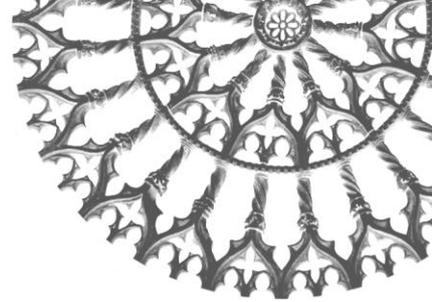




Comune dell'Aquila



VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 574 del 26/11/2020

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022

L'anno duemilaventi il giorno ventisei del mese di novembre alle ore 14.40, 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. Raffaele Daniele	Sì	2. Carla Mannetti	No
	3. Francesco Bignotti	Sì	4. Vittorio Fabrizi	Sì
	5. Fausta Bergamotto	Sì	6. Maria Luisa Ianni	Sì

***Totale presenti* 6**

***Totale assenti* 1**

Partecipa il Segretario Generale Lucio Luzzetti.

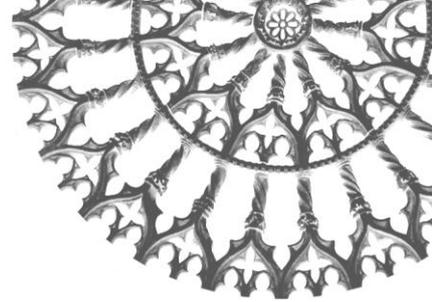
Si precisa che la seduta di Giunta comunale si è tenuta in video conferenza, ai sensi della disposizione sindacale del 18.03.2020 prot. 28014.

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, cd. "**Codice delle pari opportunità tra uomo e donna**", stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni predispongono i "**Piani di Azioni Positive**" per assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, anche al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi;

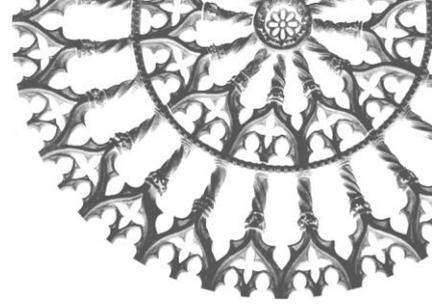
che la mancata adozione dei piani triennali di azioni positive comporta l'applicazione dell'art.6, comma 6, del D. Lgs.165/2001: "*Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie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

RICHIAMATO l'art. 57 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, novellato dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183, che dispone l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di costituire 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**" (di seguito indicato con l'acronimo **CUG**) che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità ed i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;

RAVVISATO che il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'Amministrazione Pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dal citato art. 57, comma 3, del D. Lgs n. 165/2001, e si afferma come soggetto attraverso il quale, nell'ambito del lavoro pubblico, si intende:

- contribuire alla parità e alle pari opportunità, prevedendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta;
- ottimizzare la produttività del lavoro pubblico, migliorando le singole prestazioni lavorative;
- accrescere la performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni;

VISTA la Direttiva 2/2019 ("Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche"), approvata dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità –, che sottolinea il ruolo propositivo e propulsivo delle Amministrazioni Pubbliche per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, per promuovere e attuare i principi di parità e di pari opportunità e rafforza il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia prevedendo, da un lato, un aggiornamento degli indirizzi contenuti nelle linee guida 4/3/2011 con specifico riferimento a



Comune dell'Aquila

criteri di composizione del CUG, procedure di nomina, compiti e collaborazione con altri organismi e, dall'altro, disegnando una puntuale procedura di analisi e di monitoraggio;

DATO ATTO:

che, alla luce della suddetta direttiva, con decreto n. 276 del 17.10.2019 sono stati designati dal Sindaco dell'Aquila, Pierluigi Biondi, i componenti di parte pubblica del CUG, a seguito di procedura comparativa interna;

che i rappresentanti territoriali delle sigle sindacali CGIL-CISL-UIL-CSA, presenti all'interno di questo Comune, hanno segnalato i nominativi dei propri componenti e dei relativi supplenti da inserire nel CUG;

che, pertanto, con determinazione n. 4358 del 25.10.2019 si è provveduto alla ricostituzione del Comitato Unico di Garanzia del Comune dell'Aquila, i cui componenti restano in carica 4 anni e possono essere rinnovati una volta sola;

