



Presidenza del Consiglio dei Ministri

Dipartimento della Funzione Pubblica

Dipartimento per le Pari Opportunità

MISURE PER ATTUARE PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ
TRA UOMINI E DONNE
NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

Anno 2008

Rapporto di sintesi per l'anno 2007
sull'attuazione della direttiva emanata in data 23 maggio 2007

MISURE PER ATTUARE PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMINI E DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

Rapporto di sintesi

INDICE	pag. 1
INTRODUZIONE DEI MINISTRI PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E INNOVAZIONE E PER LE PARI OPPORTUNITÀ	pag. 3
PREMESSA	pag. 5
1. LE AMMINISTRAZIONI CHE HANNO PARTECIPATO ALLA RILEVAZIONE.....	pag. 7
1.1 Analisi del format	pag. 8
1.2 Le domande del format e le tavole di dettaglio	pag. 10
2. IL PERSONALE SUDDIVISO PER GENERE	pag. 12
2.1 PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE PER TIPO DI CONTRATTO	pag. 12
2.1.a) I dati richiesti	pag. 12
2.1.b) La sintesi dei dati	pag. 12
2.1.c) Le domande del format e le tavole di dettaglio	pag. 14
2.2 PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE PER QUALIFICA E POSIZIONE	pag. 17
2.2.a) I dati richiesti	pag. 17
2.2.b) La sintesi dei dati	pag. 17
2.2.c) Le domande del format e le tavole di dettaglio	pag. 19
3. LE AREE DI INTERVENTO PER ATTUARE PARI OPPORTUNITA'	pag. 23
3.1 ADOZIONE DI PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE	pag. 23
3.1.a) Le indicazioni della direttiva	pag. 23
3.1.b) La sintesi dei dati	pag. 24
3.1.c) Le domande del format e le tavole di dettaglio	pag. 25
3.2 ELIMINAZIONE E PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI	pag. 28
3.2.a) Le indicazioni della direttiva	pag. 28
3.2.b) La sintesi dei dati	pag. 28
3.2.c) Le domande del format e le tavole di dettaglio	pag. 30
3.3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	pag. 34
3.3.a) Le indicazioni della direttiva	pag. 34
3.3.b) La sintesi dei dati	pag. 34
3.3.c) Le domande del format e le tavole di dettaglio	pag. 38
3.4 POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE	pag. 43
3.4.a) Le indicazioni della direttiva	pag. 43

3.4.b)	La sintesi dei dati	pag. 43
3.4.c)	Le domande del format e le tavole di dettaglio	pag. 48
3.5	COMITATI PARI OPPORTUNITA'	pag. 54
3.5.a)	Le indicazioni della direttiva	pag. 54
3.5.b)	La sintesi dei dati	pag. 54
3.5.c)	Le domande del format e le tavole di dettaglio	pag. 57
3.6	FORMAZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA	pag. 62
3.6.a)	Le indicazioni della direttiva	pag. 62
3.6.b)	La sintesi dei dati	pag. 63
3.6.c)	Le domande del format e le tavole di dettaglio	pag. 64
4.	LE AZIONI	pag. 69
4.a)	Le indicazioni della direttiva	pag. 69
4.b)	La sintesi dei dati	pag. 69
4.c)	Le domande del format e le tavole di dettaglio	pag. 71
5.	CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	pag. 81

Introduzione dei Ministri per la pubblica amministrazione e innovazione e per le pari opportunità

Il Governo sta progettando, nel rispetto delle indicazioni comunitarie, delle regole democratiche e di equità, un nuovo modello sociale volto a ridisegnare, per tutti e lungo l'intero arco della vita, il complesso delle opportunità e dei diritti.

Nella stessa ottica vanno analizzati i provvedimenti adottati per la riorganizzazione della pubblica amministrazione, ispirati ai criteri di meritocrazia, innovazione e trasparenza, e finalizzati a soddisfare i differenti bisogni espressi da soggetti, gruppi e territori.

Accrescere il benessere dei cittadini e delle cittadine significa aumentare il grado di fiducia nello Stato, il che reca vantaggi immediati sulla sicurezza sociale, sul tempo libero e su quello lavorativo, ovvero sulla qualità della vita.

Ma allo stesso tempo l'accrescimento del benessere passa attraverso l'adozione di provvedimenti volti a valorizzare il lavoro delle donne, il rafforzamento degli strumenti di conciliazione dei tempi di cura e di lavoro e il superamento culturale di pregiudizi e stereotipi.

In tale prospettiva riteniamo che la direttiva sulla parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche possa contribuire alla realizzazione di quanto indicato.

Per radicare una cultura rispettosa delle differenze vogliamo promuovere l'adozione della prospettiva di genere nella formulazione ed attuazione di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e interventi.

Raggiungere l'obiettivo della parità tra uomini e donne in tutti gli aspetti del lavoro significa agire contemporaneamente su più fronti.

Sul capitale umano, all'interno della nuova stagione contrattuale, per valorizzare le competenze e le aspettative delle persone che lavorano nel settore pubblico.

Sul piano organizzativo incentivando tutte le amministrazioni pubbliche nell'adozione di piani di azioni positive finalizzate ad una costante partecipazione attiva da parte del personale nell'organizzazione dei processi di lavoro e a una piena assunzione di responsabilità nel rapporto con il cittadino/utente.

Da ultimo, ma non meno importante, su quello economico con la redazione dei bilanci di genere per evidenziare in modo chiaro e trasparente il legame tra risorse, priorità e obiettivi che possano

consentire sia risparmi di spesa sia il miglioramento della qualità dei servizi offerti al cittadino.

In una società in rapido mutamento dobbiamo saper cogliere tutti insieme ogni occasione per far rinascere il Paese con un occhio attento all'equità sociale e alla partecipazione dei cittadini.

Il Ministro

per la Pubblica amministrazione
e Innovazione

prof. on. Renato Brunetta

Il Ministro

per le Pari Opportunità

on. Maria Rosaria Carfagna

PREMESSA

La valorizzazione delle risorse umane delle pubbliche amministrazioni, donne e uomini, è un elemento fondamentale per la realizzazione del cambiamento della pubblica amministrazione e richiede politiche articolate, complesse e coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. Occorre, pertanto, migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono al potenziamento professionale e allo sviluppo di pari opportunità di carriera per i lavoratori e le lavoratrici.

Apprezzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Per questo motivo, durante "l'anno europeo delle pari opportunità per tutti" è sembrato quanto mai opportuno lanciare un segnale forte alle amministrazioni affinché promuovessero le pari opportunità, sia assicurando il pieno rispetto della normativa vigente in materia sia sviluppando progetti e iniziative al riguardo.

Il 23 maggio 2007 è stata così emanata una direttiva congiunta del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro dei diritti e le pari opportunità, che si rivolge direttamente alle amministrazioni centrali e agli enti pubblici non economici.

Nella direttiva vengono individuate delle possibili aree di intervento per ciascuna delle quali vengono fornite apposite indicazioni:

- eliminazione e prevenzione delle discriminazioni;
- adozione dei piani triennali di azioni positive;
- organizzazione del lavoro;
- politiche di reclutamento e gestione del personale;
- comitato pari opportunità (CPO);
- formazione e cultura organizzativa.

Ogni anno è previsto che tutte le amministrazioni, per la realizzazione della direttiva, trasmettano una relazione al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità, che illustri le iniziative assunte nell'anno precedente e quelle previste per l'anno in corso. A loro volta, i due Dipartimenti analizzano i dati pervenuti predisponendo una relazione di sintesi.

La direttiva ha suscitato un notevole interesse anche nelle amministrazioni locali, che hanno manifestato un generale apprezzamento per l'iniziativa, auspicando al contempo ulteriori interventi tesi a favorirne una concreta attuazione.

L'analisi di questo primo rapporto mostra l'opportunità che si affermi il metodo dell'acquisizione e diffusione delle buone prassi, collaudate a livello di singolo progetto, che regolarmente valutano le differenze tra le condizioni, le situazioni e le esigenze dei dipendenti e delle dipendenti, per essere capitalizzate a livello di sistema.

In quest'ottica, auspichiamo che le misure e le finalità evidenziate nella direttiva, di anno in anno, si rafforzino integrandosi nell'organizzazione del lavoro a sostegno del benessere di tutte le persone e di quanti lavorano nella pubblica amministrazione.

Dipartimento della funzione pubblica

Il Capo del Dipartimento

Dipartimento delle pari opportunità

Il Capo del Dipartimento

1. LE AMMINISTRAZIONI CHE HANNO PARTECIPATO ALLA RILEVAZIONE

Le amministrazioni che hanno trasmesso, come richiesto, il format sono 127. Di queste, 50 (il 39%) sono dirette destinatarie della direttiva. Ben 77 (il 61%) sono amministrazioni locali, le quali, pur avendola ricevuta solo per conoscenza, hanno comunque partecipato alla rilevazione attraverso l'invio del format.

Nell'ambito delle amministrazioni centrali, peraltro, un elevato numero di format è pervenuto da parte di unità organizzative interne di ministeri (es. case circondariali); i ministeri che hanno trasmesso il format con i dati relativi all'intera unità istituzionale sono 7.

Un riepilogo delle amministrazioni che hanno risposto, suddivise per tipologia, è riportato nella tabella che segue¹.

Le amministrazioni che hanno inviato il format

amministrazioni centrali	
ministeri	7
unità organizzative interne di ministeri	29
Presidenza del Consiglio dei ministri	1
Consiglio di Stato	1
agenzie fiscali	1
autorità amministrative indipendenti	1
enti e istituzioni di ricerca	4
istituti e stazioni sperimentali per la ricerca	1
Totale amministrazioni centrali	45
amministrazioni locali	
regioni e province autonome	1
province	7
comuni	49
<i>di cui:</i>	
<i>meno di 5.000 abitanti</i>	17
<i>da 5.000 a 19.999 abitanti</i>	17
<i>da 20.000 a 99.999 abitanti</i>	8
<i>100.000 abitanti e oltre</i>	7
aziende sanitarie locali	8
camere di commercio	1
enti e aziende ospedaliere	1
università e istituti di istruzione universitaria	8
enti e agenzie regionali	1
consorzi	1
Totale amministrazioni locali	77
enti nazionali di previdenza e assistenza sociale	4
Istituto poligrafico e zecca dello Stato	1
TOTALE GENERALE	127

¹ Nella tabella vengono utilizzati i criteri di classificazione ISTAT.

E' da precisare che sono pervenute 17 relazioni in forma libera, che non è stato possibile analizzare poiché i dati in esse contenuti non sono confrontabili con quelli presenti nel format.

13 delle 29 amministrazioni hanno inviato, oltre al format, anche degli allegati. Per quanto riguarda la tipologia degli allegati (in totale 24), la maggior parte delle amministrazioni ha inviato il regolamento del CPO; circa la metà delle stesse anche il piano triennale di azioni positive; 4 amministrazioni, infine, hanno inviato inoltre il codice di condotta contro le molestie sessuali.

1.1 Analisi dei format

Sono stati elaborati solo i format ricevuti dalle amministrazioni pubbliche indicate dalla direttiva come dirette destinatarie della stessa e nei confronti delle quali era rivolto l'invito a trasmettere la relazione. Dato il carattere sperimentale dell'iniziativa, la rilevazione ha riguardato esclusivamente il personale "contrattualizzato" ai sensi del decreto legislativo 30 marzo 2001, n 165.

In totale sono stati analizzati i format di 29 amministrazioni, di seguito riportate²:

- Ministero affari esteri
- Ministero commercio internazionale
- Ministero comunicazioni
- Ministero solidarietà sociale
- Ministero pubblica istruzione
- Ministero sviluppo economico
- Ministero ambiente
- Presidenza Consiglio dei ministri
- Consiglio di Stato
- Dipartimento finanze - Ministero economia e finanze
- Dipartimento Amministrazione civile - Ministero interno
- Agenzia dogane
- Istituto Oceanografico di Trieste
- Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR)
- Istituto Agronomico per l'Oltremare (IAO)
- Istituto Nazionale di Economia Agraria (INEA)
- Istituto Nazionale di Astrofisica (INAF)
- Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL)
- Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS)
- Istituto di Previdenza per il Settore Marittimo (IPSEMA)
- Istituto Nazionale di Previdenza per i Dipendenti dell'Amministrazione Pubblica (INPDAP)
- Università Bari
- Università Firenze
- Università Milano
- Università Milano Bicocca
- Università Modena e Reggio Emilia
- Università Napoli
- Università Pavia
- Università Siena

² E' da rilevare che, per quanto attiene ai ministeri, sono riportate le denominazioni che essi avevano nel precedente governo, poiché i dati pervenuti si riferiscono al 2007.

Al fine di rendere più agevole la lettura della sintesi dei dati, sono stati creati alcuni raggruppamenti:

- “ministeri - Consiglio di Stato - Presidenza del Consiglio dei ministri” (9 amministrazioni)
- “dipartimenti di ministero” (2 amministrazioni)
- “enti di ricerca” (5 amministrazioni)
- “enti di previdenza” (4 amministrazioni)
- “università” (8 amministrazioni)

L'Agenzia delle dogane non è stata inserita in nessun raggruppamento, in quanto è stata considerata in maniera autonoma.

Il presente documento è stato organizzato facendo corrispondere ad ognuno degli argomenti trattati nel format il corrispondente capitolo.

Ogni capitolo è strutturato in 3 parti distinte:

- a) “i dati richiesti” o “le indicazioni della direttiva”;
- b) “la sintesi dei dati”: fornisce una descrizione commentata dei dati del format ricevuti;
- c) “le domande del format e le tavole di dettaglio”: si presenta il testo del format che è stato compilato dalle amministrazioni e si riportano le risposte opportunamente inserite in tabelle esplicative.

I dati elaborati nel rapporto di sintesi si riferiscono ai format presentati nel 2008 e relativi alla situazione del 2007.

1.2 Le domande del format e le tavole di dettaglio

1. Anagrafica

Questa sezione contiene i riferimenti anagrafici dell'Amministrazione e del referente che segue la compilazione del format.

Nome dell'Amministrazione

Referente dell'Amministrazione per la compilazione del format

Nome e cognome

Posizione/qualifica nell'Amministrazione

Unità organizzativa

Indirizzo di posta elettronica

Telefono

Indirizzo postale

Tipo di Amministrazione (barrare la casella corrispondente)

Consiglio di Stato

☐

Ente pubblico non economico

☐

Corte dei Conti

☐

Istituto o Ente di ricerca

☐

Avvocatura Generale dello Stato

☐

Istituzione universitaria

☐

Presidenza del Consiglio dei Ministri

☐

Scuola di ogni ordine e grado

☐

Ministero

☐

Agenzia ex D.lgs n. 300/1999

☐

Amministrazione autonoma dei Monopoli di Stato

☐

Istituto di Alta Formazione Artistica e Musicale

☐

altro (specificare)

Ai sensi dell'art. 13 del Dlgs n.196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) si informa, inoltre, che il Dipartimento della Funzione Pubblica e il Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità in qualità di titolari del trattamento utilizzeranno i dati personali soltanto per informazioni relative al presente format, nel rispetto della normativa vigente. Il trattamento di questi dati sarà effettuato anche con strumenti informatici nei modi e nei limiti strettamente necessari al perseguimento della predetta finalità.

MISURE PER ATTUARE PARITA' E PARI OPPORTUNITA' TRA UOMINI E DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

1. ANAGRAFICA

Nome Ente	1. Sezione compilata	Format inserito	Allegati
Min. Affari Esteri	1	1	
Min. Commercio Internazionale	1	1	
Min. Comunicazioni	1	1	
Min. Solidarietà Sociale	1	1	
Min. Pubblica Istruzione	1	1	
Min. Sviluppo Economico	1	1	Piano triennale 2007-2009
Min. Ambiente		1	
Presidenza Consiglio dei Ministri		1	
Consiglio di Stato		1	
TOTALE MINISTERI, PCM, CONSIGLIO DI STATO	6	9	
Dip. Finanze - Min. Economia e Finanze	1	1	regolamento CPO
Dip. Amm. Civile - Min. Interno	1	1	
TOTALE DIPARTIMENTI DI MINISTERI	2	2	
AGENZIA DELLE DOGANE	1	1	regolamento CPO
Ist. Oceanografico Trieste	1	1	regolamento CPO
CNR	1	1	composizione commissioni
Ist. Agronomico per l'Oltremare (IAO)	1	1	
Ist. Naz di Economia Agraria INEA	1	1	regolamento CPO
Ist. Naz. Di Astrofisica (INAF)	1	1	
TOTALE ENTI DI RICERCA	5	5	
INAIL	1	1	
INPS	1	1	Piano triennale 2008-10, regolamento CPO
IPSEMA	1	1	
INPDAP		1	relazione attività su pari opportunità
TOTALE ENTI PREVIDENZA	3	4	
Uni. Bari	1	1	codice di condotta
Uni. Firenze	1	1	commissioni concorso, incarichi
Uni. Milano	1	1	relazione sul personale
Uni. Milano Bicocca	1	1	codice condotta,, regolamento Cpo Piano triennale 2008-10
Uni. Modena e Reggio Emilia	1	1	Piano triennale 2007-09, regolamento CPO
Uni. Napoli		1	
Uni. Pavia	1	1	codice condotta,, regolamento Cpo Piano triennale 2008-10, relazione su attività CPO
Uni. Siena	1	1	codice condotta,, regolamento Cpo Piano triennale 2008-10, contratto su telelavoro
TOTALE UNIVERSITA'	7	8	
TOTALE GENERALE	24	29	

1 di 1

SINTESI DEI DATI INDICATI DALLE AMMINISTRAZIONI E RIFERITI ALL'ANNO 2007
NELLE TABELLE IL NUMERO "1" INDICA CHE L'AMMINISTRAZIONE HA RISPOSTO AFFERMATIVAMENTE

2. IL PERSONALE SUDDIVISO PER GENERE

2.1 PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE PER TIPO DI CONTRATTO

2.1.a) I dati richiesti

La prima parte della rilevazione ha riguardato la tipologia di contratto con il quale risulta essere impiegato il personale maschile e femminile nell'universo considerato.

Le informazioni richieste riguardano il personale con contratto a tempo determinato e indeterminato e sono finalizzate a conoscere la diffusione - con distinzione per genere - delle forme contrattuali flessibili del *part-time* e del telelavoro. Nell'ambito del rapporto di lavoro *part-time*, è stato poi chiesto di conoscere la percentuale di prestazione lavorativa resa.

L'acquisizione di dati aggiornati relativi alle fattispecie è rilevante, in quanto consente di conoscere se l'utilizzo delle forme di lavoro flessibile considerate è più diffuso tra le donne o gli uomini. La possibilità di ricorrere alle forme contrattuali di cui sopra può rappresentare indubbiamente un'opportunità per il personale, in quanto consente di conciliare, se correttamente applicate, lo svolgimento dell'attività lavorativa con la vita e le esigenze personali.

2.1.b) La sintesi dei dati

La sezione del format relativa al tipo di contratto è stata compilata da 25 amministrazioni con dati aggiornati al 31 dicembre 2007.

Di queste, solo 9 hanno esclusivamente personale a tempo indeterminato (tra cui 5 ministeri), mentre tutte le altre hanno anche personale a tempo determinato o utilizzato con altre forme di lavoro flessibile a termine.

Sommando il personale degli enti che hanno risposto, si arriva ad un totale di 120.798 unità (54% donne e 46% uomini), di cui:

- 113.452 a tempo indeterminato comprensivo del *part-time*
- 7.346 a tempo determinato o con contratti di lavoro flessibile a termine.

Il 94% del personale delle amministrazioni è a tempo indeterminato.

Personale a tempo determinato o con altre forme di lavoro flessibile a termine

Per quanto riguarda il personale a tempo determinato o con altre forme di lavoro flessibile a termine, emerge che questo può rappresentare anche una quota consistente del personale complessivo, come nel caso dell'Università di Milano Bicocca (il 63% del personale) o degli enti di ricerca (in media, il 31% del personale).

Negli enti di ricerca, più di 1/3 (il 36%) di tutte le donne che vi lavorano è impiegato con un contratto a tempo determinato, mentre per gli uomini la percentuale è del 27%.

Negli enti previdenziali, la situazione è più articolata: l'INAIL ha il 6,8% dei dipendenti con contratto di lavoro flessibile (70% donne e 30% uomini), mentre

l'INPS solo l'1,7% (59% donne e 41% uomini) e l'INPDAP il 2,5% (di cui il 50% donne e il 50% uomini).

Il 29,1% del personale delle università è impiegato con un contratto di lavoro flessibile a termine, con l'eccezione delle Università di Bari (nessuna unità di personale). Nell'Università di Milano Bicocca la percentuale di personale impiegato con tali forme di lavoro è molto elevata, e raggiunge il 63,6% dei dipendenti.

In tutte le università, sono più le donne che gli uomini ad avere un contratto a tempo determinato: in media, il 56% delle donne e il 44% degli uomini.

Personale *part-time* a tempo indeterminato

Il 6% del personale è a *part-time*: il 5% del personale ha un *part-time* superiore al 50%, mentre solo l'1% ha un *part-time* inferiore al 50%.

La forma di lavoro *part-time* a tempo indeterminato risulta maggiormente utilizzata dal personale femminile. Infatti, il 64% delle unità di personale con *part-time* inferiore al 50% è donna, come pure l'86% delle unità con *part-time* superiore al 50%.

2.1.c) Le domande del format e le tavole di dettaglio

2.1 Personale femminile e maschile per tipo di contratto

Anno

Mese

Personale a tempo indeterminato	Donne		Uomini		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Personale a tempo pieno						
Personale con part-time inferiore al 50 %						
Personale con part-time superiore al 50 %						
Personale con contratto di telelavoro						
Totale personale a tempo indeterminato						
% di personale a tempo indeterminato sul totale complessivo						

Personale a tempo determinato e utilizzato con altre forme di lavoro flessibile						
Personale a tempo determinato						
Personale con part-time inferiore al 50 %						
Personale con part-time superiore al 50 %						
Personale con contratto di telelavoro						
Personale in contratto di formazione lavoro						
Personale utilizzato con contratto in somministrazione						
Personale con contratto co.co.co						
Personale con contratti di consulenza occasionale						
Personale con altre tipologie di contratto (specificare)						
Totale personale a tempo determinato e utilizzato con altre forme di lavoro flessibile						
% personale a tempo determinato e utilizzato con altre forme di lavoro flessibile sul totale complessivo						
TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO						

NOTE:

2. PERSONALE SUDDIVISO PER GENERE

2.1. PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE PER TIPO DI CONTRATTO

			Personale a tempo indeterminato e a tempo determinato e utilizzato con altre forme di lavoro flessibile (valore assoluto)					Personale a tempo indeterminato e a tempo determinato e utilizzato con altre forme di lavoro flessibile (valori percentuali)							
Nome Ente	2.1. Sezione compilata	Anno e mese di riferimento	Personale a tempo indeterminato DONNE	Personale a tempo indeterminato UOMINI	Personale con lavoro flessibile DONNE	Personale con lavoro flessibile UOMINI	Personale a tempo indeterminato TOTALE	Personale a tempo indeterminato DONNE %	Personale a tempo indeterminato UOMINI %	Personale con lavoro flessibile TOTALE	Personale con lavoro flessibile DONNE %	Personale con lavoro flessibile UOMINI %	Personale con lavoro flessibile su personale totale %	Personale femm. con lavoro flessibile su personale femm.totale %	Personale masc.con lavoro flessibile su personale masc. totale %
Min. Affari Esteri	1	2007-12	2.280	2.605			4.885	47%	53%						
Min. Commercio Internazionale	1	2007-12	249	116	17	9	365	68%	32%	26	65%	35%	6,6%	6,4%	7,2%
Min. Comunicazioni	1	2007-12	607	1.105			1.712	35%	65%						
Min. Solidarietà Sociale	1	2007-12	89	49			138	64%	36%						
Min. Pubblica Istruzione	1		3.918	2.382			6.300	62%	38%						
Min. Sviluppo Economico	1	2007-12	866	729	2	4	1.595	54%	46%	6	33%	67%	0,4%	0,2%	0,5%
Min. Ambiente	1		331	313	195	180	644	51%	49%	375	52%	48%	36,8%	37,1%	36,5%
Presidenza Consiglio dei Ministri	1		2.022	2.337			4.359	46%	54%						
Consiglio di Stato															
TOTALE MINISTERI, PCM, CONSIGLIO DI STATO	8		10.362	9.636	214	193	19.998	52%	48%	407	53%	47%	2,0%	2,0%	2,0%
Dip. Finanze - Min. Economia e Finanze							-								
Dip. Amm. Civile - Min. Interno	1		12.572	8.326			20.898	60%	40%						
TOTALE DIPARTIMENTI DI MINISTERI	1		12.572	8.326			20.898	60%	40%						
AGENZIA DELLE DOGANE	1	2007-12	4.094	5.483			9.577	43%	57%						
Ist. Oceanografico Trieste	1	2007-12	44	109	46	78	153	29%	71%	124	37%	63%	44,8%	51,1%	41,7%
CNR	1	2007-12	2.461	3.603	1.382	1.366	6.064	41%	59%	2.748	50%	50%	31,2%	36,0%	27,5%
Ist. Agronomico per l'Oltremare (IAO)	1	2007-12	12	22	19	14	34	35%	65%	33	58%	42%	49,3%	61,3%	38,9%
Ist. Naz di Economia Agraria INEA	1	2007-12	59	47	127	143	106	56%	44%	270	47%	53%	71,8%	68,3%	75,3%
Ist. Naz. Di Astrofisica (INAF)	1	2007-12	314	722	56	93	1.036	30%	70%	149	38%	62%	12,6%	15,1%	11,4%
TOTALE ENTI DI RICERCA	5		2.890	4.503	1.630	1.694	7.393	39%	61%	3.324	49%	51%	31,0%	36,1%	27,3%
INAIL	1		5.750	4.262	507	222	10.012	57%	43%	729	70%	30%	6,8%	8,1%	5,0%
INPS	1	2007-12	16.822	13.882	312	219	30.704	55%	45%	531	59%	41%	1,7%	1,8%	1,6%
IPSEMA	1		113	114			227	50%	50%						
INPDAP	1		4.207	3.513	100	99	7.720	54%	46%	199	50%	50%	2,5%	2,3%	2,7%
TOTALE ENTI PREVIDENZA	4		26.892	21.771	919	540	48.663	55%	45%	1.459	63%	37%	2,9%	3,3%	2,4%
Uni. Bari	1		862	902			1.764	49%	51%						
Uni. Firenze	1	2007-12	1.166	633	77	28	1.799	65%	35%	105	73%	27%	5,5%	6,2%	4,2%
Uni. Milano															
Uni. Milano Bicocca	1	2007-12	362	279	576	543	641	56%	44%	1.119	51%	49%	63,6%	61,4%	66,1%
Uni. Modena e Reggio Emilia	1	2007-12	423	217	135	120	640	66%	34%	255	53%	47%	28,5%	24,2%	35,6%
Uni. Napoli															
Uni. Pavia	1	2007-12	612	352	140	106	964	63%	37%	246	57%	43%	20,3%	18,6%	23,1%
Uni. Siena	1	2007-12	722	393	279	152	1.115	65%	35%	431	65%	35%	27,9%	27,9%	27,9%
TOTALE UNIVERSITA'	6		4.147	2.776	1.207	949	6.923	60%	40%	2.156	56%	44%	23,7%	22,5%	25,5%
TOTALE GENERALE	25		60.957	52.495	3.970	3.376	113.452	54%	46%	7.346	54%	46%	6,1%	6,1%	6,0%

