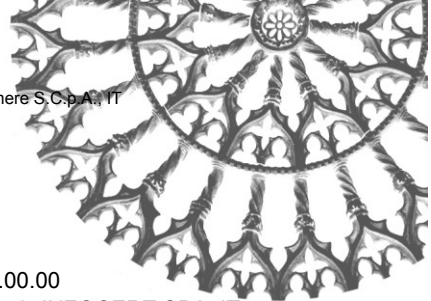




**Comune dell'Aquila**

Firmato da:  
DE NARDIS DOMENICO  
Valido da: 13-07-2021 8.55.57 a: 13-07-2024 1.00.00  
Certificato emesso da: InfoCamere Qualified Electronic Signature CA, InfoCamere S.p.A., IT  
Riferimento temporale 'SigningTime': 01-03-2022 9.06.14



Firmato da:  
biondi pierluigi  
Valido da: 28-06-2019 8.44.17 a: 28-06-2022 1.00.00  
Certificato emesso da: InfoCert Firma Qualificata 2, INFOCERT SPA, IT  
Riferimento temporale 'SigningTime': 01-03-2022 9.54.48

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**N. 75 del 24/02/2022**

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE  
2021-2023**

L'anno duemilaventidue il giorno ventiquattro del mese di febbraio alle ore 15.50, 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	No	4. Fausta Bergamotto	No
	5. Maria Luisa Ianni	No	6. Fabrizia Aquilio	Sì
	7. Fabrizio Taranta	Sì	8. Daniele Ferella	Sì
	9. Vito Colonna	Sì		
			<b><i>Totale presenti</i></b>	<b>6</b>
			<b><i>Totale assenti</i></b>	<b>4</b>

Partecipa il Vice Segretario Generale Domenico de Nardis.

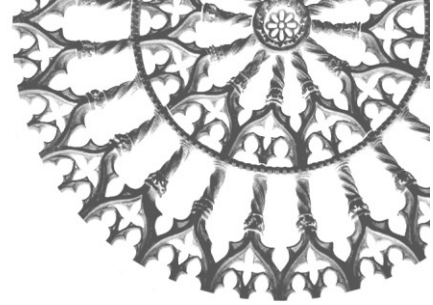
Si precisa che la seduta di Giunta si è svolta in collegamento videoconferenza, ai sensi della disposizione sindacale del 18.03.2020 prot. 28014

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, con deliberazione di Giunta Comunale n. 75 del 04.03.2021, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione per il triennio 2021-2023 e trasmesso al Consiglio Comunale, che ne ha preso atto con propria deliberazione n. 48 del 09.04.2021;
- che, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 49 del 09.04.2021, dichiarata immediatamente eseguibile per l'urgenza, è stata disposta l'approvazione ex art. 174, comma 3, del D.Lgs. 267/2000 s.m.i., del Bilancio di Previsione 2021-2023, unitamente ai relativi allegati previsti ex lege;
- che, con deliberazione di Giunta Comunale n. 184 del 03.05.2021, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2021-2023;

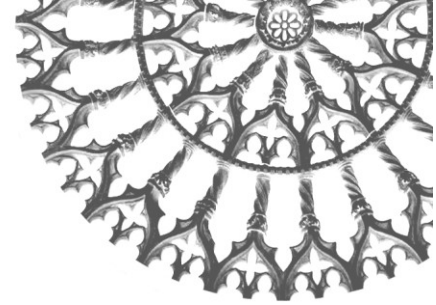
### CONSIDERATO

- che l'art. 48 del D.Lgs. n. 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 delle disposizioni di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001: *"Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale"*;

**RICHIAMATO** l'art. 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che dispone l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di costituire 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" (di seguito indicato con l'acronimo CUG), che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e 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



## Comune dell'Aquila

efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità e il contrasto alle discriminazioni;

**VISTA** la Direttiva n. 2/2019 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”*), 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 di cui alla Direttiva 4 marzo 2011, con specifico riferimento a criteri di composizione del CUG, procedure di nomina, compiti e collaborazione con altri organismi, e, dall'altro, delineando una puntuale procedura di analisi e di monitoraggio;

