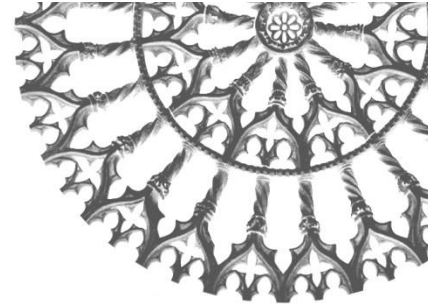




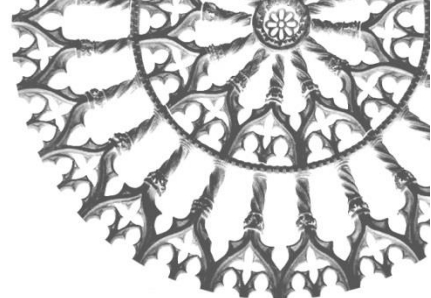
**Comune dell'Aquila**



**PIANO TRIENNALE  
DELLE AZIONI POSITIVE  
2024-2026**



# Comune dell'Aquila

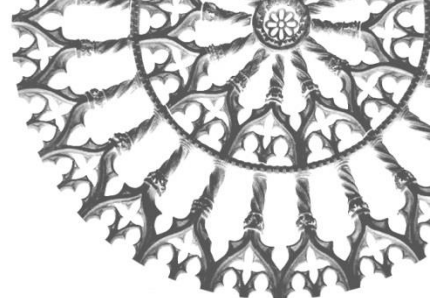


## SOMMARIO

1. PREMESSA.....	3
2. OBIETTIVI.....	4
3. ANALISI DELL'ORGANICO.....	6
TABELLA 1.1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO.....	7
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA.....	8
TABELLA 1.3 – POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE.....	9
TABELLA 1.4 – ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE personale a tempo indeterminato.....	9
TABELLA 1.5 – DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO.....	10
TABELLA 1.6 – PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....	10
TABELLA 1.7 – PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....	11
TABELLA 1.8 – COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO.....	11
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ.....	12
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L. 104/1992 PER GENERE.....	13
TABELLA 1.11 – FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ.....	13
4. AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI NEL 2023.....	14
5. AZIONI DA REALIZZARE NEL TRIENNIO 2024-2026.....	15



# Comune dell'Aquila



## 1. PREMESSA

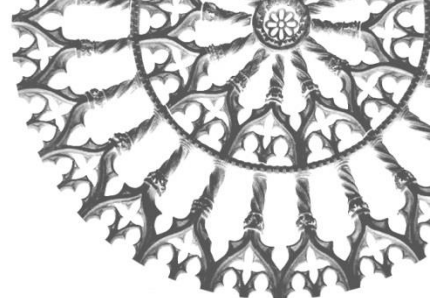
Il presente Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune dell'Aquila per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dalla normativa vigente. Le azioni positive, introdotte nel nostro ordinamento con la Legge 10 aprile 1991, n. 125, ottengono un definitivo riconoscimento nel Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. n. 198/2006), così come novellato dal D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5, che all'art. 1 stabilisce: "*La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione (comma 2). Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato (comma 3)*".

Le "azioni positive" sono misure temporanee speciali che, in applicazione del principio di uguaglianza sostanziale, previsto nell'art. 3 comma 2 della Costituzione Italiana, mirando a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne, hanno l'obiettivo della piena realizzazione del principio di uguaglianza formale previsto dall'art. 3 comma 1 della Costituzione. Sono misure "speciali", in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta; sono "temporanee", in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Secondo quanto disposto dalla normativa vigente, le azioni positive rappresentano le misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni di genere in ambito professionale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di lavoro.

L'articolo 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 dispone che le Pubbliche Amministrazioni "*predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi*".

L'adozione di detti Piani triennali ha carattere obbligatorio. In caso di mancato adempimento si applica, infatti, l'art. 6, comma 6, del D. Lgs 165/2001: "*Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette*".

Il Comune dell'Aquila, consapevole dell'importanza di garantire la parità di genere, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 481 del 10/10/2023, ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, di cui il Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025 costituisce parte integrante. Pertanto, si procederà per l'anno in corso all'aggiornamento del Piano vigente, a seguito delle variazioni del personale in servizio presso l'Ente e alle modifiche introdotte dal nuovo CCNL – Enti Locali per il triennio 2019-2021, approvato in data 16.11.2022.



