

Piano di Azioni Positive

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), ricostituito con determinazione del Direttore Generale n. 8 del 23/05/2019, nell'ambito dei propri compiti propositivi previsti da normativa, ha realizzato il presente Piano di Azioni Positive relativo al triennio 2019 - 2021 da sottoporre all'Amministrazione.

Introduzione:

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica gli obiettivi e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane ed il rispetto e la valorizzazione delle differenze, interpretate nel contesto come un fattore di qualità e di arricchimento per gli ambienti di lavoro.

In tale cornice, le azioni positive rappresentano misure volte alla rimozione di ostacoli che impediscono o limitano la valorizzazione del lavoro delle donne e per il riequilibrio della presenza femminile nei posti di vertice.

Ne conseguono quindi azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra vita professionale e familiare, a diffondere una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

A ciò si aggiunge la Direttiva 4 marzo 2011, la quale stabilisce che "L'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la produttività passano necessariamente attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro. Un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, rappresenta, infatti, un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro".

Va inoltre garantita l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa ad età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione e lingua.

Alla luce di tali indirizzi le azioni positive non si limitano quindi ad essere solamente un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma ampliano la propria finalità, e consentono di promuovere le pari opportunità sotto ogni aspetto e sanare qualsivoglia tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per ottenere tali risultati ed accrescono inoltre l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni, migliorando la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Coerentemente quindi con la normativa comunitaria e nazionale tale proposta,

in continuità con le precedenti proposte integrate nel Piano di parità, conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo inoltre una particolare attenzione al benessere lavorativo e alla tematica del progressivo invecchiamento della popolazione lavorativa.

Con l'invecchiamento della popolazione lavorativa possono manifestarsi più facilmente problemi di salute e diventa sempre più pressante la necessità di aggiornare abilità e competenze. Si pone la necessità di giungere ad una migliore comprensione dell'invecchiamento nell'ambiente di lavoro, a valorizzarne le risorse ed a sostenere l'apprendimento intergenerazionale.

I lavoratori e le lavoratrici anziani/e hanno capacità e competenze diverse rispetto alle altre generazioni. Senza la loro valorizzazione, si rischiano carenze in materia di capacità professionali, strutturali e di contatti. Inoltre, il trasferimento delle loro conoscenze implicite alle giovani generazioni è un fatto di notevole importanza per l'Amministrazione.

Nel corso del triennio si attuerà un monitoraggio costante delle azioni positive proposte; entro il 31 dicembre di ogni anno, il Comitato Unico di Garanzia, elaborerà una relazione che terrà conto delle azioni realizzate e delle ricadute sulle lavoratrici e sui lavoratori dell'Ente.

Le azioni proposte nel presente Piano sono state individuate tenendo conto della situazione del personale dell'Ente attraverso le tabelle disaggregate per genere che ne costituiscono parte integrante.

Al 31/12/2018 il personale del Comune di Trento è pari a 1405 unità, inclusi i contratti a tempo determinato. Il personale dirigente è pari a 25 unità. Si tratta di una popolazione prevalentemente femminile, le donne rappresentano infatti il 58,79% del totale. Per quanto riguarda l'analisi dei dati per categoria la componente femminile è costantemente in numero maggiore con la sola eccezione della categoria Dirigente, in cui gli uomini sono maggiormente rappresentati.

Nella tabella che riporta i dati di genere per classi di stipendio emerge il gap reddituale, per le classi oltre i 32.000 euro è maggiormente rappresentata la componente maschile.

Altra caratteristica su cui può valere la pena focalizzare l'attenzione è l'età, la cui media risulta essere pari a 50.

La tabella relativa ai dati di genere per numero di figli permette di desumere che circa la metà dei dipendenti non ha figli a carico, certamente questo dato è connesso all'innalzamento dell'età media del personale dipendente.

Tra gli istituti di conciliazione, il part-time risulta maggiormente fruito dalla componente femminile, mentre attualmente non sono rilevati dati in relazione all'utilizzo del telelavoro.