### DATO ATTO

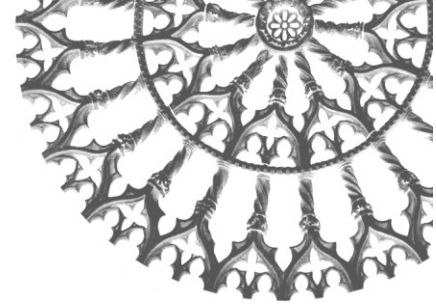
- che, alla luce della suddetta direttiva, con Decreto sindacale n. 276 del 17.10.2019 sono stati designati i componenti di parte pubblica del CUG, individuati a seguito dell'espletamento di una procedura comparativa interna;
- che i rappresentanti territoriali delle sigle sindacali CGIL, CISL, UIL e CSA, presenti all'interno dell'ente, hanno segnalato i nominativi dei propri componenti e dei relativi supplenti da inserire nel CUG;
- che, pertanto, con determinazione dirigenziale 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 quattro 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 contrastando i fenomeni discriminatori e vessatori di ogni genere;
- che con deliberazione di Giunta Comunale n. 574 del 26.11.2020, si è provveduto all'approvazione del Piano triennale delle azioni positive 2020-2022, con il contributo del Comitato Unico di Garanzia;
- che le azioni del Piano triennale delle azioni positive sono state monitorate insieme al CUG, che con nota prot. n. 18506/2021 ha ricevuto la relazione annuale prevista dalla richiamata Direttiva ministeriale n. 2/2019;

### CONSIDERATO

- che, in continuità con il precedente PAP, è stato definito un nuovo Piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023 (d'ora in poi PAP 2021-2023), 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 con nota prot. n. 108030 del 30.11.2021 il predetto Piano è stato trasmesso alle Consigliere di Parità della Provincia dell'Aquila e della Regione Abruzzo, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n.



## Comune dell'Aquila

198/2006;

- che, con comunicazione trasmessa in data 02.12.2021 e acquisita al prot. comunale n. 109046/2021, la Consigliera di Parità Provinciale ha espresso parere favorevole;
- che la Consigliera di Parità Regionale non ha fatto pervenire osservazioni al riguardo, nei termini indicati nella richiamata nota;
- 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;

### DATO ATTO

- che, con Decreto sindacale n. 25 del 03.02.2022, si è provveduto alla designazione quale Presidente del Comitato Unico di Garanzia dell'Avv. Paola Giuliani, con la quale è stato dunque condiviso il Piano triennale di azioni positive elaborato;
- che con note prot. n. 13889 e n. 13902 del 14.02.2022, indirizzate ai dipendenti comunali, ai componenti del CUG e ai rappresentanti delle OOSS territoriali, sono state avviate le procedure finalizzate al parziale aggiornamento della composizione del Comitato costituito con la richiamata determinazione dirigenziale n. 4358/2019;

### RITENUTO

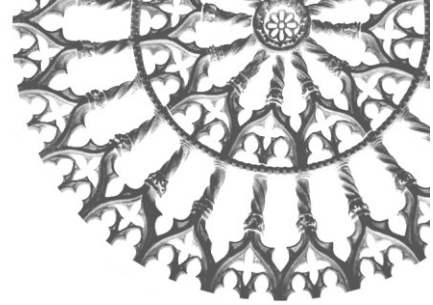
- di approvare il Piano triennale di azioni positive 2021-2023, nel testo allegato alla presente deliberazione come parte integrante e sostanziale;
- di dare atto che, alla luce delle risultanze dell'analisi dell'organico in servizio effettuato dal Settore Risorse Umane, non sussistono situazioni di disparità o di divario tra generi nei vari Settori e nelle diverse categorie professionali dell'Ente e che, 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. n. 198/2006;

**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.

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

### VISTI

- Il D.Lgs n. 267/2000, Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali;
- Il D.Lgs n. 165/2001;
- Il D.Lgs n. 198/2006;
- Lo Statuto Comunale;



## Comune dell'Aquila

- Il Regolamento di Contabilità dell'Ente in vigore;
- Il vigente Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi dell'Ente;
- I vigenti CCNL;