ATTESO:

che il Comune dell'Aquila, in continuità con le previsioni dei precedenti Piani, oltre che con la normativa di istituzione del CUG, intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutti i dipendenti e condannando i fenomeni vessatori di ogni genere;

che con deliberazione di Giunta comunale n. 50 del 30.1.2019 si è provveduto all'aggiornamento del Piano triennale di azioni positive 2018-2020 con il contributo del Comitato Unico di Garanzia, contenente altresì il monitoraggio delle azioni intraprese, a seguito delle variazioni del personale in servizio presso l'Ente e delle modifiche introdotte dal CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali nel triennio 2016 – 2018;

che le azioni del PAP per l'anno 2019 sono state monitorate assieme al CUG, che con nota prot. n. 41059/2020 ha ricevuto la relazione annuale prevista dalla direttiva n. 2/2019;

CONSIDERATO:

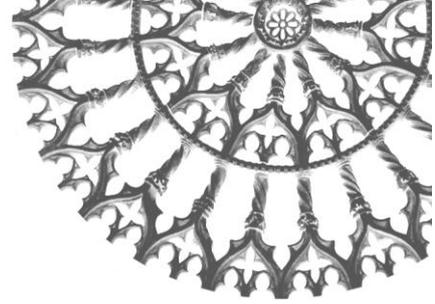
che in continuità con il precedente PAP è stato definito un nuovo "Piano delle azioni positive per il triennio 2020-2022" (d'ora in poi PAP 2020-2022), strutturato sulla base dei principali ambiti di azione del Comitato stesso (pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica);

che gli interventi previsti nel PAP sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze, nel rispetto della parità di genere e delle pari opportunità;

che in quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il PAP è da considerarsi sempre "work in progress" e, pertanto, ogni anno sarà aggiornato;

RITENUTO:

di approvare il Piano triennale di azioni positive 2020-2022 nel testo allegato alla presente deliberazione come parte integrante e sostanziale;



Comune dell'Aquila

DATO ATTO:

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;
la Legge n. 183/2010;
i vigenti CCNL;

VISTI GLI ALLEGATI:

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 il Piano triennale di azioni positive 2020-2022, 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 effettuato dal Servizio Gestione del Personale, 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 dare atto, altresì, che non sono pervenute segnalazioni al CUG in merito a discriminazioni e/o situazioni di disagio da parte dei dipendenti dell'Ente;
4. 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;
5. 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: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022

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
18/11/2020

FIRMA
Paola Giuliani

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022

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.

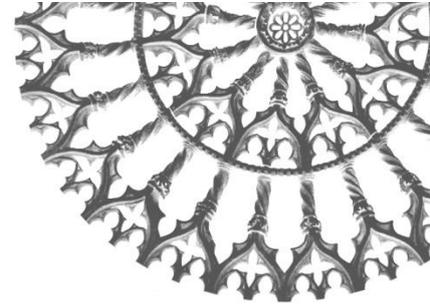
Il sottoscritto, consapevole delle sanzioni penali cui incorre nel caso di dichiarazione mendace o contenente dati non rispondenti a verità, come stabilito dall'art. 76 del D.P.R. n. 445/2000, ai sensi di quanto previsto dall'art. 47 del medesimo D.P.R., dichiara di non trovarsi in una situazione di 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
20/11/2020

FIRMA
Claudio Cerasoli



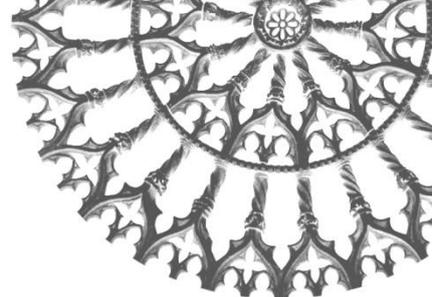
Comune dell'Aquila
Settore Politiche per il Cittadino e Personale



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022



Comune dell'Aquila

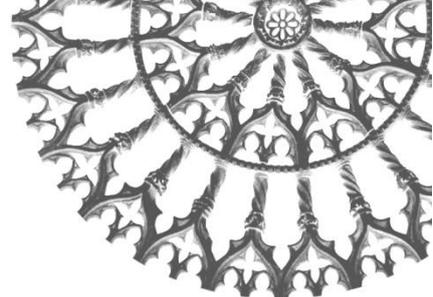


SOMMARIO

1. PREMESSA	3
2. OBIETTIVI	4
3. ANALISI DELL'ORGANICO	5
TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	5
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	5
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO* compreso personale ex OPCM e USRA	5
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA	6
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE	7
TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE personale a tempo indeterminato	7
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	8
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	8
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	8
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO	9
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'	9
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE	10
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'	10
4. AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI NEL 2019	11
5. AZIONI DA REALIZZARE NEL TRIENNIO 2020 – 2022	12