Per un quadro maggiormente esplicativo potrebbe essere utile avere dati a disposizione anche per classi di età, e promuovere indagini circa gli impegni contingenti dei dipendenti, ad esempio verso genitori/parenti anziani, non esaustivamente descritti da chi beneficia di agevolazioni previste dalla Legge 104.

IL COMUNE DI TRENTO

Ai sensi

della Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro"

del Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196, "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive"

del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche, in particolare gli artt. 7 e 57 così come sostituiti e modificati dall'art. 21 della legge 183 del 2010

del Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198, "Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna" così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n. 5 che stabilisce, per la P.A., l'adozione di 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 donne e uomini

della Direttiva del 23 maggio 2007, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra donne e uomini nella P.A."

del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 "Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"

del Decreto Legislativo 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

del Decreto Legislativo 25 gennaio 2010 n.5, in attuazione della Direttiva 2006/54/CE, in merito al principio di pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego

della Legge 4 novembre 2010 n. 183 art. 21 e della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 "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"

della Legge 13 agosto 2015 n. 124 recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"

della Legge n. 81 del 22 maggio 2017 , "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"

della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile e telelavoro).

Formula ed approva il seguente
PIANO DI AZIONI POSITIVE
(ART. 48 D. LGS. 198/06)

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019-2021 comprende i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1	Pari Opportunità
Obiettivo 2	Benessere Organizzativo
Obiettivo 3	Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e violenza morale o psichica

Per quanto riguarda le **pari opportunità**, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale/familiare.

E' ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento alla dimensione privata delle persone produca maggiore responsabilità e produttività. Le organizzazioni non possono ignorare, infatti, l'esistenza di situazioni diffuse che possono interferire in modo pesante con l'organizzazione della vita quotidiana delle persone in riferimento non solo alla gestione dei figli, ma anche allo slittamento dell'età pensionabile, che costringe lavoratori over 50 a farsi direttamente carico di attività di cura di genitori anziani in concomitanza con la propria occupazione lavorativa.

Per quanto riguarda il **benessere organizzativo**, è necessario innanzitutto sottolineare che si tratta di un concetto complesso e molto ampio, che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Una sempre maggiore attenzione dovrà essere posta al tema della comunicazione interna e al tema della trasparenza, anche fornendo specifiche ed adeguate motivazioni delle scelte operate nei processi riguardanti la gestione delle persone. L'obiettivo è quello di favorire una maggiore

circolazione delle informazioni ed una gestione più collaborativa e partecipativa, che punti a rafforzare la motivazione intrinseca ed il senso di appartenenza all'organizzazione.

Nell'ambito del **Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e violenza morale o psichica**, si desidera consolidare e rafforzare l'azione della Consigliera di Fiducia, figura introdotta nel corso del 2019, grazie all'operato del CUG in collaborazione con la Direzione Generale.

L'efficacia della sua azione, infatti, è condizionata e trae beneficio, oltre che dalle specifiche competenze, anche da una relazione continua e strutturata con l'Amministrazione, dalla promozione e dal riconoscimento del ruolo da parte di tutte le figure apicali e dalla condivisione di procedure, formazione e buone prassi.

Si pone inoltre l'attenzione a come migliorare la partecipazione di persone diversamente abili ad attività formative, ma anche alle consuete attività quotidiane, affinché nessuno resti escluso.

PARI OPPORTUNITA'

