



COMUNE DI SONICO

PROVINCIA DI BRESCIA

Piano delle azioni positive per le pari opportunità Triennio 2012-2014

Premessa

L'articolo 48 del D.Lgs. 11/04/2006, n. 198 prevede che i Comuni e tutti gli enti pubblici predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, detti Piani favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

In tale contesto si inserisce il Piano triennale delle azioni positive elaborato dal Comune di Sonico.

Il Piano individua obiettivi ed azioni tesi a produrre effetti concreti a favore delle lavoratrici e dei lavoratori e, al tempo stesso, a sensibilizzarli alle pari opportunità.

In particolare il Piano promuove "strumenti di conciliazione" fra responsabilità lavorative e familiari e "percorsi di pari opportunità" e potrà perciò favorire il miglioramento della qualità del lavoro e della vita dei dipendenti.

La gestione del personale e le misure organizzative continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalla normativa in tema di pari opportunità, nel rispetto delle esigenze di servizio e delle disposizioni in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Nel periodo di vigenza del Piano si auspicano pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale che costituiranno utili contributi per la definizione di azioni sempre più efficaci.

Letture di genere della composizione del personale del Comune di Sonico

Questa attività è indispensabile per delineare il contesto organizzativo in cui ci si propone di operare. Realizzare una lettura di genere non significa limitarsi a distinguere fra uomini e donne, ma anche verificare dove sia già presente una "sensibilità di genere" e dove questa possa essere introdotta.

Elementi utili per l'analisi si evincono dai dati delle tabelle seguenti relative alla situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato.

Personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2011:

Lavoratori	categoria D	categoria C	categoria B	categoria A	totale
Donne	1	0	0	1	2
Uomini	0	2	1	1	4
<i>Totale</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>6</i>

Classi di età del personale dipendente al 31/12/2011:

Lavoratori	età fino a 29	età da 30 a 39	età da 40 a 49	età da 50 a 59	età 60 e oltre	totale
Donne	/	/	/	2	/	2
Uomini	/	1	/	3	/	4
<i>Totale</i>	/	1	/	5	/	6

Dipendenti con incarico di posizione organizzativa al 31/12/2012:

Lavoratori Responsabili di servizio	Donne	Uomini
	/	2

Il Piano delle azioni positive, più che a riequilibrare la presenza femminile, è quindi orientato a garantire l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a confermare politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.

Azioni Positive per il triennio 2012/2014

Obiettivo	Azioni	Strumenti attuativi
<p>1. Tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona e del lavoratore / della lavoratrice.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Favorire la valorizzazione del benessere di chi lavora • Migliorare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità 	<ul style="list-style-type: none"> • Promozione della partecipazione alle iniziative di formazione interna ed esterna. • Ricerca dell'equilibrio di genere come principio guida nella costituzione delle commissioni esaminatrici e nell'accesso al lavoro.
<p>2. Favorire le pari opportunità nello sviluppo professionale del personale dipendente, tenendo conto delle condizioni specifiche di uomini e donne.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Perseguire il miglioramento della performance dell'Ente incrementando la professionalità del personale interno. 	<ul style="list-style-type: none"> • Valutazione delle istanze di trasformazione a tempo parziale nell'ottica di perseguire la conciliazione tra esigenze di servizio ed esigenze personali.

<p>3. Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Favorire e sostenere la realizzazione degli obiettivi professionali dei lavoratori e delle lavoratrici. • Nel rispetto del Regolamento Comunale sulle procedure di accesso agli impieghi, assicurare: <ul style="list-style-type: none"> - di riservare alle donne, salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni esaminatrici; - pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro, dichiarando espressamente tale principio nei bandi di concorso. • Sensibilizzazione della dirigenza sull'utilizzo del part-time, come una delle forme di flessibilità da integrare nella organizzazione del lavoro. • Assicurare piena informazione in merito alle forme di flessibilità finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio dei dipendenti o dei loro familiari. • Valutare l'opportunità di nuove articolazioni dell'orario di lavoro capaci di integrare l'esigenza dell'Ente e dei cittadini in termini di qualità del servizio e di produttività, con le aspettative e i bisogni del personale. 	<ul style="list-style-type: none"> • Articolazione di orario improntata su criteri di miglioramento qualitativo dei servizi e di flessibilità. • Confermare ai lavoratori la possibilità di fruire di permessi compensativi a recupero delle prestazioni di lavoro straordinario, previa autorizzazione dei responsabili di servizio, con un conto individuale per ciascun lavoratore. • Confermare la flessibilità di orario, sia in entrata che in uscita. • Favorire l'utilizzo dei congedi parentali, sia da parte dei lavoratori che delle lavoratrici.
--	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Monitorare le esigenze di cura nei confronti della famiglia, con particolare riferimento ai figli e agli anziani non autosufficienti e in condizioni di disabilità, e assicurare ogni informazione sulle opportunità previste dalla normativa in tale ambito, così da consentire ai dipendenti di conciliare l'attività lavorativa con gli impegni di carattere familiare. • Modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare. • Favorire percorsi formativi interdisciplinari sul tema 	
<p>4. Favorire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tutelare la salute del lavoratore e delle lavoratrici. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dare continuità alle azioni di sorveglianza sanitaria sui luoghi di lavoro.
<p>5. Favorire il benessere individuale dei lavoratori e delle lavoratrici</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Favorire iniziative tese al benessere anche al di fuori del tempo e del luogo di lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> • Promozione di sportistica presso impianti sportivi e centri benessere

Risorse per l'attuazione del Piano

Per l'attuazione del Piano l'ente mette a disposizione risorse finanziarie nell'ambito della disponibilità di bilancio e risorse umane mediante il qualificato apporto del personale dipendente.