



# COMUNE DI SONICO

## PROVINCIA DI BRESCIA

(Piano delle azioni positive per le pari opportunità)  
Triennio 2024-2026

### 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:** 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.

L’adesione al progetto “P.I.C.C.O.LI.”, messo a disposizione da Anci, attraverso piani di Intervento per le Competenze, la Capacità Organizzativa e l’Innovazione Locale (PICCOLI) sono rivolti ai Comuni con meno di 5.000 abitanti e attuati da Anci,

L’Associazione, attraverso i suoi team manager, i coordinatori e gli esperti territoriali dislocati in ogni regione d’Italia, nonché grazie ai consulenti tematici e formatori attivi sul progetto, sta supportando oltre 1.000 Comuni nei processi di innovazione locale, attraverso **interventi formativi, affiancamenti on the job e la partecipazione a comunità tematiche**. I piccoli Comuni - così come individuati dalla Legge 6 ottobre 2017, n. 158, art. 1, c. 2 “comuni con popolazione residente fino a 5.000 abitanti nonché i comuni istituiti a seguito di fusione tra comuni aventi ciascuno popolazione fino a 5.000 abitanti” - sono i protagonisti di uno straordinario processo di trasformazione che sta innovando profondamente quelle amministrazioni che hanno deciso di **investire sul rafforzamento della loro capacità amministrativa**. Il progetto è finanziato con una dotazione complessiva di **22 milioni di euro** dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel quadro del Programma Operativo Complementare POC al PON “Governance e Capacità Istituzionale” 2014-2020.

Partecipanti al progetto:

Nome	Cognome	Ruolo nell'Ente	Posizione
STEFANO	GULBERTI	Dipendente	RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI
ALDA	BRESSANELLI	Dipendente	responsabile procedimento ufficio tributi
ALESSANDRA	PEDROTTI	Dipendente	geometra
SERENA	GHIRARDI	Dipendente	UFFICIO ANAGRAFE
MATTEO	AUSILIARI	Segretario comunale	SEGRETARIO COMUNALE
GIAN BATTISTA	PASQUINI	Sindaco	SINDACO
FABIO	GAIONI	Dipendente	RESPONSABILE UFFICIO TECNICO

Interventi di supporto specialistico da realizzare attraverso il percorso di affiancamento:

Interventi da Catalogo	Ambito di riferimento	Sub Ambito di riferimento	Descrizione intervento	Output principale	Descrizione
Affiancamento consulenziale lo sviluppo di modalità di rendicontazione e monitoraggio	Ambito 2 – Bilancio, Contabilità, Gestione del personale e Riscossione tributi capacità di controllo e presidio della spesa	Ambito 2.1 – Bilancio, Contabilità, Tributi	_ Gestione dal punto di vista contabile BDAP MOP e REGIS _ Gestione dei residui e della fase di riaccertamento _ Verifica utilizzo fondi COVID	Check list dei controlli specifici su PNRR Check list dei controlli per la certificazione COVID Linee guida su utilizzo piattaforme di rendicontazione	Corretta impostazione delle attività contabili in merito alla gestione dei fondi PNRR e dei fondi COVID
Affiancamento consulenziale per la realizzazione di un check up associativo	Ambito 5 – Gestione associata di servizi, Reclutamento del personale e Fondi europei	Ambito 5.1. Gestione associata dei Servizi Pubblici Locali	N.B. l'intervento di check up è rivolto ad una unione esistente Supporto ad interventi di miglioramento organizzativo / procedurale /regolamentare	Piano di miglioramento / sviluppo organizzativo - amministrativo (5.1.25.C)	Attività e report rivolto ad interventi classificati con priorità alta. il piano indica gli ambiti e gli interventi di miglioramento dell'organizzazione dei servizi associati in unione e/o delle regole di governance dell'unione stessa dal punto di vista organizzativo e/o regolamentare.

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 31/12/2023:

Lavoratori	Categoria D	Categoria C	categoria B	categoria A	totale
Donne	0	3		0	3
Uomini	0	1	1	1	3
Totale	0	4	1	1	6

Classi di età del personale dipendente al 31/12/2023..

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	0	3
Uomini	1		1	0	1	3
Totale	1	2	2	0	1	6

Dipendenti con incarico di posizione organizzativa al 31/12/2023:

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 31/12/2022:

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 2024/2026

Obiettivo	Azioni	Strumenti attuativi
<p>1. Tutelare e riconoscere fondamentale e irrinunciabile il diritto alla parità di trattamento e alla dignità della lavoratrice.</p> <p>2. Favorire lo sviluppo professionale del personale tenendo conto delle esigenze specifiche dei dipendenti uomini e donne. Attraverso il Piano Nazionale Ripresa e resilienza</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., anche attraverso gli ambiti di intervento :<b>PA110 e lode</b> iscrizione dipendenti comunali a corsi di laurea, master . <b>Syllabus per la formazione digitale</b> per l'autovalutazione delle competenze digitali .</p> <p>Adesione progetto P.I.C.C.O.L.I.</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 .Favorire l'iscrizione e i permessi di studio ai dipendenti che intendono iscriversi ai corsi di laurea messi a disposizione dal PNRR</p> <p>Attività formativa con webinar e affiancamento consulenziale presso la sede</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.