### **DELIBERA**

Per le motivazioni di cui in premessa, che qui si intendono integralmente riportate:

- 1) Di approvare il Piano triennale di azioni positive 2021-2023, predisposto e redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale (Allegato 1);
- 2) Di dare atto che, alla luce delle risultanze dell'analisi dell'organico in servizio effettuato dal Settore Risorse Umane, non sussistono, in linea generale, situazioni di disparità o di divario tra generi nei vari Settori e nelle diverse categorie professionali dell'Ente e che, 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. n. 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 dare atto che, con nota prot. n. 108030 del 30.11.2021, il predetto Piano è stato trasmesso alle Consigliere di Parità della Provincia dell'Aquila e della Regione Abruzzo, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006;
- 5) Di prendere atto che, con comunicazione trasmessa in data 02.12.2021 e acquisita al prot. comunale n. 109046/2021, la Consigliera di Parità Provinciale ha espresso parere favorevole e che la Consigliera di Parità Regionale non ha fatto pervenire osservazioni al riguardo, nei termini indicati nella richiamata nota;
- 6) Di disporre la comunicazione della presente deliberazione ai soggetti sindacali, ai sensi dell'art. 4 CCNL 2016-18, ai dirigenti dell'Ente affinché rendano noto l'aggiornamento del Piano di azioni positive al personale dipendente, nonché al Comitato Unico di Garanzia e alle Consigliere di Parità;
- 7) Di disporre, altresì, la pubblicazione della stessa all'albo pretorio on-line e sul sito istituzionale del Comune dell'Aquila, nell'apposita sezione dedicata alle pari opportunità;
- 8) Di trasmettere la presente deliberazione ai Settori Servizi Demografici e Politiche di Genere, Risorse Umane, Razionalizzazione e Controllo società ed enti partecipati ed infine alla Segreteria Generale, per gli adempimenti di rispettiva competenza.

## **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 2021-2023**

**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  
**23/02/2022**

FIRMA  
**Domenico De Nardis**

**Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023**

**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.

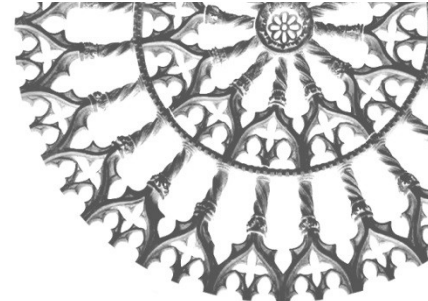
DATA  
**24/02/2022**

FIRMA  
**Claudio Cerasoli**





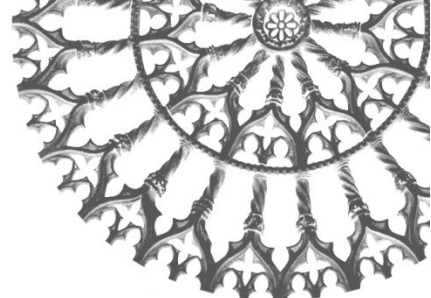
**Comune dell'Aquila**



**PIANO TRIENNALE  
DELLE AZIONI POSITIVE  
2021-2023**

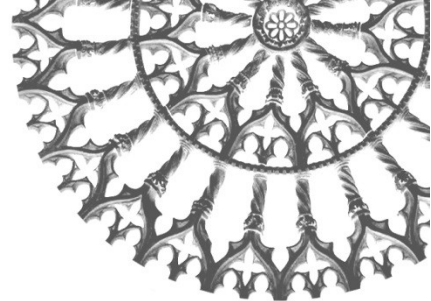


# Comune dell'Aquila



## SOMMARIO

<b>1. PREMESSA</b> .....	3
<b>2. OBIETTIVI</b> .....	4
<b>3. ANALISI DELL'ORGANICO</b> .....	5
<b>TABELLA 1.1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO</b> .....	5
<b>TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA</b>	7
<b>TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE</b> .....	7
<b>TABELLA 1.4 - ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE personale a tempo indeterminato</b> .....	8
<b>TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO</b> .....	8
<b>TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO</b> .....	9
<b>TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO</b> .....	9
<b>TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO</b> .....	9
<b>TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ</b> ....	10
<b>TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L. 104/1992 PER GENERE</b> .....	11
<b>TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ</b> .....	11
<b>4. AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI NEL 2020</b> .....	12
<b>5. AZIONI DA REALIZZARE NEL TRIENNIO 2021 – 2023</b> .....	13



