



comune di trieste
piazza Unità d'Italia 4
34121 Trieste
tel 040 6751
www.comune.trieste.it
partita iva 00210240321
AREA RISORSE UMANE E SERVIZI AL CITTADINO



PIANO DI AZIONI POSITIVE

2014-2016

a cura

della **Direzione di Area**
Risorse Umane e Servizi al Cittadino

in collaborazione

con il **Comitato Unico di Garanzia**

Il Piano delle Azioni Positive 2014-2016 è stato approvato con deliberazione giunta n. 356 dd. 08.09.2014

FONTI NORMATIVE

- D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 - “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, così come modificato dalla L. 411.2010, n. 183.
- D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 - “Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna”, a norma dell’art. 6 della L. 28.11.2005, n. 246.
- 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. 27 ottobre 2009 n. 150, in attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A.
- D. Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5 - “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”, come modificato dalla L. 10/2011.
- D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 - “Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti locali”.

PREMESSA

Il Comune di Trieste, nel rispetto della normativa vigente, ha inteso predisporre un Piano di Azioni Positive quale strumento di attuazione delle politiche di pari opportunità, finalizzato alla rimozione di tutti quegli ostacoli che, di fatto, impediscono la parità di trattamento e di opportunità tra uomini e donne per quanto concerne l'occupazione, il lavoro e la retribuzione.

Il presente Piano di Azioni Positive di durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Il testo di riferimento principale è il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" e s.m.i. che riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante la funzione che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Nell'elaborazione del Piano triennale delle Azioni Positive si colloca a pieno titolo l'attività del " Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Infatti nel 2011¹ il Comune di Trieste ha costituito tale organismo paritetico che unifica le competenze dei preesistenti Comitati, quello per le Pari Opportunità e quello riguardante il fenomeno del Mobbing. Il Comitato Unico di Garanzia rappresenta un interlocutore qualificato nell'attività di elaborazione delle proposte relative al tema delle Pari Opportunità ed al miglioramento del contesto lavorativo e pertanto il presente Piano delle Azioni Positive è stato elaborato con il contributo dello stesso Comitato.

Alla luce di quanto premesso, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Trieste armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

¹ Delibera della Giunta comunale n. 42 del 14.02.2011 (esecutiva dal 6 marzo 2011).

ANALISI DELL' ORGANICO DISAGGREGATO PER GENERE ²

Composizione del personale al 31 dicembre 2013

	donne		uomini		totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Dirigenti						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	0	0,00%	2	100,00%	2	100,00%
Oltre 50 anni	13	59,09%	9	40,91%	22	100,00%
Totale personale	13	54,17%	11	45,83%	24	100,00%
percentuale sul personale complessivo		0,54%		0,46%		1,00%

Incarichi di direzione di livello non generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001

	donne		uomini		totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
	4	50,00%	4	50,00%	8	100,00%
percentuale sul personale complessivo		0,17%		0,17%		0,34%

	donne		uomini		totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Posizioni organizzative (P.O.)						
Meno di 30 anni	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
31-40	3	33,33%	6	66,67%	9	100,00%
41-50	35	77,78%	10	22,22%	45	100,00%
Oltre 50 anni	30	62,50%	18	37,50%	48	100,00%
Totale personale	69	66,99%	34	33,01%	103	100,00%
percentuale sul personale complessivo		2,87%		1,41%		4,28%

	donne		uomini		totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Categoria D – PLB – PLC						
Meno di 30 anni	2	100,00%	0	0,00%	2	100,00%
31-40	26	81,25%	6	18,75%	32	100,00%
41-50	65	67,01%	32	32,99%	97	100,00%
Oltre 50 anni	56	56,00%	44	44,00%	100	100,00%
Totale personale	149	64,50%	82	35,50%	231	100,00%
percentuale sul personale complessivo		6,19%		3,40%		9,59%

	donne		uomini		totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Altri dipendenti						
Meno di 30 anni	2	40,00%	3	60,00%	5	100,00%
31-40	136	64,76%	74	35,24%	210	100,00%
41-50	488	66,12%	250	33,88%	738	100,00%
Oltre 50 anni	748	68,69%	341	31,31%	1089	100,00%
Totale personale	1374	67,29%	668	32,71%	2042	100,00%
percentuale sul personale complessivo		57,06%		27,74%		84,80%
Totale personale complessivo	1609	66,82%	799	33,18%	2408	100,00%

² A cura dell'ufficio Gestione archivi informatici, evidenza stato giuridico del personale dell'Area Risorse Umane e Servizi al Cittadino.