## Comune dell'Aquila

Il PAP 2024-2026 andrà a confluire nel Piano integrato di attività e organizzazione del Comune dell'Aquila (P.I.A.O.), introdotto dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113), secondo cui le pubbliche amministrazioni adottano ogni anno una nuova pianificazione, in cui è previsto che confluiscono il Piano per la performance, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, il Piano per il lavoro agile, il Piano dei fabbisogni del personale, il Piano della formazione e, appunto, il Piano delle Azioni Positive.

Alla stesura di detto piano, oltre all'Ufficio Pari Opportunità e al Servizio Risorse Umane, Sviluppo professionale, Reclutamento PNRR e PNC, coordinamento D.U.P., ha partecipato, altresì, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (di seguito indicato con l'acronimo CUG), ricostituito con determinazione dirigenziale n. 4358 del 25.10.2019 e aggiornato con determinazione dirigenziale n. 437 del 17.2.2023. Il CUG, in attuazione delle disposizioni di cui alla Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità (*"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche"*), dopo aver acquisito la relazione informativa trasmessa dal Settore Risorse Umane con nota prot. n. 23037/2024 ha provveduto a elaborare la Relazione sulla situazione del personale dell'Ente, trasmessa con nota prot. n. 35083 del 28.03.2024 al Sindaco, all'Organismo Interno di Valutazione e alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento delle Pari opportunità.

## 2. OBIETTIVI

Da un'attenta analisi dell'organico da parte del Settore Risorse Umane, come riportato nelle tabelle seguenti, allegate alla suddetta relazione al CUG, è emerso che all'interno dell'Ente non sussistono, in linea generale, situazioni di disparità o divario fra generi nei vari Settori e nelle diverse categorie professionali, come negli anni passati.

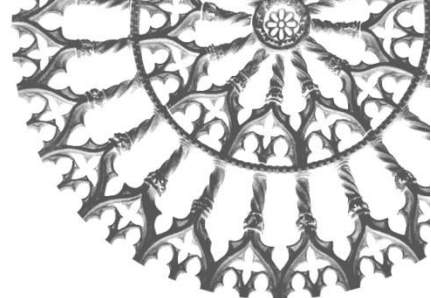
Le azioni positive sono orientate, anche quest'anno, a favorire e tutelare le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e a promuovere politiche di conciliazione famiglia-lavoro e di coordinamento dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari.

In particolare:

- è stato stipulato per l'annualità 2024 un accordo individuale di lavoro da remoto ex art. 68 CCNL 16-11-2022 con il centralinista ipovedente dell'Ente rendendo, di fatto, strutturale detta modalità di prestazione avvalendosi della previsione di cui al nuovo CCNL – Enti Locali per il triennio 2019-2021, approvato in data 16.11.2022, nonché del nuovo contratto decentrato, in cui viene disciplinato il lavoro da remoto in modo tale che lo stesso possa essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa comportando l'effettuazione della stessa in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato. Con riferimento alle precedenti disposizioni normative, relative alle misure di prevenzione e contenimento connesse all'emergenza epidemiologica Covid-19, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 540 del 10.11.2020 erano state approvate le Linee guida in materia di orario di lavoro e lavoro agile,