# 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"*.

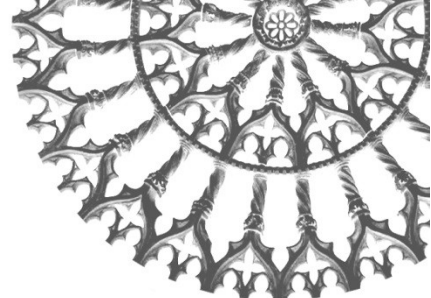
L'adozione di detti Piani triennali ha carattere obbligatorio. In caso di mancato adempimento si applica, infatti, l'art. 6, comma 6, del D. Lgs 165/2001: *"Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello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

Il Comune dell'Aquila, consapevole dell'importanza di garantire la parità di genere, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 574 del 26.11.2020 ha approvato il Piano Triennale delle azioni positive 2020-2022. 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 2021-2023, oltre all'Ufficio Pari Opportunità e al Servizio Risorse umane e sviluppo professionale, 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. Il CUG, in



## Comune dell'Aquila



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. 18506 dell’01.03.2021, ha provveduto a elaborare la Relazione sulla situazione del personale dell’ente, trasmessa con nota prot. n. 27937 del 26.03.2021 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

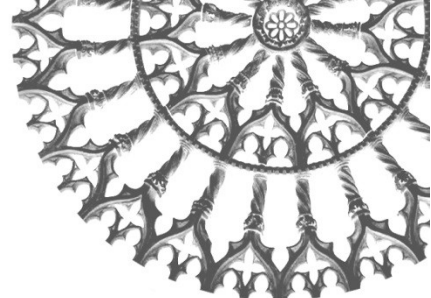
Da un’attenta analisi dell’organico da parte del Settore Risorse Umane, come riportato nelle tabelle seguenti, allegate alla suddetta relazione al CUG, è emerso che all’interno dell’Ente non sussistono, in linea generale, situazioni di disparità o divario fra generi nei vari Settori e nelle diverse categorie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

L’unica situazione di disparità riguarda allo stato attuale le figure dirigenziali, in quanto, nel corso dell’anno 2021, l’Ente ha perso le uniche due dirigenti donna, una a seguito di pensionamento, l’altra per mobilità in altro ente. Conseguentemente, nel triennio di riferimento, occorrerà adottare 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 2021 il progetto di telelavoro del centralinista ipovedente dell’Ente, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 486 del 10.11.2018. Inoltre, in virtù delle disposizioni normative relative alle misure di prevenzione e contenimento connesse all’emergenza epidemiologica Covid-19, con deliberazione di Giunta Comunale n. 540 del 10.11.2020 sono 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 ultrasessantacinquenni; lavoratori sui quali grava la cura dei figli minori; lavoratori pendolari; lavoratrici in stato di gravidanza).

Con il P.A.P. triennale 2021-2023 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;



## Comune dell'Aquila

- promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale;
- implementare politiche di conciliazione famiglia-lavoro, favorendo il coordinamento degli impegni e delle responsabilità professionali e private in un'ottica di promozione e valorizzazione del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio e le disposizioni in materia di pubblico impiego;
- favorire la crescita professionale e la responsabilizzazione del personale, promuovendo il riequilibrio dei settori e dei livelli professionali laddove dovesse sussistere una sottorappresentazione di genere;
- improntare la gestione delle risorse umane al rispetto e alla valorizzazione delle condizioni specifiche di uomini e donne, in un'ottica di effettiva promozione della "cultura di genere";
- favorire, anche in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, istituito con determinazione dirigenziale n. 4358 del 25.10.2019, e con le Consigliere e i Consiglieri di parità territorialmente competenti, la diffusione di buone prassi in materia di pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.

