



COMUNE DI FORTE DEI MARMI

(Provincia di Lucca)

Piazza Dante, 1
C.F. e P.I. 00138080460

55042 Forte dei Marmi – Lucca
Tel. 0584/2801 Fax 0584/280246

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ TRIENNIO 2021 – 2023 (aggiornamento per l'annualità 2022)

Premessa:

L'art. 7, comma 5, del D. Lgs. 23.05.2000 n. 196, nonché l'art. 48 del D.Lgs. 11.04.2006 n.198, prevedono che i Comuni, con l'ausilio del CUG, predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente del lavoro, tra uomini e donne.

Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lett. c) del D. Lgs. 165/2001). Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Il Piano di Azioni Positive (P.A.P) si sviluppa nelle seguenti sezioni :

1. Personale in servizio
2. Obiettivi
3. Azioni
4. Durata

1. PERSONALE IN SERVIZIO

Il personale in servizio a tempo indeterminato al 30.11.2021 risulta essere quello di sotto riportato:

TEMPO INDETERMINATO		
CAT./POS. ECON.	N. UOMINI	N. DONNE
CAT. B1	8	2
CAT. B3	20	7
P.E. B1	0	0
P.E. B2	0	1
P.E. B3	3	1
P.E. B4	4	4
P.E. B5	1	2
P.E. B6	3	0
P.E. B7	9	1
P.E. B8	8	0
CAT. C	26	34
P.E. C1	6	12
P.E. C2	8	10
P.E. C3	7	3
P.E. C4	1	3
P.E. C5	0	2
P.E. C6	4	4
CAT. D	14	13
P.E. D1	3	0
P.E. D2	1	3
P.E. D3	3	0
P.E. D4	1	2
P.E. D5	2	4
P.E. D6	0	2
P.E. D7	4	2
DIRIGENTI	0	1
SEGRETARIO	1	0
TOTALE	69	57

TEMPO DETERMINATO		
CAT./POS. ECON.	N. UOMINI	N. DONNE
CAT. C	2	3
P.E. C1	2	3
CAT. D	1	0
P.E. D3	1	0
DIRIGENTI	1	0
TOTALE	4	3

Di cui a tempo parziale 3 donne di cui 2 a part-time orizzontale ed una in part-time ciclico

Si nota che circa il personale a tempo indeterminato nell'anno 2021 si è registrato un aumento di n. 5 unità di dipendenti donne e contestuale riduzione di ugual numero di dipendenti uomini.

2. OBIETTIVI

Il Comune di Forte dei Marmi si propone di raggiungere nell'arco temporale di vigenza del presente piano i seguenti obiettivi :

- a) garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- b) promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento, di qualificazione professionale;
- c) facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- d) promuovere la conoscenza delle tematiche riguardanti le pari opportunità-
- e) agevolare le condizioni di lavoro durante l'emergenza sanitaria

3. LE AZIONI POSITIVE

Il Comune ha costituito il Comitato Unico di Garanzia con specifico riguardo ai temi del benessere organizzativo ed individuale.

OBIETTIVO A - ASSUNZIONI

Il Comune si impegnerà ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

E' escluso ogni privilegio nella selezione per l'uno o l'altro sesso; in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, la scelta del candidato dovrà essere opportunamente giustificata.

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.

OBIETTIVO B – FORMAZIONE

I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quanto altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

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, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

OBIETTIVO C – CONCILIAZIONE E FLESSIBILITA' ORARIE

Il Comune di Forte dei Marmi tenderà a favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo-lavoro, la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

A tal fine il Comune assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita, nonché la possibilità di valutare particolari necessità di tipo familiare o personale nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Per sostenere la ripresa dell'attività lavorativa da parte dei neo-genitori il Comune si impegna ad inserire nei rispettivi regolamenti una disposizione che equipari ai residenti i figli dei dipendenti comunali non residenti a Forte dei Marmi ai fini dei criteri di iscrizione e delle rette di frequenza dei servizi per la prima infanzia (asilo nido e spazio gioco) e dei centri estivi.

PERIODO DI EMERGENZA SANITARIA

Per i genitori con figli di età fino alla scuola media inferiore di primo grado saranno previsti appositi orari lavorativi anche con articolazione in presenza ed in smart working, come previsto dallo schema di linee guida in materia di lavoro agile predisposte dal Ministero della Pubblica Amministrazione in data 30-11-2021

Per i lavoratori fragili sarà garantita la previsione di forme di riqualificazione professionale che garantiscano la possibilità di lavorare in smart working.

OBIETTIVO D – INFORMAZIONE

Informazione ai cittadini ed ai dipendenti attraverso il sito internet del Comune sul contenuto del presente piano e su tutte le iniziative ed attività in materia di pari opportunità, anche in collaborazione con l'apposita Commissione Comunale.

Individuare diverse forme di ascolto e monitoraggio da parte dell'Amministrazione nei confronti dei dipendenti, tra i quali il posizionamento di una cassetta all'interno dell'Ente dove, in forma anonima, si possano raccogliere le loro istanze.

4. DURATA

Il presente piano ha durata triennale (2021-2023) ed è pubblicato sul sito internet dell'Ente sezione "Amministrazione trasparente".

Al contempo si prevede di aggiornare il contenuto dello stesso Piano con cadenza minima annuale.