



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

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

2024-2026



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

PREMESSA

Il presente Piano delle Azioni positive costituisce l'aggiornamento per l'anno 2024 del Piano adottato per il triennio 2023-2025, considerate le osservazioni espresse dalla Consigliera di parità di Città Metropolitana di Milano nel parere preventivo all'adozione dello stesso, ed è rivolto a promuovere all'interno dell'Ente l'attuazione di obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione. Esso si pone inoltre, in linea con i contenuti del Piano della performance e del piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, come strumento per poter attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori e come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane. Il presente piano provvede ad esaminare le risultanze delle azioni positive di cui al piano 23-25, ad aggiornare i dati del contesto interno all'Ente e quindi a definire la nuova programmazione per il triennio 2024-2026.

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



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

- femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro», cosiddetto "Collegato al lavoro";
- il d.P.R. n. 487 del 9 maggio 1994, come modificato ed integrato dal d.P.R. n. 82 del 16 giugno 2023, "Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi."



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 31.12.2023: n. 28, di cui 17 lavoratrici e 11 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	6	9
FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI	2	4
TOTALE	11	17

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

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 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 come capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico,



COMUNE di SAN COLOMBANO AL LAMBRO

“BORGO INSIGNE” (Titolo Araldico)
Città metropolitana di MILANO

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.

Obiettivo 1

Destinatari	Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori
Obiettivo	Promuovere attività di formazione ed iniziative di sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità che coinvolgano i dipendenti ed azioni volte a garantire il benessere organizzativo
Strutture coinvolte	Risorse umane – RSPP - RLS
Tempi	Intero triennio
Realizzazione	<p>CONSUNTIVO ANNO 2023:</p> <p>È stata attivata una apposita procedura informatica per tutelare la riservatezza dei segnalatori di illeciti, c.d. whistleblowers, per evitare ogni forma di discriminazione.</p> <p>È stato organizzato un corso informativo sui nuovi decreti ministeriali antincendio.</p> <p>È stato organizzato un corso sul Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.</p> <p>AZIONI DA REALIZZARE:</p> <p>- Proposta ai dipendenti e le dipendenti del corso, liberamente fruibile sulla piattaforma Syllabus, <i>RIForma Mentis: Nuovi contenuti a libera fruizione inerenti la discriminazione di genere sul luogo di lavoro</i> nel quale vengono approfonditi i diversi tipi di discriminazione di genere sul luogo di lavoro, suggerendo come riconoscerle e come intervenire.</p>



COMUNE di SAN COLOMBANO AL LAMBRO

“BORGO INSIGNE” (Titolo Araldico)
Città metropolitana di MILANO

	<p>Nel corso del 2023 è stato progettato ed affidato ad un esperto in materia uno specifico percorso formativo, da realizzarsi nel corso del 2024 in due giornate, a distanza di circa 6 mesi una dall'altra, rivolto a tutto il personale dipendente in materia di parità di genere e pari opportunità. Il percorso sarà volto a fornire sia un inquadramento teorico della tematica che a consolidare e realizzare <i>best practices</i> da realizzare all'interno dell'Ente.</p> <p>Nel triennio: Attivazione di percorsi formativi sulle competenze relazionali e manageriali dei Responsabili di settore e di ufficio, c.d. <i>soft skills</i>, al fine di promuovere comportamenti rivolti al miglioramento del clima di lavoro, ad una migliore organizzazione del gruppo di lavoro, all'orientamento dei risultati, alla prevenzione di fenomeni di discriminazione.</p>
--	--

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 stabilito la specifica 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 genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo l'estensione del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata al raggiungimento di “risultati” che al mero “tempo di lavoro”, regolamentando anche le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile (diritto alla disconnessione, salute e sicurezza sul lavoro). Come stabilito dalla normativa vigente, il lavoro agile viene attuato attraverso specifici accordi individuali di durata annuale, che descrivono gli obiettivi assegnati alle lavoratrici ed ai lavoratori coinvolti. Gli obiettivi sono sottoposti a monitoraggio periodico. I Responsabili di Servizio sono invitati ad estendere l'utilizzo del lavoro agile, anche al fine di diffondere all'interno dell'Ente una cultura orientata al risultato e non solo all'adempimento.