### 3. ANALISI DELL'ORGANICO

L'individuazione e la pianificazione delle azioni positive si basa sull'analisi dell'attuale situazione del personale comunale, al fine di evidenziare il rapporto tra la componente femminile e quella maschile. Nelle seguenti tabelle si riporta pertanto il numero di dipendenti, ripartiti per genere, per età e per categoria, rispettivamente a tempo indeterminato e a tempo determinato, in servizio alla data del 31.12.2020.

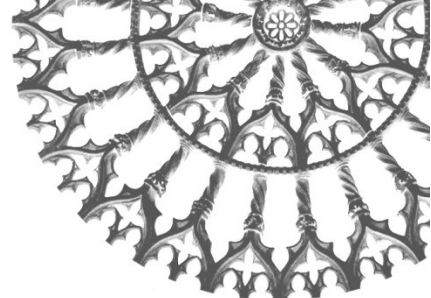
TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

#### PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
CATEGORIA A			1	3	1				7		12
CATEGORIA B	2	12	20	30	10			2	12	7	95
CATEGORIA C	1	18	36	26	8		13	33	32	9	176
CATEGORIA D		12	11	20	8		17	19	18	5	110
DIRIGENTI				3					1	1	5
SEGRETARIO					1						1
<b>Totale personale</b>	<b>3</b>	<b>42</b>	<b>68</b>	<b>82</b>	<b>28</b>		<b>30</b>	<b>54</b>	<b>70</b>	<b>22</b>	<b>399</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>0.76%</b>	<b>10.53%</b>	<b>17.04%</b>	<b>20.55%</b>	<b>7.02%</b>		<b>7.52%</b>	<b>13.53%</b>	<b>17.54%</b>	<b>5.51%</b>	<b>100,00%</b>



# 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	<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
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											
<b>Totale personale</b>	2	11	9	9	1	1	18	12	12	1	76
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>2.63%</b>	<b>14.47%</b>	<b>11.84%</b>	<b>11.84%</b>	<b>1.32%</b>	<b>1.32%</b>	<b>23.68%</b>	<b>15.79%</b>	<b>15.79%</b>	<b>1.32%</b>	<b>100,00%</b>

## 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			1								1
CATEGORIA C	1		1				2	1	1		6
CATEGORIA D				1				1	1	1	4
DIRIGENTI											
SEGRETARIO											
<b>Totale personale</b>	1		2	1		1	2	2	2	1	11
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>9.09%</b>		<b>18.18%</b>	<b>9.09%</b>			<b>18.18%</b>	<b>18.18%</b>	<b>18.18%</b>	<b>9.09%</b>	<b>100,00%</b>



# Comune dell'Aquila

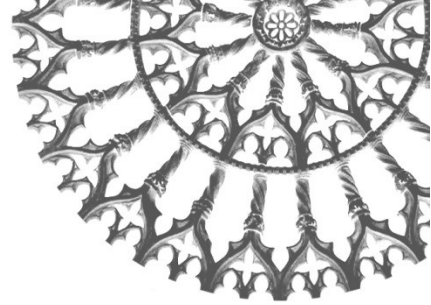
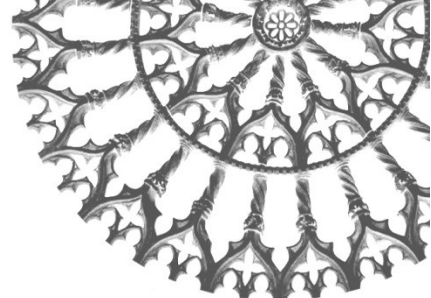


TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA

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														
Part Time >=50%	2	1	1	1	1	6		2	1	3	4	1	11	17
Part Time <50%														
<b>Totale</b>	2	1	1	1	1	6	36,84%	2	1	3	4	1	11	17
<b>Totale %</b>	11,77%	5,88%	5,88%	5,88%	5,88%	7	35,29%	11,77%	5,88%	17,65%	23,53%	5,88%	12	64,71%

