessione, salute e sicurezza sul lavoro).

Si ritiene opportuno, altresì, rafforzare le competenze digitali in modo da evitare che si creino situazioni di svantaggio, accompagnando le persone che hanno necessità di imparare ad utilizzare nuovi strumenti tecnologici.

Il Comune di San Colombano al Lambro intende allargare ed estendere la possibilità di una maggiore flessibilità di orario di lavoro per favorire esigenze familiari su richiesta della lavoratrice o del lavoratore.

Il Comune di San Colombano al Lambro prenderà in carico le istanze del personale connesse alla gestione della propria sfera privata, di volta in volta che si presenteranno con provvedimenti ad hoc, contemperando tali richieste con le esigenze organizzative dell'Amministrazione in vista del perseguimento dell'interesse pubblico primario.

ART. 4
CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ ORARIE (OBIETTIVO 3)

1) Il Comune di San Colombano al Lambro favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".

2) Il Comune di San Colombano al Lambro continuerà a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali il part-time e la flessibilità dell'orario.

Part-time

All'interno dell'attuale organizzazione sono presenti 3 posizioni part time, di cui 2 coperte, tutte appartenenti all'area degli operatori esperti. L'ufficio personale assicura inoltre il rispetto della normativa nella gestione delle eventuali richieste di part-time inoltrate dalle/dai dipendenti.

Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

L'Amministrazione comunale intende:

- Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali;
- Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare in presenza di problematiche legate all'esercizio della genitorialità ed anche ad altri fattori connessi alla sfera personale.
- Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità delle lavoratrici e dei lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di orario flessibile in entrata ed in uscita. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste delle/dei dipendenti. L'Ufficio Personale rende disponibile la consultazione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori



COMUNE di
SAN COLOMBANO AL LAMBRO
"BORGO INSIGNE" (Titolo Araldico)
Città metropolitana di MILANO

della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro anche mediante l'utilizzo della rete Intranet dell'Ente.

ART. 5
ASSUNZIONI E FORMAZIONE (OBIETTIVO 4)

- 1) Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
- 2) Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata sulla base dei titoli preferenziali previsti dalla legge.
- 3) Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
- 4) Non ci sono posti nell'organico del Comune che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di San Colombano al Lambro valorizza attitudini e capacità personali.
- 5) Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, ovvero mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare gli eventuali gap ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

ART. 6
VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE E ATTITUDINI
(OBIETTIVO 5)

Il Comune di San Colombano al Lambro intende valorizzare le conoscenze, le competenze, le attitudini e il merito delle lavoratrici e dei lavoratori. Se, da un lato, è semplice individuare il livello di conoscenze delle/dei dipendenti attraverso il titolo di studio, molto più complesso è individuare le competenze e le attitudini personali. Per questo motivo è utile provvedere ad una mappatura, processo attraverso il quale si rilevano, gestiscono e sviluppano le competenze del proprio personale in connessione con i valori, gli obiettivi, l'organizzazione e le strategie dell'Ente.

La forte interconnessione tra lavoro e tecnologia, la necessità della formazione continua sul lavoro, la rilevanza sempre maggiore dell'utente finale nella definizione degli standard, sono solo alcuni dei fattori suscettibili di determinare la definizione di compiti sempre più flessibili. Il lavoro è diventato difficilmente programmabile e, per questa ragione, l'attività delle lavoratrici e dei lavoratori difficilmente predefinibile. È quindi necessario spostare l'attenzione dall'organizzazione alle persone e le loro competenze intese come sistema di schemi cognitivi e comportamenti operativi correlati in rapporto causa-effetto ad una prestazione efficace nella mansione.

La mappatura delle competenze, integrata in un più ampio sistema di gestione delle risorse umane, consente di governare meglio i cambiamenti imposti dal legislatore ed aumentare la qualità delle performance lavorative.



COMUNE di
SAN COLOMBANO AL LAMBRO
"BORGO INSIGNE" (Titolo Araldico)
Città metropolitana di MILANO

È possibile, partendo dall'analisi dei principali processi interni, individuare le competenze richieste da ogni ruolo e quelle che ogni individuo è in grado di offrire. Per procedere in questo senso sono necessari interventi di valutazione dei processi, dei prodotti e del personale, per individuare repertori di competenze presenti e per produrre la mappatura delle competenze sul personale, anche al fine di identificare, pianificare ed attuare percorsi formativi di sviluppo.

ART. 7

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI E RISORSE NECESSARIE

L'Amministrazione Comunale si impegna a reperire le risorse economiche che dovessero risultare necessarie per il raggiungimento degli obiettivi previsti dal presente piano.

ART. 8

DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Piano ha durata triennale. Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente tramite la intranet comunale.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.