MISURE PER ATTUARE PARITA' E PARI OPPORTUNITA' TRA UOMINI E DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

2. PERSONALE SUDDIVISO PER GENERE

2.1. PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE PER TIPO DI CONTRATTO

Nome Ente	Personale a tempo indeterminato part time (valore assoluto)							Personale a tempo indeterminato part time (valori percentuali)						
	Personale part time <50 % DONNE	Personale part time <50 % UOMINI	Personale part time <50 % TOTALE	Personale part time >50 % DONNE	Personale part time >50 % UOMINI	Personale part time >50 % TOTALE	Personale part time TOTALE	Personale part time su personale totale %	Personale part time <50 % su personale totale %	Personale part time >50 % su personale totale %	Personale part time <50 % DONNE %	Personale part time <50 % UOMINI %	Personale part time >50 % DONNE %	Personale part time >50 % UOMINI %
Min. Affari Esteri	30	11	41	155	10	165	206	4%	1%	3%	73%	27%	94%	6%
Min. Commercio Internazionale				18	1	19	19	5%	0%	5%			95%	5%
Min. Comunicazioni	56	27	83	5	5	10	93	5%	5%	1%	67%	33%	50%	50%
Min. Solidarietà Sociale				17	2	19	19	14%	0%	14%			89%	11%
Min. Pubblica Istruzione	48	36	84	235	16	251	335	5%	1%	4%	57%	43%	94%	6%
Min. Sviluppo Economico	49	12	61	13	16	29	90	6%	4%	2%	80%	20%	45%	55%
Min. Ambiente	3	9	12	36	9	45	57	6%	1%	4%	25%	75%	80%	20%
Presidenza Consiglio dei Ministri	22	3	25	7	1	8	33	1%	1%	0%	88%	12%	88%	13%
Consiglio di Stato														
TOTALE MINISTRI, PCM, CONSIGLIO DI STATO	208	98	306	486	60	546	852	4%	1%	3%	68%	32%	89%	11%
Dip. Finanze - Min. Economia e Finanze														
Dip. Amm. Civile - Min. Interno	269	188	457	1307	243	1.550	2.007	10%	2%	7%	59%	41%	84%	16%
TOTALE DIPARTIMENTI DI MINISTRI	269	188	457	1307	243	1.550	2.007	10%	2%	7%	59%	41%	84%	16%
AGENZIA DELLE DOGANE	75	55	130	476	89	565	695	7%	1%	6%	58%	42%	84%	16%
Ist. Oceanografico Trieste				3	1	4	4	1%		1%			75%	25%
CNR	4	5	9	77	20	97	106	1%		1%	44%	56%	79%	21%
Ist. Agronomico per l'Oltremare (IAO)														
Ist. Naz di Economia Agraria INEA	1		1		1	1	2	1%			100%			100%
Ist. Naz. Di Astrofisica (INAF)	16	3	19				19	2%	2%		84%	16%		
TOTALE ENTI DI RICERCA	21,00	8,00	29,00	80,00	22,00	102	131	1%	0%	1%	72%	28%	78%	22%
INAIL	74	24	98	301	33	334	432	4%	1%	3%	76%	24%	90%	10%
INPS	303	137	440	1052	159	1.211	1.651	5%	1%	4%	69%	31%	87%	13%
IPSEMA														
INPDAP	38	32	70	299	43	342	412	5%	1%	4%	54%	46%	87%	13%
TOTALE ENTI PREVIDENZA	415	193	608	1652	235	1.887	2.495	5%	1%	4%	68%	32%	88%	12%
Uni. Bari	1	1	2	26	5	31	33	2%	0%	2%	50%	50%	84%	16%
Uni. Firenze	36	28	64	162	27	189	253	13%	3%	10%	56%	44%	86%	14%
Uni. Milano														
Uni. Milano Bicocca	8	3	11	46	4	50	61	3%	1%	3%	73%	27%	92%	8%
Uni. Modena e Reggio Emilia	16	7	23	56	3	59	82	9%	3%	7%	70%	30%	95%	5%
Uni. Napoli														
Uni. Pavia	9	6	15	96	19	115	130	11%	1%	10%	60%	40%	83%	17%
Uni. Siena	8	9	17	35	4	39	56	4%	1%	3%	47%	53%	90%	10%
TOTALE UNIVERSITA'	78	54	132	421	62	483	615	7%	1%	5%	59%	41%	87%	13%
TOTALE GENERALE	1.066	596	1.662	4.422	711	5.133	6.795	6%	1%	4%	64%	36%	86%	14%

2 di 2

SINTESI DEI DATI INDICATI DALLE AMMINISTRAZIONI E RIFERITI ALL'ANNO 2007
NELLE TABELLE IL NUMERO "1" INDICA CHE L'AMMINISTRAZIONE HA RISPOSTO Affermativamente

2.2 PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE PER QUALIFICA E POSIZIONE

2.2.a) I dati richiesti

La rilevazione ha riguardato la “distribuzione professionale del personale”.

I dati richiesti sono relativi al numero di dipendenti in riferimento alla loro posizione di inquadramento o alla titolarità di incarichi di responsabilità. Pertanto, la rilevazione ha interessato il personale dirigenziale di prima fascia e quello di seconda, i funzionari titolari di posizioni organizzative e il restante personale a seconda della posizione nell'ordinamento professionale.

L'acquisizione di questi dati aggiornati è di particolare interesse poiché consente di conoscere se i ruoli di maggiore responsabilità formale sono occupati nelle pubbliche amministrazioni prevalentemente da donne o da uomini, anche in relazione al personale complessivo dell'amministrazione.

2.2.b) La sintesi dei dati

La sezione del format è stata compilata da 28 amministrazioni, che nella maggior parte dei casi hanno fornito dati aggiornati al 31 dicembre 2007.

Sommando il personale degli enti che hanno risposto, si arriva ad un totale di 109.283 unità ³ (55% donne e 45% uomini).

In media, il 55% del personale è composto da donne. La percentuale è più elevata nelle università, con una media del 61%.

Se si considerano le singole amministrazioni, il valore più alto di lavoratrici sul totale del personale si riscontra nel Ministero del commercio internazionale (68%), seguito dall'Università di Modena e Reggio Emilia (66%) e dal Ministero degli affari esteri (65%).

Di contro, la percentuale più bassa di lavoratrici si trova nel settore della ricerca, con una media del 39%, che scende al 31% nell'Istituto Nazionale di Astrofisica e nell'Istituto Oceanografico di Trieste.

Dirigenza

In media, nelle amministrazioni considerate, le dirigenti di I fascia sono il 25% sul totale dei dirigenti di I fascia, mentre quelle di II fascia salgono al 34% sul totale dei dirigenti di II fascia.

Vi sono alcune variazioni in base alla tipologia di ente. Nei ministeri, le donne dirigenti di I fascia sono in media il 25%; le dirigenti di II fascia sono il 44%, mentre quelle di II fascia con incarichi di I sono il 45% rispetto al totale degli incarichi di I fascia assegnati a dirigenti di II. Il valore più alto si riscontra nel Ministero dello sviluppo economico, in cui la maggior parte (83%) dei dirigenti di II fascia con incarico di I fascia è rappresentato da donne (un totale di 5 donne e 1 uomo).

³ I dati non coincidono con la precedente tabella in quanto le amministrazioni che hanno fornito le informazioni non sono le stesse.

Negli enti previdenziali, le dirigenti di II fascia sono in media il 30%, pur essendo le donne in maggioranza (57%) sul totale dei dipendenti.

Posizioni organizzative

Dai dati forniti dalle 14 amministrazioni risulta che:

- complessivamente, il 47% del totale delle posizioni organizzative è attribuito alle lavoratrici donne, nonostante il personale femminile rappresenti il 57% del totale del personale della terza area;
- nelle 2 amministrazioni statali che hanno fornito i dati (Ministero degli affari esteri e Presidenza del Consiglio dei ministri), il 66% delle posizioni organizzative è assegnato alle donne;
- nel CNR, più della metà dei dipendenti è titolare di una posizione organizzativa; di questa metà, solo il 39% è personale femminile;
- nell'INPS, il 40% del totale delle posizioni organizzative è attribuito alle lavoratrici; nell' INPDAP il 54,6%.

Terza area

Per quanto riguarda la presenza di personale femminile nelle aree apicali, in generale, la situazione si presenta equilibrata, non riscontrandosi un divario rilevante tra il numero di lavoratori e di lavoratrici, anche in riferimento al dato complessivo relativo alla consistenza numerica dei lavoratori e delle lavoratrici impiegati a tempo indeterminato.

2.2.c) Le domande del format e le tavole di dettaglio

2.2 Personale femminile e maschile per qualifica, posizione ed età

Anno

Mese

	Donne		Uomini		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti di prima fascia						
Meno di 30 anni						
31-40 anni						
41-50 anni						
Oltre 50 anni						
Totale dirigenti di prima fascia						
% di dirigenti di prima fascia sul totale complessivo						
Dirigenti di seconda fascia con incarichi di prima fascia						
Meno di 30 anni						
31-40 anni						
41-50 anni						
Oltre 50 anni						
Totale dirigenti di seconda fascia con incarichi di prima fascia						
% dirigenti di seconda fascia con incarichi di prima fascia sul totale complessivo						
Dirigenti di seconda fascia*						
Meno di 30 anni						
31-40 anni						
41-50 anni						
Oltre 50 anni						
Totale dirigenti di seconda fascia						
% dirigenti di seconda fascia sul totale complessivo						

Posizioni organizzative (p.o.)						
Meno di 30 anni						
31-40 anni						
41-50 anni						
Oltre 50 anni						
Totale p.o.						
% p.o. sul totale complessivo						

Terza area (ex posizioni C o assimilati)						
Meno di 30 anni						
31-40 anni						
41-50 anni						
Oltre 50 anni						
Totale terza area (ex posizioni C o assimilati)						
% di terza area (ex posizioni C o assimilati) sul totale complessivo						

Altri dipendenti						
Meno di 30 anni						
31-40 anni						
41-50 anni						
Oltre 50 anni						
Totale altri dipendenti						
% altri dipendenti sul totale complessivo						

TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO						
-------------------------------------	--	--	--	--	--	--

* senza incarichi di prima fascia

2. PERSONALE SUDDIVISO PER GENERE

2.2. PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE PER QUALIFICA E POSIZIONE

			Dirigenti (valore assoluto)						Posizioni organizzative (valore assoluto)		Terza area e altri dipendenti (valore assoluto)				Dirigenti (valori percentuali)				
Nome Ente	2.2. Sezione compilata	Anno e mese di riferimento	Dirigenti 1° fascia DONNE	Dirigenti 1° fascia UOMINI	Dirigenti 2° fascia con incarichi di 1° DONNE	Dirigenti 2° fascia con incarichi di 1° UOMINI	Dirigenti 2° fascia DONNE	Dirigenti 2° fascia UOMINI	Posizioni organizz. DONNE	Posizioni organizz. UOMINI	Terza area DONNE	Terza area UOMINI	Altri dip. DONNE	Altri dip. UOMINI	Dirigenti 1° fascia TOTALE	Dirigenti 1° fascia DONNE %	Dirigenti 1° fascia UOMINI %	Dirigenti 2° fascia con incarichi di 1° TOTALE	Dirigenti 2° fascia con incarichi di 1° DONNE %
Min. Affari Esteri		1/2007-12	3		1	1	7	20	684	347					3	100%	0%	2	50%
Min. Commercio Internazionale		1/2007-12		3			11	11			75	38	163	64	3	0%	100%		
Min. Comunicazioni		1/2007-12	2	4			10	19			188	706	407	376	6	33%	67%		
Min. Solidarietà Sociale		1/2007-12	1	2		2	7	6			48	19	41	30	3	33%	67%	2	
Min. Pubblica Istruzione		1	7	20		2					1.305	935	2.606	1.425	27	26%	74%	2	
Min. Sviluppo Economico		1/2008-02	4	9	5	1	45	74			402	383	412	266	13	31%	69%	6	83%
Min. Ambiente		1					17	26			204	150	110	129					
Presidenza Consiglio dei Ministri		1/2007-12	42	141	13	17	156	167	34	16	901	727	876	1.269	183	23%	77%	30	43%
Consiglio di Stato		1/2007-12					12	21	41	32	97	51	424	261					
TOTALE MINISTERI, PCM, CONSIGLIO DI STATO	9		59	179	19	23	265	344	759	395	3.220	3.009	5.039	3.820	238	25%	75%	42	45%
Dip. Finanze - Min. Economia e Finanze																			
Dip. Amm. Civile - Min. Interno	1			2	1	1	58	93			5.607	2.410	6.708	6.018	2		100%	2	50%
TOTALE DIPARTIMENTI DI MINISTERI	1		0	2	1	1	58	93	0	0	5.607	2.410	6.708	6.018	2	0%	100%	2	50%
AGENZIA DELLE DOGANE	1/2007-12		6	12		8	33	185			1.439	2.605	2.611	2.661	18	33%	67%	8	0%
Ist. Oceanografico Trieste	1/2007-12		1			8	1		9	39	19	30	6	5	1	100%	0%	8	0%
CNR	1/2007-12			2	1		6	5	1.341	2.061	793	1.044	320	492	2	0%	100%	1	100%
Ist. Agronomico per l'Oltremare (IAO)	1/2007-12		1					1		1	9	15	3	6	1	100%	0%	0	
Ist. Naz di Economia Agraria INEA	1/2007-12			1		8	1				31	24	27	23	1	0%	100%	8	0%
Ist. Naz. Di Astrofisica (INAF)	1						1	61	163		104	190	205	461	0			0	
TOTALE ENTI DI RICERCA	5		2	3	1	16	8	7	1.411	2.264	956	1.303	561	987	5	40%	60%	17	6%
INAIL	1		1	16	3	6	66	131			3.853	2.249	1.891	1.354	17	6%	94%	9	33%
INPS	1/2007-12		4	23	4	13	104	285	996	1.522	12.870	9.676	2.693	1.739	27	15%	85%	17	24%
IPSEMA	1		1	1		2	3	2	72	52	72	52	37	57	2	50%	50%	2	0%
INPDAP	1		7	17		5	56	105	780	648	1.759	1.212	1.605	1.525	24	29%	71%	5	0%
TOTALE ENTI PREVIDENZA	4		13	57	7	26	229	523	1.848	2.222	18.554	13.189	6.226	4.675	70	19%	81%	33	21%
Uni. Bari	1		8	10		1									18	44%	56%	1	0%
Uni. Firenze	1/2007-12			1			7	6	170	106	318	195	748	353	1	0%	100%		
Uni. Milano	1					8												8	0%
Uni. Milano Bicocca	1/2007-12						2	3	105	58			831	761					
Uni. Modena e Reggio Emilia	1/2007-12						4	3	62	31			361	186					
Uni. Napoli	1					8												8	0%
Uni. Pavia	1/2007-12					1	1	4			39	17	592	345				1	0%
Uni. Siena	1/2007-12						1	5	137	84			663	371					
TOTALE UNIVERSITA'	8		8	11	0	18	15	21	474	279	357	212	3.195	2.016	19	42%	58%	18	0%
TOTALE GENERALE	28		88	264	28	92	608	1.173	4.492	5.160	30.133	22.728	24.340	20.177	352	25%	75%	120	23%

2. PERSONALE SUDDIVISO PER GENERE

2.2. PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE PER QUALIFICA E POSIZIONE

	Dirigenti (valori percentuali)				Posizioni organizzative (valori percentuali)			Terza area e altri dipendenti (valori percentuali)						Dipendenti totali (valori assoluti e valori percentuali)				
Nome Ente	Dirigenti 2° fascia con incarichi di 1° UOMINI %	Dirigenti 2° fascia TOTALE	Dirigenti 2° fascia DONNE %	Dirigenti 2° fascia UOMINI %	Posizioni organizz. TOTALE	Posizioni organizz. DONNE %	Posizioni organizz. UOMINI %	Terza area TOTALE	Terza area DONNE %	Terza area UOMINI %	Altri dip. TOTALE	Altri dip. DONNE %	Altri dip. UOMINI %	Dip. totali DONNE	Dip. totali UOMINI	Dip. TOTALE	Dip. totali DONNE %	Dip. totali UOMINI %
Min. Affari Esteri	50%	27	26%	74%	1031	66%	34%							695	368	1.063	65%	35%
Min. Commercio Internazionale		22	50%	50%				113	66%	34%	227	72%	28%	249	116	365	68%	32%
Min. Comunicazioni		29	34%	66%				894	21%	79%	783	52%	48%	607	1.105	1.712	35%	65%
Min. Solidarietà Sociale	100%	13	54%	46%				67	72%	28%	71	58%	42%	97	59	156	62%	38%
Min. Pubblica Istruzione	100%							2.240	58%	42%	4.031	65%	35%	3.918	2.382	6.300	62%	38%
Min. Sviluppo Economico	17%	119	38%	62%				785	51%	49%	678	61%	39%	868	733	1.601	54%	46%
Min. Ambiente		43	40%	60%				354	58%	42%	239	46%	54%	331	305	636	52%	48%
Presidenza Consiglio dei Ministri	57%	323	48%	52%	50	68%	32%	1.628	55%	45%	2.145	41%	59%	2.022	2.337	4.359	46%	54%
Consiglio di Stato		33	36%	64%	73	56%	44%	148	66%	34%	685	62%	38%	574	365	939	61%	39%
TOTALE MINISTERI, PCM, CONSIGLIO DI STATO	55%	609	44%	56%	1154	66%	34%	6.229	52%	48%	8.859	57%	43%	9.361	7.770	17.131	55%	45%
Dip. Finanze - Min. Economia e Finanze																		
Dip. Amm. Civile - Min. Interno	50%	151	38%	62%				8.017	70%	30%	12.726	53%	47%	12.374	8.524	20.898	59%	41%
TOTALE DIPARTIMENTI DI MINISTERI	50%	151	38%	62%				8.017	70%	30%	12.726	53%	47%	12.374	8.524	20.898	59%	41%
AGENZIA DELLE DOGANE	100%	218	15%	85%				4.044	36%	64%	5.272	50%	50%	4.089	5.471	9.560	43%	57%
Ist. Oceanografico Trieste	100%	1	100%	0%	48	19%	81%	49	39%	61%	11	55%	45%	36	82	118	31%	69%
CNR	0%	11	55%	45%	3402	39%	61%	1.837	43%	57%	812	39%	61%	2.461	3.604	6.065	41%	59%
Ist. Agronomico per l'Oltremare (IAO)		1	0%	100%	1	0%	100%	24	38%	63%	9	33%	67%	13	23	36	36%	64%
Ist. Naz di Economia Agraria INEA	100%	1	100%	0%				55	56%	44%	50	54%	46%	59	56	115	51%	49%
Ist. Naz. Di Astrofisica (INAF)		1	0%	100%	224	27%	73%	294	35%	65%	666	31%	69%	370	815	1.185	31%	69%
TOTALE ENTI DI RICERCA	94%	15	53%	47%	3675	38%	62%	2.259	42%	58%	1.548	36%	64%	2.939	4.580	7.519	39%	61%
INAIL	67%	197	34%	66%				6.102	63%	37%	3.245	58%	42%	5.814	3.756	9.570	61%	39%
INPS	76%	389	27%	73%	2518	40%	60%	22.546	57%	43%	4.432	61%	39%	16.671	13.258	29.929	56%	44%
IPSEMA	100%	5	60%	40%	124	58%	42%	124	58%	42%	94	39%	61%	185	166	351	53%	47%
INPDAP	100%	161	35%	65%	1428	55%	45%	2.971	59%	41%	3.130	51%	49%	4.207	3.512	7.719	55%	45%
TOTALE ENTI PREVIDENZA	79%	752	30%	70%	4070	45%	55%	31.743	58%	42%	10.901	57%	43%	26.877	20.692	47.569	57%	43%
Uni. Bari	100%													8	11	19	42%	58%
Uni. Firenze		13	54%	46%	276	62%	38%	513	62%	38%	1.101	68%	32%	1.243	661	1.904	65%	35%
Uni. Milano	100%													8	8	0%	100%	
Uni. Milano Bicocca		5	40%	60%	163	64%	36%				1.592	52%	48%	938	822	1.760	53%	47%
Uni. Modena e Reggio Emilia		7	57%	43%	93	67%	33%				547	66%	34%	427	220	647	66%	34%
Uni. Napoli	100%										-			8	8	0%	100%	
Uni. Pavia	100%	5	20%	80%				56	70%	30%	937	63%	37%	632	367	999	63%	37%
Uni. Siena		6	17%	83%	221	62%	38%				1.034	64%	36%	801	460	1.261	64%	36%
TOTALE UNIVERSITA'	100%	36	42%	58%	753	63%	37%	569	63%	37%	5.211	61%	39%	4.049	2.557	6.606	61%	39%
TOTALE GENERALE	77%	1.781	34%	66%	9.652	47%	53%	52.861	57%	43%	44.517	55%	45%	59.689	49.594	109.283	55%	45%

3. LE AREE DI INTERVENTO PER ATTUARE PARI OPPORTUNITA'

Secondo la direttiva “le amministrazioni pubbliche debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.”.

Per svolgere questo ruolo le amministrazioni devono orientare le politiche di gestione delle risorse umane e l'organizzazione del lavoro - sia a livello centrale che a livello decentrato - secondo alcune linee di azione delineate dalla direttiva.

In questo capitolo si segue la traccia delle linee di azione indicate dalla direttiva e si riportano i suggerimenti che emergono dalle risposte delle amministrazioni al format. In particolare, gli interventi indicati sono quelli che, secondo i suggerimenti della direttiva, si basano su attività di analisi o autovalutazione, finalizzate all'individuazione, attraverso indagini, studi e attività di monitoraggio, delle eventuali discriminazioni dirette e indirette da rimuovere con azioni positive.

3.1 ADOZIONE DI PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE

3.1.a) Le indicazioni della direttiva

“Le iniziative generali, da adottare per promuovere le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni, debbono costituire oggetto di pianificazione, la quale rappresenta ormai uno strumento comune per l'azione amministrativa (si coglie l'occasione per richiamare l'attenzione sull'importanza che tale principio riveste anche nella programmazione dei fabbisogni del personale e nella programmazione della formazione). Si rammenta che l'art. 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 (“Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni”) prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro.

Tra le finalità esplicite che i piani perseguono riveste importanza prioritaria la promozione dell'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 sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Si richiamano quindi le amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa sopra indicata, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale e di consultazione previste dalla normativa, ivi compresa la consultazione delle consigliere di parità, segnalando che la medesima disposizione introduce quale sanzione per il caso di mancato adempimento il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette”.

3.1.b) La sintesi dei dati

La sezione relativa ai piani di azioni positive è stata compilata da 24 amministrazioni.

Tra queste, il 58,5% non ha mai elaborato un piano triennale di azioni positive, il 12,5% ne ha elaborato solo 1 e il restante 29% ne ha elaborato più di 1.

Nell'ambito di questo 29%, gli enti di previdenza rappresentano la categoria che ha una consuetudine maggiore alla redazione dei predetti piani: l'INPS ne ha elaborati 4 a partire dal 2001 (l'ultimo relativamente al periodo 2008-2010), l'INAIL ne ha elaborati 3, l'INPDAP ne ha elaborati 2.

Tra le amministrazioni della categoria "ministeri - Consiglio di Stato – Presidenza del Consiglio dei ministri", solo 3 (il Ministero degli affari esteri, il Ministero del commercio internazionale e il Ministero dello sviluppo economico) hanno redatto, a partire dal 2007, il primo piano triennale.

Tra gli enti e gli istituti di ricerca, il CNR è al suo secondo piano triennale, gli altri non hanno elaborato piani.

3 università hanno elaborato almeno 1 piano triennale, quella di Modena e Reggio Emilia ne ha elaborati 2.