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		1		2	
Posizione Organizzativa Fascia 2	9		2		11	
Posizione Organizzativa Fascia 3	2		4		6	
Posizione Organizzativa Fascia 4	1		2		3	
<b>Totale personale</b>	<b>13</b>		<b>9</b>		<b>22</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>259</b>	<b>5.01%</b>	<b>224</b>	<b>4.01%</b>	<b>483</b>	<b>4.55%</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 Permanenza nel profilo e livello	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	12	8	4	1			14	8	5				
Tra 3 e 5 anni	2	10	10	5	1			1	1					
Tra 5 e 10 anni		19	19	6	2			15	21	9				
Superiore a 10 anni		1	32	63	23				24	55	21			
<b>Totale</b>	3	42	69	78	27	219	55.73%	30	54	69	21	174	44.27%	
<b>Totale % su 393 totali</b>	<b>0.76%</b>	<b>10.69%</b>	<b>17.56%</b>	<b>19.85%</b>	<b>6.87%</b>			<b>7.63%</b>	<b>13.74%</b>	<b>17.56%</b>	<b>5.34%</b>			

**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>	<b>18.270,29</b>	<b>17.413,36</b>	<b>856,93</b>	<b>8,26%</b>
<b>CATEGORIA B</b>	<b>21.139,46</b>	<b>13.325,53</b>	<b>7.813,92</b>	<b>75,33%</b>
<b>CATEGORIA C</b>	<b>22.859,82</b>	<b>21.938,90</b>	<b>920,92</b>	<b>8,88%</b>
<b>CATEGORIA D</b>	<b>26.686,73</b>	<b>27.467,65</b>	<b>780,92</b>	<b>7,53%</b>
<b>Totale personale</b>	<b>89.737,22</b>	<b>79.364,53</b>	<b>10.372,69</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>				





# Comune dell'Aquila

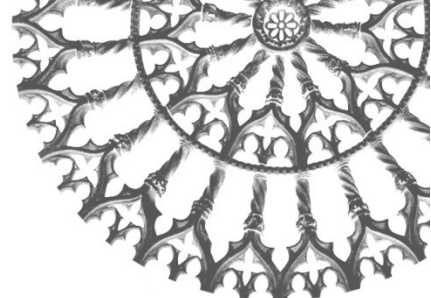


TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

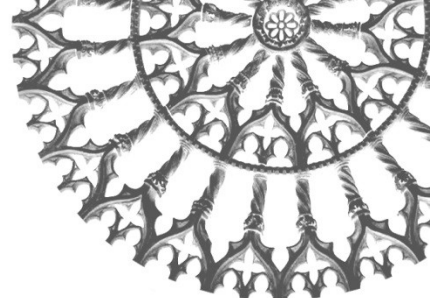
Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	4				2	
Master di I livello	1					
Master di II livello	2					
Dottorato di ricerca						
Totale personale	7	77,78%			2	22.22%
% sul personale complessivo a tempo indeterminato	223	3.13%			176	1.13%

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	46	21.00%	13	7.47%	59	15.01%
Diploma di scuola superiore	122	55.70%	83	47.70%	205	52.17%
Laurea	3	1.36%	4	2.29%	7	1.78%
Laurea magistrale	46	21.00%	64	36.78%	110	27.99%
Master	2	0.91%	10	5.74%	12	3.05%
Dottorato di ricerca						
Totale personale	219	55.72%	174	44.27%	393	100%
% sul personale complessivo a tempo indeterminato						

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	2	66.64%	1	33.33%	3	100%	U
<b>Totale personale</b>	<b>2</b>	<b>66.64%</b>	<b>1</b>	<b>33.33%</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	
% sul personale complessivo							

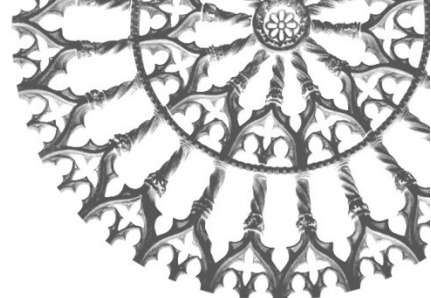


# Comune dell'Aquila

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

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta					1				1		1			
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta											2			
Personale che fruisce di part time misto a richiesta														
Personale che fruisce del telelavoro			1											
Personale che fruisce del lavoro agile*														
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro														
<b>Totale</b>			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%	

\* A seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID 19, il lavoro agile è stato attuato come modalità ordinaria di organizzazione del lavoro, ad esclusione delle attività che non possono essere rese in modalità agile