Comune dell'Aquila



1. PREMESSA

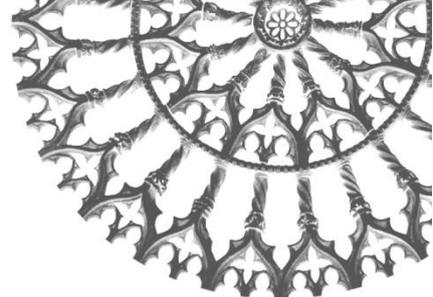
Il presente Piano delle Azioni Positive s'inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune dell'Aquila per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dalla normativa vigente. Le azioni positive, introdotte nel nostro ordinamento con la Legge 10 aprile 1991, n. 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, 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 ed approvato dalla Consigliera di Parità della Regione Abruzzo, Dott.ssa Alessandra Genco, la quale con nota del 16 maggio 2018 ha espresso parere favorevole 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.



Comune dell'Aquila

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 CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali 2018.

Alla stesura del PAP 2020, oltre all'Ufficio Pari Opportunità e all'Ufficio del Personale, ha partecipato anche il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (di seguito indicato con l'acronimo CUG), ricostituito con determinazione dirigenziale n. 4358 del 25.10.2019, al quale con nota prot. n. 41059 del 12.5.2020 è stata fornita la relazione prevista dalla direttiva n. 2 del 26 giugno 2019, trasmessa con nota prot. N. 49924 del 9.6.2020 al Dipartimento della Funzione pubblica e al Dipartimento alle Pari Opportunità.

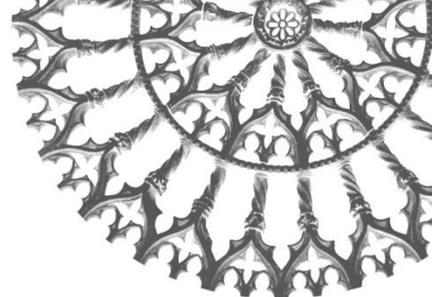
2. OBIETTIVI

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

Di conseguenza, 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 2020 il progetto di telelavoro del centralinista ipovedente dell'Ente, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 486 del 10.11.2018. Sono state, inoltre, predisposte le linee guida per lo smart working, prevedendo la possibilità di svolgere lavoro agile, ai sensi della normativa vigente, in particolare per le categorie fragili e per i lavoratori con minori a carico.

Con il P.A.P. triennale 2020 - 2022 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;



Comune dell'Aquila

- 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.

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. A tal fine, nelle seguenti tabelle si riporta il numero di dipendenti per genere e per categoria, rispettivamente a tempo indeterminato e a tempo determinato, in servizio alla data del 31.12.2019.

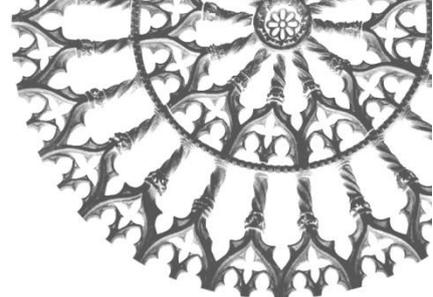
TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
CATEGORIA A			1	3	1			1	6	1	13
CATEGORIA B	2	11	22	29	13			2	9	13	101
CATEGORIA C	1	19	35	31	5		10	38	31	11	182
CATEGORIA D		13	15	20	13		20	14	21	3	120
DIRIGENTI				2	1				2		5
SEGRETARIO									1		1
Tot. Personale	3	43	73	85	33		30	55	70	28	420
% sul personale complessivo	0.71%	10.24%	17.38%	20.24%	7.86%		7.14%	13.09%	16.67%	6.67%	100,00%

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	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
CATEGORIA A											
CATEGORIA B	1	2	1			1		4	2		11