## Comune dell'Aquila

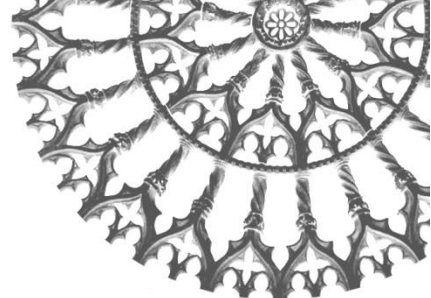


prevedendo la possibilità di svolgere lavoro agile, ai sensi della normativa vigente, in via prioritaria per alcune categorie di lavoratori (lavoratori fragili; lavoratori conviventi con soggetti fragili o con soggetti ultrasettantacinquenni; lavoratori sui quali grava la cura dei figli minori; lavoratori pendolari; lavoratrici in stato di gravidanza). A seguito del superamento della fase emergenziale della pandemia da Covid-19 il lavoro agile viene regolamentato attraverso l'introduzione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile, strumento introdotto dal Decreto Rilancio, che individua le modalità attuative ed organizzative del lavoro agile, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati. Ciò premesso, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 449 del 22/07/2022, il Comune dell'Aquila ha approvato il proprio Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) tenendo presente come finalità quelle dell'introduzione di nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità lavorativa, sulla valutazione per obiettivi e la rilevazione dei bisogni del personale dipendente, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, avendo come obiettivo il perseguimento di politiche improntate ai seguenti capisaldi: flessibilità dei modelli organizzativi, autonomia nell'organizzazione, benessere del lavoratore, responsabilizzazione sui risultati, organizzazione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio, implementazione della digitalizzazione. Detto POLA, che costituisce la parte relativa all'apposita sottosezione – Piano per il Lavoro Agile – del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) del Comune dell'Aquila e che è stato aggiornato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 276 del 19.6.2023, prevede, in particolare, priorità di accesso alla misura nei confronti dei dipendenti che rientrino in particolari categorie: lavoratori affetti da patologie riconosciute, lavoratori conviventi con soggetti fragili e/o con figli minori di anni sedici, lavoratori residenti in altri Comuni.

- rilevante è, inoltre, l'iniziativa assunta dal Comune dell'Aquila nell'ambito dell'attività di *Mobility Management*, a seguito della quale, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 636 del 21 dicembre 2023, è stato approvato, ai sensi delle *Linee guida per la redazione e l'implementazione dei piani degli spostamenti casa-lavoro (PSCL)*, adottate con Decreto Interministeriale 4 agosto 2021, n. 20, il Piano degli Spostamenti Casa Lavoro dei dipendenti – edizione 2023. L'obiettivo è quello di razionalizzare ed ottimizzare gli spostamenti sistematici del personale, con l'introduzione di forme innovative di trasporto più sostenibili che consentano la riduzione dell'impatto ambientale derivante dal traffico veicolare, nonché promuovere il benessere dei dipendenti.

La pianificazione delle misure è stata effettuata attraverso la combinazione delle risultanze dell'indagine rivolta ai dipendenti nel mese di novembre 2023 e del monitoraggio delle precedenti azioni. Il Piano prevede le seguenti due misure:

- proroga del protocollo di intesa che prevede l'applicazione di una tariffa ridotta per i fruitori del trasporto pubblico locale;
- stipula di un accordo con l'ente per l'assegnazione, in comodato d'uso, di una bici a pedalata assistita;
- sono tutt'ora in vigore le misure di flessibilità oraria in ingresso e in uscita dei dipendenti. L'orario in entrata e in uscita, nel rispetto dell'indirizzo di cui alla Deliberazione di Giunta



## Comune dell'Aquila

n. 588 del 31.12.2021, anche in applicazione della Misura 4 del PSCL 2021, a decorrere dal 1° febbraio 2022, è articolato come segue:

Entrata: 7.30 – 9.45

Uscita: Giornata breve → 13.30 – 15.45    Giornata lunga → 17.00 – 19.00.

Con il P.A.P. triennale 2024-2026 il Comune dell'Aquila intende individuare e rafforzare, in continuità con le previsioni dei precedenti Piani, misure dirette a conseguire i seguenti obiettivi:

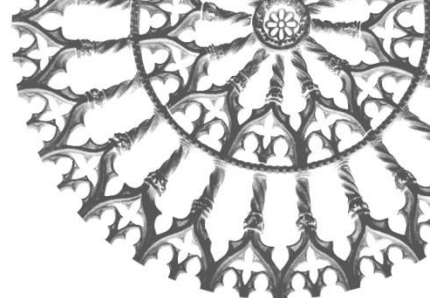
- riconoscere e tutelare il diritto alla pari libertà e dignità personale dei lavoratori e delle lavoratrici dell'Ente;
- riconoscere il benessere psicologico dei lavoratori e delle lavoratrici come valore fondamentale da promuovere e tutelare, garantendo un ambiente di lavoro sicuro e sereno in quanto privo di condotte moleste, mobbizzanti, discriminatorie o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
- rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la piena ed effettiva realizzazione delle pari opportunità nel lavoro fra uomini e donne;
- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale;
- implementare politiche di conciliazione famiglia-lavoro, favorendo il coordinamento degli impegni e delle responsabilità professionali e private in un'ottica di promozione e valorizzazione del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio e le disposizioni in materia di pubblico impiego;
- favorire la crescita professionale e la responsabilizzazione del personale, promuovendo il riequilibrio dei settori e dei livelli professionali laddove dovesse sussistere una sottorappresentazione di genere;
- improntare la gestione delle risorse umane al rispetto e alla valorizzazione delle condizioni specifiche di uomini e donne, in un'ottica di effettiva promozione della "cultura di genere";
- favorire, anche in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, istituito con determinazione dirigenziale n. 4358 del 25.10.2019, e con le Consigliere e i Consiglieri di parità territorialmente competenti, la diffusione di buone prassi in materia di pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- incrementare la percentuale di personale dirigenziale e di responsabilità non dirigenziale femminile a tutt'oggi numericamente inferiore a quello maschile, al fine di eliminare la differenza attuale riportata nelle tabelle che seguono.

