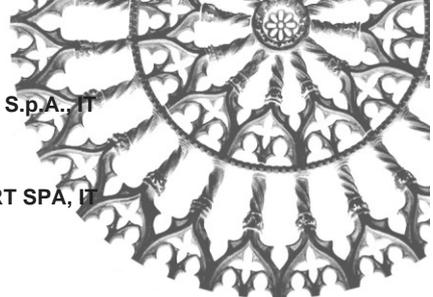




Firmato Digitalmente da :
alessandra macri'
Certificato emesso da : ArubaPEC S.p.A. NG CA 3, ArubaPEC S.p.A., IT
Valido da: 13-10-2016 1.00.00 a: 14-10-2019 0.59.59

pierluigi biondi
Certificato emesso da : InfoCert Firma Qualificata 2, INFOCERT SPA, IT
Valido da: 01-07-2016 8.07.12 a: 01-07-2019 1.00.00



Comune dell'Aquila

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 50 del 30/01/2019

OGGETTO: AGGIORNAMENTO 2019 DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (P.A.P.) 2018-2020

L'anno duemiladiciannove il giorno trenta del mese di gennaio alle ore 12.10, nella Residenza comunale si è riunita la Giunta Comunale presieduta dal Sindaco Pierluigi Biondi con la partecipazione degli assessori:

	<i>Nome</i>	<i>Presenza</i>	<i>Nome</i>	<i>Presenza</i>
Sindaco:	Pierluigi Biondi	Sì		
Assessori:	1. Guido Quintino Liris	No	2. Carla Mannetti	No
	3. Monica Petrella	Sì	4. Luigi D'Eramo	Sì
	5. Francesco Bignotti	Sì	6. Sabrina Di Cosimo	No
	7. Emanuele Imprudente	Sì	8. Alessandro Piccinini	Sì

Totale presenti **6**

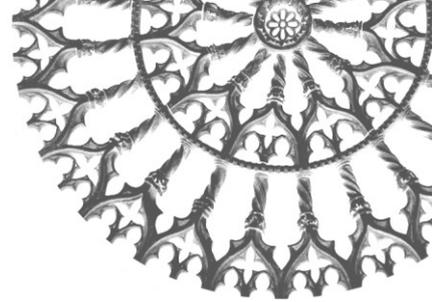
Totale assenti **3**

Partecipa il Segretario Generale Alessandra Macri.

Constatata, a norma dell'art. 32 dello Statuto comunale, la regolarità della seduta, la Giunta Comunale adotta con voto unanime la seguente deliberazione.



Comune dell'Aquila



LA GIUNTA

Premesso:

che l'art.48 del D.Lgs.198/2006, "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", stabilisce che le pubbliche amministrazioni predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

che la medesima disposizione precisa che detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi;

che l'art.57 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dalla L.183/2010, prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;

Richiamata:

la direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 23/05/2007 contenente "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*";

Rilevato:

che con deliberazione di Giunta comunale n.201 del 24/04/2013 è stato approvato il Piano triennale di azioni positive 2013-2015;

che con deliberazione di Giunta comunale n.82 del 01/03/2016 è stato approvato il Piano triennale di azioni positive 2016-2018;

che con deliberazione di Giunta comunale n. 210 del 4/6/2018 è stato approvato il Piano triennale di azioni positive 2018-2020;

Atteso:

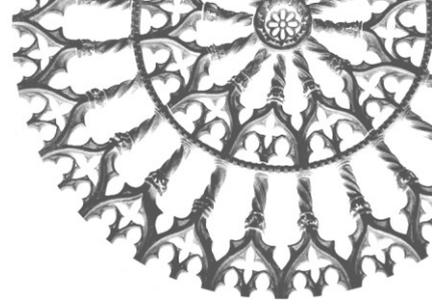
che, in attuazione dell'art.57 del D. Lgs.165/2001 così come modificato dall'art.21, L.183/2010, con determinazione dirigenziale n. 1188 del 24/04/2018 è stato ricostituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), che ha durata quadriennale e risulta così composto:

Presidente: Avv. Paola Giuliani;

Componenti designati dall'Amministrazione:

dott.ssa Tiziana Tarquini (cat. D, istr. Dir. amm);

dott. Marco Mancini (cat. D, istr. Dir. amm);



Comune dell'Aquila

dott.ssa Carla Cocciolone (cat. D, istr. Dir. amm);
dott. Marco Vitaliani (cat. D, istr. Dir. amm);
Componenti designati dalle Organizzazioni sindacali:
Cinzia Angelini (CGIL);
Simone Tempesta (UGL);
Pamela Nicchi (UIL);
Fabrizio Pupi (DICCAP);
Elvezio Sfarra (CISL).