3.1.c) Le domande del format e le tavole di dettaglio

3.1	Adozione di piani triennali di azioni positive		
3.1.1	L'Amministrazione ha redatto i piani triennali di azioni positive?		
3.1.2	Se sì, per quali anni?		SI NO
	2001-2003	☐	☐
	2004-2006	☐	☐
	2007-2009	☐	☐
	altra data (specificare)		
	altra data (specificare)		
3.1.3	Si prega di allegare l'ultimo piano di azioni positive elaborato		

MISURE PER ATTUARE PARITA' E PARI OPPORTUNITA' TRA UOMINI E DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

3.LE AREE DI INTERVENTO PER ATTUARE PARI OPPORTUNITA'

3.1 ADOZIONE DI PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE

Piani triennali di azioni positive								
Nome Ente	3.1 Sezione compilata	3.1.1 Redazione dei piani triennali	3.1.2.a 2001-2003	3.1.2.b 2004-2006	3.1.2.c 2007-2009	3.1.2.d Altro periodo	3.1.2.e Altro periodo	3.1.3 Piano allegato
Min. Affari Esteri	1	1				2008-2010		
Min. Commercio Internazionale	1	1			1			
Min. Comunicazioni	1							
Min. Solidarietà Sociale	1							
Min. Pubblica Istruzione	1							
Min. Sviluppo Economico	1	1			1			
Min. Ambiente	1							
Presidenza Consiglio dei Ministri	1	a						
Consiglio di Stato	1							
TOTALE MINISTERI, PCM, CONSIGLIO DI STATO	9	3			2	1		
Dip. Finanze - Min. Economia e Finanze								
Dip. Amm. Civile - Min. Interno	1				1			
TOTALE DIPARTIMENTI DI MINISTERI	1				1			
AGENZIA DELLE DOGANE	1							
Ist. Oceanografico Trieste	1							
CNR	1	1	1		1			
Ist. Agronomico per l'Oltremare (IAO)	1							
Ist. Naz. di Economia Agraria INEA	1							
Ist. Naz. Di Astrofisica (INAF)								
TOTALE ENTI DI RICERCA	4	1	1		1			
INAIL	1	1	1	1	1			
INPS	1	1	1	1		2006-2008	2008-2010	
IPSEMA	1							
INPDAP	1	1				2005-2007	2008-2010	
TOTALE ENTI PREVIDENZA	4	3	2	2	1	2		
Uni. Bari	1					2005-2007		
Uni. Firenze								
Uni. Milano								
Uni. Milano Bicocca	1	1				2008-2010		
Uni. Modena e Reggio Emilia	1	1		1	1			
Uni. Napoli								
Uni. Pavia	1	1				2008-2010		
Uni. Siena	1							
TOTALE UNIVERSITA'	5	3		1	1	3		
TOTALE GENERALE	24	10	3	3	6	6	0	

1 di 1

NELLE TABELLE IL NUMERO "1" INDICA CHE L'AMMINISTRAZIONE HA RISPOSTO Affermativamente
LE LETTERE NELLE CASELLE INDICANO LA PRESENZA DI NOTE

Note alla tavola di dettaglio 3.1

ADOZIONI DI PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE

- a)** L'Amministrazione non ha redatto piani triennali di azioni positive, ma nel 2008 sono state avviate delle indagini finalizzate all'individuazione di azioni positive. In particolare, sono stati redatti da parte dei 2 comitati paritetici (area dirigenza e personale non dirigenziale) questionari volti a conoscere le condizioni di lavoro e la percezione soggettiva del clima e dell'ambiente lavorativo nell'ottica delle pari opportunità.

3.2 ELIMINAZIONE E PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI

3.2.a) Le indicazioni della direttiva

“Le pari opportunità sono principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni. Tale principio è espressamente enunciato nell’art. 7, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001 in cui si prevede che <<le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro>>.”

Il presupposto per l’attuazione di una politica di promozione delle pari opportunità è rappresentato dall’eliminazione delle discriminazioni esistenti e da un’attività di prevenzione contro il loro verificarsi.

Le amministrazioni sono tenute a garantire e ad esigere l’osservanza delle norme che, in attuazione dei ben noti principi costituzionali, vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta (articoli 25 e 26 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198) in riferimento ad ogni fase ed aspetto della vita lavorativa.

Si rammentano in questa sede gli espressi divieti di discriminazione relativi all’accesso al lavoro (art. 15 della legge n. 300 del 1970 e articoli 27 e 31 - 33 del citato decreto legislativo n. 198 del 2006), al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (articoli 28 e 29 del decreto legislativo n. 198 del 2006), all’accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30 del decreto legislativo n. 198 del 2006), nonché i divieti di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso (art. 15 legge n. 300 del 1970), sul matrimonio (art. 35 del decreto legislativo n. 198 del 2006), sulla maternità - anche in caso di adozione o affidamento - e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino (art. 54 del decreto legislativo n. 151 del 2001).

Come noto, la violazione di questi divieti, ribaditi recentemente dalla normativa comunitaria (articoli 4, 5 e 14 direttiva 2006/54/CE), comporta la nullità degli atti, l’applicazione di sanzioni amministrative, l’obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro, oltre naturalmente alle conseguenze risarcitorie nel caso di danno “.

3.2.b) La sintesi dei dati

La sezione relativa all’eliminazione e alla prevenzione delle discriminazioni è stata compilata da 27 amministrazioni.

Consigliera di fiducia

Tra queste, solo 7 (26%) hanno al loro interno la figura della Consigliera di fiducia; le restanti 20 (74%) non hanno ancora provveduto a nominarla.

Le università costituiscono la tipologia di ente che presenta più frequentemente al suo interno la figura della Consigliera di fiducia.

Nella categoria “ministeri - Consiglio di Stato – Presidenza del Consiglio dei ministri”, la figura della Consigliera è presente solo nel Ministero dello sviluppo economico e nel Dipartimento dell’Amministrazione civile del Ministero dell’interno.

Tra gli enti previdenziali, solo nell’INAIL.

La Consigliera di fiducia è quasi sempre una donna (5 volte su 7) e, nella maggior parte dei casi, è anche una dipendente interna (4 volte su 7).

Codice di condotta

In 9 amministrazioni (33%), esiste il codice di condotta per combattere le molestie sessuali nel luogo di lavoro.

Le prime amministrazioni a dotarsi del codice di condotta sono state nel 2002 il Ministero dello sviluppo economico e nel 2003 l'Università di Siena.

Contenziosi

Il numero di contenziosi per discriminazione segnalati dalle amministrazioni è molto contenuto.

In particolare, 3 amministrazioni hanno indicato complessivamente 12 contenziosi negli ultimi 5 anni (2003-2007):

- la Presidenza del Consiglio dei ministri ha segnalato un ricorso per problemi legati al periodo di maternità, risoltosi in modo favorevole per l'Amministrazione;
- l'Agenzia delle dogane ne ha segnalati 3, tuttora pendenti, per violazione dell'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che al comma 1 prevede di riservare alle donne almeno 1/3 dei posti di componente delle commissioni di concorso;
- l'INPS ha segnalato 4 contenziosi per demansionamento e 4 per *mobbing*.

3.2.c) Le domande del format e le tavole di dettaglio

3.2 Eliminazione e prevenzione delle discriminazioni		SI	NO
3.2.2	L'Amministrazione ha nominato la consigliera di fiducia?	☐	☐
3.2.3	La consigliera è una donna?	☐	☐
3.2.4	La consigliera è:		
	dipendente dell'Amministrazione	☐	
	esterna all'Amministrazione	☐	
	se esterna, specificare la professionalità (es. psicologa, giuslavorista,)		
3.2.5	L'Amministrazione ha un proprio codice di condotta per combattere le molestie sessuali nel luogo di lavoro?	☐	☐
3.2.6	Se sì, in quale anno è stato adottato?		
3.2.7	Si prega di allegare il codice di condotta.		
3.2.8	Negli ultimi 5 anni quanti contenziosi per discriminazioni avete avuto?		
3.2.9	Su quali argomenti?		
	accesso al lavoro	☐	
	trattamento giuridico, carriera, trattamento economico	☐	
	accesso alle prestazioni previdenziali	☐	
	cessazione del rapporto di lavoro per discriminazione in base al sesso	☐	
	cessazione del rapporto di lavoro per discriminazione per matrimonio	☐	
	cessazione del rapporto di lavoro per discriminazione per maternità o a causa di domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino	☐	
	altro (specificare)		
3.2.10	Che esito hanno avuto per l'Amministrazione gli eventuali contenziosi?		
	tutti favorevole	☐	
	in parte favorevole	☐	
	altro, specificare		

3.LE AREE DI INTERVENTO PER ATTUARE PARI OPPORTUNITA'

3.2 ELIMINAZIONE E PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI

Nome Ente	3.2 Sez.ne compilata	Consigliera di fiducia					Codice di condotta	
		3.2.2 Esistenza consigliera di fiducia	3.2.3 La consigliera è una donna	3.2.4.a La consigliera è una dip.	3.2.4.b La consigliera non è una dip.	3.2.4.c Profess.ne della consigliera	3.2.5 Esistenza codice di condotta	3.2.6 Anno di adozione
Min. Affari Esteri	1							
Min. Commercio Internazionale	1							
Min. Comunicazioni	1							
Min. Solidarietà Sociale	1							
Min. Pubblica Istruzione	1							
Min. Sviluppo Economico	1	1	1	1			1	2002
Min. Ambiente	1							
Presidenza Consiglio dei Ministri	1							
Consiglio di Stato	1							
TOTALE MINISTERI, PCM, CONSIGLIO DI STATO	9	1	1	1			1	
Dip. Finanze - Min. Economia e Finanze								
Dip. Amm. Civile - Min. Interno	1	1	1	1			1	2005
TOTALE DIPARTIMENTI DI MINISTERI	1	1	1	1			1	
AGENZIA DELLE DOGANE	1							
Ist. Oceanografico Trieste	1							
CNR	1							
Ist. Agronomico per l'Oltremare (IAO)	1							
Ist. Naz di Economia Agraria INEA	1							
Ist. Naz. Di Astrofisica (INAF)	1							
TOTALE ENTI DI RICERCA	5							
INAIL	1	1		1			1	2008
INPS	1							
IPSEMA	1							
INPDAP	1							
TOTALE ENTI PREVIDENZA	4	1		1			1	
Uni. Bari	1						1	2008
Uni. Firenze	1						1	2006
Uni. Milano	1							
Uni. Milano Bicocca	1	1	1	1			1	2008
Uni. Modena e Reggio Emilia	1	1			1		1	2006
Uni. Napoli								
Uni. Pavia	1	1	1		1	d	1	2007
Uni. Siena	1	1	1	1	1		1	2003
TOTALE UNIVERSITA'	7	4	3	1	3		6	
TOTALE GENERALE	27	7	5	4	3		9	

1 di 2

NELLE TABELLE IL NUMERO "1" INDICA CHE L'AMMINISTRAZIONE HA RISPOSTO Affermativamente
LE LETTERE NELLE CASELLE INDICANO LA PRESENZA DI NOTE

3.LE AREE DI INTERVENTO PER ATTUARE PARI OPPORTUNITA'

3.2 ELIMINAZIONE E PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI

Nome Ente	Contenziosi										
	3.7.8 Numero di contenziosi dal 2003	3.2.9.a Per mancato accesso al lavoro	3.2.9.b Per mancato trattamento economico, carriera, ecc.	3.2.9.c Per mancate prestazioni previdenziali	3.2.9.d. Discriminaz.ni in base al sesso	3.2.9.e Discriminaz.ni per matrimonio	3.2.9.f Discriminaz.ni per maternità	3.2.9.g Altri motivi	3.2.10.a Tutti con esito favorevole per l'amm.ne	3.2.10.b In parte con esito favorevole per l'amm.ne	3.2.10.c Altro
Min. Affari Esteri											
Min. Commercio Internazionale											
Min. Comunicazioni											
Min. Solidarietà Sociale											
Min. Pubblica Istruzione											
Min. Sviluppo Economico											
Min. Ambiente											
Presidenza Consiglio dei Ministri	1						1		1		
Consiglio di Stato											
TOTALE MINISTERI, PCM, CONSIGLIO DI STATO	1						1		1		
Dip. Finanze - Min. Economia e Finanze											
Dip. Amm. Civile - Min. Interno											
TOTALE DIPARTIMENTI DI MINISTERI	0										
AGENZIA DELLE DOGANE	3						a				b
Ist. Oceanografico Trieste											
CNR	c										
Ist. Agronomico per l'Oltremare (IAO)											
Ist. Naz. di Economia Agraria INEA											
Ist. Naz. Di Astrofisica (INAF)											
TOTALE ENTI DI RICERCA	0										
INAIL											
INPS	8						e			1	c
IPSEMA											
INPDAP											
TOTALE ENTI PREVIDENZA	8									1	
Uni. Bari											
Uni. Firenze											
Uni. Milano											
Uni. Milano Bicocca											
Uni. Modena e Reggio Emilia											
Uni. Napoli											
Uni. Pavia											
Uni. Siena											
TOTALE UNIVERSITA'											
TOTALE GENERALE	12						1		1		1

2 di 2

NELLE TABELLE IL NUMERO "1" INDICA CHE L'AMMINISTRAZIONE HA RISPOSTO Affermativamente
LE LETTERE NELLE CASELLE INDICANO LA PRESENZA DI NOTE

Note alla tavola di dettaglio 3.2

ELIMINAZIONE E PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI

- a)** Violazione dell'articolo 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che prevede di riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componente delle commissioni di concorso;
- b)** i ricorsi sono ancora pendenti;
- c)** per gli altri i giudizi sono pendenti;
- d)** esperta pari opportunità e *mobbing*;
- e)** 4 per demansionamento e 4 per *mobbing*.

3.3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

3.3.a) Le indicazioni della direttiva

“E’ necessario che l’organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che favoriscano, per i lavoratori e per le lavoratrici, la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita. Inoltre, è necessario valorizzare le competenze delle lavoratrici che rappresentano la maggioranza del personale delle amministrazioni pubbliche, ma non sono proporzionalmente presenti nelle posizioni di vertice.

A questo scopo le amministrazioni pubbliche, in particolare, devono:

- a) attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile, attribuendo criteri di priorità - compatibilmente con l’organizzazione degli uffici e del lavoro – a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato (art. 7 del decreto legislativo n. 165 del 2001);*
- b) favorire la diffusione del telelavoro, attraverso la progettazione e la relativa sperimentazione, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva di lavoro, evitando che lo strumento si traduca in fattore di discriminazione dei lavoratori e delle lavoratrici coinvolte;*
- c) attivare progetti di miglioramento organizzativo volti alla valorizzazione delle competenze attraverso, ad esempio, la mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare appieno gli apporti delle lavoratrici e dei lavoratori;*
- d) favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali ecc.) mediante l’adozione di misure di accompagnamento (ad esempio istituzionalizzare/migliorare i flussi informativi tra amministrazione e lavoratore o lavoratrice durante l’assenza) che assicurino il mantenimento delle competenze dei lavoratori e delle lavoratrici, il loro accesso alla possibilità di formazione oltre che la garanzia del proseguimento della carriera;*
- e) rispettare pienamente la normativa in materia di congedi parentali a favore delle lavoratrici e dei lavoratori.”*

3.3.b) La sintesi dei dati

La sezione relativa all’organizzazione del lavoro è stata compilata da 27 amministrazioni.

Telelavoro

A livello complessivo, il telelavoro è poco diffuso nelle amministrazioni pubbliche: il conto annuale dello Stato per l’anno 2006 indica un totale di 781 unità di personale utilizzate con tale modalità; di queste 597 (il 67%) unità sono donne.

In linea con quanto sopra, dalla rilevazione emerge che solo 1/3 delle amministrazioni ha avviato progetti di telelavoro con un numero di unità coinvolte poco significativo. Infatti, su 8 amministrazioni, le unità di personale che hanno sperimentato il telelavoro sono complessivamente meno di 30. Un contingente più consistente si riscontra nell’INAIL, con 280 dipendenti impiegati mediante telelavoro.

In merito le amministrazioni hanno segnalato 9 progetti, tra i quali i seguenti:

Ministero dello sviluppo economico

Il progetto si è sviluppato negli anni 2004 -2007, coinvolgendo in tutto 3 dipendenti, di cui 2 lavoratrici.

CNR

Il progetto ha coinvolto 8 persone: 3 titolari di posizioni organizzative (2 dipendenti donne e 1 dipendente uomo) e 5 appartenenti alla terza area (1 dipendente donna e 4 dipendenti uomini). Le attività svolte in modalità telelavoro sono quelle di produzione di reportistica di ente e di programmazione nell'ambito del progetto di contabilità integrata della ricerca (CIR).

INAF

Nel 2005, il progetto ha coinvolto 1 dipendente donna della terza area. L'Amministrazione sta predisponendo un accordo unico sul telelavoro per tutto l'Ente, da discutere e formalizzare con i sindacati di comparto.

INAIL

Nel 2006, si è attivato per 280 persone il telelavoro "temporaneo", prevedendo una durata massima di impiego di 12 mesi e minima di 6 mesi per ciascun dipendente. Visto l'elevato livello di informatizzazione delle procedure gestite dall'Ente, nell'ambito del progetto la modalità di telelavoro può essere utilizzata per tutti i tipi di attività.

INPS

Il progetto riguarda tutte le sedi dell'Istituto e consente l'effettuazione del telelavoro al personale non dirigente, previa elaborazione di apposito "progetto di struttura" da parte del direttore della sede.

INPDAP

Nel 2008 è stato avviato un progetto che coinvolge 3 dipendenti uomini della terza area.

Università di Modena e Reggio Emilia

Il progetto di telelavoro, avviato nell'anno 2008 nell'ambito del piano di azioni positive triennio 2007-2009, è in una fase iniziale di sperimentazione. Inoltre, sono allo studio alcuni progetti destinati al personale dell'area informatica.

Progetti di miglioramento organizzativo

Quasi la metà delle amministrazioni (il 44%) ha avviato complessivamente 12 progetti di miglioramento organizzativo.

I temi che ricorrono più frequentemente sono quelli:

- delle competenze professionali (10 progetti);
- del benessere organizzativo (7 progetti);
- dell'analisi della distribuzione del personale (6 progetti);
- della costituzione dei gruppi di miglioramento (2 progetti);

Si illustrano sinteticamente alcuni progetti:

Ministero sviluppo economico

Il progetto "Va.LO.RE Donna" è nato da un'idea del CPO, coordinato dall'Istituto Tagliacarne e sostenuto finanziariamente dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali a valere sulla legge n. 125 del 1991. Gli obiettivi del progetto sono la valorizzazione delle professionalità femminili e l'agevolazione di interventi di

miglioramento organizzativo. I destinatari sono dipendenti donne dirigenti e non dirigenti (complessive 399 unità).

Le attività realizzate hanno riguardato:

- a) un'indagine con la rilevazione di situazioni di benessere organizzativo anche in ottica di genere;
- b) lo svolgimento di laboratori di apprendimento cooperativo per l'elaborazione di azioni positive;
- c) l'elaborazione di proposte di miglioramento organizzativo.

INAIL

Nel 2008 è stato avviato il progetto "Varius" per consentire il confronto tra l'autovalutazione del dipendente sulle competenze possedute rispetto al livello professionale ricoperto e la relativa valutazione del dirigente. Finalità: formare il personale su competenze "deboli" ma necessarie per svolgere il proprio ruolo.

INPS

E' stata svolta un'indagine conoscitiva sul personale dipendente e sulle condizioni di pari opportunità all'interno dell'Istituto. L'indagine, promossa dal CPO, rientra tra le iniziative prioritarie del piano triennale delle azioni positive 2001-2003. Essa, che prevedeva una partecipazione volontaria, è stata realizzata in modo innovativo tramite la rete intranet ed ha riscontrato un livello di adesione del personale dell'Istituto superiore al 50% (59% delle dipendenti donne e 48% dei dipendenti uomini). Il campione è composto da 19.000 soggetti su di una popolazione di oltre 33.500 dipendenti.

Il risultato è significativo dal punto di vista della validità statistica e testimonia l'interesse e il coinvolgimento dei dipendenti nell'iniziativa e nei temi trattati quali: percorso professionale e aspettative di sviluppo; problematiche e strategie di conciliazione tra attività lavorativa e impegni extralavorativi; carichi di lavoro familiare; nuove modalità di flessibilità organizzativa e normativa; percezione dell'ambiente di lavoro in tutti i suoi aspetti.

Inoltre, nel 2006 è stato effettuato uno studio - presentato al Forum PA - dal titolo "Tendenze e linee di intervento nella gestione delle risorse umane emerse dall'indagine sul personale dipendente e sulle condizioni di pari opportunità in INPS", nel quale è stata posta l'attenzione alla persona del dipendente nell'ottica del benessere organizzativo e, in modo particolare, alle donne sottoposte allo stress derivante dalla gestione del doppio impegno familiare e lavorativo.

Congedi parentali

Nel format veniva chiesto di indicare il numero di lavoratrici e di lavoratori che ha fruito del congedo parentale nel periodo 2005-2007, nonché la relativa durata media del congedo. La sezione è stata compilata da 24 amministrazioni.

Il numero di congedi varia molto da ente ad ente anche in relazione al numero di dipendenti appartenenti a ciascuna amministrazione: si va da un minimo di 2 lavoratori e 10 lavoratrici nell'Istituto Nazionale di Economia Agraria, fino ai 231 dipendenti uomini e 814 dipendenti donne nell'INPS.

Ma vi è una variabile che non muta nei diversi enti: sono le lavoratrici a fruire maggiormente dei congedi parentali rispetto ai lavoratori.

In tutte le amministrazioni (tranne che nel Ministero delle comunicazioni), i congedi parentali utilizzati dalle donne sono la maggior parte dei congedi totali: si va da un minimo del 55% dell'Istituto Oceanografico di Trieste fino ad un massimo del 96% dell'Università di Milano Bicocca.

Stesso trend se si analizzano la durata media dei congedi; infatti, nella media, i congedi presi dalle lavoratrici sono sempre più lunghi rispetto a quelli fruiti dai lavoratori.

Molte sono le iniziative adottate per facilitare il rientro dopo il congedo e per evitare una completa interruzione dei rapporti con l'amministrazione nel periodo del congedo:

- inviare informazioni a domicilio sui corsi di formazione durante l'assenza per congedo parentale (11 amministrazioni);
- formulare i calendari dei corsi tenendo conto di modalità favorevoli alla partecipazione di personale con carico di cura (11 amministrazioni);
- favorire, ove possibile, il rientro del personale nella propria unità operativa dopo la fruizione del congedo, in modo da non interrompere i percorsi di carriera (16 amministrazioni).

