



# COMUNE DI CANTALICE

Provincia di Rieti

## (All. A) - PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023/2025

### Premessa

Il Comune di Cantalice, nel rispetto della normativa vigente, intende garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Garantisce, altresì, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

Il Comune di Cantalice, pertanto, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

### Analisi della struttura del personale

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data odierna, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

CATEGORIA DESCRIZIONE	A		B		C		D	
	U	D	U	D	U	D	U	D
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	4	5	1	2	1	1
Posti di ruolo part-time	0	0	2	2	0	0	1	0
Personale L.S.U. a carico Regione	0	0	0	1	0	0	0	0
Personale Risorse Sabine	0	0	0	0	0	1	0	0
<b>Totali</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

**Totale donne presenti nell'ente: 12 – Percentuale 57,14 %**

**Totale uomini presenti nell'ente: 9 – Percentuale 42,86 %**

Evidenziato che la percentuale di dipendenti donne è superiore a quella di dipendenti uomini si evidenzia che tale percentuale, invariata rispetto a quanto rappresentato lo scorso anno, rimane indicativa di una netta preponderanza di genere femminile nella composizione dell'organico, rendendo ragione della necessità di continuare a promuovere politiche di organizzazione e gestione del personale al passo con il quadro di sostegno sociale ed economico in cui si muovono i dipendenti e le loro famiglie.

Inoltre, è significativo sottolineare che ai livelli direttivi/posizioni organizzative, ovvero i "Responsabili di Settore", ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. n.267/2000 e s.m.i., la situazione organica è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni e responsabilità art. 107 D. Lgs. n.67/2000 e s.m.i.	Donne	Uomini
	2	2



# COMUNE DI CANTALICE

*Provincia di Rieti*

Si dà quindi atto che nel Comune di Cantalice è assicurata la percentuale di dipendenti donne così come è assicurata la presenza femminile nella categoria più elevata, ove il numero delle donne è pari a quello degli uomini, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del Decreto Lgs.vo n. 198 dell'11.04.2006.

La formazione e l'aggiornamento del personale è attualmente garantita, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per accrescere la consapevolezza, sviluppare conoscenze e competenze specifiche, sviluppare capacità di comunicazione e di relazione nonché per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori compatibilmente con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile del servizio o, per questi ultimi, al Segretario comunale.

L'organizzazione del lavoro è stata progettata e strutturata con modalità che favoriscono per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita; in sede di definizione degli orari di lavoro sono state concordati orari differenziati in accoglimento alle proposte dei dipendenti medesimi.

## Organi elettivi comunali

Per quanto riguarda la composizione degli organi elettivi del Comune, il quadro di raffronto tra uomini e donne è il seguente:

ORGANI ELETTIVI	DONNE	UOMINI
SINDACO	1	0
GIUNTA COMUNALE	1	2
CONSIGLIO COMUNALE	4	7
PRESIDENTE CONSIGLIO COMUNALE	1	0

## Azioni positive del piano

Il Comune, nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- Salvaguardia del principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, religiosa, politica o di qualunque genere essi siano.

In questa ottica, **gli obiettivi** che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

### **"Obiettivo 1":**

I recenti avvenimenti connessi con l'emergenza pandemica hanno evidenziato in modo prioritario il tema delle pari opportunità, con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

Ha infatti assunto carattere generalizzato l'esistenza di situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri familiari.

Il Comune di Cantalice dedica attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione. Il lavoro agile, già sperimentato a seguito dell'esperienza emergenziale, potrà essere eventualmente sviluppato, coerentemente con gli obiettivi dell'azione amministrativa, in armonia con le disposizioni emanate dallo Stato;



# COMUNE DI CANTALICE

Provincia di Rieti

**“Obiettivo 2”:** garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia;

**“Obiettivo 3”:** garantire la formazione e l’aggiornamento di tutto il personale senza discriminazione di genere;

**“Obiettivo 4”:** valorizzare il benessere organizzativo.

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono a diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell’ente in materia di personale ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai responsabili delle singole aree, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l’amministrazione prosegue nell’attenzione dedicata alla comunicazione interna anche attraverso tecnologie digitali, con l’obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all’organizzazione;

**“Obiettivo 5”:** favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di paternità o dal congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari;

**“Obiettivo 6”:** promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità anche mediante l’istituzione nel sito *web* del Comune di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

## **Ambito d’azione: ambiente di lavoro**

Il Comune di Cantalice si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate, a titolo esemplificativo, da pressioni o molestie sessuali; casi di *mobbing* e/o discriminazioni.

Il Comune si impegna, altresì, a garantire il rispetto della *privacy* dei propri dipendenti e collaboratori.

## **Durata del Piano, Pubblicazione e diffusione**

Il presente Piano ha durata triennale per il triennio 2023-2025 e scade il 31 dicembre 2025.

Il piano viene pubblicato all’Albo Pretorio On line, sul sito web del Comune di Cantalice sezione “Amministrazione Trasparente”, luogo accessibile anche a tutti i dipendenti.