Considerato:

che il Comune dell'Aquila, in continuità con le previsioni dei precedenti Piani, ha predisposto ed approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 210 del 4/6/2018 il Piano triennale di azioni positive 2018-2020 sul quale la Consigliera di parità regionale, dott.ssa Alessandra Genco, con nota del 16 maggio 2018 aveva espresso parere favorevole, così come previsto dall'art. 48 D. Lgs 198/2006, rilevando, tra l'altro, la costituzione del Comitato Unico di Garanzia, previsto dall'art.57, D.Lgs.165/2001, così come modificato dall'art.21, L.183/2010, organismo necessario per la stesura del P.A.P;

che, pertanto, per l'anno in corso è stato effettuato un mero aggiornamento formale del Piano vigente, comprensivo del monitoraggio delle azioni intraprese nel 2018, a seguito delle variazioni del personale in servizio presso l'Ente e alle modifiche introdotte dal CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali nel triennio 2016 – 2018;

Dato atto:

che l'attuale stato di occupazione all'interno del Comune dell'Aquila si caratterizza per un sostanziale equilibrio di genere nei vari Settori dell'Ente e nelle diverse posizioni in organico, in conformità a quanto previsto dal Codice delle pari opportunità tra uomo e donna;

Ritenuto:

di approvare l'aggiornamento 2019 del Piano triennale di azioni positive 2018-2020 nel testo allegato alla presente deliberazione come parte integrante e sostanziale;

Dato atto:

che ai sensi dell'art.48 del D. Lgs.198/2006 la mancata adozione dei piani triennali di azioni positive comporta l'applicazione dell'art.6, comma 6, del D. Lgs.165/2001, di seguito riportato: *“Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette”*;

che il presente provvedimento non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente ai sensi e per gli effetti dell'art.49 del D.Lgs.267/2000;

Visti:

il D.Lgs.267/2000;
il D.Lgs.165/2001;
il D.Lgs.198/2006;
i vigenti CCNL del comparto Regioni-Autonomie Locali;

Visti gli allegati:



Comune dell'Aquila

Parere di regolarità amministrativa e attestazione del responsabile del servizio finanziario;

Considerato il parere favorevole di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa *ai sensi del combinato disposto degli artt.49 e 147 - bis, comma 1, del vigente Decreto Legislativo n ° 267/2000*, e del Regolamento comunale di contabilità. Ai sensi dell'art.49 del vigente d. lgs. 267/2000 si attesta che l'atto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economica finanziaria e patrimoniale dell'Ente.

Con voto unanime

Delibera

per tutte le motivazioni suesposte che qui si intendono integralmente riportate:

1. Di approvare l'aggiornamento 2019 del Piano triennale di azioni positive 2018-2020, predisposto e redatto ai sensi dell'art.48 del D. Lgs.198/2006, nel testo allegato alla presente deliberazione – sotto la lettera “A” – come parte integrante e sostanziale;
2. Di dare atto che non sussistono situazioni di disparità o di divario tra generi nei vari Settori e nelle diverse categorie professionali dell'Ente in base all'analisi dell'organico in servizio, pertanto, l'organizzazione dell'Ente non necessita di misure dirette a favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art.48 del D. Lgs.198/2006;
3. Di disporre la comunicazione della presente deliberazione ai soggetti sindacali ai sensi dell'art.7 CCNL del 01/04/1999, ai Dirigenti dell'Ente affinché rendano noto l'aggiornamento del Piano di azioni positive al personale dipendente, nonché al Comitato Unico di Garanzia e alla Consigliera di Parità della Regione Abruzzo;
4. Di disporre altresì la pubblicazione dello stesso all'albo pretorio on-line e sul sito istituzionale del Comune nell'apposita sezione dedicata alle pari opportunità.