1. Incremento delle forme di part-time documentate, al fine di fornire una sempre maggiore gamma di possibilità che permettano di poter meglio conciliare vita professionale e vita familiare, laddove possono esistere problematiche legate alla genitorialità, ma anche ad altri fattori (ragioni di mobilità sostenibile/pendolarismo, orari scuole primarie, necessità di assistenza a familiari anziani, ecc.). Proposte in allegato;
2. rimozione delle limitazioni legate a particolari figure professionali circa le tipologie fruibili di part-time, la cui concessione permane vincolata alle dinamiche esigenze di servizio;
3. ampliamento della possibilità di fruizione dell'orario svincolato su richiesta dei dipendenti, con il dovere di aderire alle necessità di servizio in accordo con i propri superiori;
4. promozione della diffusione del telelavoro, ed in prospettiva, dello smart working attualmente in fase di sperimentazione con un numero limitato di dipendenti. Verifica del grado di soddisfazione dei fruitori del telelavoro e dello smart working, confronto con altre realtà, relazione conclusiva con definizione delle modalità di estensione. Incrementare l'acquisto di strumentazioni portabili in fase di sostituzione dei consueti desktop, per poter estendere la possibilità di fruizione di tali modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, aspetto logistico che attualmente ne limita la diffusione;
5. introduzione di criteri trasparenti per la concessione delle modalità di cui ai punti 3 e 4, come avviene per il part-time;
6. riduzione del frazionamento per l'utilizzo del permesso retribuito in ore dai 30 minuti ai 15 minuti;
7. formazione delle figure apicali in relazione alla gestione del lavoro con collaboratori che operano in telelavoro o smart working.

BENESSERE ORGANIZZATIVO

8. Creazione di una banca dati dei curriculum dei dipendenti quale utile strumento di conoscenza delle competenze del personale. Tale banca dati dovrebbe essere realizzata nell'ottica di un flusso informativo aggiornabile costantemente da parte del dipendente ed a disposizione della gestione risorse umane, per consentire una migliore allocazione delle risorse ove si verifichi un forte divario fra competenze possedute e mansioni assegnate;
9. creazione di un applicativo che consenta di rendere trasparente la richiesta ed offerta di mobilità interna; tale strumento dovrebbe consentire adeguata comunicazione dei posti disponibili, dei requisiti richiesti e delle procedure adottate per la realizzazione della mobilità;
10. in ambito formativo stimolare il coinvolgimento ed il confronto tra collaboratori e coordinatori nell'individuazione delle competenze da potenziare, nei percorsi formativi da suggerire ed intraprendere;
11. interventi formativi mirati a colmare il *digital divide* conseguente all'invecchiamento dei lavoratori/lavoratrici, nonché iniziative volte a valorizzare e potenziare la collaborazione intergenerazionale;
12. realizzazione di incontri con il CUG, su richiesta del medesimo, con le figure di riferimento su temi inerenti il benessere organizzativo.

CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E VIOLENZA MORALE O PSICHICA

13. Consolidamento e rafforzamento dell'attività della Consiglieria di Fiducia, mediante azioni di promozione periodiche e sostegno del ruolo all'interno dell'Amministrazione;
14. modalità di "fruizione" della formazione: va garantita, attraverso l'inserimento di specifiche clausole nei contratti di consulenza, la fruibilità anche per i colleghi con disabilità che necessitano di modalità di consumo differenti. Si tratta di sensibilizzare docenti/formatori affinché siano previste più modalità di fruizione – di cui potranno peraltro beneficiare anche i colleghi cd. "normodotati" - o almeno di attivare tali modalità su segnalazione, ossia nel caso di presenza di colleghi diversamente abili, facendo in modo che dirigenti/capiufficio siano particolarmente attenti a tali necessità;
15. sensibilizzare la Dirigenza a una gestione attenta dei dipendenti con particolari disabilità (es. sordità, cecità), sia nell'ambito della formazione (v. sopra), che nell'attività quotidiana (incontri di servizio, ecc.);
16. promozione costante di un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e impegno a contrastare qualsiasi forma di discriminazione/atti vessatori, molestie, *mobbing*, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente (anche in forma velata e indiretta), anche integrando e/o modificando il Codice di comportamento dell'Amministrazione con buone prassi da osservare per la prevenzione e

rimozione delle situazioni precedentemente menzionate o sviluppando un Codice di condotta, in cui meglio definire quanto relativo alla figura della Consigliera di fiducia ed i suoi margini di intervento.