### 3. ANALISI DELL'ORGANICO

L'individuazione e la pianificazione delle azioni positive si basa sull'analisi dell'attuale situazione del personale comunale, al fine di evidenziare il rapporto tra la componente femminile e quella maschile. Nelle seguenti tabelle si riporta, pertanto, il numero di dipendenti, ripartiti per genere, per età e per categoria, rispettivamente a tempo indeterminato e a tempo determinato, in servizio alla data del 31.12.2023.



# Comune dell'Aquila



**TABELLA 1.1 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

**PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO**

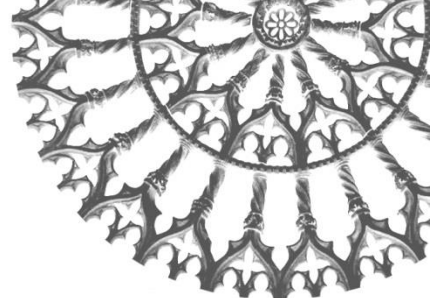
Classi età Inquadramento	UOMINI						DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT D	
AREA OPERATORI				03	02	05				07	01	08	13
AREA OPERATORI ESPERTI	03	09	18	28	15	73		01	02	06	09	18	91
AREA ISTRUTTORI	01	19	30	31	16	97	02	13	39	30	20	104	201
AREA FUNZIONARI		07	17	19	06	49	01	13	34	19	12	79	128
DIRIGENTI				02	02	04							04
SEGRETARIO					01	01							01
<b>Totale personale</b>	04	35	65	83	42	229	3	27	75	62	42	209	438
% sul personale complessivo	0,91%	8,00%	14,84%	18,95%	9,59%	52,29%	0,68%	6,16%	17,12%	14,16%	9,59%	47,71%	100,00%

**PERSONALE A TEMPO DETERMINATO\* compreso personale USRA**

Classi età Inquadramento	UOMINI						DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT DONNE	
AREA OPERATORI													
AREA OPERATORI ESPERTI	02	02	05			09	01	04	07	02		14	23
AREA ISTRUTTORI		03	01			04		02	02	02		06	10
AREA FUNZIONARI		01	03	01		05		03	03	02		08	13
DIRIGENTI			01	02		03		01				01	04
TITOLARE USRA			01			01							01
<b>Totale personale</b>	02	06	11	03		22	01	10	12	06		29	51
% sul personale complessivo	3,92%	11,76%	21,57%	5,88%	0,00%	43,13%	1,96%	19,61%	23,53%	11,77%	0,00%	56,87%	100,00%



# Comune dell'Aquila



## PERSONALE IN COMANDO/ ASSEGNAZIONE DA ALTRI ENTI

Classi età Inquadramento	UOMINI						DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT	
AREA OPERATORI													
AREA OPERATORI ESPERTI		02	01			03						03	
AREA ISTRUTTORI		01				01	01	01				02	03
AREA FUNZIONARI		01	01			02			01			01	03
DIRIGENTI													
SEGRETARIO													
<b>Totale personale</b>		04	02			06	01	01	01			03	09
<b>% sul personale complessivo</b>		44,44%	22,23%	0,00%	0,00%	66,67%	0,00%	11,11%	11,11%	11,11%	0,00%	33,33%	100,00%

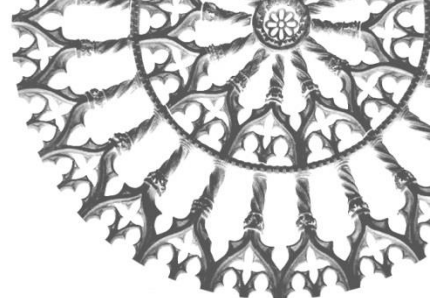
**TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA**