LA GIUNTA COMUNALE

Successivamente

DELIBERA

Di dichiarare immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267, la presente deliberazione.

**Oggetto: AGGIORNAMENTO 2019 DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (P.A.P.)
2018-2020**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sul presente atto si esprime parere **favorevole** di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa *ai sensi del combinato disposto degli artt. 49 e 147 - bis, comma 1, del vigente Decreto Legislativo n ° 267/2000*, e del Regolamento comunale di contabilità.

Ai sensi dell'art. 49 del vigente D.Lgs. 267/2000 si attesta che l'atto **non comporta** riflessi diretti o indiretti sulla situazione economica finanziaria e patrimoniale dell'Ente.

Il sottoscritto, consapevole delle sanzioni penali cui incorre nel caso di dichiarazione mendace o contenente dati non rispondenti a verità, come stabilito dall'art. 76 del D.P.R. n. 445/2000, ai sensi di quanto previsto dall'art. 47 del medesimo D.P.R., dichiara di non trovarsi in una situazione di conflitto di interesse, anche potenziale, così come disposto dall'art. 6, comma 2, e art. 7 del Codice di Comportamento di cui al D.P.R. 62/2013.

DATA
30/01/2019

FIRMA
Paola Giuliani

Oggetto: AGGIORNAMENTO 2019 DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (P.A.P.) 2018-2020

ATTESTAZIONE DEL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO

Visto il parere di regolarità tecnica, attestante che l'atto **non comporta** riflessi diretti o indiretti sulla situazione economica finanziaria e patrimoniale dell'Ente, *ai sensi dell'art. 49, del vigente Decreto Legislativo n ° 267/2000* e del Regolamento comunale di contabilità, non è richiesto il parere di regolarità contabile.

Il sottoscritto, consapevole delle sanzioni penali cui incorre nel caso di dichiarazione mendace o contenente dati non rispondenti a verità, come stabilito dall'art. 76 del D.P.R. n. 445/2000, ai sensi di quanto previsto dall'art. 47 del medesimo D.P.R., dichiara di non trovarsi in una situazione di conflitto di interesse, anche potenziale, così come disposto dall'art. 6, comma 2, e art. 7 del Codice di Comportamento di cui al D.P.R. 62/2013.

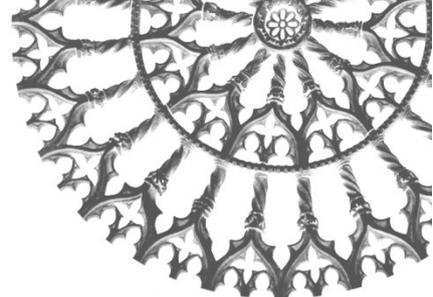
DATA
30/01/2019

FIRMA
Tiziano Amorosi



Comune dell'Aquila

Settore Politiche per il Cittadino e Personale



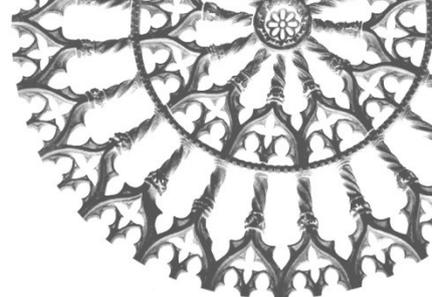
PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2018-2020 *Aggiornamento 2019*

Sommario

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2018-2020	1
1. PREMESSA	2
2. MONITORAGGIO	4
3. OBIETTIVI	4
4. ANALISI DELL'ORGANICO	5
5. AZIONI POSITIVE	7
6. DURATA E MONITORAGGIO	9
7. PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE	10



Comune dell'Aquila



1. PREMESSA

Nell'ambito delle iniziative promosse dall'Amministrazione Comunale per dare attuazione agli obiettivi di Pari Opportunità, prescritti dalla normativa vigente, s'inserisce il Piano triennale delle Azioni Positive (P.A.P.).

