

Comune dell'Aquila

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 662 del 15/12/2022

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024

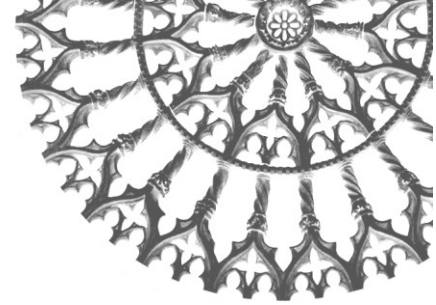
L'anno duemilaventidue il giorno quindici del mese di dicembre alle ore 13.00, nella Residenza comunale si è riunita la Giunta Comunale presieduta dal Sindaco Pierluigi Biondi con la partecipazione degli assessori:

	<i>Nome</i>	<i>Presenza</i>	<i>Nome</i>	<i>Presenza</i>
Sindaco:	Pierluigi Biondi	Sì		
Assessori:	1. Raffaele Daniele	No	2. Ersilia Lancia	Sì
	3. Vito Colonna	Sì	4. Laura Cucchiarella	Sì
	5. Fabrizio Taranta	No	6. Francesco De Santis	Sì
	7. Roberto Tinari	Sì	8. Manuela Tursini	Sì
	9. Paola Giuliani	Sì		
			<i>Totale presenti</i>	8
			<i>Totale assenti</i>	2

Partecipa il Segretario Generale Lucio Luzzetti.

Si precisa che, il Sindaco e gli assessori Lancia, Colonna, Giuliani, Tursini sono presenti in collegamento videoconferenza, ai sensi della deliberazione di Giunta comunale n. 184 del 05.04.2022.

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

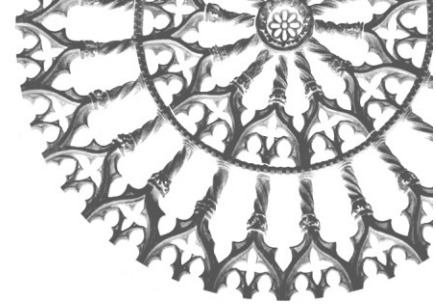
PREMESSO

- che il Documento Unico di Programmazione - D.U.P. per il triennio 2022/2024 è stato approvato e trasmesso al Consiglio Comunale, ex art. 170 del D. Lgs n. 267/2000, che ne ha preso atto con propria Deliberazione n. 37 del giorno 08.04.2022;
- che con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 38 del giorno 08.04.2022, immediatamente eseguibile, è stato approvato ex art. 174, comma 3, D. Lgs. n. 267/2000 ss.mm.ii. il Bilancio di Previsione 2022/2024, unitamente ai relativi allegati previsti ex lege;
- che con deliberazione di Giunta Comunale n. 256 del 28.4.2022 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) per il triennio 2022-2024 ex art. 169 del D. Lgs. n. 267/2000;
- che con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 98 del 29/07/2022 è stata approvata la variazione di assestamento generale al Bilancio di Previsione 2022/2024;
- che con Deliberazione di Giunta Comunale n. 462 del 02/08/2022 è stato approvato, ex art. 169 D. Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii. il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) 2022/2024 aggiornato a seguito dell'assestamento generale al Bilancio di Previsione 2022/2024;

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 C.U.G.), che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;



Comune dell'Aquila

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 e il contrasto alle discriminazioni;

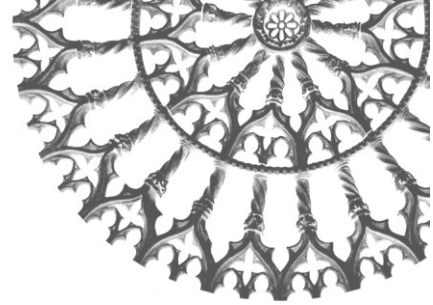
VISTA la Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità (*"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche"*), che sottolinea il ruolo propositivo e propulsivo 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 C.U.G., 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;