Comune dell'Aquila

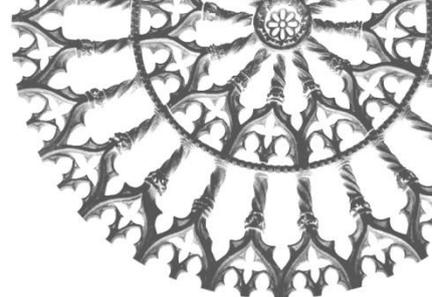
CATEGORIA C	1	6	4	4	1		16	4	4	1	41
CATEGORIA D		3	3	2			2	4	6		20
DIRIGENTI			1	3							4
SEGRETARIO											
Totale personale	2	11	9	9	1	1	18	12	12	1	76
% sul personale complessivo	2.63%	14.47%	11.84%	11.84%	1.32%	1.32%	23.68%	15.79%	15.79%	1.32%	100,00%

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	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
CATEGORIA A											
CATEGORIA B											
CATEGORIA C							1	2			3
CATEGORIA D							2	1	1		4
DIRIGENTI				1							1
SEGRETARIO											
Totale personale				1			3	3	1		8
% sul personale complessivo				12.5%			37.5%	37.5%	12.5		100,00%

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

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	Tot u/d
Tempo Pieno	3	52	81	94	33	263			49	65	79	29	222	
Part Time >=50%	2	2	1	1	1	7		1	2	5	4		12	19
Part Time <50%														



Comune dell'Aquila

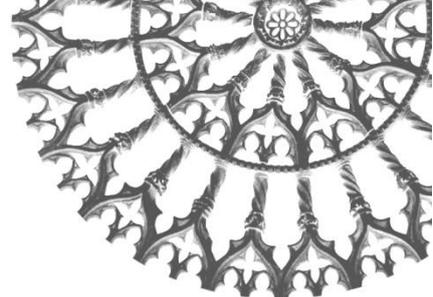
Totale Part Tlme	2	2	1	1	1	7	36,84%	1	2	5	4		12	19
Totale %	10,53 %	10,53%	5,26%	5,26%	5,26 %	7	36,84 %	5,26 %	10,53%	26,32%	21,05%		12	63,16%

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 A	2		1		3	
Posizione Organizzativa Fascia B	9		2		11	
Posizione Organizzativa Fascia C	3		4		7	
Alta Professionalità	1		2		3	
Totale personale	15		9		24	100,00%
% sul personale complessivo	270	5.55%	234	3.85%	504	4.76%

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

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni	2	21	20	6	1				12	8	1			
Tra 3 e 5 anni		4	6	2					2	3	1			
Tra 5 e 10 anni	1	16	15	5	1				16	16	10			
Superiore a 10 anni		2	32	71	27					29	54	31		
Totale	3	43	73	84	29	232	55.90%		30	56	66	31	183	44.10%
Totale % su 415 totali	0.72%	10.36%	17.59%	20.24%	6.99%				7.23%	13.50%	15.91%	7.46%		



Comune dell'Aquila

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

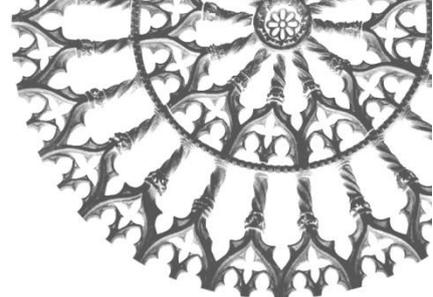
Inquadramento	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media		Retribuzione netta media		Valori assoluti	%
CATEGORIA A	18.034,81		17.647,49		387,32	16,75
CATEGORIA B	20.324,48		19.757,58		566,90	24,51
CATEGORIA C	20.198,66		18.821,50		1.377,16	59,55
CATEGORIA D	25.403,79		25.422,49		-18,70	-0,81
Totale personale	83.961,74		81.649,06		2.312,68	100,00%
% sul personale complessivo						

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	5				2	
Master di I livello	1					
Master di II livello	2					
Dottorato di ricerca						
Totale personale	8	80%			2	20%
% sul personale complessivo		1.58%				0.39

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	48	20.69%	16	8.74%	64	15.42%
Diploma di scuola superiore	124	53.45%	89	48.63%	213	51.33%
Laurea	3	1.29%	4	2.19%	7	1.69%
Laurea magistrale	55	23.71%	62	33.88%	117	28.19%
Master di I livello	2	0.86%	10	5.46%	12	2.89%
Master di II livello			1	0.55%	1	0.24%
Dottorato di ricerca			1	0.55%	1	0.24%
Totale personale	232	55.90%	183	44.10%	415	100%
% sul personale complessivo						



