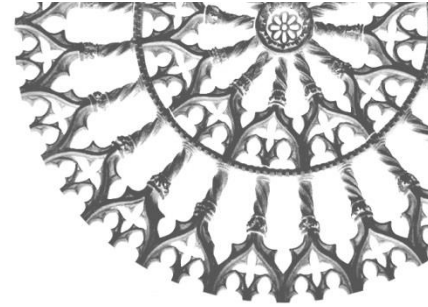




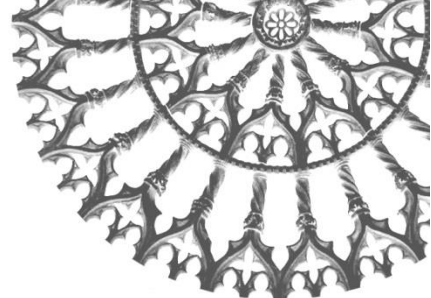
**Comune dell'Aquila**



**PIANO TRIENNALE  
DELLE AZIONI POSITIVE  
2023-2025**

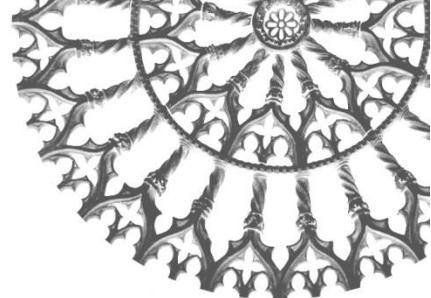


# Comune dell'Aquila



## 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.....	6
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.....	8
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.....	9
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.....	10
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 2022.....	14
5. AZIONI DA REALIZZARE NEL TRIENNIO 2023-2025.....	16



# 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 deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. 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*".

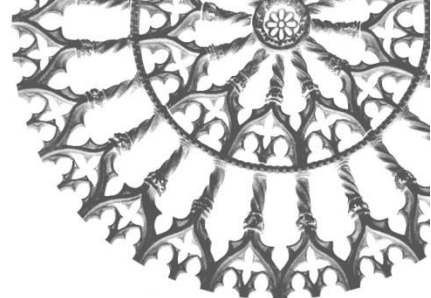
Il Comune dell'Aquila, consapevole dell'importanza di garantire la parità di genere, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 662 del 15.12.2022, ha approvato il Piano Triennale delle azioni positive 2022-2024. Pertanto, si procederà per l'anno in corso all'aggiornamento del Piano vigente, a seguito delle 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 2023-2025 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 anche il "Comitato



## Comune dell'Aquila



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 ultimamente 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. 22759 del 28.02.2023, ha provveduto a elaborare la Relazione sulla situazione del personale dell’Ente, trasmessa con nota prot. n. 34006 del 29.03.2023 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

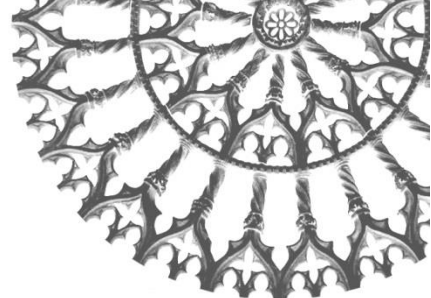
Da un’attenta analisi dell’organico da parte del Settore Risorse Umane, come riportato nelle tabelle seguenti, allegate alla suddetta relazione al CUG, è emerso che all’interno dell’Ente non sussistono, in linea generale, situazioni di disparità o divario fra generi nei vari Settori e nelle diverse categorie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

Il Comune ha in parte iniziato a sanare l’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 – Procedimenti speciali PNRR e Fondo Complementare. Inoltre, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 285 del 19.6.2023, con la quale sono stati approvati adeguamenti alla macrostruttura del Comune dell’Aquila di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 421 del 9.6.2022, il suddetto Settore è stato ridenominato come Settore CUC – Procedure speciali PNRR e PNC – Digitalizzazione, assorbendo al suo interno un ulteriore Servizio denominato “Coordinamento informatico e Transizione digitale”. La Dirigente di detto Settore ha ricevuto, altresì, la nomina a nuovo presidente del CUG con Decreto del Sindaco n. 165 del 02/08/2022. Ciò nonostante, occorrerà, nel corso del triennio di riferimento, 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. 198/20006.