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT	Tot u/d
Tempo Pieno	02	36	72	84	40	234		03	38	75	64	41	221	455
Part Time >=50%	03	05	06	2	02	18		02	04	13	04	02	25	43
Part Time <50%														
<b>Totale</b>	05	41	78	86	42	252		05	42	88	68	43	246	498
<b>Totale %</b>	1,00%	8,23%	15,66%	17,27%	8,44%	50,60%	0%	1,00%	8,44%	17,67%	13,66%	8,63%	0%	49,40%





## Comune dell'Aquila



**TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

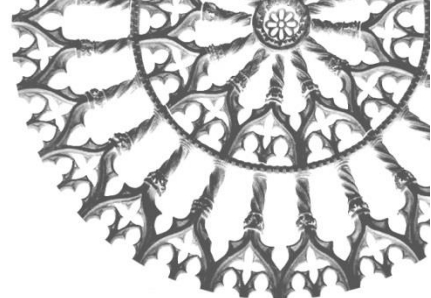
Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizione Organizzativa Fascia 1	1		0		1	
Posizione Organizzativa Fascia 2	2		0		2	
Posizione Organizzativa Fascia 3	3		1		4	
Posizione Organizzativa Fascia 4	6		3		9	
Posizione Organizzativa Fascia 5	6		3		9	
<b>Totale personale</b>	<b>18</b>		<b>7</b>		<b>25</b>	
<b>% sul personale complessivo (tempo determinato e indeterminato n. 498 unità)</b>	<b>252</b>	<b>3,61%</b>	<b>246</b>	<b>1,41%</b>	<b>498</b>	<b>5,02%</b>

**TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE\* personale a tempo indeterminato**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	03	7	9	04	01	24		03	11	15	05	02	36	
Tra 3 e 5 anni	01	06	06	01	01	15		0	07	05	03	0	15	
Tra 5 e 10 anni		10	11	05	01	27		0	04	08	03	0	15	
Superiore a 10 anni	01	12	39	70	36	158		0	06	48	51	38	143	
<b>Totale</b>	<b>04</b>	<b>35</b>	<b>65</b>	<b>80</b>	<b>39</b>	<b>224</b>	<b>51,49%</b>						<b>209</b>	<b>33,01%</b>
<b>Totale % su 404 totali</b>	<b>0,92%</b>	<b>8,08%</b>	<b>15,01%</b>	<b>18,47%</b>	<b>9,01%</b>			<b>0,00</b>	<b>1,39%</b>	<b>11,08%</b>	<b>11,78%</b>	<b>8,76%</b>		



## Comune dell'Aquila



**TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

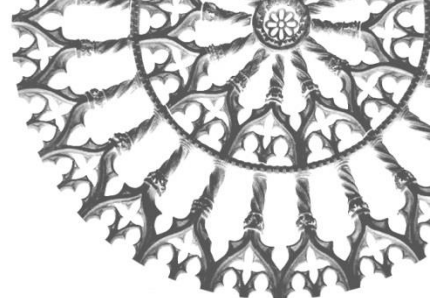
Inquadramento	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media		Retribuzione netta media		Valori assoluti	%
<b>AREA OPERATORI</b>	<b>19.882,8</b>		<b>19.354,43</b>		<b>528,37</b>	<b>5,93%</b>
<b>AREA OPERATORI ESPERTI</b>	<b>23.028,18</b>		<b>19.983,9</b>		<b>3.044,28</b>	<b>34,19%</b>
<b>AREA ISTRUTTORI</b>	<b>25357,18</b>		<b>23.183,79</b>		<b>2.173,39</b>	<b>24,41%</b>
<b>AREA FUNZIONARI</b>	<b>29.997,28</b>		<b>26.838,9</b>		<b>3.158,38</b>	<b>35,47%</b>
<b>Totale personale</b>	<b>98.265,44</b>		<b>89.361,02</b>		<b>8.904,42</b>	<b>100%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>						

**TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**  
\*compresi Dirigenti a tempo determinato

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	0		0		0	
Laurea magistrale	1		0		1	
Master di I livello	0		0		0	
Master di II livello	5		1		6	
Dottorato di ricerca	1		0		1	
<b>Totale personale</b>	<b>7</b>		<b>1</b>		<b>8</b>	
<b>% sul personale a tempo indeterminato</b>	<b>224</b>	<b>3,12 %</b>	<b>209</b>	<b>0,48%</b>	<b>433</b>	<b>1,85%</b>