DATI DI GENERE PER SERVIZIO
(PERSONALE IN SERVIZIO – RUOLO E NON RUOLO - AL 31/12/18) (*)

*Art. 114 comma 1 lettera a) del Codice degli Enti locali della Regione autonoma Trentino – Alto Adige
 approvato con Legge regionale 3 maggio 2018 n. 2 e successive modifiche*

SERVIZIO	GENERE	N.	%
AREA TECNICA E DEL TERRITORIO	F	14	66,67%
	M	7	33,33%
ATTIVITA' EDILIZIA	F	35	47,30%
	M	39	52,70%
ATTIVITA' SOCIALI	F	103	84,43%
	M	19	15,57%
BENI COMUNI E GESTIONE ACQUISTI	F	21	75,00%
	M	7	25,00%
BIBLIOTECA E ARCHIVIO STORICO	F	47	66,20%
	M	24	33,80%
CASA E RESIDENZE PROTETTE	F	27	79,41%
	M	7	20,59%
CORPO POLIZIA LOCALE	F	36	22,09%
	M	127	77,91%
CULTURA, TURISMO E POLITICHE GIOVANILI	F	23	88,46%
	M	3	11,54%
Dipendenti in comando	F	6	54,55%
	M	5	45,45%
DIREZIONE GENERALE	F	4	66,67%
	M	2	33,33%
DOTAZIONE ORGANICA AVVOCATURA	F	9	81,82%
	M	2	18,18%
DOTAZIONE PROGETTO REVISIONE PRG	F	2	40,00%
	M	3	60,00%
DOTAZIONE CONTROLLO DI GESTIONE	F	5	100,00%
GABINETTO E PUBBLICHE RELAZIONI	F	10	62,50%
	M	6	37,50%
GESTIONE FABBRICATI	F	7	14,58%
	M	41	85,42%
GESTIONE STRADE E PARCHI	F	12	11,65%
	M	91	88,35%
INNOVAZIONE E SERVIZI DIGITALI	F	20	32,26%
	M	42	67,74%
OPERE DI URBANIZZAZIONE PRIMARIA	F	7	18,92%
	M	30	81,08%
PATRIMONIO	F	16	69,57%
	M	7	30,43%
PERSONALE	F	28	75,68%
	M	9	24,32%
PROGETTO MOBILITA' E SICUREZZA DEI LAVORATORI	F	6	66,67%
	M	3	33,33%
RISORSE FINANZIARIE	F	48	81,36%
	M	11	18,64%
SEGRETERIA GENERALE	F	21	70,00%
	M	9	30,00%

SERVIZI ALL'INFANZIA, ISTRUZIONE E SPORT	F	192	93,20%
	M	14	6,80%
SERVIZI DEMOGRAFICI E DECENTRAMENTO	F	72	79,12%
	M	19	20,88%
SERVIZIO A DISPOSIZIONE	F	7	100,00%
SERVIZIO SERVIZI FUNERARI	F	4	9,76%
	M	37	90,24%
SVILUPPO ECONOMICO STUDI E STATISTICA	F	27	84,38%
	M	5	15,63%
URBANISTICA E AMBIENTE	F	17	62,96%
	M	10	37,04%
TOTALE		1405	100,00%

(*) Fonte: Comune di Trento – Servizio Personale

**DATI DI GENERE PER CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO
INDETERMINATO E DETERMINATO**

(PERSONALE IN SERVIZIO – RUOLO E NON RUOLO AL 31/12/18*)

*Art. 114 comma 1 lettera b) del Codice degli Enti locali della Regione autonoma Trentino –
Alto Adige approvato con Legge regionale 3 maggio 2018 n. 2 e successive modifiche*

CONTRATTO DI LAVORO	F	%	M	%	TOT	%
A TEMPO INDETERMINATO	817	58,95	569	41,05	1386	98,65
A TEMPO DETERMINATO	9	47,37	10	52,63	19	1,35
TOTALE	826	58,79	579	41,21	1405	100,00

* Fonte: Comune di Trento - Servizio Personale

DATI DI GENERE PER CATEGORIA

(PERSONALE IN SERVIZIO – RUOLO E NON RUOLO AL 31/12/18*)