3.3.c) Le domande del format e le tavole di dettaglio

3.3 Organizzazione del lavoro

Telelavoro

		SI	NO
3.3.1	L'Amministrazione ha avviato un progetto di telelavoro?	☐	☐
3.3.2	Se sì, in che anno è stato avviato il progetto?		
3.3.3	Indicare il numero, il genere e il ruolo delle persone coinvolte	F	M
	dirigenti		
	posizione organizzative		
	terza area (ex posizioni C o assimilati)		
	altro personale		
3.3.4	Si prega di descrivere brevemente il progetto		

Progetti di miglioramento organizzativo

		SI	NO
3.3.5	L'Amministrazione ha svolto indagini, studi, attività, di miglioramento organizzativo per valorizzare le competenze di donne e uomini?	☐	☐
3.3.6	Se sì, in quale anno?		
3.3.7	Su quali temi si è focalizzata l'indagine/studio?		
	mappatura delle competenze professionali	☐	
	benessere organizzativo	☐	
	analisi sulla distribuzione del personale	☐	
	gruppi di miglioramento	☐	
	altro (specificare)		
3.3.8	Si prega di descrivere brevemente il progetto		

Reinserimento del personale assente

		SI	NO
3.3.9	Sono state adottate misure per favorire il reinserimento del personale assente per lunghi periodi (es. maternità, congedi parentali, ecc)?	☐	☐
3.3.10	Se sì, descrivere quali:		
	informazione a domicilio	☐	
	altro (specificare)		

Congedi parentali

3.3.11	Indicare il numero e la durata dei congedi parentali che sono stati utilizzati nell'Amministrazione nel periodo 2005- 2007	F	M
	numero di persone		
	durata media congedo per persona (in giorni)		
3.3.12	Quali dei seguenti casi si sono verificati?		
	durante l'assenza per congedo parentale sono state inviate informazioni a domicilio sui corsi di formazione?	☐	
	la formulazione dei calendari dei corsi ha tenuto conto di modalità favorevoli alla partecipazione di donne e uomini con carichi di cura?	☐	
	è stato favorito, ove possibile, il rientro del personale dalle assenze per congedo parentale e lavoro di cura, nella propria unità operativa, in modo da non interrompere i percorsi di carriera?	☐	

MISURE PER ATTUARE PARITA' E OPPORTUNITA' TRA UOMINI E DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

3.LE AREE DI INTERVENTO PER ATTUARE PARI OPPORTUNITA'

3.3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

		Progetti di telelavoro			Progetti di miglioramento organizzativo								
Nome Ente	3.3 Sezione compilata	3.3.1 Progetti di telelavoro	3.3.2 Anno	3.3.3 Tabella telelavoro compilata	3.3.4 Descrizione	3.3.5 Progetti di miglioramento organizzativo	3.3.6 Anno	3.3.7.a Competenze professionali	3.3.7.b Benessere organizzativo	3.3.7.c Analisi del personale	3.3.7.d Gruppi di miglioramento	3.3.7.e Altro	3.3.8 Descrizione
Min. Affari Esteri	1					1	2007		1	1			
Min. Commercio Internazionale	1												
Min. Comunicazioni	1												
Min. Solidarietà Sociale	1												
Min. Pubblica Istruzione	1												1
Min. Sviluppo Economico	1	1	2004 2005 2007	1 c		1	2005 2006		1			d	1
Min. Ambiente	1												
Presidenza Consiglio dei Ministri	1					1	2007		1	1		1	a
Consiglio di Stato	1												
TOTALE MINISTERI, PCM, CONSIGLIO DI STATO	9	1		1		3		3	3	2	1		2
Dip. Finanze - Min. Economia e Finanze													
Dip. Amm. Civile - Min. Interno	1					1	2005		1	1		1	1 e
TOTALE DIPARTIMENTI DI MINISTERI	1					1		1	1		1	1	
AGENZIA DELLE DOGANE	1												
Ist. Oceanografico Trieste	1												
CNR	1	1	2004	1 f									
Ist. Agronomico per l'Oltremare (IAO)	1												
Ist. Naz di Economia Agraria INEA	1												
Ist. Naz. Di Astrofisica (INAF)	1	1	2005	1 g									
TOTALE ENTI DI RICERCA	5	2		2									
INAIL	1	1	2006	h		1	2004		1			i	1
INPS	1	1	2008	l		1	2003		1	1			m
IPSEMA	1												
INPDAP	1	1	2008	1		1	2007 2008		1				
TOTALE ENTI PREVIDENZA	4	3		1		3		3	1	1			1
Uni. Bari	1					1	2008		1	1			
Uni. Firenze	1					1	1999		1	1			q
Uni. Milano	1	1				1							
Uni. Milano Bicocca	1					1	2006 2007			1		1	r
Uni. Modena e Reggio Emilia	1	1	2008	1 n									
Uni. Napoli													
Uni. Pavia	1					1	2002 2003		1			p	1
Uni. Siena	1	1	2007	1 o									
TOTALE UNIVERSITA'	7	3		2		5		3	2	3	0	1	1
TOTALE GENERALE	27	9		6		12		10	7	6	2	2	

1 di 2

NELLE TABELLE IL NUMERO "1" INDICA CHE L'AMMINISTRAZIONE HA RISPOSTO Affermativamente
LE LETTERE NELLE CASELLE INDICANO LA PRESENZA DI NOTE

MISURE PER ATTUARE PARITA' E OPPORTUNITA' TRA UOMINI E DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

3.LE AREE DI INTERVENTO PER ATTUARE PARI OPPORTUNITA'

3.3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Nome Ente	Reinserimento del personale assente			Congedi parentali (periodo 2005-2007)									
	3.3.9 Misure per il reinserimento del personale	3.3.10 Informazioni a domicilio	3.3.10.b Altro	3.3.11 Tabella congedi compilata	3.3.11.a Numero di congedi F	3.3.11.b Numero di congedi M	Congedi F%	3.3.11.c Giorni medi F	3.3.11.c Giorni medi M	Giorni medi F rispetto giorni medi M%	3.3.12 a Informazioni a domicilio sui corsi	3.3.12.b Calendari corsi per favorire partecipazione	3.3.12.c Rientro nella propria unità operativa
Min. Affari Esteri				1	141	67	68%	66,5	39,5	168%			
Min. Commercio Internazionale				1	23	7	77%	105	31	339%	1		
Min. Comunicazioni				1	47	77	38%	1.226	796	154%	1	1	1
Min. Solidarietà Sociale				1	12	3	80%	23	29	79%	1	1	1
Min. Pubblica Istruzione				1	33	18	65%	99	50	198%			
Min. Sviluppo Economico	1	1		1	38	12	76%	92	26	354%	1	1	1
Min. Ambiente	1	1		1	36	22	62%	79	49	161%	1	1	1
Presidenza Consiglio dei Ministri	1	1b		1	12	2	86%	35	4	875%	1	1	1
Consiglio di Stato				1	21	9	70%	55	19,4		1	1	1
TOTALE MINISTRI, PCM, CONSIGLIO DI STATO	3	3		9	363	217	63%	1.780,5	1.044	171%	7	6	6
Dip. Finanze - Min. Economia e Finanze													
Dip. Amm. Civile - Min. Interno											1		
TOTALE DIPARTIMENTI DI MINISTRI											1		
AGENZIA DELLE DOGANE				1	276	220	56%	59	23	257%			
Ist. Oceanografico Trieste				1	11	9	55%	29,27	16,4	178%			
CNR				1	521	263	66%	36	16	225%			1
Ist. Agronomico per l'Oltremare (IAO)													
Ist. Naz di Economia Agraria INEA				1	10	2	83%	300	60	500%			
Ist. Naz. Di Astrofisica (INAF)				1	28	2	93%	45	2	2250%			1
TOTALE ENTI DI RICERCA				4	570	276	67%	410,3	94,4	435%			2
INAIL	1	1		1	575	136	81%				1	1	1
INPS	1	1		1	814	231	78%	17	7	243%			1
IPSEMA	0			1	29	3	91%	29	9	322%			1
INPDAP				1	524	176	75%	45,7	20,8	220%	1	1	1
TOTALE ENTI PREVIDENZA	2	2		4	1.942	546	78%	91,7	36,8	249%	2	2	4
Uni. Bari	0			1	75	28	73%	44	40	110%			
Uni. Firenze	1	1		1	130	35	79%	75,7	29,8	254%		1	1
Uni. Milano													
Uni. Milano Bicocca	1	1		1	157	7	96%	126	21	600%	1	1	1
Uni. Modena e Reggio Emilia	0			1	63	16	80%	7,5	43,6	17%			1
Uni. Napoli													
Uni. Pavia	0			1	50	6	89%	94	23	409%		1	1
Uni. Siena				1	162	26	86%	195	54	361%			
TOTALE UNIVERSITA'	2	2		6	637	118	84%	542,2	211,4	256%	1	3	4
TOTALE GENERALE	7	7		24	3.788	1.377	73%	2.883,7	1.409,5	205%	11	11	16

2 di 2

NELLE TABELLE IL NUMERO "1" INDICA CHE L'AMMINISTRAZIONE HA RISPOSTO Affermativamente
LE LETTERE NELLE CASELLE INDICANO LA PRESENZA DI NOTE

Note alla tavola di dettaglio 3.3

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

a) Nel corso del 2008, la Presidenza del Consiglio dei Ministri, ha avviato studi finalizzati al miglioramento organizzativo per valorizzare le competenze. In particolare, sono stati redatti questionari volti ad indagare in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e fabbisogni formativi ed è stato portato a termine il progetto "Circolo di ascolto organizzativo", promosso dal Programma Cantieri del Dipartimento per la funzione pubblica;

b) uno degli obiettivi 2008, fissati dal Ministero della pubblica istruzione, è il progetto finalizzato a favorire il reinserimento delle donne assenti dal lavoro per maternità mediante l'adozione di misure di accompagnamento e di comunicazione per assicurare il mantenimento delle competenze attraverso la conoscenza e l'accesso alle opportunità di formazione; è previsto l'invio a domicilio di videoregistrazioni dei corsi tenuti nel corso dell'anno;

c) progetto "VA.LO.RE Donna" - Valorizzazione Organizzazione Risorse Donne.

Il progetto, realizzato dal Ministero dello sviluppo economico, è nato da un'idea del CPO, coordinato dall'Istituto Tagliacarne e sostenuto finanziariamente dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, a valere sulla legge n. 125 del 1991.

d) progetto "Bilancio delle Competenze":

Il progetto pilota "Bilancio delle competenze", realizzato dal Ministero dello sviluppo economico, nasce su impulso del CPO, è stato incluso tra gli obiettivi strategici 2005 della Direzione del personale e realizzato con risorse dell'Amministrazione, con la finalità di puntare alla valorizzazione del personale interno.

L'idea progettuale è nata dall'esame dei dati sul personale del Ministero, che ha evidenziato, tra gli elementi critici, l'assenza di un osservatorio sul personale che consenta una più attenta gestione delle risorse umane e dei percorsi di crescita professionale.

Il progetto ha messo a punto uno strumento pratico per lo studio di percorsi organizzativi e di sviluppo, che tengono conto tanto delle esigenze dell'organizzazione che di quelle delle persone che ne fanno parte, nonché del mutevole contesto in cui ci si trova ad operare.

A seguito della realizzazione dei progetti, l'Amministrazione ha istituito una linea di attività sul benessere organizzativo e la valorizzazione del personale;

e) progetto di comunicazione interna realizzato dal Dipartimento dell'amministrazione civile del ministero dell'interno. Le fasi del progetto sono state: 1. Realizzazione di un curriculum vitae on-line, con il quale vengono mappate le capacità, le motivazioni e le competenze; 2. Progetto sul Benessere organizzativo; 3. Progetto people satisfaction;

f) l'IAO ha avviato attività di produzione di reportistica di Ente e di programmazione nell'ambito del progetto di contabilità integrata della ricerca (CIR);

g) l'INAF sta predisponendo un accordo unico sul telelavoro per tutto l'Ente da discutere e formalizzare con i sindacati di comparto;

h) l'INAIL ha attivato per 280 persone il telelavoro "temporaneo" la cui durata massima è di 12 mesi e la minima di 6 mesi. Può essere utilizzato per tutti i tipi di attività, vista la totale informatizzazione delle procedure;

i) l'INPS ha attivato il progetto "Varius" per consentire il confronto tra l'autovalutazione del dipendente sulle competenze possedute rispetto al livello professionale ricoperto e la valutazione del dirigente. Finalità: formare il personale su competenze "deboli" ma necessarie per svolgere il proprio ruolo;

l) un altro progetto INPS riguarda tutte le sedi dell'Istituto e consente l'utilizzo del telelavoro al personale non dirigente, previa elaborazione di apposito "progetto di struttura" da parte del direttore della sede;

m) indagine conoscitiva sul personale dipendente e sulle condizioni di pari opportunità in INPS. L'indagine, promossa dal CPO, rientra tra le iniziative prioritarie del piano triennale delle azioni positive 2001- 2003. Essa è stata svolta in modo innovativo tramite la rete intranet ed ha riscontrato un livello di adesione del personale dell'Istituto superiore al 50% (59% delle dipendenti donne e 48% dei dipendenti uomini). Il campione è stato costituito da 19.000 soggetti rispetto ad una popolazione di oltre 33.500 dipendenti.

Tale risultato è significativo dal punto di vista della validità statistica e testimonia l'interesse e il coinvolgimento dei dipendenti all'iniziativa e ai temi trattati: percorso professionale e aspettative di sviluppo, problematiche e strategie di conciliazione tra attività lavorativa e impegni extralavorativi, carichi di lavoro familiare, nuove modalità di flessibilità organizzativa e normativa, percezione dell'ambiente di lavoro in tutti i suoi aspetti.

Inoltre, nel 2006 è stato effettuato uno studio - presentato al Forum PA - dal titolo "Tendenze e linee di intervento nella gestione delle risorse umane emerse dall'indagine sul personale dipendente e sulle condizioni di pari opportunità in INPS", nel quale è stata posta l'attenzione alla persona del dipendente in ottica di benessere organizzativo e in modo particolare alle donne sottoposte allo stress derivante dalla gestione del doppio impegno familiare e lavorativo;

n) il progetto di telelavoro, avviato dall'università di Modena e Reggio Emilia nell'anno 2008, nell'ambito del piano di azioni positive triennale 2007-2009, è in una fase iniziale di sperimentazione con personale dell'area informatica;

o) l'università di Pavia ha realizzato i seguenti progetti :nel 2002 analisi di clima; nel 2003 mappatura delle posizioni organizzative; per il 2008 si sta predisponendo un programma per il bilancio delle competenze;

p) l'università di Firenze ha realizzato statistiche del personale, studio su possibili sistemi di mappatura delle competenze e valutazione anche mediante tavoli tecnici congiunti con le organizzazioni sindacali;

q) l'università di Milano Bicocca ha realizzato un progetto sulla rilevazione delle posizioni organizzative,definendone il contenuto in termini di grado di responsabilità, complessità e strategicità della funzione.

3.4 POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

3.4.a) Le indicazioni della direttiva

“Le politiche di reclutamento e gestione del personale devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza delle lavoratrici nelle posizioni apicali. Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni nell’assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d’ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti. A questo scopo le amministrazioni pubbliche, in particolare, devono:

a) rispettare la normativa in materia di composizione delle commissioni di concorso con l’osservanza della riserva a favore delle componenti donne (art. 57, comma 1, lett. a, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e art. 9, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica n. 487 del 1994);

b) osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3, lett. c, del decreto legislativo) per il personale a tempo determinato e indeterminato ivi comprese le procedure di stabilizzazione del precariato di prossima attuazione;

c) curare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità (art. 19, commi 4 bis e 5 ter del decreto legislativo n. 165 del 2001 e art. 42, comma 2, lett. d, del decreto legislativo n. 198 del 2006);

d) individuare e rimuovere eventuali aspetti discriminatori nei sistemi di valutazione privilegiando i risultati rispetto alla mera presenza;

e) monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive;

f) adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi (art. 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006)”.

3.4.b) La sintesi dei dati

La sezione relativa alle politiche di reclutamento e gestione del personale è stata compilata da 27 amministrazioni.

Commissioni di concorso

La tabella è stata compilata da 21 amministrazioni.

Dal 2005 al 2007, nelle 21 amministrazioni che hanno fornito i dati sono state istituite 1.037 commissioni. In media sono state costituite:

- circa 7 commissioni per ogni Ministero
- 90 per il Dipartimento dell’Amministrazione civile del Ministero dell’interno
- 200 per i ricercatori a tempo indeterminato e 365 per i ricercatori a tempo determinato per il CNR
- 159 per l’Università di Milano Bicocca.

Nella maggior parte dei casi (il 70,3%, cioè 19 amministrazioni), è stata rispettata la regola di assegnare almeno 1/3 dei componenti alle donne; in alcuni casi le donne erano in maggioranza (Ministero dello sviluppo economico, Dipartimento dell’ Amministrazione civile del Ministero dell’interno, Istituto

Agronomico per l'Oltremare). Nel restante 29,7% delle amministrazioni le donne sono presenti nelle commissioni, ma in un rapporto inferiore ad 1/3 terzo rispetto agli uomini.

Modalità per garantire la partecipazione ai corsi

17 amministrazioni hanno descritto le modalità adottate per garantire la partecipazione del proprio personale ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, in modo da consentire la conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare. La modalità più ricorrente (8 amministrazioni) è lo svolgimento dei corsi durante l'orario di lavoro, seguita dallo svolgimento in sedi decentrate (3 amministrazioni). Ultima è quella di concordare direttamente con i dipendenti i piani formativi (2 amministrazioni).

Finanziamento dei piani di azioni positive

Poco meno della metà delle amministrazioni (11) ha finanziato i programmi di azioni positive. Di seguito vengono indicati i progetti svolti e il relativo budget o il capitolo di spesa (ove indicati).

Ministero dello sviluppo economico

Progetto "Bilancio delle competenze" - circa 5.000 euro del Fondo unico di amministrazione.

INAIL

Formazione Consigliere di fiducia; formazione dirigenti; prodotti multimediali "Pari sarà lei".

INPS

Realizzazione dell'asilo nido aziendale nella Direzione generale; avvio del progetto sperimentale del telelavoro domiciliare.

INPDAP

- Asilo nido aziendale
- Lavori di adeguamento: 216.000 euro iva inclusa
- Arredi: 104.200 euro iva inclusa
- Gestione: 456.000 euro iva inclusa
- Mensa: 56.000 euro iva inclusa
- Manutenzione esterna e adattamento stabili strumentali
- Acquisto arredi/S1120802: mensa e asili
- Progetto "Anno europeo pari opportunità": 350,00 euro
- Accessibilità e usabilità siti internet/intranet dell'Istituto; 60.000 euro
- Incontri formativi/informativi sul territori: 4500 euro

IPSEMA

Progetto "Donne al timone" - capitolo 421230.

Università Bari

Seminari formativi.

Università Firenze

Creazione di uno sportello scientifico denominato "FRIEnd – Female Researchers in Europe Window", con finalità di supporto alla presentazione di progetti nell'ambito di programmi di organismi europei ed internazionali da parte di ricercatrici.

Università Milano

Dal 2007 è stato assegnato un budget di spesa dedicato alle attività del CPO pari a 20.000 euro; analoga assegnazione è stata riconosciuta per il 2008.

Università Pavia

2005/2006/2007 - capitolo specifico per attività CPO – budget: 5.000 euro annui.

Università Siena

Per le attività relative al piano di azioni positive per l'anno 2008 è prevista una spesa di 20.000 euro nelle disponibilità del bilancio finanziario 2008 dell'Ateneo.

Incarichi dirigenziali

Quasi tutte le amministrazioni (24 su un totale di 27) hanno indicato il numero di incarichi dirigenziali generali e non generali indipendentemente dalla fascia dirigenziale di appartenenza o dalla posizione professionale del funzionario.

Per quanto riguarda gli incarichi dirigenziali generali:

- tra gli incarichi attribuiti in 3 casi non compaiono donne;
- in 10 casi il numero degli incarichi assegnati alle donne è inferiore al 30% del totale degli incarichi;
- in 3 casi il numero degli incarichi attribuiti alle donne è superiore al 30%, precisamente nella Presidenza del Consiglio dei ministri (31%), nel CNR (33%) e nel Ministero dello sviluppo economico (45%);
- in 2 casi (Istituto Oceanografico di Trieste e Istituto Agronomico per l'Oltremare) vi sono solo donne con incarico di Ufficio dirigenziale generale.

La presenza delle donne è maggiore per gli incarichi dirigenziali non generali:

- in 5 casi è fino al 30%;
- in 9 casi è superiore al 30% e arriva fino al 50%
- in 8 casi supera il 50% e arriva fino al 70% nell'Università di Napoli.

Infine, 3 università hanno segnalato la presenza di 3 direttori amministrativi uomini.

Differenziali retributivi

Nel format veniva chiesto di segnalare anche la retribuzione associata all'incarico.

Tra le 17 amministrazioni che hanno fornito dati significativi, si nota che in 9 casi (il 53% delle amministrazioni) non vi sono differenze nelle retribuzioni associate agli incarichi dirigenziali generali e non generali assegnati alle donne e agli uomini.

In 5 casi (il 29%), si nota invece che le retribuzioni associate agli incarichi (generali e non generali) assegnati agli uomini sono superiori rispetto a quelle associate agli incarichi assegnati alle donne. Questa differenza va da un minimo del 3% (nel caso della Presidenza del Consiglio dei ministri) fino ad un massimo del 100% (nell'Università di Milano Bicocca). In particolare:

- nella Presidenza del Consiglio dei ministri la retribuzione associata agli incarichi dirigenziali generali è più elevata per gli uomini: in media vi è una differenza del 3%, ma può arrivare anche al 38% nel caso del valore di retribuzione più elevato;

- nell'INAIL la retribuzione associata agli incarichi dirigenziali generali assegnati agli uomini è in media maggiore dell'8% rispetto a quella associata agli incarichi assegnati alle donne. Nessuna differenza tra uomini e donne sussiste nella retribuzione associata agli incarichi dirigenziali non generali;
- nell'IPSEMA la retribuzione media dell'incarico dirigenziale generale degli uomini è superiore del 4,4% rispetto a quella delle donne; quella degli incarichi dirigenziali non generali è uguale tra donne e uomini;
- nell'Università di Milano Bicocca la retribuzione associata agli incarichi dirigenziali non generali è sempre maggiore per gli uomini: in media è superiore del 45%, ma può arrivare anche ad essere più del doppio rispetto a quella delle donne.

Infine, in 3 casi (il 18%) si notano retribuzioni superiori per gli incarichi assegnati alle donne:

- nel Ministero del commercio internazionale la retribuzione associata agli incarichi dirigenziali non generali assegnati alle donne è maggiore del 4,4% rispetto a quella degli uomini;
- nel CNR la retribuzione associata agli incarichi dirigenziali generali assegnati alle donne è maggiore del 23% rispetto a quella degli uomini; quella degli incarichi dirigenziali non generali è invece inferiore del 3%;
- nell'Università di Firenze la retribuzione associata agli incarichi dirigenziali non generali assegnati alle donne è in media maggiore del 3% rispetto a quella degli uomini; non vi è nessuna differenza tra uomini e donne nella retribuzione associata agli incarichi dirigenziali generali.

In 3 amministrazioni (Ministero dello sviluppo economico, università di Firenze e università di Pavia) sono stati effettuati studi ed analisi sulla distribuzione del salario accessorio (straordinari, retribuzione di posizione, di risultato, incarichi, incentivi, ecc.) tra uomini e donne. L'università di Pavia segnala che i dati sulla distribuzione del salario accessorio vengono elaborati anche per genere.

Sistemi di valutazione

In 22 amministrazioni è operativo il sistema di valutazione del personale dirigente. La maggior parte dei sistemi è stata adottata tra il 2001 e il 2005.

In 12 amministrazioni è in vigore anche un sistema di valutazione per il personale non dirigente ed in altrettante esiste anche un criterio di assegnazione di premi legati alla presenza in ufficio del personale.

Riequilibrio di genere

In 11 amministrazioni i dati relativi al riequilibrio di genere indicano, per settori o aree professionali, che esiste un divario tra dipendenti donne e dipendenti uomini superiore ai 2/3 terzi. Solo in 2 casi si tratta di posizioni in cui le lavoratrici sono in maggioranza (Università di Pavia e Ministero dello sviluppo economico); in tutti gli altri casi le dipendenti donne sono sottorappresentate. In particolare:

Ministero degli affari esteri: il divario esiste in 3 gradi: ambasciatori (4,5% dipendenti donne e 95,5% dipendenti uomini), ministri plenipotenziari (7,6% lavoratrici donne e 92,4% lavoratori uomini) e i consiglieri di ambasciata (10,6% dipendenti donne e 89,4% dipendenti uomini).

Ministero dello sviluppo economico: il divario esiste tra i dipendenti della posizione B3 (75,6% dipendenti donne e 34,4% dipendenti uomini). Inoltre, per quanto

riguarda gli incarichi della dirigenza di I fascia, prima del 2007 esisteva un forte divario tra dirigenti uomini e dirigenti donne (rispettivamente 16 e 4). Le azioni di sensibilizzazione sulla valorizzazione delle competenze femminili hanno creato le condizioni per le nomine effettuate nel 2008 (9 dirigenti donne e 10 dirigenti uomini).

PCM: il divario è tra i dirigenti di prima fascia (26% donne e 74% uomini) e nell'area 1(ex area A) dove le donne sono il 38% e gli uomini il 62%.

CNR: il divario sussiste nell'ambito dei dirigenti di ricerca (18,1% donne e 81,9% uomini), dei dirigenti tecnici (17,5% dipendenti donne e 2,5% dipendenti uomini) e dei collaboratori tecnici (27,11% dipendenti donne e 72,89% dipendenti uomini).

INPS: il divario si manifesta in 3 aree: tra i dirigenti di I fascia (18,2% dirigenti donne e 81,2% dirigenti uomini), i dirigenti di II fascia (26,87% dirigenti donne e 73,13% dirigenti uomini) e gli ingegneri/architetti (11,5% dipendenti donne e 88,5% dipendenti uomini). Il CPO ha proposto all'Amministrazione l'inserimento nel CCNI relativo al personale dirigenziale di una norma che preveda l'eliminazione del divario di genere, tuttora esistente nelle qualifiche dirigenziali di I e II fascia. Tale proposta è stata recepita dall'Amministrazione, in quanto nel CCNI 2002 – 2005, all'articolo 3, è stato previsto l'impegno delle parti a ricercare soluzioni finalizzate al sostanziale riequilibrio della presenza femminile nelle posizioni gerarchiche e a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale del personale.

INPDAP: il divario si manifesta tra i dirigenti di I fascia (33% dirigenti donne e 67% dirigenti uomini).

Università di Pavia: si riscontrano 3 aree di divario: tra il personale di area socio-sanitaria (91,7% donne e 8,3% uomini), tra il personale di area amministrativa (86,6% donne e 13,4% uomini) e tra il personale di area amministrativa gestionale (83,4% donne e 16,6% uomini).

Consiglio di Stato: si riscontrano 3 aree di divario: la posizione C1 (67% donne e 33% uomini), la B3 (68% donne e 32% uomini) e la B2 (71% donne e 29% uomini).

3.4.c) Le domande del format e le tavole di dettaglio

3.4 Politiche di reclutamento e gestione del personale

Riserva a favore delle donne

3.4.1 Quante commissioni di concorso sono state istituite dal 2005 al 2007?

3.4.2 Si prega di indicare, per ogni commissione, il numero e il genere dei componenti

	F	M
1° commissione		
2° commissione		
3° commissione		
..... commissioni		

3.4.3 Descrivere brevemente le modalità adottate per garantire la partecipazione delle proprie dipendenti (e dei propri dipendenti) ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in modo da consentire la conciliazione fra vita professionale e vita familiare

3.4.4 L'Amministrazione ha finanziato programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati Pari Opportunità nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio?

SI	NO
☐	☐

3.4.5 Descrivere brevemente le azioni, il budget e il capitolo di spesa

3.4.6 Incarichi dirigenziali*

Numero di incarichi dirigenziali generali

F	M

Numero di incarichi dirigenziali non generali

----------------------	----------------------

Numero totale di incarichi

----------------------	----------------------

(euro)

F	M

Retribuzione** dell'incarico dirigenziale generale (valore medio)

----------------------	----------------------

Retribuzione dell'incarico dirigenziale generale (valore più elevato)

----------------------	----------------------

Retribuzione dell'incarico dirigenziale generale (valore più basso)

----------------------	----------------------

Retribuzione dell'incarico dirigenziale non generale (valore medio)

----------------------	----------------------

Retribuzione dell'incarico dirigenziale non generale (valore più elevato)

----------------------	----------------------

Retribuzione dell'incarico dirigenziale non generale (valore più basso)

----------------------	----------------------

* se non si dispone di dati definitivi al dicembre 2007 si prega di inserire i dati provvisori. Se non si dispone di dati aggiornati alla predetta data, si prega di indicare la data di riferimento.