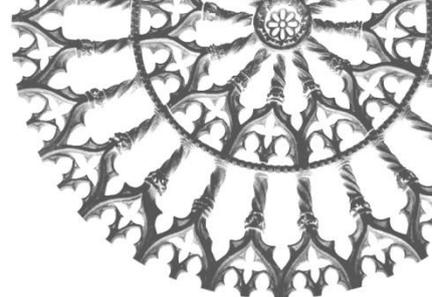
Comune dell'Aquila

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	%	
Prova di idoneità avviamento da Centro per l'Impiego	1	33.33%	2	66.64%	3	100%	D
Totale personale	1	33.33%	2	66.64%	3	100%	
% sul personale complessivo							

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE 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	%
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta									1		1			
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta					1				1	2	1			
Personale che fruisce di part time misto a richiesta				1										
Personale che fruisce del telelavoro			1											
Personale che fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili														



Comune dell'Aquila

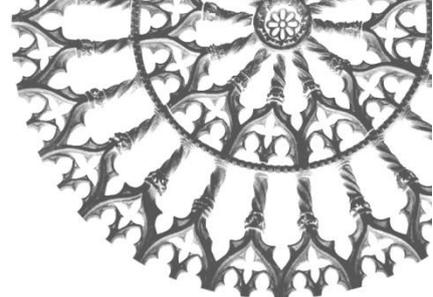
Altro													
Totale			1	1	1	3			2	2	2		6
Totale %			11.11%	11.11%	11.11%	33.33%			22.22%	22.22%	22.22%		66.66%

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	336	40,83%	487	59,17%	823	
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	695,52	40,33%	1.029,05	59,67%	1.724,57	
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	108	16,67%	540	83,33%	648	
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	14,24	1,42%	990,21	98,58%	1.004,45	
Totale	1.153,76	27,47%	3.046,26	27,47%	4.200,02	
% sul personale complessivo		27,47%		72,53%		

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

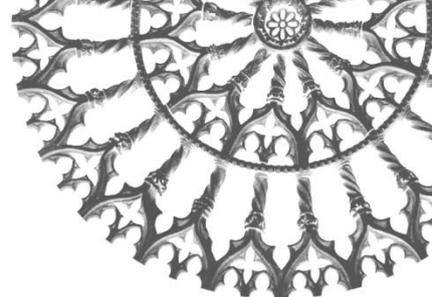
Classi età	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale		120,48	436,79	392,39	138	1087,66			130,47	573,97	253,92		958,36	
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore 2046,32		120,48	436,79	392,39	138	1087,66			130,47	573,97	253,92		958,36	
Totale ore %		5.89%	21,35%	19,18%	6,74%		53,16%		6,38%	28,05%	12,41%			46,84%



Comune dell'Aquila

4. AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI NEL 2019

<i>Obiettivi/ Linee d'intervento</i>	<i>Azioni programmate e realizzate nel 2019</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	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 compresi nell'affidamento del servizio pubblico di connettività con determina n. 4281 dell'8/11/2017 del Settore Ambiente e Patrimonio.	Capitoli del bilancio comunale	2018-2020
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	Realizzate dall'Ufficio Sicurezza sul lavoro con psicologi esterni	Costi a carico dell'Ufficio Sicurezza sul lavoro	---	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



Comune dell'Aquila

5. AZIONI DA REALIZZARE NEL TRIENNIO 2020 – 2022

<i>Obiettivi/ Linee d'intervento</i>	<i>Azioni programmate da realizzare 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	Servizio Gestione del personale e pari opportunità	0	--	2020
richieste di lavoro part-time dei dipendenti	tempestive modalità di gestione delle richieste	Servizio Gestione del personale e pari opportunità	0	--	2020
programmi di telelavoro e di smart working	Proroga del telelavoro per il centralinista ipovedente. Attuazione delle prestazioni lavorative in smart working per tutti i dipendenti come previsto nelle circolari della Pubblica Amministrazione a causa dell'emergenza sanitaria Covid 19	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	2020
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	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	---	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	Realizzate dall'Ufficio Sicurezza sul lavoro con psicologi esterni	Costi a carico dell'Ufficio Sicurezza sul lavoro	Capitoli del bilancio comunale	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	2020



Comune dell'Aquila

Del che è verbale

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Lucio Luzzetti

IL PRESIDENTE

Pierluigi Biondi