Comune dell'Aquila

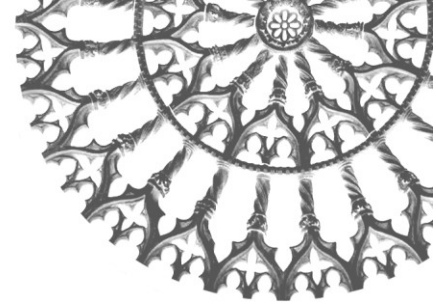
- che con nota prot. n. 18506/2021 il CUG ha ricevuto dal Settore Risorse Umane del Comune dell'Aquila la relazione annuale prevista dalla richiamata Direttiva ministeriale n. 2/2019;
- che con deliberazione di Giunta Comunale n. 75 del 24.02.2022, si è provveduto all'approvazione del Piano triennale delle azioni positive 2021-2023, 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. 0020878/2022 il CUG ha ricevuto dal Settore Risorse Umane del Comune dell'Aquila la relazione annuale prevista dalla richiamata Direttiva ministeriale n. 2/2019;

CONSIDERATO

- che, in continuità con il precedente P.A.P., è stato definito un nuovo Piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024 (d'ora in poi PAP 2022-2024), 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. 112801 del 21.11.2022 il predetto Piano è stato trasmesso alla Consigliera di Parità della Provincia dell'Aquila, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006;
- che con nota prot. n. 113133 del 22.11.2022 il predetto Piano è stato trasmesso alla Consigliera di Parità della Regione Abruzzo, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006;
- che la Consigliera di Parità della Provincia dell'Aquila non ha fatto pervenire osservazioni al riguardo, nei termini indicati nella richiamata nota;
- che la Consigliera di Parità della Regione Abruzzo 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;
- 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;



Comune dell'Aquila

- che con Determina Dirigenziale n. 644 del 01/03/2022 e successiva Determina Dirigenziale n.724 del 04/03/2022 di parziale rettifica si è provveduto all'aggiornamento dei componenti del C.U.G.;
- che, con Decreto sindacale n. 165 del 02.08.2022, si è provveduto alla designazione quale Presidente del Comitato Unico di Garanzia della Dott.ssa Maria Pia Mazzocco in sostituzione dell'Avv. Paola Giuliani;

RITENUTO

- di dover approvare il Piano triennale di azioni positive 2022-2024, 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;

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;
- Il Regolamento di Contabilità dell'Ente in vigore;
- Il vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi dell'Ente;
- I vigenti C.C.N.L.;

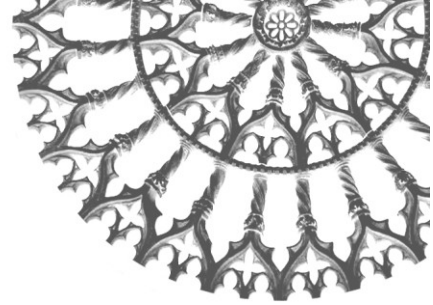
Considerato il parere favorevole di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi del combinato disposto degli artt. 49 e 147 - bis, comma 1, del vigente Decreto Legislativo n° 267/2000, e del Regolamento comunale di contabilità.

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.

DELIBERA

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

- 1) di approvare il Piano triennale di azioni positive 2022-2024, 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



Comune dell'Aquila

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. 112801 del 21.11.2022 il predetto Piano è stato trasmesso alla Consigliera di Parità della Provincia dell'Aquila, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 e che con nota prot. n. 113133 del 22.11.2022 il predetto Piano è stato trasmesso alla Consigliera di Parità della Regione Abruzzo, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006

5) di prendere atto che la Consigliera di Parità Provinciale e la Consigliera di Parità Regionale non hanno 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 2022-2024

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

14/12/2022

FIRMA

Lucio Luzzetti

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024

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.

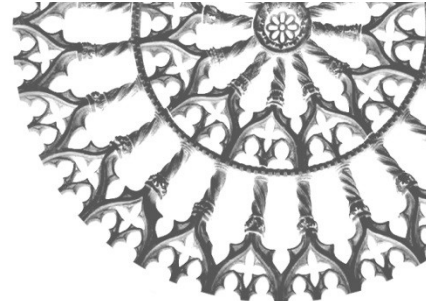
Il sottoscritto, consapevole delle sanzioni penali cui incorre nel caso di dichiarazione mendace o contenente dati non rispondenti a verità, come stabilito dall'art. 76 del D.P.R. n. 445/2000, ai sensi di quanto previsto dall'art. 47 del medesimo D.P.R., dichiara di non trovarsi in una situazione di 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
15/12/2022