** si prega di indicare la retribuzione annua lorda.

Differenziali retributivi

3.4.7 Nell'Amministrazione sono stati effettuati studi, analisi sulla distribuzione del salario accessorio (straordinari, retribuzione di posizione, di risultato, incarichi, incentivi, ecc.) tra uomini e donne?

SI	NO
☐	☐

3.4.8 Se sì, descrivere brevemente

Sistemi di valutazione

3.4.9 Nell'Amministrazione è operativo il sistema di valutazione del personale dirigente?

SI	NO
☐	☐

3.4.10 Se sì, da quale anno?

3.4.11 E' previsto un sistema di valutazione del personale non dirigente?

SI	NO
☐	☐

3.4.12 Se sì, da quale anno?

3.4.13 Oltre al sistema di valutazione, esiste un criterio di assegnazione di premi legati alla presenza in ufficio del personale?

SI	NO
☐	☐

3.4.14 Nel caso di esistenza del sistema di valutazione del personale dirigente, si prega di indicare le variabili e i relativi punteggi (in percentuale) dei "comportamenti organizzativi" (es. capacità di coordinamento: 30%, capacità di relazione: 20%, ecc.)

	%
capacità di coordinamento	
capacità di relazione	
accuratezza e tempestività	
altro (specificare)	
altro (specificare)	
altro (specificare)	

3.4.15 Nel caso di esistenza del sistema di valutazione del personale non dirigente, si prega di indicare le variabili e i relativi punteggi (in percentuale) dei "comportamenti organizzativi" (es. disponibilità: 30%, collaborazione: 20%, ecc.)

	%
disponibilità	
presenza in ufficio	
collaborazione	
puntualità	
altro (specificare)	
altro (specificare)	
altro (specificare)	

3.4.16 Descrivere brevemente eventuali analisi, indagini, studi effettuati dall'Amministrazione sull'impatto che il sistema di valutazione può avere su donne e uomini.

Riequilibrio di genere

3.4.17 Nell'Amministrazione esistono settori o livelli professionali (es. dirigenti) che presentano un divario tra donne e uomini superiore ai due terzi?

SI	NO
☐	☐

3.4.18 Se sì, specificare i primi tre settori o livelli professionali ove esiste questa differenza specificando anche la percentuale di donne e di uomini

	F	%	M
.....			
.....			
.....			

3.4.19 Descrivere più in generale le azioni effettuate per rimuovere il divario di genere.

3.LE AREE DI INTERVENTO PER ATTUARE PARI OPPORTUNITA'

3.4 POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

Riserva a favore delle donne						
Nome Ente	3.4 Sezione compilata	3.4.1 Numero di commissioni	3.4.2 Tavola commissioni compilata	Analisi della tavola	3.4.3 Descrizione delle modalità di conciliazione	3.4.4 Finanziamento Piani di azioni positive
Min. Affari Esteri		1	19	1 10 componeneti in media e sempre 4 donne e 6 uomini.	realizzare i corsi in orario di lavoro in modo da non stravolgere la abituale organizzazione del tempo delle dipendenti	1
Min. Commercio Internazionale		1	2	1 in una 2F e 3M e l'altra 3F		
Min. Comunicazioni		1	10	1 numero medio 8 comp. Sempre 1/3 di donne		
Min. Solidarietà Sociale		1			fino al 31.12.2007 non risultano organizzati corsi di formazione e di aggiornamento del personale. Ciò vale a giustificare anche la mancata compilazione della successiva scheda 3.6	
Min. Pubblica Istruzione		1	2	1 numero medio: 2 persone sempre 1F e 1M		
Min. Sviluppo Economico		1	6	1 6-7 persone in media tranne una comm. Sempre rispettato 1/3 donne, anzi donne in maggioranza	l'amministrazione, per quanto possibile, ha concentrato l'orario dei corsi di formazione nell'ambito dell'orario di lavoro e nella sede di servizio	1
Min. Ambiente		1	4	1 in tutte e 4 è stato rispettato l'obbligo di 1/3 di donne. In una le donne erano in maggioranza 5 a 3) e in una altra donne e uomini in numero pari. Componeneti per commissione=8	Circolari che informano tutti i dipendenti sui corsi in programmazione. E-mail inviate ad ogni singolo dipendente.	
Presidenza Consiglio dei Ministri		1	11	1 3 componenti a commissione. 1/3 donne sempre rispettato. In tre comm. Maggioranza donne		1
Consiglio di Stato		1	7	1 la % di donne nelle commissioni è del 20% (1 D e 4 U) anche se l'amministrazione dice in una nota "L'Amministrazione garantisce la presenza nelle Commissioni di concorso della componente femminile, nel rispetto della normativa vigente (art. 9 D.Lgs. 4/5/1994 n. 487)"	I corsi di formazione si sono svolti durante l'orario di servizio ed anche fuori dell'orario di servizio tenuto conto della necessità di conciliare le esigenze dei dipendenti con quelle dell'Amministrazione.	
TOTALE MINISTERI, PCM, CONSIGLIO DI STATO		9	61	8		2
Dip. Finanze - Min. Economia e Finanze						
Dip. Amm. Civile - Min. Interno		1	90	1 donne in maggioranza	l'amministrazione organizza corsi di formazione e di aggiornamento professionale a livello decentrato	
TOTALE DIPARTIMENTI DI MINISTERI		1	90	1		
AGENZIA DELLE DOGANE		1	26	sempre rispettato 1/3 donne a volte anche superiore		
Ist. Oceanografico Trieste		1	22	1 sempre rispettato 1/3 donne		
CNR		1	200 (tempo indeterminato) +365 (tempo determinato)	1 delle 200 commissione per tempo indeterminato solo 61 hanno rispettato il 1/3 donne.	Le modalità di formazione vengono applicate in base alla normativa prevista dal CCNL 1998/2001 e 2001/2005 nonché dal Contratto Integrativo 2007 sottoscritto dalle OO.SS. In data 26/09/2007	1
Ist. Agronomico per l'Oltremare (IAO)		1	3	1 donne in maggioranza	realizzare i corsi in orario di lavoro in modo da non stravolgere la abituale organizzazione del tempo delle dipendenti	concorsi per passaggio di livello Ricercatori e Tecnologi;
Ist. Naz. di Economia Agraria INEA		1	12	1 donne 26%	La partecipazione ai corsi viene concordata direttamente con i dipendenti i quali, il più delle volte, sono loro stessi a proporli	Vertici, Organi, Comitato di valutazione, dipartimenti e istituti;
Ist. Naz. Di Astrofisica (INAF)		1	27			Personale a tempo determinato e indeterminato, borsisti, assegnisti e contrattisti;
TOTALE ENTI DI RICERCA		5	64	4		1
INAIL		1	15		Vengono stilati calendari ampi per permettere il recupero del personale assente e il decentramento su più poli formativi o a livello regionale a seconda dei moduli formativi	Formazione consigliere di fiducia. Formazione dirigenti. Prodotti multimediali "Pari sarà lei"
INPS		1	5	1 solo in una comm.rispettato 1/3 donne	Non si pone alcun problema di discriminazione in quanto l'attività formativa è in prevalenza destinata alle donne, nel 2007 /58% donne contro 42% uomini), rispecchiando in tal modo la maggior presenza femminile nella consistenza organica	1 Realizzazione dell'asilo nido aziendale in Direzione generale e l'avvio del Progetto sperimentale del telelavoro domiciliare. Per i contenuti economici si rinvia ai dati indicati nella scheda n. 4 ai punti 4.1 e 4.2
IPSEMA		1	5	1 sempre rispettato 1/3 Donne	Svolgimento dei corsi in orario d'ufficio presso la Sede dell'Ente o presso strutture ubicate in prossimità della sede	1 Progetto "donne al timone" - Capitolo 421230
INPDAP		1	18	1	Generalmente l'orario dei corsi è in linea con l'orario di lavoro mediamente adottato dai dipendenti	1 b
TOTALE ENTI PREVIDENZA		4	43	3		3
Uni. Bari		1	26			Seminari formativi;
Uni. Firenze		1	40	1 sempre rispettato 1/3 donne	Realizzazione dei corsi tenuto conto delle specifiche esigenze del personale	1 Creazione di uno sportello scientifico denominato "FRIEnd - Female Researchers in Europe Window" con finalità di supporto alla presentazione di progetti nell'ambito di programmi di organismi europei ed internazionali da parte di ricercatrici. Dal 2007 è stato assegnato un budget di spesa dedicato alle attività del CPO pari a € 20.000, analoga assegnazione è stata riconosciuta per il 2008.
Uni. Milano						
Uni. Milano Bicocca		1	159	1 solo dato medio: non è stato rispettato il 1/3 donne	concentrazione dei corsi al mattino e loro articolazione su più sedi lasciando l'opzione della scelta della sede a coloro che segnalavano esigenze di natura familiare	1
Uni. Modena e Reggio Emilia		1	33	1 sempre rispettato 1/3 donne		
Uni. Napoli		1			si evidenzia che l'ateneo ha sempre garantito la partecipazione del personale ..., ed in particolare delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, per lo più mediant e l'adesione ai corsi di formazione attivati nell'ambito dell'apposito piano formativo tali corsi si svolgono, di norma, durante l'orario di servizio, ovvero a ridosso del termine dello...	1
Uni. Pavia		1	51	1 sempre rispettato 1/3 donne	I corsi vengono svolti in orario di lavoro - Si cerca di predisporre delle edizioni nelle ore antimeridiane per chi lavora part-time - Si cerca di non programmare lezioni durante le festività che comportano la chiusura delle scuole	1 2005/2006/2007 - Capitolo specifico per Attività Comitato pari opportunità - budget € 5.000 annui
Uni. Siena		1	444	1 sempre rispettato 1/3 donne		1
TOTALE UNIVERSITA		7	753	5		5
TOTALE GENERALE		27	1.037	21		11

3.LE AREE DI INTERVENTO PER ATTUARE PARI OPPORTUNITA'

3.4 POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

		Differenziali retributivi		Sistemi di valutazione								Riequilibrio di genere		
Nome Ente	3.4.6 Tavola incarichi compilata	3.4.7 Studi sul salario accessorio	3.4.8 Descrizione	3.4.9 Sistema valutazione dirigenti	3.4.10 Anno	3.4.11 Sistema di valutazione del personale	3.4.12 Anno	3.4.13 Assegnazione premi per presenza	3.4.14 Tavola valutazione dirigenti compilata	3.4.15 Tavola valutazione personale compilata	3.4.16 Descrizione	3.4.17 Settori con divario tra donne e uomini	3.4.18 Tavola settori compilata	3.4.19 Descrizione
Min. Affari Esteri	1				1998 e nuovo nel 2004				1	1		1	1	
Min. Commercio Internazionale	1				2001					1				
Min. Comunicazioni	1				2002									
Min. Solidarietà Sociale	1				2005				1	1				
Min. Pubblica Istruzione	1				2006					1	a			
Min. Sviluppo Economico	1		le analisi sono in corso per quanto riguarda l'utilizzo il fondo unico di amm.ne e la distribuzione degli incarichi	1	2004		2007 per la ripartizione del fondo unico di amm.ne		1	1		1	1	
Min. Ambiente	1							1				1		
Presidenza Consiglio dei Ministri	1			1	2002				1	1		1	1	
Consiglio di Stato				1	2005				1			1	1	
TOTALE MINISTERI, PCM, CONSIGLIO DI STATO	8	1		8		1		5	6	1		5	3	
Dip. Finanze - Min. Economia e Finanze														
Dip. Amm. Civile - Min. Interno	1			1	2001									
TOTALE DIPARTIMENTI DI MINISTERI	1			1					0	0		0	0	
AGENZIA DELLE DOGANE	1			1				1	1			1		
Ist. Oceanografico Trieste	1			1	2001			1	1	1				
CNR	1			1	1998	1	1998		1	1		1		sollecitazioni agli uffici competenti di rimozione di situazioni discriminatorie
Ist. Agronomico per l'Oltremare (IAO)	1			1	2001	1	2007							
Ist. Naz di Economia Agraria INEA	1													
Ist. Naz. Di Astrofisica (INAF)														
TOTALE ENTI DI RICERCA	4			3		2		1	2	2		1	1	
INAIL	1			1	2004	1	2004							Il CPO ha richiesto applicazione D.lgs 196
INPS	1			1	1999			1	1			1	1	e
IPSEMA	1			1		1			1					
INPDAP	1				2008	1	2009	1	1	1		1	1	d
TOTALE ENTI PREVIDENZA		0		3		3		3	2	1	0	2	3	
Uni. Bari						1								
Uni. Firenze	1		Analisi dei dati per l'anno 2007 relativi al salario accessorio.	1	2005	1	2000		1					
Uni. Milano														
Uni. Milano Bicocca	1			1	1999	1	1999	1	1	1				
Uni. Modena e Reggio Emilia	1			1	2008	1	2000		1	1	f			
Uni. Napoli	1			1		1		1	1	1		1	1	
Uni. Pavia	1		I dati sulla distribuzione del salario accessorio vengono elaborati anche per genere	1	2003				1	1		1		Personale di area socio-sanitaria - personale di area amministrativa - personale di area amministrativa nazionale
Uni. Siena	1			1	2007	1	2007							
TOTALE UNIVERSITA		2		6		6		3	5	3		2	2	
TOTALE GENERALE	14	3		22		12		13	16	7		11	9	

3.LE AREE DI INTERVENTO PER ATTUARE PARI OPPORTUNITA'

3.4 POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

Nome Ente	3.4.6 Tavola incarichi compilata	N. incarichi dirigenziali generali DONNE	N. incarichi dirigenziali generali UOMINI	N. incarichi dirigenziali generali TOTALE	N. incarichi dirigenziali generali DONNE %	N. incarichi dirigenziali non generali DONNE	N. incarichi dirigenziali non generali UOMINI	N. incarichi dirigenziali non generali TOTALE	N. incarichi dirigenziali non generali %	Note sulle differenze nella retribuzione dell'incarico
Min. Affari Esteri	1	9	211	220	4%	18	80	98	18%	Non sono segnalate le retribuzioni associate agli incarichi assegnati alle donne
Min. Commercio Internazionale	1		3	3	0%	11	11	22	50%	La retribuzione associata agli incarichi dirigenziali non generali assegnati alle donne è maggiore del 4,4% rispetto a quella degli uomini
Min. Comunicazioni	1	1	4	5	20%	9	20	29	31%	Nessuna differenza tra le retribuzioni (min. max e media e tra uomini e donne)
Min. Solidarietà Sociale	1	1	4	5	20%	7	6	13	54%	Nessuna differenza tra le retribuzioni (min. max e media e tra uomini e donne)
Min. Pubblica Istruzione	1	6	23	29	21%	138	244	382	36%	Nessuna differenza tra le retribuzioni (min. max e media e tra uomini e donne)
Min. Sviluppo Economico	1	9	11	20	45%	45	74	119	38%	Nessuna differenza tra le retribuzioni (min. max e media e tra uomini e donne)
Min. Ambiente	1		6	6	0%	17	23	40	43%	Nessuna differenza tra le retribuzioni (min. max e media e tra uomini e donne)
Presidenza Consiglio dei Ministri	1	19	42	61	31%	33	33	66	50%	La retribuzione associata agli incarichi dirigenziali generali assegnati agli uomini è in media maggiore del 3% rispetto a quella delle donne. Ma il valore più alto è superiore del 38% pur in presenza di nessuna differenza nel valore più basso. Nessua differenza tra uomini e donne nella retribuzione associata agli incarichi dirigenziali non generali.
TOTALE MINISTERI, PCM, CONSIGLIO DI STATO	8	45	304	349	13%	278	491	769	36%	
Dip. Finanze - Min. Economia e Finanze										
Dip. Amm. Civile - Min. Interno	1	46	180	226	20%	718	669	1.387	52%	Non sono segnalate le retribuzioni associate agli incarichi assegnati alle donne
TOTALE DIPARTIMENTI DI MINISTERI	1	46	180	226	20%	718	669	1.387	52%	
AGENZIA DELLE DOGANE	1	6	20	26	23%	33	185	218	15%	Nessuna differenza tra le retribuzioni (min. max e media e tra uomini e donne)
Ist. Oceanografico Trieste	1	2		2	100%					Non significativo: gli incarichi sono stati assegnati solo a donne
CNR	1	1	2	3	33%	6	5	11	55%	La retribuzione associata agli incarichi dirigenziali generali assegnati alle donne è maggiore del 23% rispetto a quella degli uomini, quella degli incarichi dirigenziali non generali è invece inferiore del 3%
Ist. Agronomico per l'Oltremare (IAO)	1	1		1	100%		1	1	0%	Non significativo: gli incarichi sono stati assegnati solo a uomini
Ist. Naz di Economia Agraria INEA	1		1	1	0%	1		1	100%	Non significativo: gli incarichi sono stati assegnati solo a uomini
TOTALE ENTI DI RICERCA	4	4	3	7	57%	7	6	13	54%	
INAIL	1	5	33	38	13%	85	194	279	30%	La retribuzione associata agli incarichi dirigenziali generali assegnati agli uomini è in media maggiore del 8% rispetto a quella delle donne. Nessua differenza tra uomini e donne nella retribuzione associata agli incarichi dirigenziali non generali.
INPS	1	8	36	44	18%	108	294	402	27%	Nessuna differenza tra le retribuzioni (min. max e media e tra uomini e donne)
IPSEMA	1	1	3	4	25%	3	2	5	60%	La retribuzione dell'incarico dirigenziale generale medio degli uomini è superiore del 4,4% rispetto a quella delle donne. Quella degli incarichi dirigenziali non generali è uguale tra donne e uomini
INPDAP	1	7	22	29	24%	56	105	161	35%	Nessuna differenza tra le retribuzioni (min. max e media e tra uomini e donne)
TOTALE ENTI PREVIDENZA	4	21	94	115		252	595	847		
Uni. Firenze	1			1		7	6	13	54%	Nessua differenza tra uomini e donne nella retribuzione associata agli incarichi dirigenziali generali. La retribuzione associata agli incarichi dirigenziali non generali assegnati alle donne è in media maggiore del 3% rispetto a quella degli uomini.
Uni. Milano Bicocca	1					2	3	5	40%	La retribuzione associata agli incarichi dirigenziali non generali assegnati agli uomini è in media maggiore del 45% rispetto a quella delle donne. Ma il valore più alto è superiore del 103% pur in presenza di nessuna differenza nel valore più basso.
Uni. Modena e Reggio Emilia	1					4	3	7	57%	Nessuna differenza tra le retribuzioni (min. max e media e tra uomini e donne)
Uni. Napoli	1		1	1		7	3	10	70%	Non è stata compilata la parte relativa alle retribuzioni
Uni. Pavia	1		1	1		2	4	6	33%	Non significativo: gli incarichi sono stati assegnati solo a uomini
Uni. Siena	1		1	1		1	3	4	25%	La retribuzione associata agli incarichi dirigenziali generali assegnati agli uomini è in media maggiore del 34% rispetto a quella delle donne
TOTALE UNIVERSITA'	6	0	3	3	0	23	22	45	51%	
TOTALE GENERALE	24	122	604	726	17%	1.311	1.968	3.279	40%	

NELLE TABELLE IL NUMERO "1" INDICA CHE L'AMMINISTRAZIONE HA RISPOSTO AFFERMATIVAMENTE
LE LETTERE NELLE CASELLE INDICANO LA PRESENZA DI NOTE

Note alla tavola di dettaglio 3.4

POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

- a)** Per quanto attiene alla valutazione del personale appartenente alle aree, si sta procedendo ad approfondire le disposizioni contenute nel CCNL 2006-2009, che prescrivono l'adozione di un documento, con l'intervento delle organizzazioni sindacali, volto ad individuare i criteri per la valutazione del personale. Si segnala che nei CCNI, nella erogazione del fondo di amministrazione (FUA), sono state da sempre inserite clausole che hanno portato i dirigenti a valutare la produttività del personale loro assegnato anche in ragione della presenza in ufficio;
- b)** asilo nido aziendale; progetto anno europeo pari opportunità; accessibilità dei siti internet/intranet dell'Istituto; incontri formativi/informativi sul territorio;
- c)** per quanto riguarda gli incarichi della dirigenza di I fascia, prima del 2007 esisteva un forte divario tra dirigenti uomini e dirigenti donne (rispettivamente 16 e 4). Le azioni di sensibilizzazione sulla valorizzazione delle competenze femminili hanno creato le condizioni per le nomine effettuate nel 2008 (9 dirigenti donne e 10 dirigenti uomini);
- d)** sono state previste 10 tipologie di comportamenti organizzativi per i dirigenti di II fascia e 4 per i dirigenti di I fascia. Ad ognuno di essi è stato attribuito un punteggio che va da 1 a 5 ed hanno lo stesso peso;
- e)** il CPO ha proposto all'Amministrazione l'inserimento nel CCNI relativo al personale dirigenziale di una norma che preveda l'eliminazione del divario di genere tuttora esistente nelle qualifiche dirigenziali di prima e seconda fascia. Tale proposta è stata recepita dall'Amministrazione in quanto nel CCNI 2002 – 2005, all'articolo 3, è stato previsto l'impegno delle parti a ricercare soluzioni finalizzate al sostanziale riequilibrio della presenza femminile nelle posizioni gerarchiche e a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale del personale;
- f)** non sono state svolte indagini particolari sull'impatto che il sistema di valutazione può avere su dipendenti uomini e dipendenti donne.

3.5 COMITATI PARI OPPORTUNITA'

3.5.a) Le indicazioni della direttiva

“Come noto, i contratti collettivi hanno disciplinato la costituzione dei Comitati Pari Opportunità (C.P.O.), quali organismi paritetici di confronto e di promozione delle iniziative relative.

In proposito le amministrazioni pubbliche devono in particolare:

- a) adottare le iniziative di competenza per la costituzione dei C.P.O. ove ancora non esistenti;*
- b) favorire l'operatività dei CPO e garantire tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento secondo le previsioni dei rispettivi contratti collettivi;*
- c) rafforzare il ruolo dei CPO all'interno dell'amministrazione attraverso la nomina, come componenti di parte dell'amministrazione, di dirigenti/funzionari dotati di potere decisionale;*
- d) nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per le diverse materie, tenere in adeguata considerazione le proposte formulate dal CPO per individuare le misure idonee a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici secondo quanto previsto dai contratti collettivi;*
- e) valorizzare e pubblicizzare con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dai CPO”.*

3.5.b) La sintesi dei dati

La sezione relativa ai comitati pari opportunità è stata compilata da 28 amministrazioni.

Costituzione

Nella quasi totalità delle amministrazioni (93%), esiste 1 o più CPO. In 2 amministrazioni (Presidenza del Consiglio dei ministri e Consiglio di Stato) ne esistono 2, 1 per i dirigenti e 1 per il personale delle aree.

La metà dei CPO sono nati negli anni '90 del secolo scorso, mentre altri 7 sono stati creati a partire dal 2005; in 1 Amministrazione (Istituto Nazionale di Astrofisica) il CPO è in via di costituzione.

Nella maggior parte di questi organismi (16), i componenti passano da un minimo di 10 ad un massimo di 18, mentre solo in 6 CPO i componenti sono inferiori a 10 e in 3 sono superiori a 18 (nel Ministero dello sviluppo economico con 34 componenti, nell'INPS con 28 e nel Ministero delle comunicazioni con 24). In proposito, si ricorda che il numero dei componenti è legato alla numerosità delle rappresentanze sindacali. Infatti, il comitato è paritetico e per ogni rappresentante sindacale vi è un/una rappresentante dell'azienda.

Operatività

Tutti i CPO hanno un regolamento (tranne quello del Ministero della pubblica istruzione, in quanto si è costituito solo nel 2007) e si riuniscono regolarmente: 1/3 dei CPO quasi una volta al mese, mentre gli altri 2/3 una volta ogni 3-4 mesi.

La metà dei CPO si avvale di personale di segreteria od organizzativo dedicato e/o di locali destinati allo svolgimento delle attività.

Nel caso della Presidenza del Consiglio dei ministri, ogni CPO è dotato di una propria segreteria tecnica appositamente costituita ed inoltre di un organismo di coordinamento per le attività dei 2 CPO, funzionale anche a quelle degli altri comitati paritetici della Presidenza.

Solo in 5 casi viene segnalato per il CPO un budget per il 2007 che varia da un minimo di 5.000 euro per l'Università di Pavia e l'Università di Milano ad un massimo di 20.000 euro per il CNR.

Ruolo del CPO

Tutti i presidenti dei CPO, tranne quello dell'Istituto Nazionale di Economia Agraria, sono donne; in 12 casi (circa la metà dei CPO) sono dirigenti, in 3 casi appartengono alla terza area o assimilata e in 9 casi sono altre figure.

Le unità organizzative di provenienza delle presidenti sono varie e, a parte le università, che hanno come presidente tutte docenti, negli altri casi non si notano delle unità organizzative preferenziali: vi sono presidenti che provengono dall'area risorse umane (Ministero degli affari esteri e Ministero dello sviluppo economico), come da settori di staff del direttore generale (Istituto Nazionale di Economia Agraria) o del prefetto (Dipartimento dell'Amministrazione civile del Ministero dell'interno).