Art. 114 comma 1 lettera c) del Codice degli Enti locali della Regione autonoma Trentino – Alto Adige approvato con Legge regionale 3 maggio 2018 n. 2 e successive modifiche

CATEGORIA	F	%	M	%	TOT	%
Dirigenti	10	40,00	15	60,00	25	1,78
D	167	65,49	88	34,51	255	18,15
C	361	57,03	272	42,97	633	45,05
B	200	52,49	181	47,51	381	27,12
A	88	79,28	23	20,72	111	7,90
TOTALE	826	58,79	579	41,21	1405	100,00

* Fonte: Comune di Trento - Servizio Personale.

DATI DI GENERE PER FUNZIONI

(PERSONALE IN SERVIZIO – RUOLO E NON RUOLO - AL 31/12/18*)

Art. 114 comma 1 lettera d) del Codice degli Enti locali della Regione autonoma Trentino – Alto Adige approvato con Legge regionale 3 maggio 2018 n. 2 e successive modifiche

FIGURE PROFESSIONALI		F	%	M	%	TOT
DIRIGENTI	SEGRETARIO GENERALE CLASSE I A	1	100,00%		0,00%	1
	DIRIGENTE **	9	37,50%	15	62,50%	24
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	CAPIUFFICIO	33	56,90%	25	43,10%	58
D evoluto	Funzionario esperto	10	58,82%	7	41,18%	17
D base	Assistente sociale	38	88,37%	5	11,63%	43
	Assistente sociale - T.P.	18	94,74%	1	5,26%	19
	Avvocato	2	66,67%	1	33,33%	3
	Educatore professionale	5	62,50%	3	37,50%	8
	Educatore professionale T.P.	1	100,00%		0,00%	1
	Funzionario abilitato tecnico	8	34,78%	15	65,22%	23
	Funzionario abilitato tecnico - T.P.		0,00%	1	100,00%	1
	Funzionario amministrativo / contabile	31	68,89%	14	31,11%	45
	Funzionario amministrativo/cont. T.P.	9	100,00%		0,00%	9
	Funzionario Archivista		0,00%	1	100,00%	1
	Funzionario bibliotecario		0,00%	1	100,00%	1
	Funzionario in materie sociali		0,00%	1	100,00%	1
	Funzionario in materie sociali - T.P.	2	100,00%		0,00%	2
	Funzionario informatico	2	28,57%	5	71,43%	7
	Funzionario pedagogista	4	100,00%		0,00%	4
	Funzionario Polizia Municipale		0,00%	3	100,00%	3
	Funzionario tecnico	1	33,33%	2	66,67%	3
	Funzionario tecnico T.P.		0,00%	1	100,00%	1
	Giornalista		0,00%	1	100,00%	1
	Giornalista ex art. 41	1	100,00%		0,00%	1
	Tecnico specialista (ambientale)	1	25,00%	3	75,00%	4
	Tecnico specialista (ambientale) T.P.	1	100,00%		0,00%	1
	Tecnico specialista (informatico)		0,00%	1	100,00%	1
	Tecnico specialista (statistico)	1	100,00%		0,00%	1
	Tecnico specialista T.P. (statistico)	1	100,00%		0,00%	1
C evoluto	Collaboratore amministrativo / contabile	27	64,29%	15	35,71%	42
	Collaboratore amministrativo/cont. T.P.	10	100,00%		0,00%	10
	Collaboratore archivista	1	100,00%		0,00%	1
	Collaboratore bibliotecario	6	85,71%	1	14,29%	7
	Collaboratore bibliotecario - T.P.	9	100,00%		0,00%	9
	Collaboratore dietista	1	100,00%		0,00%	1
	Collaboratore informatico	5	45,45%	6	54,55%	11
	Collaboratore informatico - T.P.	2	100,00%		0,00%	2
	Collaboratore Tecnico	3	8,82%	31	91,18%	34
	Collaboratore tecnico t.p.	1	50,00%	1	50,00%	2
	Coordinatore Polizia Municipale	3	13,04%	20	86,96%	23