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 2023 il progetto di telelavoro del centralista ipovedente dell’Ente, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 486 del 10.11.2018. E’ intenzione procedere a rendere strutturale detto progetto avvalendosi della previsione di cui all’art. 68 del nuovo CCNL – Enti Locali per il triennio 2019-2021, approvato in data 16.11.2022, che disciplina 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 prestazione 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



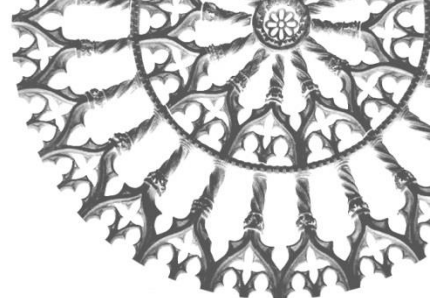
## Comune dell'Aquila



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 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 di recente 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.

Con il P.A.P. triennale 2023-2025 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;



## Comune dell'Aquila

- 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 31.12.2022.

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

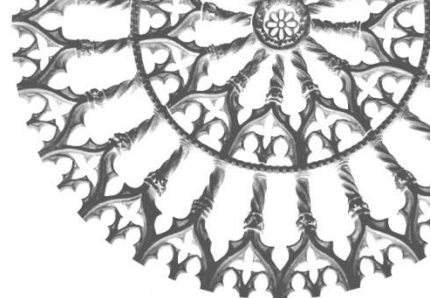
#### PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

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	
CATEGORIA A				03	02	5				06	01	07	12
CATEGORIA B		11	20	29	11	71		01	03	09	08	21	92
CATEGORIA C	02	15	37	30	16	100	01	16	41	31	23	112	212
CATEGORIA D		10	14	22	05	51	01	17	32	23	06	79	130
DIRIGENTI				04		04							04
SEGRETARIO					01	1							01
<b>Totale personale</b>	02	36	71	88	35	232	02	34	76	69	38	219	451
% sul personale complessivo	0.44%	07.98%	15.74%	19.51%	7.76%	51.43%	0.44%	7.54%	16.85%	15.30%	8.44%	48.57%	100.00%





# Comune dell'Aquila



## PERSONALE A TEMPO DETERMINATO\* compreso personale ex OPCM e 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	
CATEGORIA A													
CATEGORIA B		02	03			05	02	01	04	02		09	14
CATEGORIA C		01	01	01		03	01	02	01			04	07
CATEGORIA D	01	01	03	01		06		03	06	02		11	17
DIRIGENTI			02	02		04		01				01	05
TITOLARE USRA			01			01							01
<b>Totale personale</b>	01	04	10	04		19	03	07	11	04		25	44
% sul personale complessivo	2.27%	9.09%	22.73%	9.09%		43.18%	6.82%	15.91%	25%	9.09%		56.82%	100,00%

## 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	
CATEGORIA A										1		1	1
CATEGORIA B		1				1							1
CATEGORIA C		1		1		2		1	1	1		3	5
CATEGORIA D											1	1	1
DIRIGENTI													
SEGRETARIO													
<b>Totale personale</b>		2		1		3		1	1	2	1	5	8
% sul personale complessivo		25,00%		12,50%		37,50%		12,50%	12,50%	25,00%	12,50%	62,50%	100,00%