## Comune dell'Aquila

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

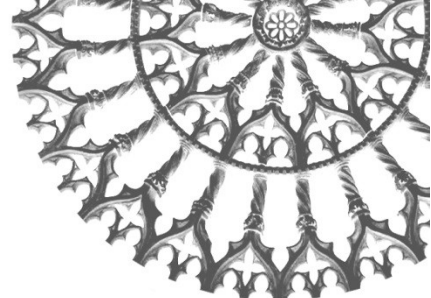
	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	707,13	42,42	959,87	57,58	1667	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	398,13	29,62	946,08	70,38	1.344,21	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	278	42,10	647	57,90	925	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	78,56	15,38	287,03	84,62	365,59	100
<b>Totale</b>	<b>985,13 giorni</b> <b>476,69 ore</b>	<b>38%</b> <b>28%</b>	<b>1.606,87 giorni</b> <b>1.233,11 ore</b>	<b>62%</b> <b>72%</b>	<b>2.592 giorni</b> <b>1.709,08 ore</b>	

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

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale	6	70,03	240,3	133	93,6	542,93	47,25	/	94,23	343,62	168,41	/	606,26	52,75
Competenze manageriali/relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
<b>Totale ore</b>	6	70,03	240,3	133	93,6	542,93	47,25%		94,23	343,62	168,41		606,26	52,75%
<b>Totale ore sul totale delle ore di formazione %</b>	<b>0.5%</b>	<b>6.10%</b>	<b>20.91%</b>	<b>11.57%</b>	<b>8.14%</b>				<b>8.20%</b>	<b>29.91%</b>	<b>14.65%</b>			



## Comune dell'Aquila

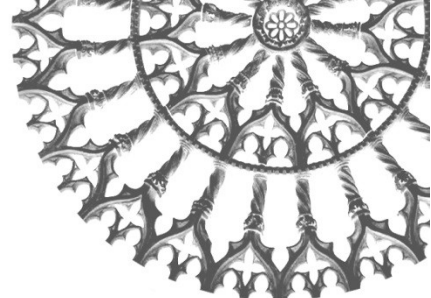


### 4. AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI NEL 2020

<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	Servizio Risorse Umane e Sviluppo professionale	0	--	2020-2022
Richieste di lavoro part-time dei dipendenti	Tempestive modalità di gestione delle richieste	Servizio Risorse Umane e Sviluppo professionale	0	--	2020-2022
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	Servizio Risorse Umane e Sviluppo professionale; Centralino; Servizio Impianti tecnologici, sicurezza sul lavoro e misure anti Covid	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 avvalsa di proprie strumentazioni informatiche e connessioni internet.	Capitoli del bilancio comunale	2020-2022
Percorsi di sostegno ai lavoratori in rientro da congedi parentali o da lunghi periodi di	Reinserimento e/o aggiornamento professionale	Servizio Risorse Umane e Sviluppo professionale	Parte dello stanziamento di € 10.000 sul capitolo dedicato alla formazione dei	Capitoli del bilancio comunale	2020-2022



## Comune dell'Aquila



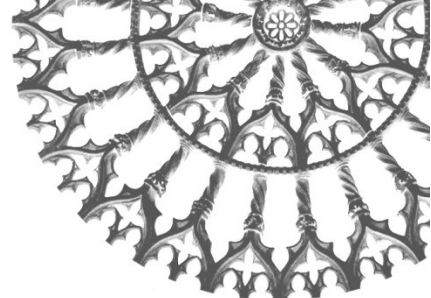
assenza			lavoratori		
Implementazione della sezione "Pari opportunità" del sito istituzionale dell'Ente	Pubblicazione sul sito del PAP e degli atti del CUG	Redazione del sito sulla base degli atti trasmessi dal Servizio Servizi demografici, Politiche del lavoro e di genere e dal Servizio Risorse Umane e Sviluppo professionale	0	---	2020-2022
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	---	2020-2022
Attività di comunicazione sulla parità di genere	Campagne informative contro la violenza di genere e ogni forma di discriminazione	Servizio Servizi demografici, Politiche del lavoro e di genere, in collaborazione con il CUG e l'Assessore alle Pari opportunità	5.000,00	Capitoli del bilancio comunale	2020-2022