FIRMA
Claudio Cerasoli



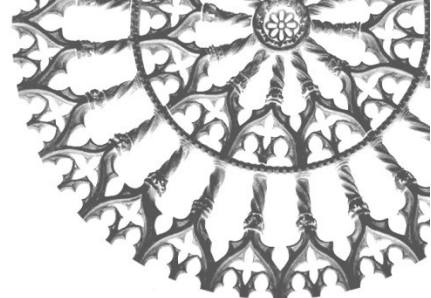
Comune dell'Aquila



**PIANO TRIENNALE
DELLE AZIONI POSITIVE
2022-2024**



Comune dell'Aquila

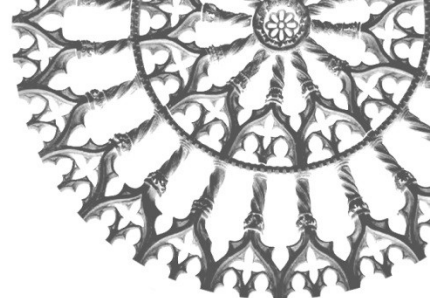


SOMMARIO

1. PREMESSA.....	3
2. OBIETTIVI.....	4
3. ANALISI DELL'ORGANICO.....	6
TABELLA 1.1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO.....	6
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA.....	8
TABELLA 1.3 – POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE.....	8
TABELLA 1.4 – ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE personale a tempo indeterminato.....	9
TABELLA 1.5 – DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO.....	9
TABELLA 1.6 – PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....	10
TABELLA 1.7 – PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....	10
TABELLA 1.8 – COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO.....	10
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ.....	11
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L. 104/1992 PER GENERE.....	12
TABELLA 1.11 – FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ.....	12
4. AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI NEL 2021.....	13
5. AZIONI DA REALIZZARE NEL TRIENNIO 2022-2024.....	15



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)*".

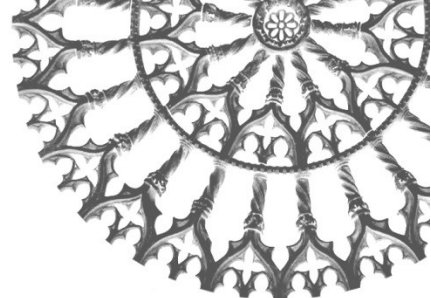
Le "azioni positive" sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali", in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in 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. 75 del 24.02.2022 ha approvato il Piano Triennale delle azioni positive 2021-2023. 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 2022.

Alla stesura del PAP 2022-2024, 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

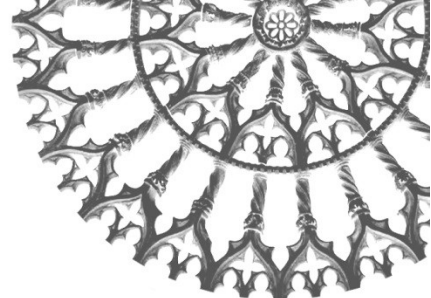
attuazione delle disposizioni di cui alla Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità (*“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”*), dopo aver acquisito la relazione informativa trasmessa dal Settore Risorse Umane con nota prot. n. 20878 del 02.03.2022, ha provveduto a elaborare la Relazione sulla situazione del personale dell'ente, trasmessa con nota prot. n. 28374 del 23.03.2022 al Sindaco, all'Organismo Interno di Valutazione e alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento delle Pari opportunità.

2. OBIETTIVI

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

Il Comune ha in parte iniziato a sanare l'unica situazione di disparità, ravvisata all'atto della stesura del Piano delle Azioni Positive 2021-2023, relativa allo stato delle figure dirigenziali, nel corso dell'anno 2021, quando l'Ente aveva perso le uniche due dirigenti donna, una a seguito di pensionamento, l'altra per mobilità presso un altro Ente. Nel corso del 2022, infatti, con Decreto del Sindaco n. 133 del 28/06/2022, è stata individuata e nominata una donna quale dirigente ex art. 110, comma 1, D. Lgs. n. 267/2000 del Settore CUC – Procedimenti speciali PNRR e Fondo Complementare. Quest'ultima ha ricevuto, altresì, la nomina a nuovo presidente del CUG con Decreto del Sindaco n. 165 del 02/08/2022. Ciò nonostante, occorrerà, nel corso del triennio di riferimento, proseguire nell'adozione delle misure finalizzate a sanare il divario di genere esistente a livello di figure dirigenziali, ai sensi del citato art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/20006.