# Comune dell'Aquila

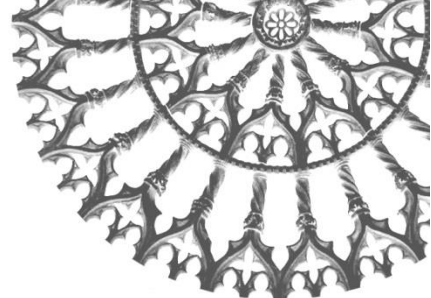


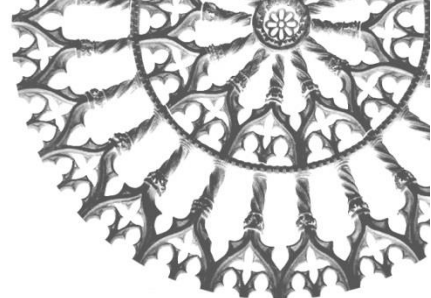
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA

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	Tot u/d
<b>Tipo Presenza</b>														
Tempo Pieno														
Part Time >=50%		3	4	1		8		2	1	4	2	1	10	18
Part Time <50%					2	2			1	4	1		6	8
<b>Totale</b>	0	3	4	1	2	10		2	2	8	3	1	16	26
<b>Totale %</b>	0%	11,54%	15,38%	3,85%	7,69%	10	38,46%	7,69%	7,69%	30,77%	11,54%	3,85%	16	61,54%

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ 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	5		4		9	
Posizione Organizzativa Fascia 5	6		3		9	
<b>Totale personale</b>	<b>17</b>		<b>8</b>		<b>25</b>	
<b>% sul personale complessivo (tempo determinato e indeterminato n. 495 unità)</b>	<b>251</b>	<b>3,43%</b>	<b>244</b>	<b>1,62%</b>	<b>495</b>	<b>5,05%</b>





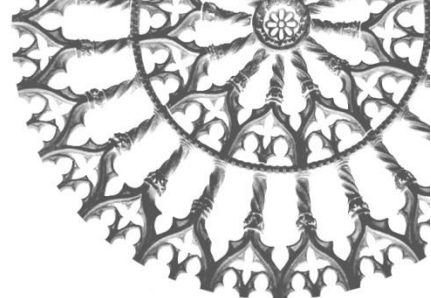
## Comune dell'Aquila

TABELLA 1.4 - ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ 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	1	2	12	2	1	18		2	13	10	7	1	33	
Tra 3 e 5 anni	1	5	10	12	1	29			9	9			18	
Tra 5 e 10 anni		28	25	12	9	74			10	40	16	6	72	
Superiore a 10 anni		1	24	62	24	111			2	17	46	31	96	
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>36</b>	<b>71</b>	<b>88</b>	<b>35</b>	<b>232</b>	<b>51,44%</b>	<b>2</b>	<b>34</b>	<b>76</b>	<b>69</b>	<b>38</b>	<b>219</b>	<b>48,56%</b>
Totale % su 404 totali	0,44%	7,98%	15,75%	19,51%	7,76%			0,44	7,54%	16,85%	15,30%	8,43%		

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>CATEGORIA A</b>	20.528,23	20.424,85	157,37	2,40%
<b>CATEGORIA B</b>	24.473,48	21.857,97	2.615,51	39,86%
<b>CATEGORIA C</b>	22.934,95	24.314,92	-1.379,97	-21,03%
<b>CATEGORIA D</b>	29.899,51	24.729,91	5.169,60	78,77%
<b>Totale personale</b>	<b>97.890,17</b>	<b>91.327,65</b>	<b>6.562,52</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>				



## Comune dell'Aquila

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	2					
Master di I livello						
Master di II livello	5		1			
Dottorato di ricerca	1					
Totale personale	8		1		9	
% sul personale a tempo indeterminato	232	3,45 %	219	0,46	451	1,99%

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	43	09,64%	12	2,69%	55	12,33
Diploma di scuola superiore	126	28,25%	84	18,83%	210	47,08%
Laurea	03	0,67%	08	1,79%	11	2,47%
Laurea magistrale	53	11,88%	103	23,09%	156	34,98%
Master	2	0,45%	09	2,02%	11	2,47%
Dottorato di ricerca			03	0,67%	03	0,67%
Totale personale	227		219		446	
% sul personale complessivo a tempo indeterminato non dirigenziale per ciascuna tipologia di titolo di studio.						