C base	Agente Polizia Municipale	19	16,24%	98	83,76%	117
	Agente Polizia Municipale t.p.		0,00%	1	100,00%	1
	Assistente amm.vo/contabile ex art. 41	1	100,00%		0,00%	1
	Assistente amministrativo / contabile	97	76,98%	29	23,02%	126
	Assistente amministrativo/contabile T.P.	57	98,28%	1	1,72%	58
	Assistente Archivista		0,00%	1	100,00%	1
	Assistente bibliotecario	9	60,00%	6	40,00%	15
	Assistente bibliotecario - T.P.	4	100,00%		0,00%	4
	Assistente informatico		0,00%	7	100,00%	7
	Assistente Tecnico	16	27,12%	43	72,88%	59
	Assistente Tecnico - T.P.	4	80,00%	1	20,00%	5
	Coordinatore specializz. squadra	1	11,11%	8	88,89%	9
	Educatore asili nido	61	100,00%		0,00%	61
	Educatore asili nido - T.P.	22	100,00%		0,00%	22
B evoluto	Coadiutore amministrativo	76	71,70%	30	28,30%	106
	Coadiutore amministrativo - T.P.	69	98,57%	1	1,43%	70
	Coadiutore tecnico (ad es.)		0,00%	10	100,00%	10
	Cuoco specializzato	18	72,00%	7	28,00%	25
	Operaio specializzato	1	1,82%	54	98,18%	55
	Operaio specializzato - T.P.		0,00%	4	100,00%	4
B base	Centralinista		0,00%	2	100,00%	2
	Centralinista T.P.	1	100,00%		0,00%	1
	Operaio qualificato	2	3,70%	52	96,30%	54
	Operatore amministrativo - T.P. (ad es.)	2	66,67%	1	33,33%	3
	Operatore amministrativo (ad es.)	11	78,57%	3	21,43%	14
	Operatore dei servizi ausiliari	14	45,16%	17	54,84%	31
	Operatore dei servizi ausiliari - T.P.	6	100,00%		0,00%	6
A - Categoria Unica	Addetto ai servizi ausiliari	18	54,55%	15	45,45%	33
	Addetto ai servizi ausiliari - T.P.	9	90,00%	1	10,00%	10
	Operaio		0,00%	5	100,00%	5
	Operaio - T.P.		0,00%	1	100,00%	1
	Operatore d'appoggio	31	100,00%		0,00%	31
	Operatore d'appoggio asili nido	17	94,44%	1	5,56%	18
	Operatore d'appoggio asili nido - T.P.	5	100,00%		0,00%	5
	Operatore d'appoggio T.P.	8	100,00%		0,00%	8
TOTALE		826	58,79%	579	41,21%	1405

* Fonte: Comune di Trento - Servizio Personale.

** Sono esclusi il Capo di Gabinetto e 1 dirigente con abilitazione a funzioni dirigenziali

DATI DI GENERE PER CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PIENO E PARZIALE

(PERSONALE IN SERVIZIO – RUOLO E NON RUOLO - AL 31/12/18*)

Art. 114 comma 1 lettera e) del Codice degli Enti locali della Regione autonoma Trentino – Alto Adige approvato con Legge regionale 3 maggio 2018 n. 2 e successive modifiche

CONTRATTO DI LAVORO	F	%	M	%	TOT	%
TEMPO PIENO	441	44,86	542	55,14	983	69,96
TEMPO PARZIALE	385	91,23	37	8,77	422	30,04
TOTALE	826	58,79	579	41,21	1405	100,00

* Fonte: Servizio Personale – Comune di Trento.