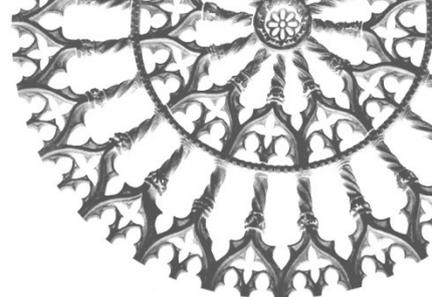
Le cd. "azioni positive" sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee", in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Secondo quanto disposto dalla normativa, le azioni positive rappresentano, quindi, 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.

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 art. 1), così come novellato dall'art. 1 del D. Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5, che espressamente chiarisce: *"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)"*.

La normativa italiana ha diversificato i modelli di azioni positive a seconda che si tratti di realizzarle nel settore privato, ovvero nella Pubblica Amministrazione. Nel settore pubblico il legislatore ha scelto di adottare il modello obbligatorio: le P.A. devono redigere un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198. L'articolo 48 del suddetto decreto dispone, infatti, 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"*.



Comune dell'Aquila

Il Comune dell'Aquila, consapevole dell'importanza di tale strumento finalizzato all'attuazione delle pari opportunità di genere, ha approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 210 del 4/6/2018, il Piano Triennale delle azioni positive 2018 – 2020, che è stato sottoposto e approvato dalla Consigliera di Parità della Regione Abruzzo, Dott.ssa Alessandra Genco, la quale con nota del 16 maggio 2018 ha espresso parere favorevole *“in riferimento alla bozza di Piano di Azioni Positive 2018-2020 sottoposto alla mia attenzione, così come previsto dall'art. 48 D.Lgs 198/2006, rilevando, tra l'altro, la costituzione del Comitato Unico di Garanzia, previsto dall'art.57, D.Lgs.165/2001, così come modificato dall'art.21, L.183/2010, organismo necessario per la stesura del P.A.P”*.

Pertanto, si procederà per l'anno in corso ad un mero aggiornamento del Piano vigente, a seguito delle variazioni del personale in servizio presso l'Ente e alle modifiche introdotte dal CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali nel triennio 2016 – 2018.

Alla stesura del PAP 2018 – 2020 ha partecipato 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), che è stato ricostituito con determinazione dirigenziale n. 1188 del 24/4/2018, ai sensi dell'art. 57 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come novellato dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183, in occasione della scadenza del mandato quadriennale, ed è così composto:

Presidente: Avv. Paola Giuliani;

Componenti designati dall'Amministrazione:

dott.ssa Tiziana Tarquini (cat. D, istr. Dir. amm);

dott. Marco Mancini (cat. D, istr. Dir. amm);

dott.ssa Carla Cocciolone (cat. D, istr. Dir. amm);

dott. Marco Vitaliani (cat. D, istr. Dir. amm);

Componenti designati dalle Organizzazioni sindacali:

Cinzia Angelini (CGIL);

Simone Tempesta (UGL);

Pamela Nicchi (UIL);

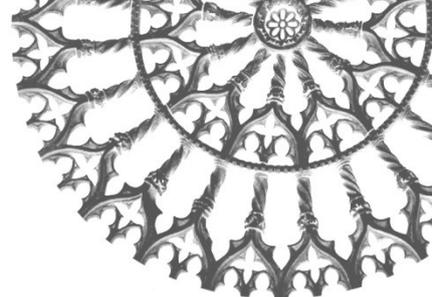
Fabrizio Pupi (DICCAP);

Elvezio Sfarra (CISL).

Tra le principali iniziative promosse dal CUG nel 2018 si segnalano la collaborazione alla stesura del concorso di idee per le scuole dal titolo: “Mai più silenzio”, finalizzato a sensibilizzare la comunità locale, tramite il coinvolgimento delle scuole, per prevenire il fenomeno della violenza contro le donne e, più in generale, ogni forma di discriminazione di genere e per favorire la piena parità di genere e le pari opportunità. Il concorso di idee è stato inserito dall'AICCRE nella raccolta di buone pratiche dei governi locali italiani relative alle azioni di parità ed uguaglianza, disponibile sul sito <https://www.aiccre.it/carta-europea-uguaglianza/>

Il CUG, inoltre, con nota prot. n. 39270 del 19/4/2018, ha segnalato al Settore Opere Pubbliche, su richiesta della Provincia dell'Aquila, la presenza di amianto nella copertura dell'Autoparco comunale, chiedendo la rimozione per garantire la sicurezza e il benessere dei lavoratori dell'Ente.