## Comune dell'Aquila

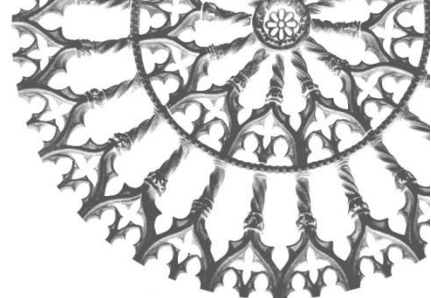
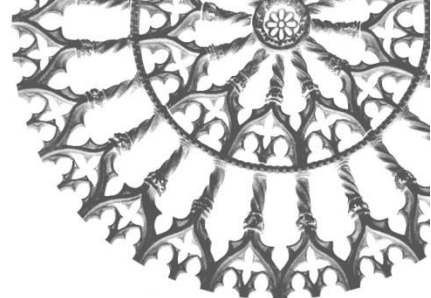


TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

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
Selezione pubblica per l'assunzione a tempo determinato di 2 Istruttori Tecnici categoria C per il Progetto Territori Aperti	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		U
Concorso pubblico per la copertura a tempo indeterminato di 1 posto di Dirigente area Amministrativo Contabile	2	66.67%	1	33.33%	3		U
Selezione interna per progressione verticale area amministrativo contabile	2	66.67%	1	33.33%	3		U
Selezione interna per progressione verticale area tecnica	2	66.67%	1	33.33%	3		U
Selezione interna per progressione verticale area vigilanza	2	66.67%	1	33.33%	3		D
<b>Totale personale</b>	<b>16</b>	<b>76,19%</b>	<b>5</b>	<b>23,81%</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>							

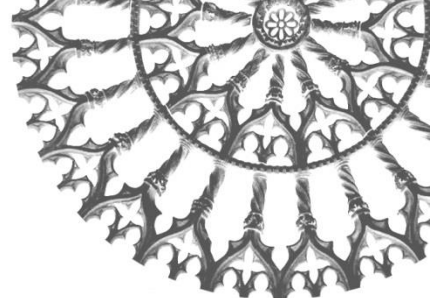


# Comune dell'Aquila



**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														
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta		1				1	33,33%			1		1	2	66,67%
Personale che fruisce di part time misto a richiesta					1	1	33,33%			1	1		2	66,67%
Personale che fruisce di telelavoro			1											
Personale che fruisce del lavoro agile		2	4	11	5	22	34,37%		10	22	7	3	42	65,63%
Personale che fruisce di orari flessibili	2	2	4	1		9	52,94%		2	4	2		8	47,06%
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>34</b>	<b>38,64%</b>		<b>12</b>	<b>28</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>54</b>	<b>61,36%</b>
Totale %														



## Comune dell'Aquila

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

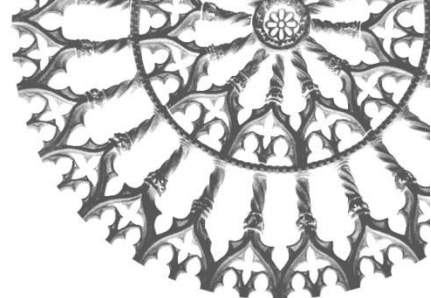
	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	331	34,95%	616	65,05%	947	100%
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	521,16	23,90%	1659,21	76,10%	2.180,37	100%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	175	18,04%	795	81,96%	970	100%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	64,48	8,02%	739,32	91,98%	804,20	100%
<b>Totale giorni</b>	<b>506</b>	<b>26,40%</b>	<b>1411</b>	<b>73,60%</b>	<b>1917</b>	
<b>Totale ore</b>	<b>586,04</b>	<b>19,64%</b>	<b>2398,53</b>	<b>80,36%</b>	<b>2984,57</b>	