Le azioni positive sono orientate, anche quest'anno, a favorire e tutelare le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e a promuovere politiche di conciliazione famiglia-lavoro e di coordinamento dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari. In particolare, è stato prorogato per il 2022 il progetto di telelavoro del centralinista ipovedente dell'Ente, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 486 del 10.11.2018. Con riferimento alle precedenti disposizioni normative, relative alle misure di prevenzione e contenimento connesse all'emergenza epidemiologica Covid-19, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 540 del 10.11.2020 erano state approvate le Linee guida in materia di orario di lavoro e lavoro agile, prevedendo la possibilità di svolgere lavoro agile, ai sensi della normativa vigente, in via prioritaria per alcune categorie di lavoratori (lavoratori fragili; lavoratori conviventi con soggetti fragili o con soggetti ultrasettantacinquenni; lavoratori sui quali grava la cura dei figli minori; lavoratori pendolari; lavoratrici in stato di gravidanza). A seguito del superamento della fase emergenziale della pandemia da Covid-19 il lavoro agile viene regolamentato attraverso l'introduzione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile, strumento introdotto dal Decreto Rilancio che individua le modalità attuative ed organizzative del lavoro agile, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati. Ciò

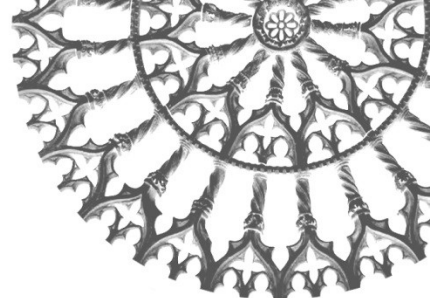


Comune dell'Aquila

premessi, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 449 del 22/07/2022, il Comune dell'Aquila ha approvato il proprio Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) avendo presente come finalità quelle dell'introduzione di nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità lavorativa, sulla valutazione per obiettivi e la rilevazione dei bisogni del personale dipendente, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, avendo come obiettivo il perseguimento di politiche improntate ai seguenti capisaldi: flessibilità dei modelli organizzativi, autonomia nell'organizzazione, benessere del lavoratore, responsabilizzazione sui risultati, organizzazione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio, implementazione della digitalizzazione. Detto POLA, che costituisce la parte relativa all'apposita sottosezione – Piano per il Lavoro Agile – del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO), che verrà approvato dal Comune dell'Aquila, fatte salve eventuali necessità di aggiornamento in virtù di eventuali disposizioni normative che dovessero medio tempore essere approvate; prevede, in particolare, priorità di accesso alla misura nei confronti dei dipendenti che rientrino in particolari categorie: lavoratori affetti da patologie riconosciute, lavoratori conviventi con soggetti fragili e/o con figli minori di anni sedici, lavoratori residenti in altri Comuni.

Con il P.A.P. triennale 2022-2024 il Comune dell'Aquila intende individuare e rafforzare, in continuità con le previsioni dei precedenti Piani, misure dirette a conseguire i seguenti obiettivi:

- riconoscere e tutelare il diritto alla pari libertà e dignità personale dei lavoratori e delle lavoratrici dell'Ente;
- riconoscere il benessere psicologico dei lavoratori e delle lavoratrici come valore fondamentale da promuovere e tutelare, garantendo un ambiente di lavoro sicuro e sereno in quanto privo di condotte moleste, mobbizzanti, discriminatorie o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
- rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la piena ed effettiva realizzazione delle pari opportunità nel lavoro fra uomini e donne;
- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale;
- implementare politiche di conciliazione famiglia-lavoro, favorendo il coordinamento degli impegni e delle responsabilità professionali e private in un'ottica di promozione e valorizzazione del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio e le disposizioni in materia di pubblico impiego;
- favorire la crescita professionale e la responsabilizzazione del personale, promuovendo il riequilibrio dei settori e dei livelli professionali laddove dovesse sussistere una sottorappresentazione di genere;
- improntare la gestione delle risorse umane al rispetto e alla valorizzazione delle condizioni specifiche di uomini e donne, in un'ottica di effettiva promozione della "cultura di genere";
- favorire, anche in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, istituito con determinazione dirigenziale n. 4358 del 25.10.2019, e con le Consigliere e i Consiglieri di parità territorialmente competenti, la diffusione di buone prassi in materia di pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.



Comune dell'Aquila

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 31.12.2021.