Ha partecipato, inoltre, all'incontro di tutti i CUG abruzzesi promosso dalla Consigliera di parità della Regione Abruzzo il 20 settembre 2018 e, in occasione della giornata mondiale contro la violenza sulla donna, ha proposto l'intitolazione di uno spazio pubblico a Elena Lucrezia Cornaro



Comune dell'Aquila

Piscopio, prima donna laureata al mondo, in quanto la vicenda di questa studiosa è emblematica della violenza che si esplica con le limitazioni che, oggi come allora, si frappongono alla completa realizzazione delle donne.

2. MONITORAGGIO

In merito all'attuazione del P.A.P. nel 2018, da un'attenta analisi dell'organico è emerso che all'interno dell'Ente non sussistono situazioni di disparità o divario fra generi nei vari Settori e nelle diverse categorie professionali, pertanto l'organizzazione comunale non necessita di misure dirette a favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi del citato art. 48, comma 1, del D. Lgs 198/20006.

Con nota prot. n. 59005 del 15/6/2018 è stato portato a conoscenza di tutti i dipendenti comunali il piano triennale delle azioni positive 2018 – 2020, nonché la costituzione del CUG, rappresentando che potevano inoltrarsi eventuali osservazioni e/o segnalazioni su casi di discriminazione all'interno dell'Ente, ma non sono state ricevute segnalazioni in merito all'argomento.

Di conseguenza, le azioni positive sono state orientate, in particolar modo, 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.

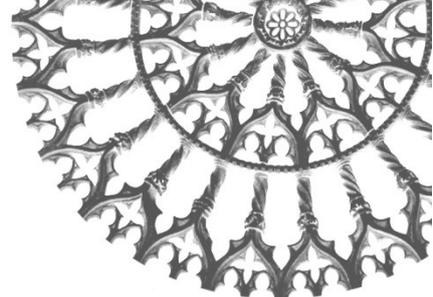
In particolare, con deliberazione di Giunta comunale n. 486 del 10.11.2018 è stato approvato il progetto di telelavoro del Comune dell'Aquila, ai sensi dell'art. 3 della legge 191/1998, e sono state attivate dall'Amministrazione le misure propedeutiche all'attivazione del telelavoro per il centralista ipovedente dell'ente, al quale sarà consentito di lavorare direttamente da casa grazie all'installazione del centralino presso la sua abitazione. Il progetto non comporta spesa, perché 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.

E' stata prevista, inoltre, l'istituzione dell'Organismo paritetico per l'innovazione, introdotto dall'art.6 del CCNL 2018, che tra l'altro ha il compito di effettuare il monitoraggio dell'attuazione dei piani di azioni positive predisposte dai comitati unici di garanzia, in collaborazione con questi ultimi, come stabilito nel verbale della riunione delle RSU del 30/11/2018.

Come previsto nel P.A.P., infine, è stata aggiornata la pagina web dedicata alle pari opportunità sul portale istituzionale con tutti gli atti pubblicati al link http://www.comune.laquila.gov.it/pagina603_pari-oppportunita.html ed è stata creata la casella di posta dedicata pariopportunita@comune.laquila.it per la raccolta di osservazioni da parte delle lavoratrici e dei lavoratori nonché dei Dirigenti di Settore.

3. OBIETTIVI

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



Comune dell'Aquila

- 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. 1188 del 24/4/2018, e le Consigliere e i Consiglieri di parità territorialmente competenti, la diffusione di buone prassi in materia di pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.

4. ANALISI DELL'ORGANICO

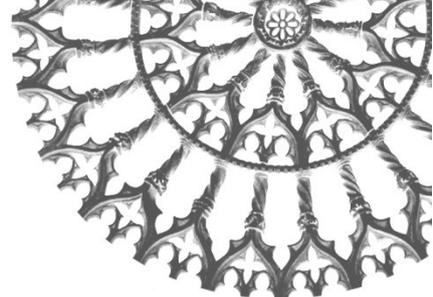
L'individuazione e la pianificazione delle azioni positive da porre in essere nell'Ente necessariamente deve partire dall'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio al fine di evidenziare il rapporto tra la componente femminile e quella maschile.

