

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025-2027

SOMMARIO

1. PREMessa.....	3
2. OBIETTIVI.....	4
3. ANALISI DELL'ORGANICO.....	7
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.....	9
TABELLA 1.3 – POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE.....	10
TABELLA 1.4 – ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE personale a tempo indeterminato.....	10
TABELLA 1.5 – DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO.....	11
TABELLA 1.6 – PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....	12
TABELLA 1.7 – PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....	12
TABELLA 1.8 – COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO.....	13
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ.....	13
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L. 104/1992 PER GENERE	14
TABELLA 1.11 – FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ.....	14
4. AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI NEL 2024.....	15
5. AZIONI DA REALIZZARE NEL TRIENNIO 2025-2027.....	18

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 *"predisporgono 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. 160 del 15/04/2024 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, di cui il Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026 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.

Il PAP 2025-2027 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. 5692 del 03.12.2024. 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. 22090/2025 ha provveduto a elaborare la Relazione sulla situazione del personale dell'Ente, trasmessa con nota prot. n. 27907 del 11/03/2025 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, 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, ad eccezione che nelle posizioni dirigenziali.

Il Comune ha in parte iniziato a sanare quest'unica situazione di disparità, ravvisata all'atto della stesura del Piano delle Azioni Positive 2021-2023, relativa allo stato delle figure dirigenziali, nel corso dell'anno 2021, quando l'Ente aveva perso le uniche due dirigenti donna, una a seguito di pensionamento, l'altra per mobilità presso un altro Ente. Nel corso del 2022, infatti, con Decreto del Sindaco n. 133 del 28/06/2022, è stata individuata e nominata una donna quale dirigente ex art. 110, comma 1, D. Lgs. n. 267/2000 del Settore CUC – Procedure speciali PNRR e Fondo Complementare. Quest'ultima ha ricevuto, altresì, la nomina a nuovo Presidente del CUG con Decreto del Sindaco n. 165 del 02/08/2022.

Durante l'anno 2024 l'unica Dirigente donna presente ha rimesso le sue dimissioni in quanto vincitrice di concorso presso altra amministrazione, pertanto, le figure Dirigenziali attualmente presenti sono esclusivamente di genere maschile. Occorrerà, nel corso dei prossimi anni, proseguire nell'adozione delle misure finalizzate a sanare il divario di genere esistente a livello di figure dirigenziali, ai sensi del citato art. 48, comma 1, del D.lgs. n. 198/2006, e ci si augura che tale disparità possa essere affrontata e superata al più presto.

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 prorogato per il 2024 il contratto di telelavoro, sottoscritto ai sensi dell'art. 68 CCNL 16/11/2022 con il centralinista ipovedente dell'Ente;
- 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, prevedendo la possibilità di svolgere il 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 legata alla 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) avendo 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), che verrà approvato dal Comune dell'Aquila, fatte salve eventuali necessità di aggiornamento in virtù di eventuali disposizioni normative che dovessero medio tempore essere approvate, 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;

- particolarmente interessante per il benessere dei lavoratori l'iniziativa assunta dal Comune dell'Aquila nell'ambito delle misure di Mobility Management, che ha "ripensato" il Piano degli Spostamenti Casa Lavoro, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 636 del 21 dicembre 2023, in versione triennale, programmato nell'anno 2023, con attuazione nel 2024/2026, in linea con gli altri atti di programmazione. La motivazione risiede nel fatto che, sulla scorta delle esperienze precedenti, il lasso di tempo annuale è risultato troppo breve per l'attuazione e il monitoraggio delle azioni. Appare invece assolutamente rilevante consentire un campionamento significativo di dati utili al monitoraggio, calibrato sul medio termine che permetta di valutare l'effettiva efficacia delle misure proposte;
- l'obiettivo è sempre 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 sulla combinazione delle risultanze dell'indagine rivolta ai dipendenti a fine novembre 2023 e della fase di monitoraggio delle precedenti azioni, ove, per la prima volta è emersa la disponibilità di una significativa percentuale di dipendenti a percorrere il tragitto casa – lavoro per mezzo di bici a pedalata assistita, se fornita dall'Ente.
- Pertanto, le misure introdotte sono state le seguenti:

- 1. proroga del Protocollo d'intesa tra Comune dell'Aquila e A.M.A. s.p.a. per il rilascio ai dipendenti comunali, del titolo di viaggio mensile o annuale ad una tariffa ridotta del 50% rispetto a quella attualmente applicata secondo le modalità di cui Contratto di servizio, misura che seppur in esigua percentuale, risulta tuttavia in crescita;
- 2. stipula di un accordo con l'Ente avente ad oggetto l'assegnazione in comodato d'uso ad alcuni dipendenti di una bici a pedalata assistita per un determinato periodo di tempo, da utilizzare per il tragitto casa - lavoro, assicurando un numero minimo di percorsi per il periodo di riferimento. In questo caso, come già effettuato in via sperimentale in altri Comuni, saranno stabiliti termini e modalità che faranno salvo il bilanciamento dell'interesse e dei principi dell'attività dell'amministrazione con gli obiettivi propri del Piano spostamenti tesi alla riduzione strutturale dell'impatto ambientale nelle aree urbane e del benessere dei dipendenti;
- a partire da Giugno 2023 sono state introdotte ulteriori misure di flessibilità oraria per l'ingresso e l'uscita dei dipendenti. Ai sensi della nota n. 55496 del 31/05/2023 del Settore Risorse Umane il sistema attualmente rileva la presenza in servizio dalla prima timbratura in entrata all'ultima in uscita. Il saldo giornaliero è rilevato dal cartellino e la compensazione tra eccedenza e debito orario è fatta automaticamente mese per mese dando come risultato un saldo positivo, che viene trasportato al mese successivo oppure un saldo negativo da recuperare entro i successivi due mesi. Con tale modalità i dipendenti riescono ad avere quindi ampia flessibilità e a conciliare meglio vita lavorativa e vita privata;
- con il P.A.P. triennale 2025-2027 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.

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 31.12.2024.

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

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
AREA OPERATORI				2	2	4				4	4	8
AREA OPERATORI ESPERTI	4	9	18	30	14	75			2	6	8	16
AREA ISTRUTTORI	1	16	27	31	18	93	1	18	43	31	18	111
AREA FUNZIONARI		6	23	18	8	55	1	13	29	21	14	78
DIRIGENTI				3	2	5						
SEGRETARIO					1	1						

Totale personale	5	31	68	84	45	233	2	31	74	62	44	213	446
% sul personale complessivo	1,12 %	6,95 %	15,25 %	18,84 %	10,08 %	52,24%	0,4 5%	6,95 %	16,59 %	13,90 %	9,8 7%	47,76 %	100 %

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		3	7	2		12	3	8	6	2		19	
AREA ISTRUTTORI		3	1	1		5		3	1			4	
AREA FUNZIONARI		1	4	3		8		3	3	2		8	
DIRIGENTI			2	2		4				1		1	
TITOLARE USRA			1			1							
Totale personale		7	15	8		30	3	14	10	5		32	62
% sul personale complessivo		11,29 %	24,20 %	12,91 %		48,40 %	4,8 3%	22,5 8%	16,1 3%	8,06 %		51,60 %	100 %

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			1			1			1			1	2
AREA ISTRUTTORI													
AREA FUNZIONARI										1			1
DIRIGENTI													
SEGREARIO													
Totale personale			1			1			1	1		2	3
% sul personale complessivo			33,33%			33,33%			33,33%	33,34%		66,67%	100%

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	5	33	74	90	44	246		3	39	73	64	44	223	

Part Time ≥50%		4	10	2	1	17		2	6	11	5		24	
Part Time <50%										1			1	
Totale	5	37	84	92	45	263		5	45	85	69	44	248	511
Totale %	0,98%	7,27%	16,49%	18,06%	8,84%	51,64%		0,98%	8,84%	16,50%	13,39%	8,65%	48,36%	100%

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	0		0		0	
Posizione Organizzativa Fascia 2	2		0		2	
Posizione Organizzativa Fascia 3	2		1		3	
Posizione Organizzativa Fascia 4	7		3		10	
Posizione Organizzativa Fascia 5	3		5		8	
Totale personale	14	2,73%	9	1,76%	23	4,49%
% sul personale complessivo (tempo determinato e indeterminato n. unità)	263		248		511	

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

Classi età Anzianità di servizio	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	4	10	13	2	1	30		2	12	11	7	2	34	
Tra 3 e 5 anni	1	5	12	5	1	24			11	13	6		30	

Tra 5 e 10 anni		8	9	7	2	26			3	6	4	1	14	
Superiore a 10 anni		8	34	65	41	148			5	44	44	42	135	
Totale	5	31	68	79	45	228		2	31	74	61	45	213	441
Totale % su 404 totali	1,13 %	7,03 %	15,42%	17,91 %	10,21 %	51,70 %		0,45%	7,03 %	16,78 %	13,83 %	10,21 %	48,30 %	100%

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	
			Valori assoluti	%
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media		
AREA OPERATORI	25.768	23.653	2.115	+ 50,93%
AREA OPERATORI ESPERTI	28.519	23.843	4.676	+ 112,62%
AREA ISTRUTTORI	28.702	29.415	- 713	- 17,17%
AREA FUNZIONARI	31.155	33.081	- 1.926	- 46,38%
Totale personale	114.144	109.992	4.152	100%
% sul personale complessivo				

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						
Laurea magistrale	10		1		11	
Master di I livello						
Master di II livello	1				1	
Dottorato di ricerca						
Totale personale	11		1		12	
% sul personale a tempo indeterminato	245	4,49%	239	0,42%	484	2,48%