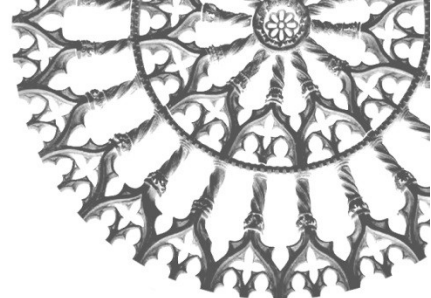
TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

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				04	01				06	01	12
CATEGORIA B		12	22	29	11		01	02	10	09	96
CATEGORIA C	02	13	35	26	08	01	14	32	29	16	176
CATEGORIA D		08	14	21	07		18	22	17	07	114
DIRIGENTI				05							5
SEGRETARIO					01						1
Totale personale	02	33	71	85	28	01	33	56	62	33	404
% sul personale complessivo	0.50%	08.17%	17.57%	21.03%	6.93%	0.25%	8.17%	13.86%	15.35%	8.17%	100,00%

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO* compreso personale ex OPCM e USRA

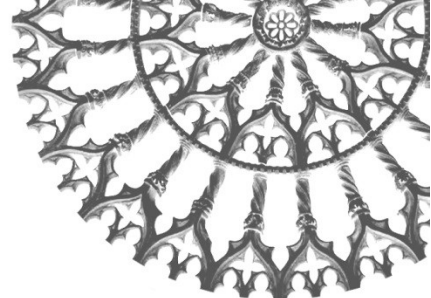
Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
CATEGORIA A											
CATEGORIA B	1	1	1			1		5	1		10
CATEGORIA C		4	5	2	4		8	8	3	2	36
CATEGORIA D		3	3	2				8	5	1	22
DIRIGENTI			2								2
TITOLARE USRA			1								1
Totale personale	1	8	12	4	4	1	8	21	9	3	71
% sul personale complessivo	1.41%	11.27%	16.90%	5.63%	5.63%	1.41%	11.27%	29.58%	12.68%	4.22%	100,00%



Comune dell'Aquila

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			2							2
CATEGORIA C			1			1		1		3
CATEGORIA D							1	1	1	3
DIRIGENTI										
SEGRETARIO										
Totale personale			3			1	1	2	1	8
% sul personale complessivo			37.50%			12.50%	12.50%	25.00%	12.50%	100,00%



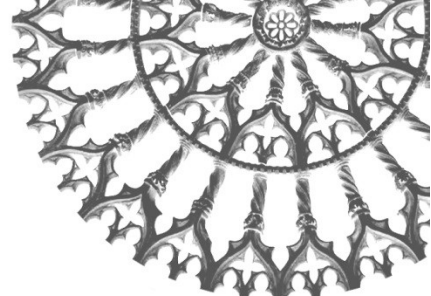
Comune dell'Aquila

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%	1	1	3	2	1	8		2	4	7	4	1	18	26
Part Time <50%														
Totale	1	1	3	2	1	8		2	4	7	4	1	18	26
Totale %	3,85%	3,85%	11,54%	7,69%	3,85%	8	30,78%	7,69%	15,38%	26,92%	15,38%	3,85%	18	69,22%

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	
Posizione Organizzativa Fascia 2	2		0		2	
Posizione Organizzativa Fascia 3	3		1		4	
Posizione Organizzativa Fascia 4	5		4		9	
Posizione Organizzativa Fascia 5	5		4		9	
Totale personale	16		9		25	
% sul personale complessivo	251	3.31%	232	1.86%	483	5.17%



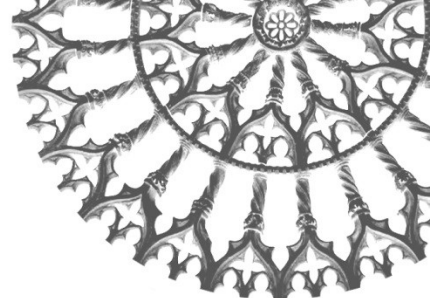
Comune dell'Aquila

TABELLA 1.4 - ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE
*personale a tempo indeterminato

Classi età Anzianità di servizio	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	1	6	11	3	1			1	16	4	5			
Tra 3 e 5 anni	1	6	7	9					6	6	1			
Tra 5 e 10 anni		19	21	9	3				10	27	8	1		
Superiore a 10 anni		2	32	64	24				1	19	48	32		
Totale	2	33	71	85	28	219	54.20%	1	33	56	62	33	185	45.80%
Totale % su 404 totali	0.49%	8.17%	17.57%	21.04%	6.93%			0,25%	8.17%	13.86%	15.35%	8.17%		