A tal fine, nei seguenti prospetti si riporta il numero del personale, rispettivamente a tempo indeterminato e a tempo determinato, in servizio presso il Comune dell'Aquila alla data del 28/01/2019 con distinzione di genere all'interno delle categorie di appartenenza:

TEMPO INDETERMINATO (compreso il personale in comando da altri Enti)					
CATEGORIA	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE
A	9	64%	5	36%	14
B	27	29%	66	71%	93
C	74	59%	51	41%	125
D	29	40%	44	60%	73
DIRIGENTI	3	43%	4	57%	7
SEGRETARIO	1	100%	0	0%	1
Totale	143	46%	170	54%	313



Comune dell'Aquila



TEMPO DETERMINATO					
CATEGORIA	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE
B	3	21%	11	79%	14
C	24	67%	12	33%	36
D	7	58%	5	42%	12
Dirigenti	0	0%	2	100%	2
Totale	34	53%	30	47%	64

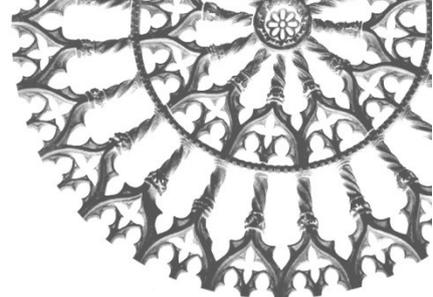
PERSONALE DI STAFF					
CATEGORIA	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE
B	5	62,5%	3	37,5%	8
C	2	67%	1	33%	3
D	0	0%	1	100%	1
Totale	7	58%	5	42%	12

Le tabelle riportate dimostrano come l'organico in servizio non presenti situazioni di disparità di genere ai sensi dell'art.48, comma 1, del D. Lgs.198/2006 ravvisandosi, infatti, un sostanziale equilibrio nelle diverse categorie professionali dell'Ente.

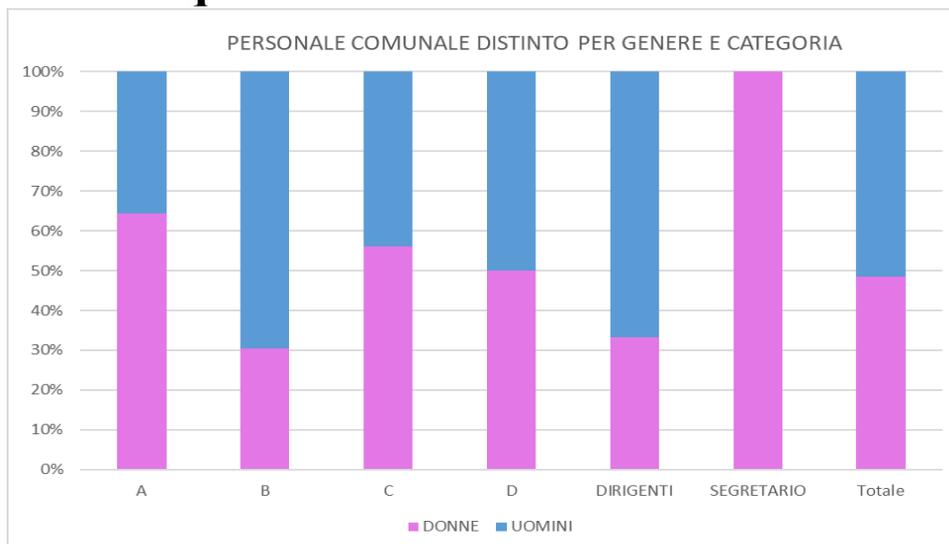
L'equilibrio di genere nello stato occupazionale del Comune permane a seguito delle assunzioni di personale a tempo indeterminato previste ed autorizzate dall'art.7 ter, comma 5, del D.L. 22 Giugno 2012 n. 83, al fine di fronteggiare la ricostruzione conseguente al sisma del 6 Aprile 2009, come si evince dal seguente prospetto riepilogativo dei dipendenti assunti a decorrere dal 02/04/2013 ed in servizio alla data del 28/01/2019:

PERSONALE ASSUNTO EX ART.7 TER D.L.83/2012					
CATEGORIA	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE
C	28	44%	36	56%	64
D	30	65%	16	35%	46
Totale	58	53%	52	47%	110

Alla luce dei dati riportati, la situazione del personale occupato presso l'Ente non necessita di misure dirette a favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art.48, comma 1, del D. Lgs.198/2006, come evidenziato nel grafico che segue, che dimostra sostanzialmente una situazione di parità di genere nell'organico comunale.



