



comune di trieste
area risorse umane e servizi al cittadino



COMITATO UNICO DI GARANZIA

RELAZIONE ANNO 2013

marzo 2014

La relazione, secondo quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, illustra l'attività svolta dal CUG nel corso del 2013.

Il Comitato Unico di Garanzia, come specificato all'art. 3 del relativo Regolamento, “*ha composizione paritetica, ai sensi dell'art. 21 della legge 183/2010 ed è formato: a) da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi dell'art. 40 e 43 del D. Lgs. 165/2001; b) da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione comunale*”.

I riferimenti normativi sono i seguenti:

D. lgs. 165/2001 (art. 57) - D. lgs. 198/2006, Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna (a norma dell'art. 6 della L. 28.11.2005 n. 246, come modificato dal D. lgs. 5/2010) - Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica (Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, dd. 23.5.2007) - D. lgs. 81/2008 (come integrato dal D. lgs. 106/2009) - D. lgs. 150/2009 - L. 183/2010, art. 21 (Collegato Lavoro) - Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri (Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, dd. 04.03.2011).

Nel 2013 il CUG risultava composto da:

Presidente: Luis Ornella
Vicepresidente Bissoli Valentina

Rappresentanti dell'amministrazione

Titolari:

Luis Ornella (Presidente)
Ambrosi Maria Teresa
Galopin Anna
Mezzavilla Roberto
Stornello Claudio
Tagliapietra Giorgio
Todaro Giacomo

Rappresentanti OO.SS.

Titolari:

Berti Luca
Bissoli Valentina (Vicepresidente)
Costantini Erica
Filipuzzi Maritza
Momic Luciano
Saincich Gabriella
Sossi Andrea

Supplenti:

Nardi Valentina
Miniussi Marinelda
Maione Maria Luisa
Bianchi Stefano
Jerman Paolo
Tomè Alfonso
D'Alto Alessandro

Supplenti:

Lokar Mauro
Caponi Stefania
Aiello Teresa
Coreno Raffaella
Buzan Mitja
Arzon Franca
Coloni Marco

In data 31 dicembre 2013 la Presidente del CUG, dott.ssa Ornella Luis, ha rassegnato le dimissioni dall'incarico.

DIRIGENTI					
età	donne		uomini		
< 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	
31-40 anni	0	0,00%	0	0,00%	
41-50 anni	0	0,00%	2	80,00%	
> 50 anni	14	58,33%	10	41,67%	
totale personale	14	53,85%	12	46,15%	
% sul personale complessivo		0,83%		0,71%	
Incarichi di direzione di livello non generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente (art. 19, c. 6 D. Lgs. 165/2001)					
donne		uomini		totale	
valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
4	50%	4	50%	8	100
% sul personale complessivo	0,24		0,24		0,48
RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA					
età	donne		uomini		
< 30 anni	1	100,00%	0	0,00%	
31-40 anni	3	33,33%	6	66,67%	
41-50 anni	35	77,78%	10	22,22%	
> 50 anni	30	62,50%	18	37,50%	
totale personale	69	66,99%	34	33,01%	
% sul personale complessivo		4,09%		2,01%	
TERZA AREA (EX POSIZIONI C O ASSIMILATI)					
età	donne		uomini		
< 30 anni	3	100,00%	0	0,00%	
31-40 anni	41	50,61%	40	49,39%	
41-50 anni	137	54,15%	116	45,85%	
> 50 anni	93	51,38%	88	48,62%	
totale personale	274	52,90%	244	47,10%	
% sul personale complessivo		16,23%		14,45%	
ALTRI DIPENDENTI					
età	donne		uomini		
< 30 anni	2	66,67%	1	33,33%	
31-40 anni	111	75,00%	37	25,00%	
41-50 anni	262	73,80%	93	26,20%	
> 50 anni	382	72,49%	145	27,51%	
totale personale	757	73,28%	276	26,72%	
% sul personale complessivo		44,85%		16,35%	
TOTALE PERSONALE	1118	66,24%	570	33,76%	

PERSONALE CON TIPOLOGIE DI CONTRATTO A TERMINE				
	donne		uomini	
a tempo determinato	269	90,57%	28	9,43%
contratto co.co.co.	1	20,00%	4	80,00%
contratto di consulenza occasionale > 1 anno	19	52,78%	17	47,22%
altre tipologie contrattuali di lavoro flessibile	4	12,12%	29	87,88%
totale personale	293	78,98%	78	21,02%

ANALISI DEI DATI

I dati relativi al personale - secondo la rilevazione al 31.12.2013 - confermano una significativa presenza femminile in tutti i profili professionali, comprese le categorie dirigenziali: si varia da un minimo di 52,9% (percentuale concentrata nella 3° area, dove vi è una sostanziale parità tra lavoratrici e lavoratori) al 73,28% (in cui si evidenzia una maggioranza di lavoratrici inquadrare nelle categorie "A" e "B").