Consultazione del CPO

Durante il 2007, solo 13 CPO (la metà di quelli che hanno risposto) sono stati consultati per pareri sulle pari opportunità:

Ministero degli affari esteri: una volta su tematiche inerenti la formazione;

Ministero dello sviluppo economico: varie volte su tematiche quali le iniziative per l'anno europeo delle pari opportunità, la costituzione della rete dei CPO, alcune iniziative legislative, le attività dell'amministrazione (ad esempio, quelle relative al micro-nido);

Dipartimento delle finanze del Ministero dell'economia e delle finanze: per i buoni pasto;

Dipartimento Amministrazione civile del Ministero dell'interno: per questioni inerenti la formazione;

Agenzia delle dogane: il CPO è stato convocato alle riunioni sindacali in sede nazionale;

CNR: molte volte (15-20) per motivi come: asilo nido, congedi parentali, progetti europei, molestie sessuali e mobbing;

INPS: su asilo nido e telelavoro;

IPSEMA : su proposte di corsi di formazione;

Università Bari: molte volte (10) su temi come il codice di comportamento, la costituzione dell'asilo nido, il vademecum, le attività del gruppo "Disabilità", la partecipazione ad eventi culturali, ecc.

Università Firenze: molte volte (8) sullo statuto e sul codice di comportamento.

Università Milano Bicocca :sulla gestione dell'asilo nido aziendale;

Università Reggio Emilia: sul contratto integrativo;

Università Siena: molte volte (10) sulla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

Valorizzazione delle attività del CPO

In totale i 26 CPO nel 2007 hanno svolto 123 iniziative. I CPO più attivi sono stati:

- tra i ministeri, quello dello sviluppo economico (6 iniziative), quello degli affari esteri (4 iniziative) e quello delle comunicazioni (3 iniziative);
- tra gli enti di ricerca, il CNR (30 iniziative);
- tra gli enti di previdenza, l'INPDAP (6 iniziative);
- tra le università, quella di Bari (15 iniziative) e Pavia (26 iniziative).

Tra le iniziative, figurano convegni, seminari, studi e sportelli informativi.

I canali utilizzati dai CPO per comunicare le iniziative al personale sono:

- il sito web (in 16 casi);
- incontri (in 13 casi);
- seminari (in 6 casi);
- newsletter (in 3 casi).

3.5.c) Le domande del format e le tavole di dettaglio

3.5 Comitati Pari Opportunità (CPO)

In caso di esistenza di più CPO, si prega di ripetere tutte le domande di questa sezione per ogni CPO presente nell'Amministrazione

Costituzione CPO

3.5.1 Nell'Amministrazione:

esiste un CPO	☐
esistono più CPO	☐
specificare i diversi CPO	
il CPO è in via di costituzione	☐
non esiste il CPO	☐
altro (specificare)	
specificare in che anno l'Amministrazione si è dotata del CPO	
specificare l'anno di costituzione del CPO attuale	

3.5.2 Quanti sono i componenti del CPO?

in totale	
di parte sindacale	
di parte aziendale	

	SI	NO
3.5.3 Il CPO ha un regolamento? (se sì, allegare il regolamento)	☐	☐

Operatività dei CPO

	SI	NO
3.5.4 Il CPO si riunisce regolarmente?	☐	☐

3.5.5 Quante volte si è riunito durante il 2007?

	SI	NO
3.5.6 Il CPO è dotato di locali destinati allo svolgimento delle sue attività?	☐	☐

3.5.7 Il CPO ha personale dedicato stabilmente e con quale ruolo?

numero totale di persone	
ruolo di segreteria	
ruolo di organizzazione	
altro (specificare)	

	SI	NO
3.5.8 Il CPO ha un proprio budget annuale?	☐	☐

3.5.9 Se sì, quanto è stato il budget per il 2007?

Ruolo del CPO

	SI	NO
3.5.10 La/il presidente del CPO è una donna?	☐	☐

3.5.11 Che posizione/qualifica ha nell'Amministrazione la/il presidente?

dirigente	☐
terza area (ex posizioni C o assimilati)	☐
altro (specificare)	☐

specificare direzione/unità organizzativa di appartenenza

Consultare il CPO

- 3.5.12 Il CPO viene consultato per pareri su tematiche di pari opportunità? SI ☐ NO ☐
- quante volte è stato consultato nel corso del 2007?
- su quali iniziative (specificare)

Valorizzare le attività del CPO

- 3.5.13 Quante iniziative ha effettuato il CPO nel 2007?
- 3.5.14 Che tipo di iniziative ha effettuato?
- convegni ☐
- seminari ☐
- studi ☐
- apertura di sportelli informativi ☐
- altro (specificare)
- 3.5.16 Si prega di illustrare brevemente le due principali iniziative svolte nel 2007
- 1°
- 2°
- 3.5.17 Attraverso quali canali e strumenti il CPO comunica le sue iniziative ai e alle dipendenti?
- sito web ☐
- newsletter ☐
- seminari ☐
- incontri ☐
- altro (specificare)
- 3.5.18 Vi sono altri organismi di parità presenti nell'Amministrazione (specificare quali)? SI ☐ NO ☐
- sportello donna ☐
- animatrice di parità ☐
- altro (specificare)

3.LE AREE DI INTERVENTO PER ATTUARE PARI OPPORTUNITA'

3.5 COMITATI PARI OPPORTUNITA' (CPO)

		Costituzione CPO												Operatività del CPO										
Nome Ente	3.5 Sezione compilata	3.5.1.a Esiste un CPO	3.5.1.b Esistono più CPO	3.5.1.c Specificare	3.5.1.d Il CPO è in Cpo in costituzione	3.5.1.e Non esiste il CPO	3.5.1.f Altro	3.5.1.g Anno di costituzione del primo CPO	3.5.1.h Anno di costituzione dell'ultimo CPO	3.5.2.a Componenti totali	3.5.2.b Componenti sindacali	3.5.2.c Componenti aziendali	3.5.3 a Esiste il regolamento	3.5.4 CPO si riunisce	3.5.5 Numero riunioni nel 2007	3.5.6 CPO dispone di locali	3.5.7 CPO dispone di personale	3.5.7.a Numero di persone	3.5.7.b Persone con ruolo di segreteria	3.5.7.c Persone con ruolo di organizzazione	3.5.7.d Altro	3.5.8 Il Cpo ha un budget	3.5.9 Importo del budget 2007 (euro)	
Min. Affari Esteri		1	1					1987	2005	16	8	8		1	1	9	1 non stabilmente part-time							
Min. Commercio Internazionale		1	1					2007		18	8	10		1	1	1		1	1					
Min. Comunicazion		1	1					2004	2004	24	12	12		1	1	7	1							
Min. Solidarietà Sociale																								
Min. Pubblica Istruzione		1	1					2005		14	7	7												
Min. Sviluppo Economico		1	1					1994	2007	34	17	17		1	1	3	2 segretarie	2	2					
Min. Ambiente		1	1					1989	2005	14	6	8		1	1	2								
Presidenza Consiglio dei Ministri		1		1 CPO per il personale Dirigente, CPO aree			a	2007	2007	14	7	7				1	1				b			
Consiglio di Stato		1		1 CPO Aree, CPO Dirigenti, CPO personale magistratura				1993	1993	8	4	4		1	1	3								
TOTALE MINISTERI, PCM, CONSIGLIO DI STATO		8	6	2		0	0			142	69	73		6	6	26	2	1	3	3	0		0	
Dip. Finanze - Min. Economia e Finanze		1	1					2005		16	7	8		1	1	7								
Dip. Amm. Civile - Min. Interno		1		1 Dip.to Polizia Stato, Vigili del Fuoco, e CPO Regionali				1989	2005	14 effettivi e 14 supplenti	7effettivi+7 supplenti	7effettivi+7 supplenti		1	1	4	1	1	2					
TOTALE DIPARTIMENTI DI MINISTERI		2	1	1		0	0			16	7	8		2	2	11	1	1	0	2	0		0	
AGENZIA DELLE DOGANE		1	1					2006	2006	14	7	7		1	1	6					mero supporto per riunioni			
Ist. Oceanografico Trieste		1	1					2006	2006	6	3	3			1	12							1	
CNR		1	1					1999	2006	10	5	5		1	1	6	1	0					1	20.000
Ist. Agronomico per l'Oltremare (IAO)		1					1																	
Ist. Naz. di Economia Agraria INE/ Ist. Naz. Di Astrofisica (INAF)		1	1			1		2007	2007	8	4	4		1	1	5	no							
TOTALE ENTI DI RICERCA		5	3	0		1	1			24	12	12		2	3	23	1	0	0	0	0		2	
INAIL		1	1					1990	2004	15	7	8		1	1	11	1 Segreteria	2	2					
INPS		1	1					1990	2005	28	14	14		1	1	5	1	1	3	2	1			
IPSEMA		1	1					2004	2004	8	4	4		1	1	2	no							
INPDAP		1	1					1998	2003	14	7	7		1										
TOTALE ENTI PREVIDENZA		4	4	0		0	0			65	32	33		4	3	18	2	1	5	4	1		0	
Univ. Bari		1	1					1988	2005	16	5	6+5 studente		1	1	12	supporto	1	1					universitario
Univ. Firenze		1	1					2001	2006	12				1	1	15	1	0						8160
Univ. Milano		1	1							15				1	1	insediato il 31.10.07	1	1	1	1	1		1	5000
Univ. Milano Bicocca		1	1					2003	2006	11				1	1	5	1 amministrativo	1	1	1		1	1	15.000
Univ. Modena e Reggio Emilia		1	1					1992	2007	12	1			1	1	3								
Univ. Napoli		1	1					1995		7	4	3		1	1	10	1	0						
Univ. Pavia		1	1					1992	2003	6	3	3		1	1	3	1	0	1		volontari servizio civile		1	5000
Univ. Siena		1	1					2005	2007	12	0	8		1	1	1	1	1	1	1				
TOTALE UNIVERSITA'		8	8	0		0	0			91	13	14		8	8	48	6	2	5	4	3		3	
TOTALE GENERALE		28	23	3		1	1			352	140	147		23	23	133	12	5	13	13	4		5	

3.LE AREE DI INTERVENTO PER ATTUARE PARI OPPORTUNITA'

3.5 COMITATI PARI OPPORTUNITA' (CPO)

	Ruolo del CPO					Consultare il CPO			Valorizzare le attività del CPO						
Nome Ente	3.5.10 La presidente del CPO donna	3.5.11.a La presidente è dirigente	3.5.11.b La presidente è della terza area	3.5.11.c Altro	3.5.11.d Unità organizzativa di appartenenza	3.5.12 Il CPO viene consultato	3.5.12.a Quante volte nel 2007	3.5.12.b Tipologie di iniziative	3.5.13 Numero di iniziative del CPO nel 2007	3.5.14.a Convegni	3.5.14.b Seminari	3.5.14.c Studi	3.5.14.d Sportelli informativi	3.5.14.e Altro	3.5.16.a Principale iniziativa 1
Min. Affari Esteri	1	1			Direzione Generale Risorse Umane e Organizzazioni	1	1	formazione	4	1		1		Convenzione per servizi, Evento culturale	indagine sul benessere
Min. Commercio Internazionale	1	1			D.G. PROMOZIONE SCAMBI				public speaking		1				
Min. Comunicazione	1			1	gen. Risorse um.				3					1	tutela salute
Min. Solidarietà Sociali															
Min. Pubblica Istruzione	1	1			USR- veneto				nessuno						
Min. Sviluppo Economico	1	1			direzione generale dei servizi interni	1		anno europeo delle pari opportunità; - costituzione della rete dei CPO; iniziative legislative; attività p.e. micro-nido	6		1			formazione - coaching	piano di azioni positive
Min. Ambiente	1	1			Dir. Protezione Natura										
Presidenza Consiglio dei Ministri	1	1			Capo Dip. Per il programma di Governo				1			1			attività propedeutiche per individuazione azioni Positive
Consiglio di Stato	1			Referendario TAR	Magistratura amministrativa				1			1		Raccolta dati statistici	Prosecuzione azione positiva L. n. 125/91 e operativa dal 2006 Raccolta questionari somministrati nel 2006
TOTALE MINISTERI, PCM, CONSIGLIO DI STATO	8	6	1			2	1		0	15	1	2	3	1	
Dip. Finanze - Min. Economia e Finanze	1	1			dip-uar		1	buoni pasto	1					ist. Casella funzionale	elab. Questionario
Dip. Amm. Civile - Min. Interno	1	1			prefetto	1	varie	formazione	2			1			revisione regolamenti
TOTALE DIPARTIMENTI DI MINISTERI	2	2	0	0		0	1	1	0	3	0	0	1	0	
AGENZIA DELLE DOGANE	1				Ufficio regimi doganali e fiscali dell'Area centrale gestione tributi e rapporti con gli utenti			Si segnala che il CPO è stato convocato alle riunioni sindacali in sede nazionale	3			1		Oltre all'esame delle questioni sottoposte dalle lavoratrici e dai lavoratori al Comitato, tre iniziative particolarmente rilevanti in considerazione della novità del CPO nell'Agenzia	studio sull'attuazione della legge n.104 del 1992 per fornire un supporto utile all'adozione di modalità univoche da parte delle varie strutture
Ist. Oceanografico Trieste	1	1							3					Codice condotta, sostegno a distanza, centri estivi	proposta codice
CNR	1	1		Ufficio relazioni con il pubblica		1	15/20	Asilo Nido, Congedi Parentali, Progetti Europei, Molestie sessuali e Mobbing	30		1	1	1	informazioni in materia di P.O.	Partecipazione in qualità di "Exhibitor" alla Conferenza Internazionale "Women in Science The way forward" tenutasi a maggio 2007 ad Heidelberg (D)
Ist. Agronomico per l'Oltremare (IAO)															
Ist. Naz. di Economia Agraria INE/ Ist. Naz. Di Astrofisica (INAF)	0				Staff deo DG										
TOTALE ENTI DI RICERCA	2	2	0	1		1	1	0	33	0	1	1	1		
INAIL	1				Avvocatura	1	1		1	3	1				Formazione dirigenti
INPS	1	1			Direzione Segreteria tecnica CdA e degli OO.CC.	1	2	Asilo nido e telelavoro	2	1		1			CPO Insieme
IPSEMA	1		1			1	1	Proposte corsi di formazione	1					progetto	progetto "donne al timone"
INPDAP	1	1			Compartimento Campania	1	1	estensione accesso asilo nido aziendale ai nipoti dei dipendenti	6			1		pubblicazioni/ promozione di iniziative sulle pari opportunità a favore dei dipendenti	attuazione banca delle ore
TOTALE ENTI PREVIDENZA	4	2	1	1		0	4	5	12	2	0	2	0		
Univ. Bari	1				docente di 1° fascia	1	10	Codice dei comportamenti - costituzione Asilo nido - Vademecum - Gruppo "Disabilità" - Partecipazione eventi culturali	15	1	1	1		Rapporti con gli Enti Locali - Università Pugliesi - Raccolta e diffusione normativa - Informative sulle tematiche della prevenzione	redazione del codice
Univ. Firenze	1				docente	1	8	Statuto, Codice Comportamenti	1	1	1	1	1	corso di formazione	corso (all. C)
Univ. Milano	1				docente di 1° fascia					1	1	1		2 ev. info. Elezioni	
Univ. Milano Bicocca	1				docente ordinario - Facoltà di Sociologia	1	1	gestione asilo nido aziendale	1	1	1	1		corso di formazione	E' stata realizzata la seconda edizione del corso "Donne, politica e istituzioni"
Univ. Modena e Reggio Emilia	1				Professore ordinario presso il Dipartimento di Chimica dell'Ateneo	1	1	E' stato richiesto al CPO di esprimere un parere in merito all'ipotesi di contratto integrativo riguardante il Piano di Azioni positive Triennale (triennio 2007-2009)	3			1		Iniziativa volta a divulgare l'attività del Comitato Pari Opportunità; Partecipazione al Progetto "Intraprendere Donne in Emilia Romagna"	Elaborazione e divulgazione di indagini quantitative di genere nell'Ateneo mediante la raccolta di informazioni rivolte a tutte le componenti universitarie
Univ. Napoli	1		1		RESPONSABILE UFF. ATT. STUDENT.				3		1				seminari sulla
Univ. Pavia	1				Dip. Farmacologia				26	1	1		1	dibattiti, pubblicazioni	approvazione codice
Univ. Siena	1				docente dip. Chimica	1	10	conciliazione vita lavorativa familiari	8	1	1		1	centro ascolto; cineforum	apertura centro
TOTALE UNIVERSITA'	8	0	1	7		5	30		57	6	7	4	3		0
TOTALE GENERALE	29	12	3	9		13	37		123	9	10	12	5		

Note alla tavola di dettaglio 3.5

COMITATI PARI OPPORTUNITA' (CPO)

- a)** Il CPO per il personale non dirigenziale ha le stesse caratteristiche del CPO dei dirigenti. E' nato nel 2005; la presidente è una dirigente del servizio relazioni sindacali;
- b)** ogni CPO è dotato di una propria segreteria tecnica appositamente costituita con decreto ed inoltre di un organismo di coordinamento per le attività dei due CPO, funzionale anche a quelle degli altri comitati paritetici della PCM.

3.6 FORMAZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

3.6.a) Le indicazioni della direttiva

“La cultura organizzativa delle amministrazioni deve essere orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini. Il rispetto e la valorizzazione delle diversità sono un fattore di qualità sia nelle relazioni con i cittadini e le cittadine (front office), sia nelle modalità lavorative e nelle relazioni interne all'amministrazione (back office). Occorre, pertanto, che le culture organizzative superino gli stereotipi (la “neutralità” non sempre è sinonimo di equità) e adottino modelli organizzativi che rispettino e valorizzino le donne e gli uomini.

La formazione rappresenta una leva essenziale per l'affermazione di questa nuova cultura organizzativa orientata al rispetto e alla valorizzazione delle diversità e al superamento degli stereotipi nell'ottica di un generale miglioramento dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

A questo scopo le amministrazioni pubbliche devono:

a) garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza, adottando le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare (art. 57, comma 1, lett. d, del decreto legislativo n. 165 del 2001);

b) curare che la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale, contribuiscano allo sviluppo della “cultura di genere” innanzi tutto attraverso la diffusione della conoscenza della normativa a tutela delle pari opportunità e sui congedi parentali, inserendo moduli a ciò strumentali in tutti i programmi formativi (art. 7, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001);

c) avviare azioni di sensibilizzazione e formazione della dirigenza sulle tematiche delle pari opportunità;

d) produrre tutte le statistiche sul personale ripartite per genere. La ripartizione per genere non deve interessare solo alcune voci, ma tutte le variabili considerate (comprese quelle relative ai trattamenti economici e al tempo di permanenza nelle varie posizioni professionali) devono essere declinate su tre componenti: uomini, donne e totale;

e) utilizzare in tutti i documenti di lavoro, (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.), un linguaggio non discriminatorio come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori);

f) promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. Questo anche al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio di riferimento (ad esempio redigendo bilancio di genere). Si auspica pertanto che i bilanci di genere diventino pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni.

Inoltre, le Scuole di formazione per le amministrazioni pubbliche devono inserire moduli obbligatori sulle pari opportunità in tutti i corsi di gestione del personale da esse organizzati, ivi compreso nei corsi per la formazione di ingresso alla dirigenza.”

3.6.b) La sintesi dei dati

La sezione relativa alla formazione e cultura organizzativa è stata compilata da 27 amministrazioni.

Formazione

Nella maggioranza dei casi, le attività formative si svolgono durante il normale orario di lavoro. Solo l'Istituto Nazionale di Astrofisica ha svolto attività formative anche al di fuori dell'orario di lavoro.

Nelle schede di valutazione degli interventi formativi, solo in 1/3 delle amministrazioni viene richiesto il genere del partecipante, ma in un solo caso (Presidenza del Consiglio dei ministri) i dati rilevati vengono elaborati e interpretati considerando il genere dei partecipanti, ad esempio, analizzando in maniera separata le risposte date dai dipendenti donne da quelle date dai dipendenti uomini ed effettuando un confronto.

Formazione alla cultura di genere

Nel 26% delle amministrazioni, nei corsi sui temi dell'organizzazione del lavoro, gestione e valutazione del personale, sono previsti moduli relativi alla normativa sulla parità uomo-donna. La durata di questi moduli varia da un'ora per il Ministero dello sviluppo economico e l'INPDAP a due ore per la Presidenza del Consiglio dei ministri e per l'Università di Pavia, alle 21 ore dell'Agenzia delle dogane.

Nel 22% delle amministrazioni, nei corsi per la dirigenza o di sviluppo delle competenze manageriali sono inseriti moduli inerenti alle differenze di genere e alle pari opportunità nella gestione del personale. La durata del modulo varia dai 30 minuti del Ministero dello sviluppo economico a un'ora per l'Università di Napoli, alle 2 ore per la Presidenza del Consiglio dei ministri, alle 7 ore per l'INAIL, fino alle 21 ore dell'Agenzia delle dogane.

Statistiche sul personale

Delle 27 amministrazioni che hanno compilato la sezione, solo 19 dispongono di statistiche sul personale che tengono conto del genere e che sono prodotte annualmente. Vi sono poi alcune amministrazioni che non producono statistiche sul personale suddivise per genere.

Le occasioni di utilizzo delle statistiche sono principalmente quelle legate a convegni (8 casi), atti e provvedimenti di riorganizzazione (6 casi), informazioni inserite nei siti web (3 casi), redazione del conto annuale (3 casi).

Linguaggio non rispettoso delle differenze di genere

Delle 27 amministrazioni che hanno compilato la sezione, solo 19 dichiarano di utilizzare un linguaggio rispettoso delle differenze di genere nei documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.).

Bilancio di genere

Le iniziative sul tema del bilancio di genere (es. seminari, convegni) sono poco diffuse. Sono state assunte solo da 4 amministrazioni (Dipartimento dell'Amministrazione civile del Ministero dell'interno, INPS, Consiglio di Stato, Università di Siena).

3.6.c) Le domande del format e le tavole di dettaglio

3.6 Formazione e cultura organizzativa

Partecipazione alla formazione

3.6.1 Indicare il numero e le ore di formazione fruite dai dipendenti nel 2007

	n° di partecipanti		ore annue di form.per	
	F	M	F	M
dirigenti I fascia*				
dirigenti II fascia				
posizioni organizzative				
terza area (ex posizioni C o assimilati)				
alti dipendenti				
totale	0	0	0	0

* Se l'Amministrazione o l'Ente non ha la distinzione dei dirigenti in fasce si prega di compilare solo le caselle relative ai dirigenti di seconda fascia specificando che l'ente non ha fasce per la dirigenza

Note:

3.6.2 Le attività formative si svolgono:

durante il normale orario di lavoro

☐

al di fuori del normale orario di lavoro (es. sera, sabato)

☐

3.6.3 Nelle schede di valutazione degli interventi formativi viene chiesto il genere dei partecipanti?

SI

NO

☐
☐

3.6.7 In caso affermativo i dati vengono elaborati e interpretati considerando il genere dei partecipanti (es. analizzando in maniera separata le risposte date dalle donne da quelle date dagli uomini ed effettuando un confronto)?

SI

NO

☐
☐

Formazione sulla cultura di genere

3.6.8 Nei corsi su temi di organizzazione del lavoro, gestione e valutazione del personale, sono previsti moduli relativi alla normativa sulla parità uomo-donna?

SI

NO

☐
☐

3.6.9 Se sì, indicare la durata del modulo (in ore)

3.6.10 Nei corsi per la dirigenza o di sviluppo delle competenze manageriali sono inseriti moduli inerenti le differenze di genere e le pari opportunità nella gestione del personale?