Si ritiene opportuno, altresì, rafforzare le competenze digitali in modo da evitare che si creino



COMUNE di SAN COLOMBANO AL LAMBRO

“BORGO INSIGNE” (Titolo Araldico)
Città metropolitana di MILANO

situazioni di svantaggio, accompagnando le persone che hanno necessità di imparare ad utilizzare nuovi strumenti tecnologici.

In questa direzione si collocano le azioni rivolte alla formazione digitale, attuata con l'adesione a Syllabus (il portale della formazione gratuita attivato dal Dipartimento della Funzione Pubblica). Le competenze digitali da acquisire o da migliorare sono organizzate in 5 aree (1. Dati, informazioni e documenti informatici; 2. Comunicazione e condivisione; 3. Sicurezza; 4. Servizi OnLine; 5. Trasformazione digitale) 11 specifiche competenze e tre livelli di padronanza (base, intermedio e avanzato) – Obiettivo 5.

Il percorso sarà proposto nel corso del 2024 e del 2025 a tutti i dipendenti in servizio, al fine di raggiungere l'obiettivo della piena formazione digitale dell'intero personale dipendente.

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.

Obiettivo 2

Destinatari	Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori
Obiettivo	Lavoro agile
Strutture coinvolte	Tutte le Aree dell'Ente
Tempi	Intero triennio
Realizzazione	CONSUNTIVO ANNO 2023: Nell'anno 2023 hanno aderito al piano del lavoro agile 7 dipendenti (donne). AZIONI DA REALIZZARE: Nel triennio: Verranno sostenute le richieste di lavoro agile che verranno eventualmente presentate.

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.



COMUNE di SAN COLOMBANO AL LAMBRO

“BORGO INSIGNE” (Titolo Araldico)
Città metropolitana di MILANO

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

Nella Contrattazione Decentrata Integrativa per il triennio 2023-2025, sottoscritta tra le parti in data 29 dicembre 2023, si stabilisce specificatamente: *“Ai sensi dell'art 36 CCNL, in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001; assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992; siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18; si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie; siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti; siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi”*

Obiettivo 3

Destinatari	Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori
Obiettivo	Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali
Strutture coinvolte	Tutte le Aree
Tempi	Intero triennio
Realizzazione	CONSUNTIVO ANNO 2023: Sono presenti all'interno dell'ente 2 dipendenti che usufruiscono di orario di lavoro part-time (1 uomo ed 1 donna). All'interno del Regolamento dell'orario di lavoro e di servizio, dei relativi controlli e del lavoro straordinario approvato con



COMUNE di
SAN COLOMBANO AL LAMBRO

“BORGO INSIGNE” (Titolo Araldico)
Città metropolitana di MILANO

	<p>deliberazione di Giunta comunale n. 90 del 04/06/2009 è prevista la flessibilità di orario in entrata ed in uscita, ampliata come sopra descritto in sede di sottoscrizione del nuovo CCDI 2023-2025 in data 29.12.2023. L’Ufficio Risorse umane ha adeguato i modelli di richiesta di permessi alle nuove previsioni del CCNL Enti Locali sottoscritto in data 19.11.2022, resi disponibili a tutti i dipendenti e le dipendenti sulla rete Intranet dell’Ente.</p> <p>AZIONI DA REALIZZARE: Nel triennio: Verranno valutate le richieste di lavoro part-time che verranno eventualmente presentate, all’interno del contingente part time complessivo dell’Ente</p>
--	---

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) In applicazione delle modifiche introdotte al d.P.R. n. 487 del 9 maggio 1994, per garantire l’equilibrio di genere, qualora il differenziale tra i generi all’interno dell’ente sia superiore al 30 per cento verrà applicato il titolo di preferenza in favore del genere meno rappresentato, ex art. 6 del dPR n. 487/1994.
- 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.

