



# COMUNE DI SONICO

## PROVINCIA DI BRESCIA

(Piano delle azioni positive per le pari opportunità)  
Triennio 2021-2023

### 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.

### Lettura 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 31/12/2020:

Lavoratori	Categoria D	Categoria C	categoria B	categoria A	totale
Donne	0	3		1	4
Uomini	0	1	1	1	3
Totale	0	4	1	2	7

Classi di età del personale dipendente al 31/12/2020..

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	1	0	1	4
Uomini	1		1	0	1	3
Totale	1	2	2	0	2	7

Dipendenti con incarico di posizione organizzativa al 31/12/2020:

Lavoratori Responsabili di servizio	Donne	Uomini
		2*

- Un dipendente assunto ai sensi dell'articolo 110 comma 1 D.lgs. 267/2000.

Dipendenti con "specifiche responsabilità" (anagrafe-tributi) al 31/12/2020:

anagrafe/tributi	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 2021/2023

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

<p>Promozione dell'equilibrio tra tempi 3. di vita e di lavoro.</p>	<p>Favorire e sostenere la realizzazione degli obiettivi professionali dei lavoratori e delle lavoratrici.</p> <p>Nel rispetto del Regolamento Comunale sulle procedure di accesso agli impieghi, assicurare: 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.</p> <p>Sensibilizzazione della dirigenza sull'utilizzo del part-time, come una delle forme di flessibilità da integrare nella organizzazione del lavoro.</p> <p>Assicurare piena informazione in merito alle forme di flessibilità finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio dei dipendenti o dei loro familiari.</p> <p>Valutare l'opportunità di nuove articolazioni dell'orario di lavoro capaci di integrare l'esigenza dell'Ente e dei cittadini in</p>	<p>Articolazione di orario improntata su criteri di miglioramento qualitativo dei servizi e di flessibilità.</p> <p>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.</p> <p>Confermare la flessibilità di orario, sia in entrata che in uscita.</p> <p>Favorire l'utilizzo dei congedi parentali, sia da parte dei lavoratori che delle lavoratrici.</p>
---	---	---

	<p>termini di qualità del servizio e di produttività, con le aspettative e i bisogni del personale.</p>	
--	---	--

<p>4. Favorire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere.</p> <p>5. Favorire il benessere individuale dei lavoratori e delle lavoratrici</p>	<p>Monitorare le esigenze di cura nei confronti della famiglia, con particolare riferimento ai figli e agli anziani non autosufficienti e in condizioni di disabilità, 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.</p> <p>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.</p> <p>Favorire percorsi formativi interdisciplinari sul tema</p> <p>Tutelare la salute del lavoratore e delle lavoratrici.</p> <p>Favorire iniziative tese al benessere anche al di fuori del tempo e del luogo di lavoro</p>	<p>Dare continuità alle azioni di sorveglianza sanitaria sui luoghi di lavoro.</p> <p>Promozione di scintistica presso impianti sportivi e centri benessere</p>
---	--	---

#### 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.