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	18.172,11	17.510,93	661,18	9,15%
CATEGORIA B	22.062,87	19.991,11	2.071,76	28,68%
CATEGORIA C	25.389,38	23.528,42	1.860,97	25,76%
CATEGORIA D	28.146,09	25.516,01	2.630,08	36,41%
Totale personale	93.770,46	86.546,48	7.223,98	100,00%
% sul personale complessivo				



Comune dell'Aquila

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO *compresi Dirigenti a tempo determinato

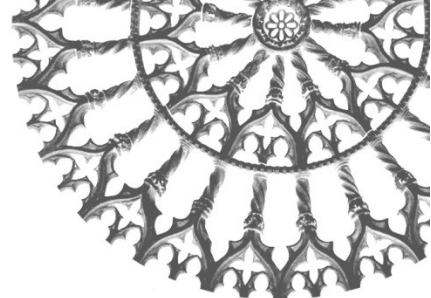
Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	4					
Master di I livello	1					
Master di II livello	2					
Dottorato di ricerca						
Totale personale	7					
% sul personale complessivo a tempo indeterminato	219	3.19%			185	0%

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO (personale a tempo indeterminato)

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	46	79.31%	12	20.69%	58	
Diploma di scuola superiore	117	58.50%	83	41.50%	200	
Laurea	2	28.57%	5	71.43%	7	
Laurea magistrale	46	38.66%	73	61.34%	119	
Master	2	16.67%	10	83.33%	12	
Dottorato di ricerca			2		2	
Totale personale	213		185		398	
% 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	%	
Concorso pubblico per Dirigente Tecnico	2	66.67%	1	33.33%	3	100%	U
Procedura di stabilizzazione personale a tempo determinato sisma	2	66,67%	1	33.33%	3		U



Comune dell'Aquila

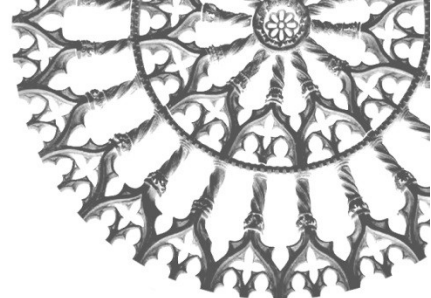
Totale personale	4	66.67%	2	33.33%	6	100%	
% sul personale complessivo							

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	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta					1									
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta											4			
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**														
Altro														
Totale			1		1	2	28,58 %			1	4		5	71,42
Totale %			14.26%		14.26%	28.58%				14.28 %	57.14 %		71.42%	



Comune dell'Aquila



* 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. Con circolare prot. n. 98134 del 29.10.2021, in attuazione delle disposizioni di cui al DM 8 ottobre 2021, l'Ente ha adottato le misure organizzative per perseguire, a partire dal 15 ottobre, l'obiettivo del graduale e progressivo superamento dell'utilizzo del lavoro agile emergenziale come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nella pubblica amministrazione.

** A seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID 19, al fine di contemperare le esigenze personali e familiari con gli obblighi lavorativi dei dipendenti, sono state individuate forme di flessibilità aggiuntiva, concordando con il Dirigente di riferimento il modello orario più consono alle necessità prospettate dal singolo dipendente (circolare prot. n. 24334/2020; Linee guida di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 540 del 10.11.2020, etc.).

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

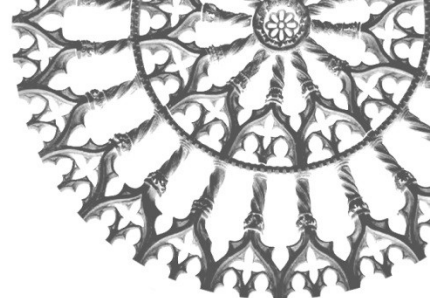
	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	376	42,20	515	57,80	891	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	476,08	25,98	1356,41	74,02	1.832,49	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	110	26,96	298	73,04	408	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	93,06	34,50	177,19	65,50	270,25	100
Totale	1.055,14	31,02%	2.346,60	68,98%	3.401,74	100

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	%
Tipo Formazione														
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														