Obiettivo 4

Destinatari	Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori
Obiettivo	Garantire la parità di genere nelle commissioni di concorso ed applicare la normativa vigente al fine di garantire l’equilibrio di genere nell’ente



COMUNE di SAN COLOMBANO AL LAMBRO

“BORGO INSIGNE” (Titolo Araldico)
Città metropolitana di MILANO

Strutture coinvolte	Risorse umane
Tempi	Intero triennio
Realizzazione	<p>CONSUNTIVO ANNO 2023: Nel corso dell'anno sono state effettuate due assunzioni (1 uomo e 1 donna) rispettando l'equilibrio di genere nell'ente. Per entrambi i concorsi nella nomina della commissione esaminatrice è stata rispettata la parità di genere (2 donne 2 uomini).</p> <p>AZIONI DA REALIZZARE: Nel triennio: Rispetto della parità di genere in caso di nomina di commissioni di concorso ed eventuale applicazione del titolo di preferenza di cui all'art. 5, comma 4, lett. o) del DPR n. 487/1994 nei concorsi banditi per garantire l'equilibrio di genere.</p>

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.

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.



COMUNE di
SAN COLOMBANO AL LAMBRO

“BORGO INSIGNE” (Titolo Araldico)
Città metropolitana di MILANO

Obiettivo 5

Destinatari	Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori
Obiettivo	Pianificare percorsi formativi per valorizzare le conoscenze, competenze e attitudini delle lavoratrici e dei lavoratori.
Strutture coinvolte	Risorse umane
Tempi	Intero triennio
Realizzazione	<p>CONSUNTIVO ANNO 2023: All'interno del PIAO 2023-2025 è stata effettuata l'analisi del fabbisogno formativo del personale dell'ente.</p> <p>Il personale di tutte le aree, senza discriminazioni tra uomini e donne, è stato coinvolto nella formazione sia sulle materie specifiche del settore, sia con riferimento alle materie trasversali ad ogni ufficio. Tutti i dipendenti e le dipendenti hanno partecipato ai corsi di formazione obbligatori in tema di Sicurezza sul luogo di lavoro ed Anticorruzione e Trasparenza.</p> <ul style="list-style-type: none">- Ore formazione totali: 880 h- Ore formazione donne: 535 h- Ore formazione uomini: 345 h - Ore formazione operatori (D): 1 h - Ore formazione operatori esperti (U): 58 h- Ore formazione operatori esperti (D): 40 h - Ore formazione istruttori (U): 276 h- Ore formazione istruttori (D): 396 h - Ore formazione funzionari (U): 11 h- Ore formazione funzionari (D): 98 h <p>Nel corso dell'anno l'ente ha aderito al progetto “Syllabus” promosso dal Ministero per la funzione pubblica per la formazione digitale dei dipendenti pubblici.</p> <p>Sono stati abilitati al percorso di sviluppo delle competenze digitali 19 dipendenti, 11 donne ed 8 uomini, per una percentuale del 67,8% superando il target stabilito nella direttiva “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e</p>



COMUNE di
SAN COLOMBANO AL LAMBRO

“BORGO INSIGNE” (Titolo Araldico)
Città metropolitana di MILANO

amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” del Ministero per la pubblica amministrazione che prevede il completamento delle attività di assessment e l'avvio della formazione da parte di almeno il 30% dei propri dipendenti entro il 31/12/2023.

AZIONI DA REALIZZARE:

Richiedere ai Responsabili di Area incaricati di EQ il fabbisogno formativo del personale appartenente ai propri Servizi per l'analisi e l'inserimento nel PIAO 2024-2026.

Predisposizione di percorsi formativi adeguati in base alle esigenze espresse da Responsabili di Area ed attivazione dei corsi obbligatori per tutto il personale.

Ampliamento dei percorsi formativi sulla piattaforma “Syllabus” con accreditamento del personale ai nuovi corsi disponibili e superamento del target fissato nella direttiva del Ministero per la pubblica amministrazione sopra richiamata per l'anno 2024.

Nel triennio: Predisposizione di percorsi formativi adeguati in base alle esigenze espresse da Responsabili di Area ed attivazione dei corsi obbligatori per tutto il personale; raggiungimento dei target fissati nella direttiva “*Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” del Ministero per la pubblica amministrazione.*

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.



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

ART. 8
DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Piano e gli obiettivi in esso contenuti hanno durata triennale. Il piano sarà trasmesso, per il seguito di competenza, alla Consiglieria alle pari opportunità territorialmente competente, e sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e reso disponibile per il personale dipendente tramite la intranet comunale. Il Piano potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità.

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.