Comune dell'Aquila

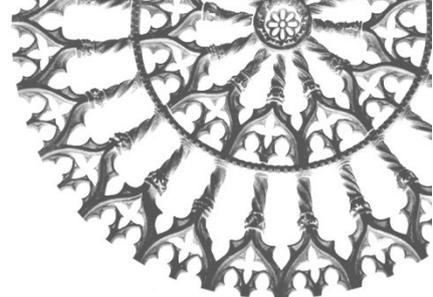


Pertanto, stante il sostanziale equilibrio di genere nelle varie posizioni in organico, conformemente a quanto disposto dal Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, il presente Piano di azioni positive è orientato, in particolare, a favorire e tutelare le pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori nelle condizioni di lavoro e nello sviluppo professionale e a promuovere politiche di conciliazione famiglia-lavoro e di coordinamento dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari.

5. AZIONI POSITIVE

In coerenza e in continuità con quanto previsto dal precedente Piano di azioni positive e con le misure poste in essere durante la sua vigenza, le azioni positive che si intende attuare nel triennio di validità del presente Piano sono, in aggiunta a quelle già individuate nel Piano 2018 – 2020, principalmente orientate verso le seguenti finalità, tenendo conto che nell'annualità 2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL - Funzioni Locali – e della conseguente necessità di recepire le modifiche apportate ai vari istituti contrattuali:

- Previsione di misure dirette a favorire la conciliazione tra vita professionale e familiare, in particolare attraverso un uso consapevole ed efficace degli strumenti di flessibilizzazione dell'orario di lavoro previsti dalla normativa legislativa e contrattuale vigente, garantendo a tal fine un'adeguata informazione in materia di flessibilità, permessi, aspettative e congedi parentali, nonché per lavoratori disabili e per lavoratori che assistono familiari con disabilità;
- Predisposizione di tempestive modalità di gestione delle richieste di lavoro part-time dei dipendenti, nel rispetto della normativa vigente e compatibilmente con le esigenze organizzative del Settore di appartenenza;
- Predisposizione di programmi di telelavoro al fine di avviare una fase di sperimentazione di tale modulo organizzativo compatibilmente con le necessità organizzative e le risorse economiche dell'Ente;
- Individuazione di misure e percorsi di sostegno alle lavoratrici e ai lavoratori in rientro da congedi parentali o da lunghi periodi di assenza dal lavoro, al fine di facilitarne il reinserimento e/o l'aggiornamento professionale;
- Maggiore implementazione della sezione "Pari opportunità" del sito istituzionale dell'Ente, specificamente dedicata alla documentazione e alle attività relative alle pari opportunità ed, in particolare, all'attività del Comitato Unico di Garanzia, al fine di promuovere la



Comune dell'Aquila

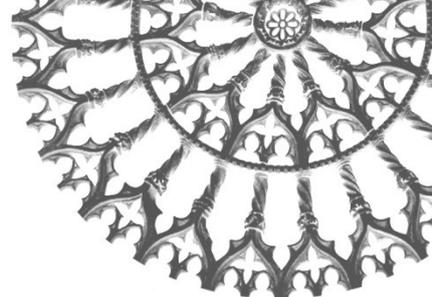
comunicazione e la diffusione dei contenuti del presente Piano di azioni positive e delle informazioni in materia di pari opportunità e di rafforzare la conoscenza da parte dei dipendenti e della cittadinanza della “cultura di genere”;

- Individuazione, anche su proposta del Comitato Unico di Garanzia, di misure ed attività volte a promuovere e tutelare il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambiente di lavoro e a prevenire situazioni di disagio lavorativo quali, in particolare, l'effettuazione di analisi periodiche dei fenomeni di *mobbing*, discriminazione o, comunque, disagio all'interno dell'Ente e la previsione di percorsi di sostegno e di ascolto in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia e le Consigliere e Consiglieri di parità territorialmente competenti;
- Realizzazione, anche su impulso ed in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, di campagne informative contro la violenza di genere ed ogni forma di discriminazione nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro.