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

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	1	3	10	10	3	27	55,10%	4	3	10	5	22	44,90%	
Competenze manageriali/ Relazionali		7	8	2		17	27,87%	2	3	18	15	1	39	63,93%
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
<b>Totale ore 1.317,33</b>	<b>30</b>	<b>80</b>	<b>251,16</b>	<b>187,11</b>	<b>60,3</b>	<b>608,57</b>		<b>6</b>	<b>86</b>	<b>163,36</b>	<b>340,18</b>	<b>112,42</b>	<b>708,36</b>	
<b>Totale ore %</b>							<b>46,20%</b>							<b>53,80%</b>



## Comune dell'Aquila



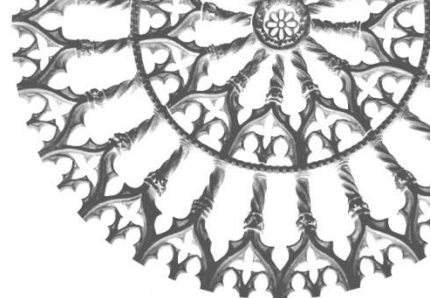
### 4. AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI NEL 2022

<i>Obiettivi/ Linee d'intervento</i>	<i>Azioni programmate e realizzate nel 2020</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, Razionalizzazione e Controllo Società ed Enti partecipati, Reclutamento PNRR e FC	0	--	2022-2024
	Applicazione di una tariffa ridotta dedicata ai dipendenti comunali.	Settore Urbanistica, Mobilità e Trasporti  Ai sensi delle Linee guida per la redazione e l'implementazione dei piani degli spostamenti casa-lavoro (PSCI), con Deliberazione di Giunta Comunale n. 648 del 13/12/2022 è stato approvato il Piano degli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti – edizione 2022.	Costi a carico del Settore Urbanistica, Mobilità e Trasporti	Capitoli del bilancio comunale	2022
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	--	2022-2024
Programmi di telelavoro e attivazione smart working	Avviata nel 2018 la fase di sperimentazione del telelavoro con il centralinista ipovedente per lavorare da casa. Nel 2020, a causa dell'emergenza epidemiologica connessa al COVID-19, 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 2022 è stato adottato il POLA con Deliberazione di Giunta Comunale n. 449 del 22/7/2022 e si è proceduto alla stipula degli accordi individuali prescritti dalla normativa.	Settore Risorse Umane, Razionalizzazione e Controllo Società ed Enti partecipati, Reclutamento PNRR e FC; Ufficio Impianti tecnologici.	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'08.11.2017 del Settore Ambiente e Patrimonio. Per lo smart working la maggior parte del personale si è	Capitoli del bilancio comunale	2022-2024





## Comune dell'Aquila



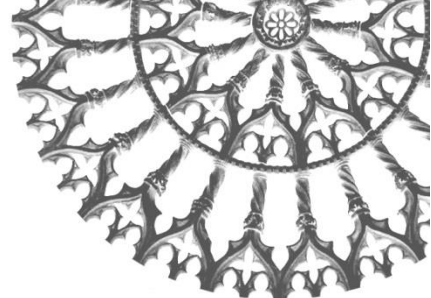
			avvalsa di proprie strumentazioni informatiche e connessioni internet.		
Percorsi di sostegno ai lavoratori in rientro da congedi parentali o da lunghi periodi di assenza	Reinserimento e/o aggiornamento professionale	Settore Risorse Umane, Razionalizzazione e Controllo Società ed Enti partecipati, Reclutamento PNRR e FC	Parte dello stanziamento di € 20.000 sul capitolo dedicato alla formazione dei lavoratori	Capitoli del bilancio comunale	2022-2024
Implementazione della sezione "Pari opportunità" del sito istituzionale dell'Ente	Pubblicazione sul sito del PAP e degli atti del CUG	Redazione del sito sulla base degli atti trasmessi dal Settore Politiche per il Benessere della Persona, Servizi Demografici e Politiche di Genere	0	---	2022-2024
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	---	2022-2024
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, Servizi Demografici e Politiche di Genere, in collaborazione con il CUG e l'Assessore alle Pari opportunità	5.000,00	Capitoli del bilancio comunale	2022-2024
Ampliamento della flessibilità oraria dei dipendenti	Introduzione di ulteriori misure di flessibilità oraria per l'ingresso e l'uscita dei dipendenti approvate con DGC n. 588 del 31.12.2021 con decorrenza 1.2.2022.	Settore Risorse Umane, Razionalizzazione e Controllo Società ed Enti partecipati, Reclutamento PNRR e FC	0	--	2022-2024