Comune dell'Aquila



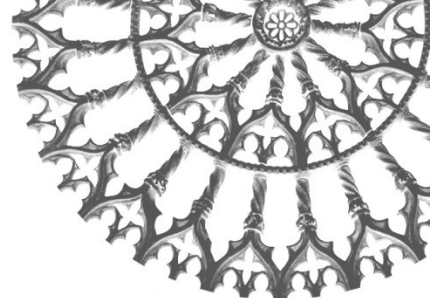
Altro (specificare)														
Totale ore	6	70,03	240,3	133	93,6	542,93	47,25%		94,23	343,62	168,41		606,26	52,75%
Totale ore sul totale delle ore di formazione %	0.5%	6.10%	20.91%	11.57%	8.14%				8.20%	29.91%	14.65%			

4. AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI NEL 2021

<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, Razionalizzazione e Controllo Società ed Enti partecipati	0	--	2021-2023
	Applicazione di una tariffa ridotta del 50% dedicata ai dipendenti comunali.	Settore Urbanistica, Mobilità e Trasporti In attuazione delle previsioni del "Piano Spostamenti Casa Lavoro, quale misura di contenimento del contagio da Covid-19", di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 613 del 21/10/2020, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 309 del 30/07/2021 è stato approvato lo schema di Protocollo d'intesa tra il Comune dell'Aquila e A.M.A. S.p.A., azienda affidataria del servizio di trasporto pubblico locale.	€ 144,00	Capitoli del bilancio comunale	2021
Richieste di lavoro part-time dei dipendenti	Tempestive modalità di gestione delle richieste	Servizio Risorse Umane, Razionalizzazione e Controllo Società ed Enti partecipati	0	--	2021-2023
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	Servizio Risorse Umane, Razionalizzazione e Controllo Società ed Enti partecipati; 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	Capitoli del bilancio comunale	2021-2023



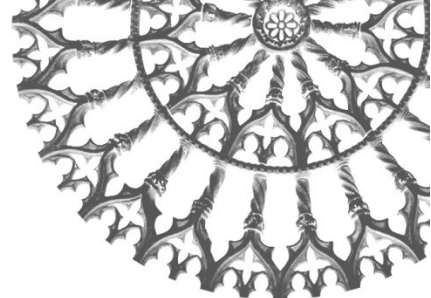
Comune dell'Aquila



	dello smart working, secondo le indicazioni dei vari DPCM e delle circolari e direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica		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, Razionalizzazione e Controllo Società ed Enti partecipati	Parte dello stanziamento di € 10.000 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 PAP e degli atti del CUG	Redazione del sito sulla base degli atti trasmessi dai 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	---	2021-2023
Attività di comunicazione sulla parità di genere	Campagne informative contro la violenza di genere e ogni forma di discriminazione	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	2021-2023



Comune dell'Aquila

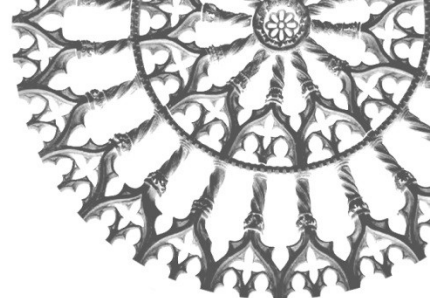


5. AZIONI DA REALIZZARE NEL TRIENNIO 2022-2024

<i>Obiettivi/ Linee d'intervento</i>	<i>Azioni programmate da realizzare nel 2022</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, Razionalizzazione e Controllo Società ed Enti partecipati	0	--	2022-2024								
	<p>Ampliamento della fascia di flessibilità oraria secondo la seguente articolazione:</p> <table border="1"><tr><td>Entrata</td><td></td><td>07:30 09:45</td></tr><tr><td rowspan="2">Uscita</td><td>Giornata breve</td><td>13:30 15:45</td></tr><tr><td>Giornata lunga</td><td>17:00 19:00</td></tr></table> <p>Proroga del protocollo d'intesa tra il Comune dell'Aquila e l'A.M.A. s.p.a. per l'applicazione di una tariffa ridotta del 50% per il trasporto pubblico locale, dedicata ai dipendenti comunali comprendendovi anche coloro che, seppur dipendenti di altre imprese e pubblica amministrazioni, operano stabilmente, ovvero con presenza quotidiana continuativa, presso il Comune dell'Aquila, in virtù di contratti di appalto di servizi o di forme quali distacco, comando o altro, in attuazione dell'art. 3 del Decreto del Ministero della Transizione Ecologica, di concerto con il Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibile, 12 maggio 2021, n. 179</p>	Entrata		07:30 09:45	Uscita	Giornata breve	13:30 15:45	Giornata lunga	17:00 19:00	<p>Servizio Risorse Umane, Razionalizzazione e Controllo Società ed Enti partecipati, su proposta del Mobility Manager e dell'Assessore ai Trasporti, Infrastrutture e Mobilità Urbana</p> <p>Settore Urbanistica, Mobilità e Trasporti</p> <p>Con Deliberazione n. 25 del 7 febbraio 2022, in attuazione di una delle misure previste dal "Piano degli Spostamenti casa Lavoro, edizione 2021", di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 509 del 29/11/2021, è stato approvato lo schema dell'atto di "Modificazioni ed integrazioni al Protocollo d'Intesa tra il Comune dell'Aquila e A.M.A. s.p.a. per l'applicazione di una tariffa ridotta per il trasporto pubblico locale, dedicata ai dipendenti comunali", approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 309 del 30/07/2021</p>	0	da istruire e liquidare	Capitoli di bilancio comunale
Entrata		07:30 09:45											
Uscita	Giornata breve	13:30 15:45											
	Giornata lunga	17:00 19:00											