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	38	7,85%	15	3,10%	53	10,95%
Diploma di scuola superiore	146	30,16%	96	19,83%	242	49,99%
Laurea	5	1,03%	9	1,86%	14	2,89%
Laurea magistrale	55	11,37%	118	24,38%	173	35,75%
Master	1	0,21%	1	0,21%	2	0,42%
Dottorato di ricerca						
Totale personale	245	50,62%	239	49,38%	484	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
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Selezione interna per progressione verticale area tecnica	3	75%	1	25%	4	100%	U
Totale personale	3		1		4		
% sul personale complessivo		75%		25%		100%	

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

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%							
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta		1				1	33,33%			2			2	66,67%
Personale che fruisce di part time misto a richiesta										1			1	100%
Personale che fruisce di telelavoro				1		1	100%							
Personale che fruisce del lavoro agile		6	14	16	8	44	38,94%		11	32	14	12	69	61,06%
Personale che fruisce di orari flessibili		2	10	2	1	15	45,50%		2	6	7	3	18	54,50%
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														

Totale		10	24	19	9	59	39,6 0%	2	17	42	17	12	90	60,4 0%
Totale %														

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	484	35,96%	862	64,04%	1346	100%
Numero permessi orari L. 104/1992 (n. ore) fruiti	922,57	42,02%	1272,82	57,98%	2195,39	100%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	111	20,6%	428	79,4%	539	100%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	123,49	12,50%	861,67	87,50%	985,36	100%
Totale giorni	595	31,56%	1290	68,44%	1885	100%
Totale ore	1046,06	32,88%	2134,49	67,12%	3180,55	100%

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

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	%
Obbligatoria (sicurezza)		79,73	136,62	197,10	47,37	460,82		57,84	87,77	107,05	31,05	283,71		
Aggiornamento professionale	12	90,30	133,24	134,59	30	400,13		84	259,60	111	58	512,60		
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														

Altro (specificare)														
Totale ore	12	170,03	269,86	331,69	77,37	860,95			141,84	347,37	118,05	89,08	769,31	
Totale ore %						51,93 %							48,07 %	

AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI NEL 2024

Obiettivi/ Linee d'intervento	Azioni programmate e realizzate nel 2024	Attori/ Soggetti e uffici coinvolti	Costi	Fonti finanziarie	Periodo
conciliazione tra vita professionale e familiare	informazione al personale in materia di flessibilità, permessi, aspettative e congedi parentali, L. 104	Settore Risorse Umane, Razionalizzazione e controllo società ed enti partecipati, Reclutamento PNRR e FC	0	--	2024-2026
richieste di lavoro part-time dei dipendenti	tempestive modalità di gestione delle richieste	Settore Risorse Umane, Razionalizzazione e controllo società ed enti partecipati, Reclutamento PNRR e FC	0	--	2024-2026
programmi di telelavoro e attivazione smart working	Avviata nel 2018 la fase di sperimentazione del telelavoro con il centralinista ipovedente per lavorare da casa	Settore Risorse Umane, Sviluppo Professionale, Reclutamento PNRR e PNC; Ufficio Impianti tecnologici	i costi relativi al collegamento della postazione di telelavoro sono stati coperti da precedenti atti di impegno redatti	Capitoli del bilancio comunale	2024-2026

	<p>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.</p> <p>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.</p>		<p>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 alla linea internet.</p>		
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	Pubblicazione sul sito del Piano Azioni Positive e degli atti del CUG	Redazione del sito sulla base degli atti trasmessi dal Settore Politiche	0	---	2024-2026

sito istituzionale dell'Ente		per il Benessere della Persona, PNRR e PNC, Servizi Demografici e Politiche di genere			
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	---	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	<p>Cap. 228401 "Intervento per pari opportunità e famiglia" – stanziamento 2024 € 20.000: impegnati e liquidati € 9827,40 per evento marzo in rosa 2024- impegnati € 11.552,20 e liquidati € 9112,20 per evento dedicato al 25 Novembre 2024.</p> <p>Cap. 258500 "Progetto pari opportunità DL 198/2006" – stanziamento 2024 € 10.000</p>	Capitoli del bilancio comunale	2024 - 2026

AZIONI DA REALIZZARE NEL TRIENNIO 2025/2027

Obiettivi/ Linee d'intervento	Azioni programmate da realizzare nel 2025	Attori/ Soggetti e uffici coinvolti	Costi	Fonti finanziarie	Periodo
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	--	2025/2027
richieste di lavoro part-time dei dipendenti	tempestive modalità di gestione delle richieste	Settori comunali. Settore Risorse Umane, Sviluppo Professionale, Reclutamento PNRR e PNC.	0	--	2025/2027
programmi di telelavoro e di smart working	Proroga del telelavoro per il centralinista ipovedente. 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; Ufficio Impianti tecnologici. 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	2025/2027

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	2025/2027
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	---	2025/2027
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	2025/2027
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 <i>"Intervento per pari opportunità e famiglia"</i> – stanziamento 2025 € 20.000 da utilizzare per azioni di sensibilizzazione in merito alla parità di genere e contro la violenza sulle donne Cap. 258500 <i>"Progetto pari opportunità DL 198/2006"</i> – stanziamento 2025 € 10.000	Capitoli del bilancio comunale	2025/2027