### 5. AZIONI DA REALIZZARE NEL TRIENNIO 2023-2025

<b>Obiettivi/ Linee d'intervento</b>	<b>Azioni programmate da realizzare nel 2023</b>	<b>Attori/ Soggetti e uffici coinvolti</b>	<b>Costi</b>	<b>Fonti finanziarie</b>	<b>Periodo</b>
Conciliazione tra vita professionale e familiare	Informazione al personale in materia di flessibilità, permessi,	Settore Risorse Umane, Sviluppo professionale, Reclutamento PNRR e	0	--	2023-2025



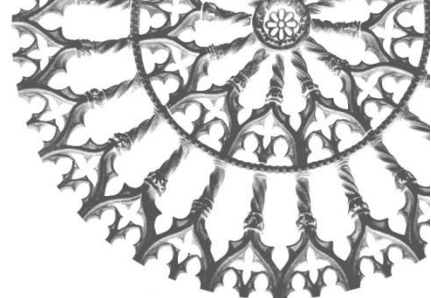
## Comune dell'Aquila



	aspettative e congedi parentali, L. 104	PNC			
	Proroga del protocollo d'intesa tra il Comune dell'Aquila e l'A.M.A. s.p.a. per l'applicazione di una tariffa ridotta del 50% per il trasporto pubblico locale, dedicata ai dipendenti comunali comprendendovi anche coloro che, seppur dipendenti di altre imprese e pubblica amministrazioni, operano stabilmente, ovvero con presenza quotidiana continuativa, presso il Comune dell'Aquila, in virtù di contratti di appalto di servizi o di forme quali distacco, comando o altro, in attuazione dell'art. 3 del Decreto del Ministero della Transizione Ecologica, di concerto con il Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibile, 12 maggio 2021, n. 179. Acquisto bici per spostamenti di servizio dei dipendenti e acquisto di n. 3 macchine ibride per spostamenti di servizio dei dipendenti.	Settore Trasporto Pubblico Locale, Mobilità sostenibile, Politiche Europee, PNRR e PNC, Gestione del mega-parcheggio "Lorenzo Natali".	Da istruire e liquidare	Capitoli di bilancio comunale	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 di smart working	Proroga del telelavoro per il centralista ipovedente. Stipula di accordo di lavoro da remoto ex art. 68 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022. Attuazione delle prestazioni lavorative in smart working per i dipendenti, come previsto nelle circolari della Pubblica Amministrazione, nonché nel CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, e recepite da parte del Comune con l'aggiornamento del proprio Piano	Settore Risorse Umane, Sviluppo professionale, Reclutamento PNRR e PNC; Settore Opere Pubbliche, PNRR e PNC, 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 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



## Comune dell'Aquila



	Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 276 del 19/06/2023.				
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	2023-2025
Implementazione della sezione "Pari opportunità" del sito istituzionale dell'Ente	Pubblicazione sul sito del Piano delle Azioni Positive e degli atti del CUG	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	Capitoli del bilancio comunale	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	Cap. 228401 "Intervento per pari opportunità e famiglia" – stanziamento 2023 € 20.000; Cap. 258500 "Progetto pari opportunità DL 198/2006" – stanziamento 2023 € 10.000	Capitoli del bilancio comunale	2023-2025
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 2022 € 20.000; Cap. 258500 "Progetto pari opportunità DL 198/2006" – stanziamento 2022 € 10.000	Capitoli del bilancio comunale	2023-2025