DATI DI GENERE PER CLASSI DI STIPENDIO**
(PERSONALE IN SERVIZIO – RUOLO E NON RUOLO - AL 31/12/18*)

Art. 114 comma 1 lettera f) del Codice degli Enti locali della Regione autonoma Trentino – Alto Adige approvato con Legge regionale 3 maggio 2018 n. 2 e successive modifiche

CLASSI DI STIPENDIO	ALIQ. IRPEF	F	%	M	%	TOT	%
0,00 – 17.000,00 €	23,00%	78	82,98	16	17,02	94	6,7
17.001,00 – 32.000,00 €	27,00%	616	65,12	330	34,88	946	67,43
32.001,00 – 62.000,00 €	38,00%	121	36,12	214	63,88	335	23,88
62.001,00 – 84.000,00 €	41,00%	1	12,5	7	87,5	8	0,57
84.001,00 - 999.999,00 €	43,00%	9	45	11	55	20	1,43
TOTALE		825	58,8	578	42,07	1403	100

**Totale compensi lordi corrisposti nell'anno 2018 soggetti a contribuzione ex INPDAP.

La tabella non comprende il personale in aspettativa non retribuita o in conservazione del posto (2 unità) nonché il personale assunto a giornata per sostituzioni negli asilo nido o nelle scuole materne.

* Fonte: Comune di Trento – Servizio Personale – Uff. Assegni

DATI DI GENERE PER MONTE SALARI*
(PERSONALE IN SERVIZIO - RUOLO E NON RUOLO – AL 31/12/18)

*Art. 114 comma 1 lettera g) del Codice degli Enti locali della Regione autonoma Trentino – Alto
Adige approvato con Legge regionale 3 maggio 2018 n. 2 e successive modifiche*

COMPENSI LORDI	F	M	TOTALE
MONTE SALARI	21.744.957,58	18.696.115,51	40.441.073,09

*Totale compensi lordi corrisposti nell'anno 2018 soggetti a contribuzione ex INPDAP.

La tabella non comprende il personale in aspettativa non retribuita nonché il personale assunto a giornata per sostituzioni negli asilo nido o nelle scuole materne.

**DATI DI GENERE PER ETÀ ANAGRAFICA
(PERSONALE DI RUOLO AL 31/12/18*)**

*Art. 114 comma 1 lettera h) del Codice degli Enti locali della Regione autonoma Trentino – Alto
Adige approvato con Legge regionale 3 maggio 2018 n. 2 e successive modifiche*

	F	M	MEDIA
ETÀ ANAGRAFICA	50	50	50

* Fonte: Comune di Trento – Servizio Personale.

DATI DI GENERE PER GRADO DI ISTRUZIONE

(PERSONALE IN SERVIZIO – RUOLO e DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO - AL 31/12/18*)

*Art. 114 comma 1 lettera i) del Codice degli Enti locali della Regione autonoma Trentino – Alto Adige
approvato con Legge regionale 3 maggio 2018 n. 2 e successive modifiche*

CATEGORIA	FINO ALLA SCUOLA DELL'OBBLIGO		LICENZA MEDIA SUPERIORE		LAUREA BREVE		LAUREA		Totale
	M	F	M	F	M	F	M	F	
DIRIGENTI	0	0	0	0	0	0	15	10	25
D	0	0	26	41	3	20	56	99	245
C	19	100	238	230	0	1	9	28	625
B	142	117	39	79	0	0	0	2	379
A	19	84	4	4	0	0	0	0	111
Totale	180	301	307	354	3	21	80	139	1385

Fonte: Comune di Trento - Servizio Personale

**DATI DI GENERE PER NUMERO FIGLI
(PERSONALE IN SERVIZIO - RUOLO – AL 31/12/18)**

*Art. 114 comma 1 lettera l) del Codice degli Enti locali della Regione
autonoma Trentino – Alto Adige approvato con Legge regionale 3 maggio
2018 n. 2 e successive modifiche*

N° FIGLI A CARICO	N. DIPENDENTI DI RUOLO		TOTALE DIPENDENTI
	M	F	
0	284	451	735
1	121	176	297
2	118	144	262
3	37	38	75
4	7	6	13
5	2	1	3
7		1	1
TOTALE	569	817	1386