## Comune dell'Aquila



**TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO (personale a tempo indeterminato)**

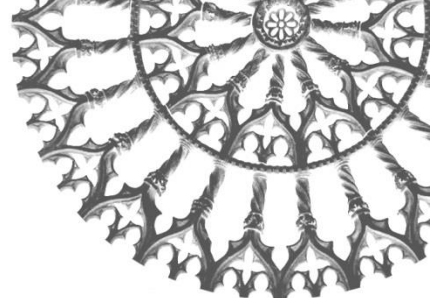
Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	42	9,70%	13	3,00%	55	12,70%
Diploma di scuola superiore	122	28,17%	75	17,32%	199	45,49%
Laurea	3	0,69%	8	1,85%	11	2,54%
Laurea magistrale	55	12,71%	112	25,87%	169	38,58%
Master	2	0,46%	1	0,23%	3	0,69%
Dottorato di ricerca				0,00%		0,00%
Totale personale	224	51,73%	209	48,27%	433	100%
% sul personale complessivo a tempo indeterminato non dirigenziale per ciascuna tipologia di titolo di studio						

**TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Avviso pubblico per copertura di 1 Dirigente a tempo determinato ex art.110, comma 1, Decreto Legislativo 267/2000.	3	100%	0	0%	3	100%	U
Concorso pubblico per la copertura a tempo indeterminato di 2 Operatori Tecnici categoria B	2	66,67%	1	33,33%	3	100%	U
Concorso pubblico per la copertura a tempo indeterminato di 1 posto di Dirigente area Amministrativo Contabile	3	66,67%	2	33,33%	5	100%	U



## Comune dell'Aquila



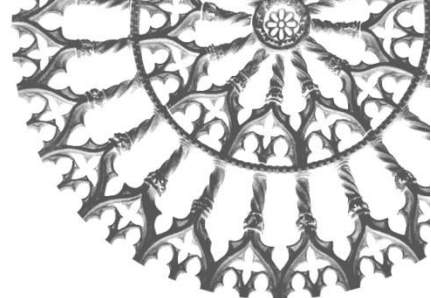
Selezione interna per progressione verticale area amministrativo contabile	2	50%	2	50%	4	100%	U
Selezione interna per progressione verticale area tecnica	3	75%	1	25%	4	100%	U
Selezione interna per progressione verticale area vigilanza	3	75%	1	25%	4	100%	D
<b>Totale personale</b>	<b>16</b>	<b>69,56%</b>	<b>7</b>	<b>30,44%</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>							

**TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'**

Classi età Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta		1				1	100%							0%
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta		2				2	25,00%	1		2	1	2	6	75,00%
Personale che fruisce di part time misto a richiesta					1	1	50,00%			1			1	50,00%
Personale che fruisce di telelavoro			1			1	100%							0,00%
Personale che fruisce del lavoro agile		5	14	10	8	37	33,00%		5	40	22	8	75	67,00%
Personale che fruisce di orari flessibili		3	6	2		11	0,00%	2	6	7	3		18	0,00%
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
<b>Totale</b>		<b>10</b>	<b>22</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>53</b>	<b>34,64</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>49</b>	<b>26</b>	<b>11</b>	<b>100</b>	<b>65,36%</b>
Totale %														



## Comune dell'Aquila



**TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE**

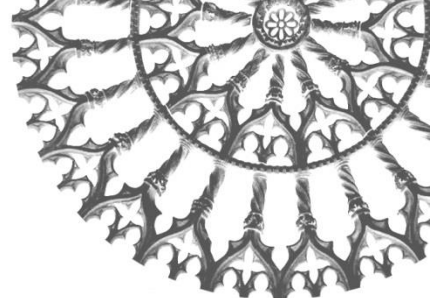
	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	392	33,97%	762	66,03%	1154	100%
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	876,49	34,03%	1698,91	65,97%	2575,40	100%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	53	8,99%	536	91,01%	589	100%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	96	5,49%	1652,59	94,51%	1748,59	100%
<b>Totale giorni</b>	<b>445</b>	<b>25,53%</b>	<b>1298</b>	<b>74,47%</b>	<b>1743</b>	
<b>Totale ore</b>	<b>972,49</b>	<b>22,49%</b>	<b>3351,5</b>	<b>77,51%</b>	<b>4323,99</b>	

**TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'**

Classi età \ Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale	10	33	50	12	04	109	21,88%	66	170	116	37	389	78,12%	
Competenze manageriali/ Relazionali							0,00%		16	16	64	96	100%	
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
<b>Totale ore</b>	<b>10</b>	<b>33</b>	<b>50</b>	<b>12</b>	<b>04</b>	<b>109</b>	<b>18,35%</b>	<b>66</b>	<b>186</b>	<b>132</b>	<b>101</b>	<b>485</b>	<b>81,65%</b>	
<b>Totale ore %</b>							<b>0,00%</b>						<b>0,00%</b>	



## Comune dell'Aquila

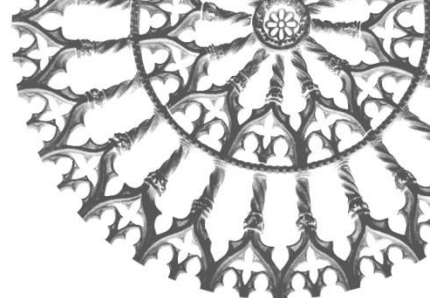


### 4. AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI NEL 2023

<i>Obiettivi/ Linee d'intervento</i>	<i>Azioni programmate e realizzate nel 2023</i>	<i>Attori/ Soggetti e uffici coinvolti</i>	<i>Costi</i>	<i>Fonti finanziarie</i>	<i>Periodo</i>
Conciliazione tra vita professionale e familiare	Informazione al personale in materia di flessibilità, permessi, aspettative e congedi parentali, L. 104	Settore Risorse Umane, Sviluppo Professionale, Reclutamento PNRR e PNC	0	--	2023-2025
Richieste di lavoro part-time dei dipendenti	Tempestive modalità di gestione delle richieste	Settore Risorse Umane, Sviluppo Professionale, Reclutamento PNRR e PNC	0	--	2023-2025
Programmi di telelavoro e attivazione smart working	Avviata nel 2018 la fase di sperimentazione del telelavoro con il centralinista ipovedente per lavorare da casa Dal 2020 a causa dell'emergenza epidemiologica connessa al COVID 2019 è stata attuata la modalità organizzativa dello smart working, secondo le indicazioni dei vari DPCM e delle circolari e direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica. Nel 2023 è stato aggiornato il POLA, con deliberazione di Giunta comunale n.276 del 19 giugno 2023, è si è proceduto alla stipula degli accordi individuali prescritti dalla normativa.	Settore Risorse Umane, Sviluppo Professionale, Reclutamento PNRR e PNC; Servizio Impianti tecnologici e sicurezza sul lavoro	I costi relativi al collegamento della postazione di telelavoro sono stati coperti da precedenti atti di impegno redatti dall'Ufficio Impianti Tecnologici all'atto dell'affidamento del servizio pubblico di connettività, come previsto dalla determina n. 4281 dell'8/11/2017 del Settore Ambiente e Patrimonio. Per lo smart working la maggior parte del personale si è avvalsa di proprie strumentazioni informatiche e connessioni internet.	Capitoli del bilancio comunale	2023-2025
Percorsi di sostegno ai lavoratori in rientro da congedi parentali o da lunghi periodi di	Reinserimento e/o aggiornamento professionale	Settore Risorse Umane, Sviluppo Professionale, Reclutamento PNRR e PNC	Parte dello stanziamento di € 20.000 sul capitolo dedicato alla formazione dei	Capitoli del bilancio comunale	2023-2025



## Comune dell'Aquila



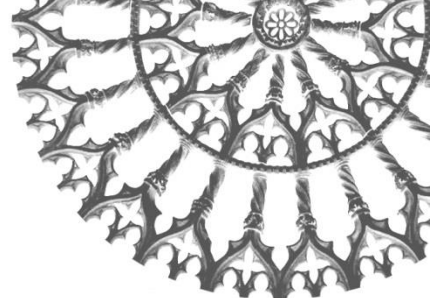
assenza			lavoratori		
Implementazione della sezione "Pari opportunità" del sito istituzionale dell'Ente	Pubblicazione sul sito del Piano Azioni Positive e degli atti del CUG	Redazione del sito sulla base degli atti trasmessi dal Settore Politiche per il Benessere della Persona, PNRR e PNC, Servizi Demografici e Politiche di genere	0	---	2023-2025
Promuovere e tutelare il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori	Analisi periodiche dei fenomeni di <i>mobbing</i> , discriminazione o, comunque, disagio nell'Ente	Realizzate dall'Ufficio Sicurezza sul lavoro con psicologi esterni	Costi a carico dell'Ufficio Sicurezza sul lavoro	---	2023-2025
Attività di comunicazione sulla parità di genere	Campagne informative contro la violenza di genere e ogni forma di discriminazione	Settore Politiche per il Benessere della Persona, PNRR e PNC, Servizi Demografici e Politiche di Genere, in collaborazione con il CUG e l'Assessore alle Pari opportunità	€ 10.000,00	Capitoli del bilancio comunale	2023-2025

