



# 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

### **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 31.10.2020 risulta essere quello di sotto riportato:

<b>TEMPO INDETERMINATO</b>		
<b>CAT./POS. ECON.</b>	<b>N. UOMINI</b>	<b>N. DONNE</b>
<b>CAT. B1</b>	<b>8</b>	<b>3</b>
<b>CAT. B3</b>	<b>20</b>	<b>9</b>
P.E. B1	0	2
P.E. B2	1	1
P.E. B3	6	6
P.E. B4	1	2
P.E. B5	1	0
P.E. B6	11	1
P.E. B7	8	0
<b>CAT. C</b>	<b>30</b>	<b>28</b>
P.E. C1	14	15
P.E. C2	9	4
P.E. C3	0	3
P.E. C4	3	3
P.E. C5	4	3
<b>CAT. D</b>	<b>13</b>	<b>12</b>
P.E. D1	1	0
P.E. D2	2	2
P.E. D3	2	3
P.E. D4	2	2
P.E. D5	2	3
P.E. D6	4	2
<b>DIRIGENTI</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
<b>SEGRETARIO</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>TOTALE</b>	<b>74</b>	<b>52</b>

<b>TEMPO DETERMINATO</b>		
<b>CAT./POS. ECON.</b>	<b>N. UOMINI</b>	<b>N. DONNE</b>
<b>CAT. C</b>	<b>3</b>	<b>9</b>
P.E. C1	3	9
<b>CAT. D</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
P.E. D1	1	0
<b>DIRIGENTI</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
<b>TOTALE</b>	<b>6</b>	<b>9</b>

Di cui a tempo parziale 3 donne di cui due a part time orizzontale ed una in part time verticale.

## **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.

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 una volta esecutivo sarà pubblicato per tutta la sua vigenza sul sito internet istituzionale dell'Ente /sezione "Amministrazione trasparente".

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