Fonte: Comune di Trento - Servizio Personale

DATI DI GENERE PER FUNZIONI APICALI

(PERSONALE IN SERVIZIO – RUOLO E NON RUOLO – RAFFRONTO 2017-2018)

Art. 114 comma 2 lettera a) del Codice degli Enti locali della Regione autonoma Trentino – Alto Adige approvato con Legge regionale 3 maggio 2018 n. 2 e successive modifiche

		Anno 2017 (*)					Anno 2018 (*)					RAFFRONTO	
FIGURE PROFESSIONALI		F	%	M	%	TOT	F	%	M	%	TOT	+/- (F)	+/- (M)
DIRIGENTI	SEGRETARIO GENERALE CLASSE I A	1	100,00%		0,00%	1	1	100,00%		0,00%	1	0	0
	DIRIGENTE	9	39,13%	14	60,87%	23	9	39,13%	14	60,87%	23	0	0
	DIRIGENTE TEMPO DETERMINATO			1	100,00%	1			1	100,00%	1	0	0
TOTALE		10	40,00%	15	60,00%	25	10	40,00%	15	60,00%	25	0	0

* sono esclusi gli abilitati a funzioni dirigenziali

DATI DI GENERE PER PARTECIPAZIONE A INIZIATIVE DI FORMAZIONE
(PERSONALE IN SERVIZIO – RUOLO E NON RUOLO – RAFFRONTO 2017-2018)

Art. 114 comma 2 lettera b) del Codice degli Enti locali della Regione autonoma Trentino – Alto Adige approvato con Legge regionale 3 maggio 2018 n. 2 e successive modifiche

	Anno 2017					Anno 2018					RAFFRONTO	
FIGURE PROFESSIONALI	F	%	M	%	TOT (*)	F	%	M	%	TOT (*)	+/- (F)	+/- (M)
DIRIGENTI	10	37,04%	17	62,96%	27	10	38,46%	16	61,54%	26	0	-1
DIPENDENTI	897	61,61%	559	38,39%	1456	741	62,69%	441	37,31%	1182	-156	-118
TOTALE	907	61,16%	576	38,84%	1483	751	62,17%	457	37,83%	1208	-156	-119

(*) compreso personale cessato in corso d'anno, personale supplente, altro personale inserito in altre tipologie

(*) il dato non comprende i corsi per la sicurezza

DATI DI GENERE PER PERSONALE CHE HA CAMBIATO SERVIZIO (*)
(PERSONALE IN SERVIZIO – RUOLO E NON RUOLO – RAFFRONTO 2017-2018)

*Art. 114 comma 2 lettera d) del Codice degli Enti locali della Regione autonoma Trentino – Alto Adige approvato
 con Legge regionale 3 maggio 2018 n. 2 e successive modifiche*

Anno 2017					Anno 2018					RAFFRONTO	
F	%	M	%	TOT	F	%	M	%	TOT	+/- (F)	+/- (M)
20	90,91%	2	9,09%	22	17	89,47%	2	10,53%	19	-3	0

(*) Sono esclusi i trasferimenti per passaggio di competenze tra i servizi e i trasferimenti del personale in comando

Allegato: proposte di ampliamento delle forme di orario part-time.

ORARIO FLESSIBILE PART TIME 18 ORE:

verticalizzazione su 2 giorni di 7 ore ed 1 da 4, verticalizzazione ciclica annuale.

ORARIO FLESSIBILE PART TIME 22 ORE:

verticalizzazione su 2 giorni di 7 ore ed 1 da 8, verticalizzazione ciclica annuale.

ORARIO FLESSIBILE PART TIME 24 ORE:

verticalizzazione su 3 giorni di 8 ore, verticalizzazione ciclica annuale.

ORARIO FLESSIBILE PART TIME 27 ORE:

senza rientri, con 3 giorni di 6 ore, 1 da 5 ore ed 1 da 4 ore.

ORARIO FLESSIBILE PART TIME 30 ORE:

senza rientri, con 5 giorni di 6 ore.