### 5. AZIONI DA REALIZZARE NEL TRIENNIO 2024-2026

<i>Obiettivi/ Linee d'intervento</i>	<i>Azioni programmate da realizzare nel 2024</i>	<i>Attori/ Soggetti e uffici coinvolti</i>	<i>Costi</i>	<i>Fonti finanziarie</i>	<i>Periodo</i>
Conciliazione tra vita professionale e familiare	Informazione al personale in materia di flessibilità, permessi, aspettative e congedi parentali, L. 104	Settore Risorse Umane, Sviluppo Professionale, Reclutamento PNRR e PNC	0	--	2024-2026
Richieste di lavoro part-time dei dipendenti	Tempestive modalità di gestione delle richieste	Settore Risorse Umane, Sviluppo Professionale, Reclutamento PNRR e PNC	0	--	2024-2026
Programmi di telelavoro e di smart working	Stipula nuovo accordo di lavoro da remoto per il centralinista ipovedente ai sensi del nuovo CCNL del 16.11.2022. Attuazione delle prestazioni lavorative in smart working come previsto nelle circolari della Pubblica Amministrazione nonché nel CCNL Funzioni Locali 16.11.2022	Settore Politiche per il Benessere della Persona, PNRR e PNC, Servizi Demografici e Politiche di genere; Servizio Impianti tecnologici e sicurezza sul lavoro. Settori comunali	I costi relativi al collegamento della postazione di telelavoro sono stati coperti da precedenti atti di impegno redatti dall'Ufficio Impianti Tecnologici.	Capitoli del bilancio comunale	2024-2026



## Comune dell'Aquila



Percorsi di sostegno ai lavoratori in rientro da congedi parentali o da lunghi periodi di assenza	Reinserimento e/o aggiornamento professionale	Settore Risorse Umane, Sviluppo Professionale, Reclutamento PNRR e PNC	Parte dello stanziamento di € 20.000 sul capitolo dedicato alla formazione dei lavoratori	Capitoli del bilancio comunale	2024-2026
Implementazione della sezione "Pari opportunità" del sito istituzionale dell'Ente	Pubblicazione sul sito degli atti del CUG	Politiche per il Benessere della Persona, PNRR e PNC, Servizi Demografici e Politiche di genere	0	---	2024-2026
Promuovere e tutelare il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori	Analisi periodiche dei fenomeni di <i>mobbing</i> , discriminazione o, comunque, disagio nell'Ente	Realizzate dall'Ufficio Sicurezza sul lavoro con psicologi esterni	Costi a carico dell'Ufficio Sicurezza sul lavoro	Capitoli del bilancio comunale	2024/2026
Attività di comunicazione sulla parità di genere	Campagne informative contro la violenza di genere ed ogni forma di discriminazione	Politiche per il Benessere della Persona, PNRR e PNC, Servizi Demografici e Politiche di genere in collaborazione con il CUG e l'Assessore alle pari opportunità	Cap. 228401 "Intervento per pari opportunità e famiglia" – stanziamento 2024 € 20.000; Cap. 258500 "Progetto pari opportunità DL 198/2006" – stanziamento 2024 € 10.000	Capitoli del bilancio comunale	2024/2026
Valorizzazione del ruolo del CUG e condivisione a livello nazionale di esperienze e competenze maturate dai CUG sui temi delle pari opportunità	Recepimento del Protocollo d'intesa, sottoscritto in data 8 marzo 2021, fra il Ministro della Pubblica Amministrazione, la Ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia, il Ministro dell'Istruzione e la Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia	Settore Politiche per il benessere della Persona, PNRR e PNC, Servizi demografici e Politiche di genere, in collaborazione con l'Assessore alle Pari opportunità e il CUG	Cap. 228401 "Intervento per pari opportunità e famiglia" – stanziamento 2024 € 20.000; Cap. 258500 "Progetto pari opportunità DL 198/2006" – stanziamento 2024 € 10.000	Capitoli del bilancio comunale	2024/2026