Nello svolgimento delle sopra indicate linee di azione, si rende fondamentale il momento di confronto con le Organizzazioni Sindacali e a tal fine, in sede di contrattazione decentrata, si provvederà a coinvolgere i suddetti soggetti invitandoli a presentare specifiche proposte atte a realizzare il presente piano.

Nella tabella seguente sono evidenziate le linee d'intervento, le azioni programmate, i soggetti coinvolti e gli eventuali oneri a carico dell'Ente, come previsto da Linee guida generali per la redazione dei Piani Triennali.

Linee d'intervento	Azioni programmate	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	Servizio Gestione del personale e pari opportunità	0	--	2018-2020
richieste di lavoro part-time dei dipendenti	tempestive modalità di gestione delle richieste	Servizio Gestione del personale e pari opportunità	0	--	2018-2020
programmi di telelavoro	Avviata nel 2018 la fase di sperimentazione del telelavoro con il centralinista ipovedente per lavorare da casa	Servizio Gestione del personale e pari opportunità; Centralino; 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	Capitoli del bilancio comunale	2018-2020



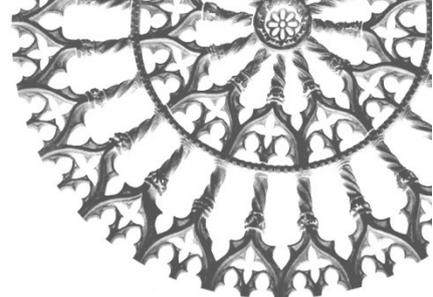
Comune dell'Aquila

			all'atto dell'affidamento del servizio pubblico di connettività, come previsto dalla determina n. 4281 dell'8/11/2017 del Settore Ambiente e Patrimonio.		
percorsi di sostegno ai lavoratori in rientro da congedi parentali o da lunghi periodi di assenza	reinserimento e/o aggiornamento professionale	Servizio Gestione del personale e pari opportunità	Parte dello stanziamento di € 10.000 sul capitolo dedicato alla formazione dei lavoratori	Capitoli del bilancio comunale	2018-2020
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 Servizio Gestione del personale e pari opportunità	0	---	2018-2020
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	Servizio Gestione del personale e pari opportunità in collaborazione con il CUG ed esperti esterni	0	---	2018-2020
Attività di comunicazione sulla parità di genere	campagne informative contro la violenza di genere ed ogni forma di discriminazione	Servizio Gestione del personale e pari opportunità in collaborazione con il CUG e l'Assessore alle pari opportunità	5.000,00	Capitoli del bilancio comunale	2018-2020

6. DURATA E MONITORAGGIO

Il presente Piano ha durata triennale e copre il periodo 2018 - 2020.

Tenuto conto che il Collegio dei Revisori dei Conti nel parere di cui alla nota prot.13912 del 6 febbraio 2018 ha rappresentato la necessità di adottare il piano con cadenza annuale, tenuto conto che il periodo triennale previsto dalla normativa costituisce il lasso temporale minimo per poter



Comune dell'Aquila

attuare le linee di azioni positive indicate, annualmente si provvederà al monitoraggio e all'aggiornamento delle attività.

Nel periodo di vigenza del Piano sono previste attività di monitoraggio e verifica dell'efficacia delle azioni adottate svolte dal Comitato Unico di Garanzia, anche attraverso la raccolta di osservazioni presentate dalle lavoratrici e dai lavoratori nonché dai Dirigenti di Settore, in modo da poter procedere ad adeguati aggiornamenti del Piano.

7. PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il presente Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio on-line e nella sezione "Pari Opportunità" del sito istituzionale del Comune dell'Aquila. Sarà, altresì, trasmesso alle Consigliere Regionali e Provinciale di Parità.



Comune dell'Aquila

Del che è verbale

IL SEGRETARIO GENERALE
Avv. Alessandra Macri

IL PRESIDENTE
Pierluigi Biondi