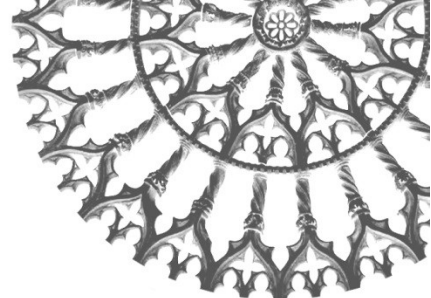
Comune dell'Aquila



Richieste di lavoro part-time dei dipendenti	Tempestive modalità di gestione delle richieste	Servizio Risorse Umane, Razionalizzazione e Controllo Società ed Enti partecipati	0	--	2022-2024
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 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 e, da ultimo a seguito dell'approvazione dal proprio Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 449 del 22/07/2022.	Servizio Risorse Umane, Razionalizzazione e Controllo Società ed Enti partecipati; 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	2022-2024
Percorsi di sostegno ai lavoratori in rientro da congedi parentali o da lunghi periodi di assenza	Reinserimento e/o aggiornamento professionale	Servizio Risorse Umane, Razionalizzazione e Controllo Società ed Enti partecipati	Parte dello stanziamento di € 20.000 sul capitolo dedicato alla formazione dei lavoratori	Capitoli del bilancio comunale	2022-2024
Implementazione della sezione "Pari opportunità" del sito istituzionale dell'Ente	Pubblicazione sul sito del Piano delle Azioni Positive e degli atti del CUG	Servizi demografici, Politiche del lavoro e di genere	0	---	2022-2024
Promuovere e tutelare il benessere psicologico delle	Analisi periodiche dei fenomeni di <i>mobbing</i> , discriminazione o, comunque, disagio	Realizzate dall'Ufficio Sicurezza sul lavoro con psicologi esterni	Costi a carico dell'Ufficio Sicurezza sul lavoro	Capitoli del bilancio comunale	2022-2024



Comune dell'Aquila



lavoratrici e dei lavoratori	nell'Ente				
Attività di comunicazione sulla parità di genere	Campagne informative contro la violenza di genere e ogni forma di discriminazione	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 2022 € 15.000; Cap. 258500 "Progetto pari opportunità DL 198/2006" – stanziamento 2022 € 5.000	Capitoli del bilancio comunale	2022-2024
Valorizzazione del ruolo del CUG e condivisione a livello nazionale di esperienze e competenze maturate dai CUG sui temi delle pari opportunità	Recepimento del Protocollo d'intesa, sottoscritto in data 8 marzo 2021, fra il Ministro della Pubblica Amministrazione, la Ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia, il Ministro dell'Istruzione e la Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia	Servizi demografici, Politiche del lavoro e di genere, in collaborazione con l'Assessore alle Pari opportunità e il CUG	Cap. 228401 "Intervento per pari opportunità e famiglia" – stanziamento 2022 € 15.000; Cap. 258500 "Progetto pari opportunità DL 198/2006" – stanziamento 2022 € 5.000	Capitoli del bilancio comunale	2022-2024
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, Razionalizzazione e Controllo Società ed Enti partecipati	0	--	2022-2024



Comune dell'Aquila

Del che è verbale

IL SEGRETARIO GENERALE
Lucio Luzzetti

IL PRESIDENTE
Pierluigi Biondi

