



COMUNE DI SONICO

PROVINCIA DI BRESCIA

(Piano delle azioni positive per le pari opportunità) Triennio 2022-2024

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.

Considerato che il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza individua nelle persone, prima ancora che nelle tecnologie, il motore del cambiamento e dell'innovazione nella Pubblica amministrazione. Lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici rappresenta, insieme al recruiting, alla semplificazione e alla digitalizzazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il decreto-legge 80/2021. Le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica sono possibili soltanto attraverso un grande investimento sul capitale umano. La valenza della formazione è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e internazionali, e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese.

Il Piano offre a ciascun dipendente della PA grandi opportunità di investimento sul proprio percorso professionale e l'impegno in questa direzione sarà valorizzato attraverso miglioramenti di carriera e di retribuzione, grazie ai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui ho fortemente voluto il rinnovo. Perché la crescita personale si traduca in una crescita delle amministrazioni pubbliche e del loro sistema di competenze organizzative, essenziale per fornire una risposta sempre più efficace e di qualità ai bisogni dei cittadini.

Piano parte da due ambiti di intervento:

- 1) **PA 110 e lode:** i dipendenti pubblici possono iscriversi a condizioni agevolate a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione di interesse per le attività delle amministrazioni pubbliche.
- 2) **Syllabus per la formazione digitale:** dal 1° febbraio le amministrazioni potranno cominciare a segnalare i nominativi dei dipendenti che potranno accedere all'autovalutazione delle proprie competenze digitali sulla piattaforma <https://www.competenzedigitali.gov.it>. In base agli esiti del test iniziale, la piattaforma proporrà ai dipendenti i moduli formativi per colmare i gap di conoscenza e per migliorare le competenze, moduli arricchiti dalle proposte delle grandi aziende del settore tecnologico, a partire da TIM e Microsoft. Alla fine di ogni

percorso sarà rilasciata una certificazione che alimenterà il “fascicolo del dipendente”, in corso di realizzazione anche in collaborazione con Sogei. Particolare attenzione sarà riservata alla cybersicurezza, tramite un progetto formativo in via di definizione con il Ministero della Difesa.

Ulteriori strumenti per la formazione permanente dei dipendenti pubblici sono messi a disposizione da INPS attraverso il Fondo Gestione Unitaria per le Prestazioni Creditizie e Sociali. Tra questi, il programma “Valore PA” seleziona corsi universitari di formazione proposti da atenei italiani in collaborazione con soggetti pubblici o privati su aree di interesse delle stesse amministrazioni, con il finanziamento delle quote di partecipazione dei dipendenti selezionati. Per garantire alta formazione e aggiornamento professionale qualificato, INPS mette, inoltre, a disposizione dei dipendenti della PA l’accreditamento e il finanziamento di master universitari “executive” di I e II livello.

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 31/12/2021:

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 31/12/2021..

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 31/12/2021:

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 31/12/2021:

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 2022/2024

Obiettivo	Azioni	Strumenti attuativi
1. Tutelare e riconoscere il diritto fondamentale e irrinunciabile alla pari libertà e dignità della persona lavoratrice.	Favorire la valorizzazione del benessere di chi lavora Migliorare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità	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.
2. Favorire lo sviluppo professionale e personale del personale tenendo conto delle esigenze specifiche di uomini e donne. Attraverso il Piano Nazionale Ripresa e resilienza	Perseguire il miglioramento della performance dell'Ente incrementando la professionalità del personale interno, anche attraverso gli ambiti di intervento : PA110 e lode iscrizione dipendenti comunali a corsi di laurea, master . Syllabus per la formazione digitale per l'autovalutazione delle competenze digitali .	Valutazione delle istanze di trasformazione a tempo parziale nell'ottica di perseguire la conciliazione tra esigenze di servizio ed esigenze personali .Favorire l'iscrizione e i permessi di studio ai dipendenti che intendono iscriversi ai corsi di laurea messi a disposizione dal PNRR

Promozione dell'equilibrio tra tempi 3. di vita e di lavoro.	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: 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	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.
---	---	---

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

	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. 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	
4. Favorire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere.	Tutelare la salute del lavoratore e delle lavoratrici.	Dare continuità alle azioni di sorveglianza sanitaria sui luoghi di lavoro.
5. Favorire il benessere individuale dei lavoratori e delle lavoratrici	Favorire iniziative tese al benessere anche al di fuori del tempo e del luogo di lavoro	Promozione di scontistica 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.