Si ravvisa una netta prevalenza della componente femminile anche tra il personale assunto a tempo determinato (293 lavoratrici a fronte di 78 lavoratori).

Peraltro si riscontra una certa omogeneità tra popolazione femminile e maschile per quanto concerne la fascia d'età compresa tra 30 e 40 e tra 41 e 50 anni; nella fascia d'età inferiore notiamo una significativa differenza tra lavoratori e lavoratrici esclusivamente tra i responsabili di posizione organizzativa, categoria in cui il 66,67% degli uomini ha un'età inferiore ai 40 anni.

Inoltre appare opportuno segnalare che esistono settori/livelli professionali dove sussiste una differenza tra generi non inferiore ai due terzi, come riportato nella tabella sottostante:

donne	
segreterie sindaco ed assessori	82%
polizia locale - servizio operativo	31%
area educazione	90%

PART - TIME	2012		2013	
	donne	uomini	donne	uomini
Dipendenti a tempo indeterminato con <i>part-time</i> < o = al 50%	28	10	22	7
Dipendenti a tempo indeterminato con <i>part-time</i> > al 50%	258	23	240	20
Dipendenti con contratto a termine con <i>part-time</i> < o = al 50%	48	3	123	9
Dipendenti con <i>part-time</i> > al 50% con contratto a termine	0	0	13	0
Totale personale complessivo	334	36	398	36
% sul totale	15,25		25,71	

CONGEDI	2012		2013	
	donne	uomini	donne	uomini
congedi maternità-paternità				
N. di persone	69	0	84	0
congedi parentali facoltativi				
N. di persone	196	47	204	49

Dall'analisi dei dati sopra riportati emerge che l'orientamento delle lavoratrici (in costante aumento dalle rilevazioni del biennio), le quali optano per un contratto a orario ridotto e flessibile, rimarca il prevalente impegno a carico del personale femminile nell'attività di cura familiare.

Ciò induce a ritenere opportuno il perseguimento di iniziative volte a conciliare tempi di lavoro e famiglia e di benessere organizzativo.

I dati non fanno emergere la necessità di proporre iniziative volte a superare un gap di genere, ferma restando il mantenimento di una alta soglia di attenzione per garantire uguali opportunità a lavoratrici e lavoratori.

FORMAZIONE - NR. PERSONE	2012		2013	
	donne	uomini	donne	uomini
Dirigenti I fascia	0	0	0	0
Dirigenti II fascia	14	17	8	9
Posizioni organizzative	62	29	64	27
Terza area (ex posizioni C o assimilati)	110	45	131	55
Altri dipendenti	900	311	1409	480
Totale personale complessivo	1.086	402	1.612	571

Nel corso del 2013 i componenti del CUG hanno potuto accedere ad eventi formativi incentrati su tematiche attinenti alla normativa in materia di politiche di conciliazione, direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, azioni positive, ecc.

INIZIATIVE E PROPOSTE ORGANIZZATIVE DEL CUG

Il Comitato Unico di Garanzia, che ha compiti propositivi, consultivi e di verifica secondo la normativa vigente, si è riunito periodicamente nel corso del 2013 (nove riunioni indette tra gennaio/dicembre 2013) pronunciandosi in merito a:

- ♣ costituzione di due nuovi gruppi di lavoro denominati rispettivamente "gruppo codice etico" (1) - considerato "*punto cardine sul quale si potrà svolgere il lavoro della Consigliera di fiducia*" e "gruppo conciliazione vita-lavoro" (2) i cui obiettivi saranno rispettivamente:

(1) - analisi e proposta di strumenti di prevenzione per il fenomeno del mobbing;

(2) - analisi e individuazione di strumenti idonei ad introdurre politiche di conciliazione dei tempi di vita familiare/professionale.

Il CUG ha svolto nel corso dell'anno attività prevalentemente propositive insieme a quelle consultive e di verifica.

Tra le attività considerate particolarmente salienti:

- ♣ creazione di un logo che identifica il Comitato e aggiornamento del sito internet;
- ♣ proposta di revisione dell'attuale regolamento del part-time (attività propositiva);
- ♣ proposta di introduzione di nuovi strumenti di flessibilità quali banca delle ore, orario concordato, orario multi-periodale (attività consultiva). Sono state analizzate le disposizioni che regolano la disciplina del lavoro a tempo parziale considerato "non l'unico strumento della conciliazione dei tempi di vita-lavoro, ma solamente uno degli strumenti" (attività propositiva);
- ♣ analisi e espressione del parere sul documento di valutazione della performance del personale senza incarichi di responsabilità in una prospettiva di ottica di genere (attività consultiva);
- ♣ proposte per la promozione di politiche di conciliazione vita privata/lavoro (attività propositiva);
- ♣ elaborazione di un codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori (attività propositiva);
- ♣ promozione di una giornata contro l'omofobia nell'ambito di un incontro formativo per i dipendenti di aree specifiche (attività propositiva).