SI

NO

☐
☐

3.6.11 Se sì, indicare la durata del modulo (in ore)

Statistiche sul personale

3.6.12 L'Amministrazione dispone di statistiche del personale suddivise per genere?

SI

NO

☐☐

3.6.13 Se sì, con quale cadenza le produce?

annualmente

☐

ogni 2-3 anni

☐

occasionalmente

☐

3.6.14 In quali occasioni vengono utilizzate?

in occasioni di convegni/seminari

☐

inserite nel sito web dell'Amministrazione

☐

atti/provvedimenti di riorganizzazione

☐

altro (specificare)

Linguaggio non discriminatorio

3.6.15 I documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) sono scritti in un linguaggio non discriminatorio (es. si parla di "i dipendenti" per parlare di

SI

NO

☐☐

Bilancio di genere

3.6.16 Si sono avviate iniziative sui bilanci di genere ?

SI

NO

☐☐

3.6.17 Se sì, specificarne il tipo e l'anno

redazione Bilancio di genere (specificare anno)

☐

Anno

organizzazione di seminari/incontri sul tema

☐

invio di personale a corsi di formazione

☐

altro specificare

3.LE AREE DI INTERVENTO PER ATTUARE PARI OPPORTUNITA'

3.6 FORMAZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

Nome Ente	3.6 Sezione compilata	Partecipazione alla formazione					Formazione sulla cultura di genere			
		3.6.1 Tavola su ore di formazione compilata	3.6.2.a Attività durante ora di lavoro	3.6.2.b Attività fuori orario di lavoro	3.6.3 Inserimento del genere nelle schede di valutazione	3.6.7 Elaborazioni dati sul genere	3.6.8 Moduli su parità nei corsi di organizzazione	3.6.9 Durata del modulo (ore)	3.6.10 Moduli su parità nei corsi per la dirigenza	3.6.11 Durata del modulo (ore)
Min. Affari Esteri	1	1	1				1		1	
Min. Commercio Internazionale	1	1	1			1				
Min. Comunicazioni	1	1	1							
Min. Solidarietà Sociale	1									
Min. Pubblica Istruzione	1	1	1			1				
Min. Sviluppo Economico	1	1	1				1	1		1 30 minuti
Min. Ambiente	1	1	1							
Presidenza Consiglio dei Ministri	1	1	1	1		1	1	2	1	2
Consiglio di Stato	1	1	1							
TOTALE MINISTERI, PCM, CONSIGLIO DI STATO	9	8	8	1	3	1	3	3	3	2
Dip. Finanze - Min. Economia e Finanze										
Dip. Amm. Civile - Min. Interno	1	1	1							
TOTALE DIPARTIMENTI DI MINISTERI	1	1	1							
AGENZIA DELLE DOGANE	1		1		1		1	21	1	21
Ist. Oceanografico Trieste	1	1	1							
CNR	1	1	1		1					
Ist. Agronomico per l'Oltremare (IAO)	1	1	1							
Ist. Naz di Economia Agraria INEA	1	1	1							
Ist. Naz. Di Astrofisica (INAF)	1	1	1	1						
TOTALE ENTI DI RICERCA	5	5	5	1	1					
INAIL	1	1	1						1	7
INPS	1	1	1		1					
IPSEMA	1	1	1							
INPDAP	1	1	1				1	1	1	1
TOTALE ENTI PREVIDENZA	4	4	4		1		1	1	2	8
Uni. Bari	1		1		1		1			
Uni. Firenze	1	1	1			1				
Uni. Milano										
Uni. Milano Bicocca	1	1	1							
Uni. Modena e Reggio Emilia	1	1								
Uni. Napoli	1	1	1		1					1
Uni. Pavia	1	1	1				1	2		
Uni. Siena	1	1	1							
TOTALE UNIVERSITA'	7	6	6		3		2	2	0	1
TOTALE GENERALE	27	24	25	2	9	1	7	27	6	32

3.LE AREE DI INTERVENTO PER ATTUARE PARI OPPORTUNITA'

3.6 FORMAZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

Nome Ente	Statistiche sul personale								Linguaggio non discriminatorio	Bilancio di genere				
	3.6.12 Produzione statistiche di genere	3.6.13.a Annuale	3.6.13.b Ogni 2-3 anni	3.6.13.c Occasionale	3.6.14.a Per convegni	3.6.14.b Per siti web	3.6.14.c Per doc.di organiz.ne	3.6.14.d Altro	3.6.15 uso di linguaggio non discriminatori nei documenti	3.6.16 Iniziativa bilancio genere	3.6.17.a Anno	3.6.17.b Seminari	3.6.17.c Corsi	3.6.17.d Altro
Min. Affari Esteri	1	1			1	1			1					
Min. Commercio Internazionale	1	1		1	1		1	conto annuale	1					
Min. Comunicazioni	1	1					1		1					
Min. Solidarietà Sociale								in occasione della redazione del conto annuale						
Min. Pubblica Istruzione				1					1					
Min. Sviluppo Economico	1	1			1		1		1					
Min. Ambiente									1					
Presidenza Consiglio dei Ministri	1	1		1				programmazione e gestione risorse umane						
Consiglio di Stato										1				a
TOTALE MINISTERI, PCM, CONSIGLIO DI STATO	5	5		3	3	1	3		6					
									1					
Dip. Finanze - Min. Economia e Finanze														
Dip. Amm. Civile - Min. Interno	1			1	1				1	1				
TOTALE DIPARTIMENTI DI MINISTERI	1			1	1				1	1				
AGENZIA DELLE DOGANE														
Ist. Oceanografico Trieste	1	1			1		1		1					
								inserite nel sito dell'Ufficio Data Manager della Direzione Centrale Supporto Gestione Risorse e fornite su richiesta ai vertici dell'Ente	1					
CNR	1	1												
Ist. Agronomico per l'Oltremare (IAO)														
Ist. Naz di Economia Agraria INEA	1	1						su richiesta di altre P.A.	1					
Ist. Naz. Di Astrofisica (INAF)									1					
TOTALE ENTI DI RICERCA	3	3			1		1		4	0	0	0	0	0
INAIL	1	1			1		1							
INPS	1	1			1	1		Relazione sulla formazione alla Scuola Superiore della P.A.	1	1	2007			
IPSEMA	1	1				1			1					
INPDAP	1	1						conto annuale	1					
TOTALE ENTI PREVIDENZA	4	4			2	2	1		3	1	2007	0	0	0
Uni. Bari	1	1							1					
Uni. Firenze	1	1						bollettino statistico						
Uni. Milano														
Uni. Milano Bicocca	1			1			1							
Uni. Modena e Reggio Emilia	1	1						rapporto formazione	1					
Uni. Napoli		1						competente dei dati relativi al	1					
Uni. Pavia	1	1			1			analisi trattamento accessorio	1					
Uni. Siena	1	1						richiesti dal ministero	1	1		1		
TOTALE UNIVERSITA'	6	6	0	1	1	0	1	0	5	1	0	1	0	0
TOTALE GENERALE	19	18	0	5	8	3	6		19	3	2007	1	0	0

Note alla tavola 3.6

FORMAZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

- a) Per l'anno 2008, sono previsti seminari di formazione per i dirigenti nell'ambito della certificazione di genere. I docenti e i corsi saranno organizzati da Progetto Donna.

4. LE AZIONI

4.a) Le indicazioni della direttiva

Per quanto riguarda i piani triennali di azioni positive la direttiva non offre indicazioni esplicite. Tuttavia, attraverso le domande del format, si è voluto approfondire anche questo argomento.

Il capitolo riporta, in forma più analitica di quanto non fatto nel resto del documento, la descrizione delle azioni effettuate dalle amministrazioni.

L'idea di fondo è quella di iniziare a costruire un "repertorio" delle iniziative per orientarsi nel mondo delle azioni positive portate avanti dalle amministrazioni.

Il raccogliere in forma schematica le azioni consente di seguire lo svolgimento delle politiche delle pari opportunità attuate dalle amministrazioni.

4.b) La sintesi dei dati

Le amministrazioni che hanno compilato la sezione sono 23.

In totale sono state individuate 134 iniziative, di cui 60 svolte nel 2007 e 74 da realizzare a partire dal 2008.

Il numero medio delle stesse è di 6 per amministrazione: tra queste, quelli più attivi sono gli enti previdenziali con 8 iniziative in media (l'INPS ne ha svolte 14 tra il 2007 e il 2008), seguiti dalle università con 7 iniziative a testa in media (la più attiva è l'Università di Milano Bicocca con 14 iniziative tra il 2007 e il 2008). I meno attivi sono i ministeri con 4 iniziative in media per i due anni.

Per molte delle iniziative è stato indicato anche il budget previsto. Su un totale di 46 iniziative, per le quali è stato indicato il costo:

- 5 risultano attivate senza costi aggiuntivi, in quanto viene coinvolto solo personale interno;
- 10 con una spesa inferiore a 1.000 euro ciascuna;
- 15 con una spesa compresa tra 1000 e 5000 euro per ciascuna;
- 4 con una spesa compresa tra 5000 e 10.000 euro ciascuna;
- 7 con una spesa compresa tra 16.000 e 100.000 euro ciascuna;
- 3 con una spesa di oltre 100.000 euro, riguardanti i finanziamenti per l'asilo nido (528.120 euro per il 2007 e 1.920.000 euro per il 2008) e il progetto di telelavoro (300.000 euro per 100 postazioni), entrambi dell'INPS, nonché il progetto di telelavoro dell'INAIL (612.000 euro).

Le azioni raccolte sono state poi raggruppate per aree tematiche:

- **organizzazione**, comprendente tutte le iniziative di miglioramento organizzativo, come i progetti volti alla valorizzazione delle competenze femminili, interventi di flessibilità del lavoro, benessere organizzativo ecc. In totale, 30 iniziative (22,8%);
- **formazione**, che comprende sia moduli formativi sulle pari opportunità per dirigenti e dipendenti sia corsi su figure specifiche, come quella di consigliera di fiducia. In totale, 22 iniziative (16,4%);
- **governance**, che raccoglie progetti o interventi effettuati dal CPO a livello delle politiche delle pari opportunità, come i protocolli di intesa, le partecipazioni a reti,

gli interventi di modifiche di atti interni, regolamenti o proposte di modifiche contrattuali o normative. In totale, 15 iniziative (11,2%);

- **servizi**, comprendente sia i servizi/sportelli di ascolto sia quelli per gli anziani e per i minori. In totale, 12 iniziative (8,9%);
- **seminari e workshop** sul tema delle pari opportunità, organizzati dalle amministrazioni. In totale, 9 iniziative (6,7%);
- **comunicazione**, che comprende sia le attività di comunicazione multimediale, come aree-siti web, sia seminari o eventi di diffusione sia iniziative dell'anno europeo delle pari opportunità per tutti. In totale, 7 iniziative (5,3%);
- **cultura di genere**, che comprende eventi, seminari o altre iniziative volte a sviluppare una cultura sulle pari opportunità e sulla situazione femminile. In totale, 19 iniziative (14,2%);
- **codici di condotta** sulle molestie e sul mobbing. In totale, 5 iniziative (3,7%);
- **salute**, comprendente le iniziative nei riguardi della prevenzione sanitaria. In totale, 4 iniziative (3%);
- **telelavoro**, che raccoglie sia progetti e studi che programmi di realizzazione del telelavoro. In totale, 7 iniziative (5,3%);
- **asili nido**, in totale, 4 iniziative (3%).

Si nota che le aree dell'organizzazione, della formazione, della governance e dei servizi raccolgono quasi il 50% delle iniziative (48,1%).

4.c) Le domande del format e le tavole di dettaglio

4. Azioni

Nella presente sezione si chiede di indicare le principali azioni effettuate nell'anno 2007 e previste nel 2008. Per ogni azione si chiede inoltre di indicare la spesa prevista e il relativo capitolo di spesa.

Si possono inserire anche le iniziative descritte in precedenza nelle altre parti del format

Se si desidera indicare un numero maggiore di azioni, si prega di ripetere più volte la parte relativa all'azione

4.1 Nome azione

4.1.1 Breve descrizione

4.1.2 Anno di svolgimento

4.1.3 Budget previsto (euro)

4.1.4 Capitolo di spesa

4.2 Nome azione

4.2.1 Breve descrizione

4.2.2 Anno di svolgimento

4.2.3 Budget previsto (euro)

4.2.4 Capitolo di spesa

4.3 Nome azione

4.3.1 Breve descrizione

4.3.2 Anno di svolgimento

4.3.3 Budget previsto (euro)

4.3.4 Capitolo di spesa

4.4 Nome azione

4.4.1 Breve descrizione

4.4.2 Anno di svolgimento

4.4.3 Budget previsto (euro)

4.4.4 Capitolo di spesa

4.5 Nome azione

4.5.1 Breve descrizione

4.5.2 Anno di svolgimento

4.5.3 Budget previsto (euro)

4.5.4 Capitolo di spesa

4.6 Nome azione

4.6.1 Breve descrizione

4.6.2 Anno di svolgimento

4.6.3 Budget previsto (euro)

4.6.4 Capitolo di spesa

4.7 Nome azione

4.7.1 Breve descrizione

4.7.2 Anno di svolgimento

4.7.3 Budget previsto (euro)

4.7.4 Capitolo di spesa

4.8 Nome azione

4.8.1 Breve descrizione

4.8.2 Anno di svolgimento

4.8.3 Budget previsto (euro)

4.8.4 Capitolo di spesa

4. AZIONI

SINTESI

Nome Ente	4. Sezione compilata	Numero di iniziative nel 2007	Numero di iniziative nel 2008	Numero di iniziative totali per ente	Numero di iniziative totali per tipo ente	Numero medio di iniziative per tipo ente
Min. Affari Esteri	1	4		4		
Min. Commercio Internazionale						
Min. Comunicazioni	1	4	3	7		
Min. Solidarietà Sociale						
Min. Pubblica Istruzione						
Min. Sviluppo Economico	1		5	5		
Min. Ambiente	1		3	3		
Presidenza Consiglio dei Ministri	1		1	1		
Consiglio di Stato	1	1	1	2		
TOTALE MINISTERI, PCM, CONSIGLIO DI STATO	6	9	13		22	4
Dip. Finanze - Min. Economia e Finanze	1	3	2	5		
Dip. Amm. Civile - Min. Interno	1	6		6		
TOTALE DIPARTIMENTI DI MINISTERI	2	9	2		11	6
AGENZIA DELLE DOGANE	1	2	3		5	5
Ist. Oceanografico Trieste	1		5	5		
CNR	1	3	2	5		
Ist. Agronomico per l'Oltremare (IAO)						
Ist. Naz. di Economia Agraria (INEA)	1		1	1		
Ist. Naz. Di Astrofisica (INAF)						
TOTALE ENTI DI RICERCA	3	3	8		11	4
INAIL	1	4	3	7		
INPS	1	2	12	14		
IPSEMA	1	1		1		
INPDAP	1	6	5	11		
TOTALE ENTI PREVIDENZA	4	13	20		33	8
Uni. Bari	1	5	3	8		
Uni. Firenze	1		5	5		
Uni. Milano						
Uni. Milano Bicocca	1	5	9	14		
Uni. Modena e Reggio Emilia	1	3	4	7		
Uni. Napoli	1	2	3	5		
Uni. Pavia	1	5		5		
Uni. Siena	1	4	4	8		
TOTALE UNIVERSITA'	7	24	28		52	7
TOTALE GENERALE	23	60	74		134	6

4. AZIONI

DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI - PARTE 1

Nome Ente	N. azione	1 Nome	1.1 Breve descrizione	1.2 Anno svolgimento	1.3 Budget previsto (euro)	1.4 Capitolo spesa
MINISTERI, PCM, CONSIGLIO DI STATO						
Min. Affari Esteri	1	Convenzione per servizi per la terza età	Il CPO ha proposto all'Ufficio Servizi Sociali della DGRUO di stipulare una convenzione per la fornitura di servizi per anziani. Scelta avvenuta con CPO	2007		
	2	Questionario	Proposto questionario "on line" a tutto personale per rilevazione dati di genere e di benessere organizzativo in ambiente lavoro in Italia e all'estero	2007		
	3	Convegno "Benessere e Pari Opportunità"	Sono stati presentati dalla psicologa del lavoro i dati emersi dal questionario e si sono dibattuti i vari temi legati al benessere organizzativo	2007	4.000,00	consumi intermedi
	4	Evento culturale "Suono di donna"	Concerto jazz dedicato ad un repertorio di brani composti solo da donne	2007	sponsor circolo MAE	
Min. Comunicazioni	1	Pari opportunità: un lungo cammino	Analisi sulla crescita sociale nel rispetto dei diritti dell'identità femminile	2007		
	2	Pari opportunità e salute	Essere sani significa "non essere malati ma essere in grado di procedere scegliendo il migliore stile di comportamento che produrrà come risultato finale la propria qualità di vita"	2007		
	3	Apertura di una biblioteca	Libri e documentazioni sulle tematiche femminili	2007		
	4	Apertura di un centro di ascolto	Problematiche su congedi parentali	2007		
	5	Comunicazione e donna	Istituzione (con apposito D.M.) di un gruppo di studio con lo scopo di veicolare una nuova "educazione" per l'opinione pubblica in relazione all'immagine femminile trasmessa dai mass media	2008-2010		
	6		Inserimento nel prossimo contratto RAI di un articolo teso a valorizzare la figura femminile in modo più intellettuale/emotivo e, quindi, sostanziale piuttosto che corporeo e quindi formale; autoregolamentando una rappresentazione della donna non stereotipata, che fuoriesca dai canoni imposti dal grande mezzo di comunicazione di massa qual'è la televisione.	2008-2010		
Min. Sviluppo Economico	7		Organizzare all'interno del Ministero giornate di studio per fornire un ausilio ed un supporto concreto nel perseguimento delle azioni positive sull'ottica di genere, al fine di costruire un percorso che concorra ad una crescita comune sul sentiero delle Pari Opportunità.	2008-2010		
	1	Osservatorio	Osservatorio sui differenziali salariali	2008		
	2	Indicatori di genere	Inserimento di indicatori di genere tra quelli del controllo di gestione	2008-2009		
	3	Codice Etico	Diffusione e condivisione del Codice Etico a tutela della dignità delle/i lavoratrici/tori sul posto di lavoro	2008		
	4	Sportello sul telelavoro	Sportello, anche telematico, su telelavoro e conciliazione	2008-2009		
Min. Ambiente	5	Formazione	Attività formativa sulla leadership, secondo un'ottica di genere, per l'accompagnamento alla costruzione delle carriere femminili	2008	2.000,00	Quello relativo all'ufficio formazione della Dir. Generale Servizi interni
	1		Completamento questionario sulla condizione femminile nel ministero	2007-2008		
	2	Programma di un laboratorio di educazione ambientale nel ministero		2007-2008		
	3	Creazione di uno spazio dedicato al Cpo nel sito del Ministero		2007-2008		
	1	Mantenimento delle competenze del personale assente dal lavoro per lunghi periodi	Il progetto vuole dare attuazione al punto 3.III lett. D della Direttiva sulle Pari Opportunità. E' rivolto ai dipendenti in congedo obbligatorio per maternità o congedi parentali, etc.; a tale personale sarà offerta l'opportunità di continuare ad aggiornarsi tramite l'invio di CD sui quali sono videoregistrati alcuni dei corsi in programma e di sostenere una prova di apprendimento tramite test.	2008		163-910
Consiglio di Stato	1	Certificazione di genere nella Giustizia Amministrativa	Conclusione della fase di raccolta dei dati operata in qualità di partner di Progetto Donna soggetto attuatore dell'azione. Elaborazione ed analisi da parte di Progetto Donna	2007		
	2	Certificazione di genere nella Giustizia Amministrativa	Seminari di formazione per i dirigenti	2008		

4. AZIONI

DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI - PARTE 1

Nome Ente	N. azione	1 Nome	1.1 Breve descrizione	1.2 Anno svolgimento	1.3 Budget previsto (euro)	1.4 Capitolo spesa
DIPARTIMENTI DI MINISTERI						
Dip. Finanze - Min. Economia e Finanze	1	Elaborazione del questionario	Sondaggio sulla qualità della condizione di pari opportunità, percepita dalla donna e dall'uomo nel dipartimento	2007		
	2	Formazione personale	Richiesta di formazione del personale indipendentemente dalla qualifica rivestita. Estensione della formazione a tutto il personale del Dipartimento	2007		
	3	Istituzione della casella funzionale del CPO	presenza di una casella di posta elettronica alla quale poter rivolgere eventuali segnalazioni	2007		
	4	Rilevazione condizioni pari opportunità	Somministrazione questionario e raccolta informazioni su qualità della condizione di pari opportunità della donna e dell'uomo nel dipartimento	2008		
	5	Formazione del personale (estensione agli uffici delle CC.TT.)	Azione propulsiva nei confronti dell'Amministrazione per l'estensione capillare sul territorio delle attività formative intraprese per il personale	2008		
Dip. Amm. Civile - Min. Interno	1	Comunicazione	Potenziamento rete intranet per informazioni su rapporto lavoro e pari opportunità	2007-08		
	2	Formazione	Inserimento materie sulle pari opportunità nei corsi di formazione e aggiornamento professionale	2007-08		
	3	Formazione	Corso per Consigliera di fiducia riservato a 18 dipendenti selezionati su base nazionale	2008		a carico SSAl e dipartimento del personale
	4	Partecipazione	Partecipazione del CPO a lavori di commissioni, comitati e gruppi di lavoro che trattano politiche del personale	2007-08		
	5	Codice comportamento unico	Studio di un codice etico unico in materia di molestie sessuali e mobbing	2008-09		
	6	Giornate di studio per CPO e GL	Decisione n.771/2006/CE del Parlamento europeo del Consiglio in data 17 maggio 2006 istitutiva dell'anno europeo delle pari opportunità per tutti 2007	2007		
AGENZIA DELLE DOGANE	1	Corso di formazione	Pari opportunità e azioni positive rivolto ai membri del CPO	2007	9.810,00	04.40.0010
	2	Corso di formazione	Pari opportunità e azioni positive Aggiornamento alla luce della Direttiva 23.5.2007, rivolto ai membri del C.P.O. e del Gruppo di lavoro costituito per l'attuazione della Direttiva, ai Dirigenti degli uffici dell'Area Centrale Personale e ai Direttori del Personale delle Direzioni regionali delle dogane	2007	4.200,00	04.40.0010
	3	Corso di formazione	Pari opportunità e azioni positive - D.lgs 198/2006 e direttiva 23.5.2007, rivolto ai direttori degli uffici delle dogane	2008	4.200,00	04.40.0010
	4	Corso di formazione	Pari opportunità e azioni positive D.lgs 198/2006 e direttiva 23.5.2007 - Strumenti e potenzialità, rivolto ai membri del C.P.O. e del Gruppo di lavoro per l'attuazione della Direttiva	2008	1.400,00	04.40.0010
	5	Codice di condotta contro le molestie sessuali	Adozione del codice di condotta da applicare nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro per la tutela di donne e uomini	2008		

4. AZIONI

DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI - PARTE 2

Nome Ente	N. azione	1 Nome	1.1 Breve descrizione	1.2 Anno di svolgimento	1.3 Budget previsto (euro)	1.4 Capitolo spesa
ENTI DI RICERCA						
Ist. Oceanografico Trieste	1	Sostegno a distanza	Sostegno a distanza di n. 2 bambine	2007-08		
	2	Centri estivi	Convenzione centro estivi per figli/e dei dipendenti ogs	2007-08		
	3	Proposta telelavoro	Proposta avvio progetto telelavoro	2008		
	4	Proposta piano triennale azioni positive	Proposta adozione piano triennale azioni positive	2008		
	5	Regolamento part-time	Proposta modifica regolamento part-time	2008		
CNR	1	Avvio sportello scientifico FRIEnd /Female Researchers in Europe Window)	Supporto ai progetti europei presentati da ricercatrici	2007-09	3.000,00	vari
	2	Partecipazione in qualità di "Exhibitor" alla Conferenza Internazionale "Women in Science The way forward" tenutasi ad Heidelberg (D)	Iniziativa inserita nel Progetto Europeo "Set Route: Highway into science"	2007	1.500,00	vari
	3	Partecipazione bando Regione Lazio per Asilo Nido aziendale	Costituzione asilo nido aziendale presso strutture CNR zona "Tor Vergata" con cofinanziamento Regione Lazio	2007		nessuno
	4	Seminario intitolato "Direttiva sulle misure per attuare Parità e Pari Opportunità nelle Amministrazioni Pubbliche: strumento per individuare le criticità ed orientare le politiche"	Presentazione e commenti alla direttiva Nicolais-Pollastrini	2008	2.000,00	vari
Ist. Naz di Economia Agraria INEA	1	Seminario interno tematico sulle pari opportunità	Illustrazione dei diritti riconosciuti dalla legislazione vigente	2008		
ENTI DI PREVIDENZA						
INAIL	1	Corso per consigliere di fiducia	Corso atto a fornire competenze idonee ad agire il ruolo	2007	37.500,00	319
	2	Formazione per dirigenti su discriminazione	Corso formativo su legislazione P.O. e su discriminazioni	2007	8.000,00	319
	3	Formazione per formatori	Per progettare con attenzione alla differenza di genere e diffondere la cultura di pari opportunità	2008	70.000,00	319
	4	Modulo sulle P.O. nei corsi per responsabili processo	Inserimento di un modulo sulle P.O. e sulla valorizzazione delle differenze ai neo gestori di gruppi	2007-2008	10.000,00	319
	5	Telelavoro		2007	612.497,00	350
	6	Asili nido	monitoraggio delle strutture che richiedono tale struttura e sperimentazione su Roma per i figli e nipoti di dipendenti.	2007		
	7	CD Rom Sicura sarà lei	CD ROM comprensivo di normativa con dettagli sull'ottica di genere e scene da cui desumere comportamenti virtuosi da imitare.	2008	45.000,00	
INPS	1	Asilo nido aziendale	Il Consiglio di Amministrazione dell'INPS, recependo la proposta del CPO formulata a seguito delle sempre più numerose istanze pervenute da parte del personale, ha disposto l'istituzione dell'asilo nido aziendale presso la Direzione generale che ospiterà circa 60 bambini. I lavori di ristrutturazione dei locali ove sarà ubicata la nuova struttura sono stati avviati, e il completamento dell'opera è prevista per il mese di settembre 2008.	2007-2008	528.120,00 (2207) 1.920.000,00 (2008)	5U2112010
	2	Telelavoro domiciliare	Lo scopo che si intende perseguire, mediante l'attuazione del "Progetto Telelavoro domiciliare in INPS", è quello di favorire la conciliazione del tempo di lavoro con gli impegni familiari dei dipendenti e di assicurare all'Amministrazione il recupero di professionalità che diversamente sarebbero indisponibili anche per lunghi periodi.	2008	300.000 (per 100 postazioni di lavoro)	6U2112008 (200.000,00 per apparecchiature) e 5U1104039 (100.000,00 per collegamenti alla rete dati INPS)