Personale con tipologie di contratto a termine

	donne		uomini		totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
A tempo determinato	269	90,57%	28	9,43%	297	100,00%
Contratto co.co.co	1	20,00%	4	80,00%	5	100,00%
contratto di consulenza occasionale con durata superiore ad un anno	19	52,78%	17	47,22%	36	100,00%
Altre tipologie contrattuali di lavoro flessibile	0		0		0	
	4	12,12%	29	87,88%	33	100,00%
Totale personale con tipologie di contratto a termine	293	78,98%	78	21,02%	371	100,00%

donne

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

Part Time	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Personale con part-time inferiore o uguale al 50% a tempo indeterminato	22	37,93	7	12,07	29	100
Personale con part-time superiore al 50% a tempo indeterminato	240	46,15	20	3,85	260	100
Personale con part-time inferiore o uguale al 50% con contratto a termine	123	46,59	9	3,41	132	100
Personale con part-time superiore al 50% con contratto a termine	13	50,00	0	0,00	13	100
Totale Personale	398	91,71	36	8,29	434	100
% sul Totale Complessivo		35,60		6,32		25,71

congedi per maternità/paternità (art. 16,26, 28 e 31 del Dlgs n. 151 del 26/03/2001)

	Donne	Uomini
Numero di persone	84	0
Durata media in giorni per persona	149,00	0,00

congedi parentali (Art. 32, 33 e 36 del Dlgs 151 del 26/03/2001)

	Donne	Uomini
Numero di persone	204	49
Durata media in giorni per persona	43,00	40,00

Al 31 dicembre 2013 la distribuzione delle risorse umane dell'Ente nelle diverse categorie, disaggregate per genere, appare complessivamente equilibrata. Essa rispecchia la proporzione di due terzi di presenza femminile e un terzo di presenza maschile che si ritrova nella somma complessiva dei dipendenti e si riflette grosso modo in tutte le categorie funzionali considerate. Solo per le posizioni apicali tale proporzione si riduce a svantaggio delle donne, le quali ricoprono poco più del cinquanta per cento degli incarichi dirigenziali.

Va segnalato un divario tra i generi in particolari settori dell'Ente quali le segreterie del sindaco e assessorili e nel settore dell'area educazione, con forte prevalenza femminile. Per contro si ritrova una prevalenza maschile nel servizio operativo della Polizia Locale.

Per quel che riguarda la fruizione del part time risulta manifesto come essa sia una prerogativa prevalentemente femminile. L'utilizzo di congedi parentali, viceversa, rivela una certa presenza maschile pari all'incirca a un quinto dei fruitori totali.

Risulta inoltre interessante prendere in considerazione il dato proveniente dalla rilevazione del rischio da stress lavoro correlato, condotta all'interno dell'Ente utilizzando metodi standardizzati e confrontabili a livello nazionale e internazionale³, dal quale si evince che le donne si collocano ad un livello di rischio più alto rispetto agli uomini nella dimensione della *Domanda*, mostrando di essere maggiormente esposte al rischio da stress per quegli aspetti dell'attività lavorativa legati alla pressione e al carico di lavoro. Dall'analisi dei dati anagrafici del medesimo campione si evince inoltre che la presenza femminile è preponderante rispetto a quella maschile nelle situazioni di cura del nucleo familiare (es. figli a carico, figli a carico in età prescolare).

Alla luce di quanto sopra esposto vengono presentate le azioni componenti il piano, organizzate in quattro aree o tematiche di riferimento.

³ Dati rilevati con metodologia ISPESL-HSE

LE AZIONI DEL PIANO

Nel corso del triennio 2014-2016 il Comune di Trieste intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso a :

AREA 1

OBIETTIVO: Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della presentazione di progetti di promozione delle Pari Opportunità.

AREA 2

OBIETTIVO: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

AREA 3

OBIETTIVO: Promuovere la cultura delle Pari Opportunità e della non discriminazione attraverso l'informazione, la formazione e la sensibilizzazione del personale al lavoro.

AREA 4

OBIETTIVO: Conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

Gli obiettivi sopra descritti si svilupperanno secondo le azioni illustrate nello schema riassuntivo di cui all'allegato I.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento del prossimo Piano Triennale delle Azioni Positive.