### 5. AZIONI DA REALIZZARE NEL TRIENNIO 2021-2023

<b>Obiettivi/ Linee d'intervento</b>	<b>Azioni programmate da realizzare nel 2021 (compatibilmente con l'emergenza epidemiologica da COVID 19)</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, aspettative e congedi parentali, L. 104	Servizio Risorse Umane e Sviluppo professionale	0	--	2021-2023
Richieste di lavoro part-time dei dipendenti	Tempestive modalità di gestione delle richieste	Servizio Risorse Umane e Sviluppo professionale	0	--	2021-2023
Programmi di telelavoro e di smart working	Proroga del telelavoro per il centralinista ipovedente. Attuazione delle prestazioni lavorative in smart working per i dipendenti, come previsto nelle circolari della Pubblica Amministrazione a causa dell'emergenza	Servizio Risorse Umane e Sviluppo professionale; Centralino; Servizio Impianti tecnologici, sicurezza sul lavoro e misure anti Covid	I costi relativi al collegamento della postazione di telelavoro sono stati coperti da precedenti atti di impegno, redatti dall'Ufficio Impianti	Capitoli del bilancio comunale	2021-2023



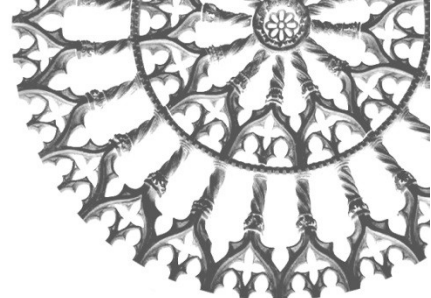
## Comune dell'Aquila



	sanitaria Covid 19 e dalle Linee guida in materia di orario di lavoro e lavoro agile approvate con DGC n. 540 del 10.11.2020		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 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	Servizio Risorse Umane e Sviluppo professionale	Parte dello stanziamento di € 20.000 sul capitolo dedicato alla formazione dei lavoratori	Capitoli del bilancio comunale	2021-2023
Implementazione della sezione "Pari opportunità" del sito istituzionale dell'Ente	Pubblicazione sul sito del Piano delle Azioni Positive e degli atti del CUG	Servizio Servizi demografici, Politiche del lavoro e di genere	0	---	2021-2023
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	2021-2023
Attività di comunicazione sulla parità di genere	Campagne informative contro la violenza di genere e ogni forma di discriminazione	Servizio Servizi demografici, Politiche del lavoro e di genere, in collaborazione con il CUG e l'Assessore alle Pari opportunità	Cap. 228401 "Intervento per pari opportunità e famiglia" – stanziamento 2021 € 10.000; Cap. 258500 "Progetto pari opportunità DL 198/2006" – stanziamento 2021 € 5.000	Capitoli del bilancio comunale	2021-2023
Valorizzazione del ruolo del	Recepimento del Protocollo d'intesa,	Servizio Servizi demografici, Politiche	Cap. 228401 "Intervento per	Capitoli del bilancio	2021-2023



## Comune dell'Aquila



CUG e condivisione a livello nazionale di esperienze e competenze maturate dai CUG sui temi delle pari opportunità	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	del lavoro e di genere, in collaborazione con l'Assessore alle Pari opportunità e il CUG	pari opportunità e famiglia” – stanziamento 2021 € 10.000; Cap. 258500 “Progetto pari opportunità DL 198/2006” – stanziamento 2021 € 5.000	comunale	
Ampliamento della flessibilità oraria dei dipendenti	Attuazione delle Linee guida in materia di orario di lavoro approvate con DGC n. 540 del 10.11.2020 e introduzione di ulteriori misure di flessibilità oraria per l'ingresso e l'uscita dei dipendenti	Servizio Risorse Umane e Sviluppo professionale	0	--	2021-2023



# Comune dell'Aquila

Del che è verbale

IL VICE SEGRETARIO GENERALE  
Domenico de Nardis

IL PRESIDENTE  
Pierluigi Biondi