4. AZIONI

DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI - PARTE 2

Nome Ente	N. azione	1 Nome	1.1 Breve descrizione	1.2 Anno di svolgimento	1.3 Budget previsto (euro)	1.4 Capitolo spesa
INPS	3	Reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi	Al fine di sviluppare un costante processo di crescita professionale dei dipendenti, il CPO ha sottolineato l'esigenza di assicurare anche al personale assente dal servizio per lunghi periodi di tempo, un adeguato livello di aggiornamento delle informazioni connesse all'attività gestionale dell'Istituto. L'Amministrazione ha accolto favorevolmente la proposta del CPO ed ha diramato con msg n. 25724 del 24.10.2007 le istruzioni operative per il rilascio delle necessarie autorizzazioni al personale interessato, da parte della Sede di appartenenza.	2007		
	4	Inserimento di un rappresentante femminile con qualifica dirigenziale nei nuclei di valutazione e nelle commissioni esaminatrici delle selezioni interne	L'Amministrazione, recependo la proposta del CPO concernente l'inserimento di un rappresentante femminile con qualifica dirigenziale nei collegi di valutazione previsti per l'espletamento delle selezioni urti passaggi interni e esterni alle aree professionali A. B. C, nell'ambito del CCNI 2006 relativo al personale non dirigente, ha previsto che le procedure delle selezioni di cui trattasi siano gestite, garantendo le pari opportunità, ai sensi dell'art.57 del D.Lgs n. 165/2001.	2007		
	5	Riequilibrio del differenziale di genere nelle qualifiche dirigenziali	Al fine di pervenire entro breve tempo alla eliminazione del divario di genere esistente per le relativamente alle qualifiche dirigenziali di prima e seconda fascia, il CPO ha proposto alla Delegazione trattante e alle OO.SS. l'inserimento nel CCNI di una norma ad hoc. Tale proposta è stata recepita dalle Parti mediante l'inserimento nel CCNI 2002 - 2005, recentemente sottoscritto, di una norma con la quale le Parti stesse si impegnano a: a) ricercare soluzioni finalizzate a garantire il sostanziale riequilibrio di sottorappresentazione della presenza femminile nelle posizioni gerarchiche, sia nell'assunzione sia nell'attribuzione degli incarichi o funzioni più qualificate; b) favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale del personale attraverso l'attivazione di percorsi di formazione per i dirigenti sulle politiche di riforma, con particolare riferimento allo sviluppo della cultura di genere nella P. A. e nell'Istituto. (v. anche punto 3.4.19)	2008		
	6	Banca delle ore	Il CPO si è reso parte propositiva verso l'Amministrazione per la definizione di un accordo con le OO.SS., tarato sulle seguenti linee: a) chiara definizione del concetto di banca delle ore; b) individuazione dei beneficiari; c) volontarietà della fruizione del servizio; d) inserimento della banca delle ore nell'ambito del contingente individuale di straordinario; e) modalità di fruizione; f) modalità di autorizzazione; g) avvio sperimentale presso alcune sedi pilota.	2008		
	7	Formazione in ottica di genere	E' stato elaborato il Progetto per la formazione denominato "La valutazione delle competenze in ottica di genere", avente le seguenti finalità: 1) promuovere, all'interno dell'Istituto, la presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali, mediante la valorizzazione dell'approccio femminile al lavoro e la "differenza di genere" in termini di cultura, competenze, stili di leadership,, come risorse per generare un reale valore aggiunto per i singoli individui e le organizzazioni; 2) conferimento di conoscenze manageriali in ottica di genere, per l'ottimizzazione dei processi di redistribuzione e allocazione delle risorse, anche a seguito di selezioni interne e di mobilità interenti, ai fini di un immediato impatto sui modelli organizzativi	2008		
	8	Riequilibrio della presenza femminile nelle posizioni dirigenziali	Il CPO, constatato che la distribuzione delle presenze tra i due sessi nelle qualifiche dirigenziali è fortemente squilibrata a favore del sesso maschile con un divario superiore a 2/3 ed avendo rilevato che il vigente Regolamento di Organizzazione dell'INPS non risulta allineato con le disposizioni contenute negli art. 42 e 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, avente ad oggetto: "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", ha proposto all'Amministrazione di apportare alcune modifiche al Regolamento stesso al fine di adeguarlo all'impianto normativo di cui al citato "Codice". L'Amministrazione ha dichiarato la propria disponibilità a recepire tale proposta, inserendola nel Regolamento in fase di elaborazione	2008		

4. AZIONI

DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI - PARTE 2

Nome Ente	N. azione	1 Nome	1.1 Breve descrizione	1.2 Anno di svolgimento	1.3 Budget previsto (euro)	1.4 Capitolo spesa
INPS	9	CPO insieme	Il progetto CPO INSIEME nasce dalla collaborazione dei Comitati Pari Opportunità INPDAP, INPS e INAIL, con la finalità di consentire la condivisione del patrimonio di iniziative e di idee per la progettazione e la realizzazione di "buone prassi". Un autentico "laboratorio" telematico pubblico delle Pari Opportunità che, grazie alla piattaforma tecnologica su cui si sviluppa, ne consente l'accesso ai componenti dei Comitati Pari Opportunità dei tre Enti previdenziali e ai rispettivi dipendenti. La popolazione interessata riguarda circa 50.000 soggetti, di cui 31.000 dipendenti INPS, 8.000 dipendenti INPDAP e 11.000 dipendenti INAIL. CPO INSIEME, ha ricevuto, nel corso del Forum PA 2007, il premio "100 Progetti di Promozione delle Pari Opportunità" ed ha ottenuto l'Alto Patrocinio del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale	2008	18.384,00	
	10	Integrazione dei lavoratori con disabilità	Al fine di garantire ai dipendenti con disabilità visive la possibilità di utilizzare le apparecchiature informatiche, è stata programmata la diffusione di tecnologie assistive, previo intervento formativo dedicato	2008		
	11	Polizza assicurativa sanitaria	Approssimandosi la scadenza della polizza sanitaria, preso atto delle attuali condizioni assicurative, il Comitato per le pari opportunità ha formulato alcune proposte di modifica che sono state portate all'attenzione della Delegazione trattante e ai Sindacati, per le iniziative ritenute più opportune	2008		
	12	Bilancio di genere	Ai fini di una più completa elaborazione del Bilancio di genere, è stata programmata l'impostazione e la realizzazione di un sistema di procedure per la rilevazione dei dati disaggregati per genere	2008		
	13	Partecipazione dei CPO alla contrattazione collettiva	Per un maggiore coinvolgimento del CPO nelle materie aventi riflessi sull'organizzazione e la gestione del personale, si ritiene necessario assicurare la partecipazione di un rappresentante del CPO in seno alle sessioni della contrattazione collettiva	2008		
	14	Struttura di riferimento del CPO	Con tale azione si intende istituzionalizzare una struttura di riferimento del CPO e della figura di referente in ambito territoriale	2008		
IPSEMA	1	Progetto "donne al timone"	Il progetto mira a promuovere l'inserimento delle donne nelle attività marittime e a prevenire le discriminazioni	2007		421230
INPDAP	1	Regolamento per la disciplina del part-time	eliminazione di disparità di trattamento tra personale a tempo pieno e personale in part-time	2007	nessun costo	
	2	Questionario di autoanalisi destinato ai dipendenti dell'Istituto	Indagine sul livello di soddisfazione lavorativa dei dipendenti (percezione del benessere organizzativo, delle discriminazioni e delle aspettative di carriera, ecc.)	2007	nessun costo	
	3	Progetto per l'anno europeo delle pari opportunità	Pubblicazione a cura del Cpo di un giornalino presentato e distribuito in occasione del ForumPA 2007	2007	350,00	S1131901
	4	Attuazione dell'istituto della banca delle ore	Recepimento nel CCIE 2007 dell'istituto della banca delle ore a favore dei dipendenti	2007	nessun costo	
	5	Accessibilità e usabilità dei siti interent/intranet dell'Istituto	Accessibilità e usabilità dei siti interent/intranet dell'Istituto a favore dei dipendenti e degli utenti	2007	60.000,00	S1132501
	6	Partecipazione del cpo ai tavoli della contrattazione integrativa di ente	Partecipazione del cpo ai tavoli della contrattazione integrativa di ente	2007	nessun costo	
	7	Web Cpo Insieme	Sviluppo del progetto "web cpo insieme" in sinergia con Inps e Inail	2008	non quantificabili	
	8	Collaborazione con il Comitato mobbing dell'Istituto	Incontri sul territorio informativi/formativi sui temi del mobbing e delle pari opportunità	2008	4.500 euro per missione	S11203
	9	Collaborazione con i Cpo di altre pubbliche amministrazioni	Realizzazione di una rete di Cpo attraverso le Consigliere di parità	2008	nessun costo	
	10	Iniziativa per lo sviluppo professionale dei dipendenti	Individuazione di procedure per favorire il reinserimento nei processi di lavoro dei dipendenti dopo lunga assenza dal servizio	2008	non quantificabili	
	11	Adozione del codice contro le molestie sessuali	Costituzione di un gruppo di lavoro (Direzione centrale personale, Comitato mobbing e Cpo) per l'adozione definitiva da parte dell'amministrazione del codice contro le molestie sessuali	2008	nessun costo	

4. AZIONI

DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI - PARTE 3

Nome Ente	N. azione	1 Nome	1.1 Breve descrizione	1.2 Anno di svolgimento	1.3 Budget previsto (euro)	1.4 Capitolo spesa
UNIVERSITA'						
Uni. Bari	1	Workshop " Presentazione e promozione azioni positive "	Il Seminario, con l'obiettivo di costituire una rete in ambito Regionale, ha avuto come protagonisti i CPO degli Atenei Pugliesi, le Consigliere di Parità Regionali e Provinciali ed i Rappresentanti degli Enti Locali, chiamati ad esporre i propri programmi per il 2007.	2007	400,00	bilancio universitario
	2	Seminario di studi " I diritti fondamentali di fronte alla tratta degli esseri umani"	Lectio Magistralis del prof. F. Pocar - Approfondimento tematica tratta internazionale degli esseri umani.	2007	650,00	bilancio universitario
	3	Seminario di studi " Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" D.lgs 11 aprile 2006 n.198	Realizzare un confronto tra studiosi ed esperti sulla normativa vigente in tema di pari opportunità, contribuendo alla divulgazione della stessa.	2006	utilizzo risorse umane	bilancio universitario
	4	Progetto " Salute e Benessere"	Incontri/seminari su tematiche della prevenzione delle patologie femminili e maschili	2007	utilizzo risorse interne	bilancio universitario
	5	Adesione e partecipazione incontri Associazione UNI CPO	Coordinamento Nazionale dei CPO delle Università italiane per recepire informazioni e creare collegamenti.	2007	1.100,00	bilancio universitario
	6	Progetto " Donne & Scienza "	Promozione della partecipazione delle donne alla ricerca scientifica ed alla scienza	2008	8.000,00	102730 - esercizio finanziario 2008
	7	Seminario informativo e sperimentazione " Telelavoro"	Realizzare maggiore flessibilità delle condizioni di lavoro da parte dei dipendenti con carichi di responsabilità familiari particolarmente gravosi.	2008	4.000,00	102730 - esercizio finanziario 2008
	8	Vademecum " Raccolta normativa/ Buone prassi sulla disabilità"	Il Comitato intende promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza della normativa in vigore, dei servizi, delle agevolazioni e qualsiasi informazione inerente il miglioramento qualitativo della vita sociale e professionale dei soggetti diversamente abili. Realizzazione del relativo seminario.	2008	2.000,00	102730 - esercizio finanziario 2008
Uni. Firenze	1	Formazione sul tema delle pari opportunità	Membri CPO e promozione generale della partecipazione a corsi di formazione interna ed esterna	2008		
	2	Aggiornamento posizioni organizzative	Monitoraggio e valutazioni delle posizioni organizzative	2008		
	3	Orario di lavoro	Salvaguardare e valorizzare le professionalità e lo sviluppo delle opportunità di carriera di coloro che utilizzano il part time e altre forme di flessibilità favorendo nuove modalità di organizzazione del lavoro	2008		
	4	Commissioni di concorso	Assicurare la presenza di almeno 1/3 di componenti di sesso femminile	2008		
	5	Monitoraggio piano di azioni	Monitorare l'attuazione del piano di azioni e rafforzare il ruolo del CPO	2008		
Uni. Milano Bicocca	1	2007: anno delle pari opportunità? Incontro con la Ministra per le PO	La Ministra Barbara Pollastrini ha affrontato il tema della sottorappresentanza politica femminile.	2007		
	2	La vita delle donne tra memoria e progetto. Dalla fabbrica all'università	In occasione dell'8 marzo il CPO ha proposto una riflessione sull'esperienza delle donne operaie e sul futuro delle giovani ricercatrici.	2007		
	3	Incontro della rete nazionale delle responsabili scientifiche del corso "Donne, politica e istituzioni"	Al 4° incontro nazionale delle coordinatrici scientifiche del corso "Donne, politica e istituzioni" ha partecipato anche la Ministra Barbara Pollastrini	2007	3.100,00	1-4-5999000-1
	4	Corso di formazione "Donne, politica e istituzioni" (seconda edizione)	Percorso formativo per la promozione delle pari opportunità nei centri decisionali della politica (cofinanziamento Ministero PO - Ateneo)	2007	16.600,00	
	5	Le parole delle donne: da Olympe De Gouges a Wislawa Szymborska	L'iniziativa teatrale ha rappresentato un momento di riflessione sulla condizione delle donne nelle varie epoche storiche.	2007	300,00	1-4-5999000-1
	6	"Le donne: vittime o protagoniste?"	E' stata organizzata una conferenza pubblica con Alain Touraine.	2008	310,00	1-4-5999000-1
	7	Piano di Azioni Positive	Elaborazione del Piano e attivazione della procedura finalizzata alla sua adozione	2008		
	8	Codice di Comportamento e Consigliere/a di Fiducia	Elaborazione del Codice e attivazione della procedura finalizzata alla sua adozione, nonché alla nomina del/della Consigliere/a di Fiducia	2008		
	9	Servizi organizzati in Ateneo per le lavoratrici e le studentesse	Verrà avviato un servizio di prevenzione medica (visita ginecologica e pap test)	2008	850,00 mese	
	10	Servizi organizzati in Ateneo per il personale e studenti/studentesse	Verrà aperto uno sportello di ascolto inteso come luogo di segnalazione e raccolta di problematiche inerenti situazioni di discriminazione percepita.	2008		
	11	Corso di formazione "Donne, politica e istituzioni" (terza edizione)	Percorso formativo per la promozione della cultura di genere e delle pari opportunità (cofinanziamento Ministero PO - Ateneo)	2008		

4. AZIONI

DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI - PARTE 3

Nome Ente	N. azione	1 Nome	1.1 Breve descrizione	1.2 Anno di svolgimento	1.3 Budget previsto (euro)	1.4 Capitolo spesa
Uni. Milano Bicocca	12	Incontro in occasione dell'8 marzo	Presentazione dei dati dell'Osservatorio di Genere sul personale dell'ateneo.	2008	25.000,00	
	13	Incontro internazionale in occasione del decennale di Ateneo	Tema dell'incontro sarà la violenza contro le donne. Parteciperanno Michael Kimmel (sociologo americano) e altri studiosi/e del fenomeno	2008	1.000,00	
	14	Forum cittadino in occasione del decennale di Ateneo	Il Forum organizzato attorno al tema della violenza contro le donne darà voce alle principali organizzazioni cittadine che operano in questo settore.	2008		
Uni. Modena e Reggio Emilia	1	Indagine di genere	Collaborazione con il CPO nella elaborazione e divulgazione di indagini quantitative di genere, mediante la raccolta di informazioni rivolte a tutte le componenti del personale docente, dipendente e studenti	2007		
	2	Progetto intraprendere Donne in Emilia Romagna	Collaborazione con il CPO nella promozione del progetto Intraprendere Donne in Emilia Romagna cofinanziato dal FSE, dal Ministero del lavoro e dalla Regione Emilia Romagna rivolto, in particolare, alla platea degli studenti	2007		
	3	Divulgazione dell'attività del CPO	Collaborazione con il CPO al fine della predisposizione e divulgazione di un opuscolo illustrativo contenente la composizione e il funzionamento dello stesso.	2007		
	4	Indagine conoscitiva benessere lavorativo	Collaborazione con CPO nella predisposizione e divulgazione di un'indagine conoscitiva sul benessere lavorativo dei dipendenti per verificare l'esistenza di specifiche problematiche nell'ambiente lavorativo, al fine di portarle all'attenzione dei soggetti competenti alla risoluzione delle stesse.	2008-09		
	5	Strumenti di flessibilità lavorativa	Adozione di strumenti finalizzati alla divulgazione e diffusione capillare della normativa sui permessi lavorativi, sul part-time e sui congedi parentali ex Dec.Leg.vo 151/2001	2007-2008-09		
	6	Telelavoro	Avvio fase di sperimentazione per l'attivazione di alcuni progetti di telelavoro di unità di personale di Area Informatica	2008-2009		
	7	Divulgazione Piano di Azioni Positive 2007-2009	Promozione del Piano di Azioni positive quale strumento strategico di affermazione di una cultura organizzativa di pari opportunità e benessere organizzativo	2008-2009		
Uni. Napoli	1	Seminario sulla genitorialità	Organizzati in collaborazione con la facoltà di psicologia tesi a diffondere una genitorialità consapevole (aperti al personale dell'ateneo)	2007	2.500,00	
	2	Studio di fattibilità telelavoro		2007-08		
	3	Concorso pari/dispari opportunità	Concorso avente ad oggetto racconti brevi per parole e/o immagini sul tema delle pari opportunità aperto a tutto il personale dell'ateneo	2008	5.000,00	
	4	Rilascio buoni pasto lavoratrici in allattamento		2006		
	5	Realizzazione asilo nido interno all'ateneo	Sono previste aree dedicate per progetto di ristrutturazione di locali dell'ateneo	2008		
Uni. Pavia	1	Promozione benessere organizzativo	Adozione del codice per la tutela della dignità delle lavoratrici, dei lavoratori delle studentesse e degli studenti	2007	910,00	CPO
	2	Promozione cultura di genere	Tavola rotonda "La sottile violenza dell'apparire ovvero la bellezza omologata"	2007		CPO
	3	Promozione cultura di genere	Presentazione del libro "Storia del voto alle donne in Italia"	2007	400,00	CPO
	4	Promozione cultura di genere	Convegno "La professione ostetrica al servizio delle donne e della società"	2007	900,00	CPO
	5	Promozione cultura di genere	IV edizione del concorso letterario Ore Contate	2007	300,00	CPO
	6	Promozione cultura di genere	Manifestazione "Il gusto della multiculturalità"	2007	600,00	CPO
	7	Azioni a favore di giovani studentesse e neolaureate	Borsa di studio per neolaureata in Lettere per partecipazione a Corso "Il lavoro delle donne. Diritti, migrazioni, identità" presso Scuola estiva	2007	450,00	CPO
	8	Libere - Strumenti di aiuto alle donne	Progetto associato alla Rete Nazionale dei Centri Antiviolenza	2008	5.000,00	CPO
Uni. Siena	1	Diffusione dati questionario conoscitivo	Impegno nel favorire la conciliazione tra lavoro e famiglia	2007		
	2	Centro di ascolto	Attraverso un servizio di counseling si propone ascolto empatico in una relazione di aiuto efficace	2007		
	3	Statuto	Il CPO si è attivato per fornire la propria disponibilità nella redazione del nuovo statuto	2007		
	4	Cineforum	Ciclo di film sulle pari opportunità e differenze di genere	2007		
	5	Servizi per la conciliazione della vita professionale e familiare		2008		
	6	Centro di ascolto	Proseguimento attività di counseling	2008		
	7	Monitoraggio delle carriere	Studio specifico sulle carriere nel nostro ateneo sia per docenti sia per il personale tecnico-amministrativo	2008		
	8	Scuola estiva	Scuola estiva di formazione e aggiornamento per esperti di pari opportunità	2008		

5. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Come illustrato in precedenza (capitolo 1), l'analisi dei dati ha riguardato 29 amministrazioni, dirette destinatarie della direttiva, le quali hanno risposto alla rilevazione del Dipartimento della funzione pubblica e del Dipartimento per le pari opportunità. Il campione è composto da 113.452 dipendenti a tempo indeterminato e 7.346 dipendenti con forme di lavoro flessibile a termine appartenenti alle 29 amministrazioni.

Sebbene il campione sia molto ridotto, è tuttavia possibile compiere alcune considerazioni, enucleando delle linee di tendenza.

Una prima osservazione riguarda il carattere per lo più occasionale e non programmato degli interventi in materia di pari opportunità. A fronte di una previsione normativa che impone alle amministrazioni di predisporre piani di azioni positive (art. 48 d.lgs. n. 198 del 2006), il 42% delle amministrazioni (10 su 24⁴) ha dichiarato di aver redatto almeno un piano di azioni e tra queste solo 4 hanno affermato di averne elaborato più di uno. In tale contesto, gli enti previdenziali appaiono le amministrazioni più virtuose: l'INPS, a partire dal 2001, ne ha elaborati 4, l'INAIL ne ha redatti 3, mentre l'INPDAP ne ha elaborati 2. La maggior parte (8 amministrazioni su 10), di quelle che hanno elaborato il piano triennale hanno anche stanziato i relativi finanziamenti. Da ciò si può desumere che, nonostante l'esigenza programmatica sia ormai affermata in varie disposizioni normative (art. 39 della legge n.449 del 1997, art. 7bis del d.lgs. n. 165 del 2001), la cultura della programmazione nel settore pubblico non si è ancora radicata.

Le azioni sui "diritti di parità" rimangono marginali nella progettualità delle amministrazioni. Nonostante tutte le amministrazioni abbiano svolto un certo numero di progetti (sono state censite 134 iniziative di cui 60 relative al 2007 e 74 al 2008) che riguardano direttamente o indirettamente temi legati alla valorizzazione del personale e alle differenze, questi rimangono all'interno delle aree organizzative e del personale che si occupano di parità. Tra i progetti analizzati, oltre quelli per gli asili nido e il telelavoro, non vi sono iniziative di ampio respiro in termini di temi affrontati e di risorse dedicate. Si tratta, spesso di piccoli interventi, perlopiù di carattere formativo.

Un'informazione significativa riguarda le percentuali di rapporti di lavoro flessibile in riferimento al genere. Dalle risposte ricevute⁵ risulta che l'80% dei rapporti di lavoro part-time a tempo indeterminato, è in corso con personale femminile. Ciò può essere indice sintomatico del costume sociale che vede ancora le donne prevalentemente impegnate nelle attività di cura della famiglia e, quindi, per necessità meno disponibili al tempo di lavoro. D'altra parte questa considerazione appare confermata anche dalle risultanze dei dati inerenti l'utilizzo dei congedi parentali. Infatti, la durata media del congedo fruito da parte delle lavoratrici ha una misura doppia rispetto a quella dei lavoratori anche se la presenza dei dipendenti uomini e donne nel campione può dirsi abbastanza equivalente (rispettivamente il 46% e 54%).

⁴ 24 amministrazioni su 29 hanno risposto a questa domanda

⁵ 25 amministrazioni.

Non risulta invece uno scarto significativo tra lavoratori e lavoratrici se si analizzano i dati relativi alle forme di lavoro flessibile diverse dal part-time a tempo indeterminato. Difatti, il personale maschile con lavoro flessibile a termine rappresenta il 6% del totale del personale maschile e il personale femminile con lavoro flessibile a termine rappresenta il 6,1% del totale del personale femminile a tempo indeterminato. Ciò è dovuto presuntivamente alle modalità di reclutamento del personale vigenti per le amministrazioni pubbliche, costituite, come noto, da procedure concorsuali o comunque selettive caratterizzate dall'imparzialità, che, pertanto, prescindono dal genere.

Sempre nell'ambito delle forme contrattuali flessibili, il telelavoro, che potrebbe configurarsi quale strumento di agevolazione per consentire la conciliazione tra vita professionale e vita privata, non risulta ancora diffuso tra le amministrazioni. In proposito, nell'ambito della rilevazione è stata segnalata l'attivazione soltanto di 9 progetti. Tra questi spicca il progetto avviato dall'INAIL nel corso del 2006 per il numero significativo di persone coinvolte (280).

Qualche considerazione può essere compiuta in riferimento alle posizioni professionali di responsabilità. Su un totale di 326 dirigenti di I fascia segnalati⁶, soltanto il 23,9% (78) è rappresentato da dirigenti donne. Il dato è significativo anche se rapportato al numero di dipendenti a tempo indeterminato comunicati da queste amministrazioni: su 78.238 unità complessive in servizio nel 2007 il 52,8% è personale femminile⁷ e su 1905 dirigenti di I e II fascia 605 (pari al 31,7%) sono dirigenti donne. Se si considera poi il dato relativo al numero di incarichi di I fascia attribuiti a dirigenti di II⁸, risulta che su un totale di 83 incarichi conferiti, soltanto 26, pari al 31,3% sono stati assegnati alle dirigenti. Analizzando i dati, soltanto il 18% delle dirigenti⁹ ricopre un incarico di I fascia, a fronte di un rapporto del 23% per i dirigenti. In linea generale, quindi, si evince una situazione di squilibrio in cui le posizioni di responsabilità sono ancora chiaramente appannaggio dei lavoratori. Spicca comunque la particolare situazione del Ministero dello sviluppo economico, in cui l'83% degli incarichi di I fascia conferiti a dirigenti di II risulta attribuito a dirigenti donne.

Squilibrata di poco a favore delle lavoratrici risulta invece la situazione relativa alla titolarità delle posizioni organizzative; infatti, il 32,5% delle lavoratrici (rispetto alle dipendenti inserite nella terza area) risulta titolare di posizione organizzativa, a fronte di un rapporto del 29,9% relativo ai lavoratori¹⁰.

Dal punto di vista organizzativo, la situazione generale relativa alla costituzione dei comitati pari opportunità (CPO) mostra risultati in parte soddisfacenti. Nella quasi totalità dei casi, tale organismo è stato costituito, ha un proprio regolamento ed i componenti si riuniscono periodicamente. Ma solo la metà ha una struttura organizzativa consolidata potendo far riferimento a personale di segreteria dedicato e/o disporre di locali destinati allo svolgimento delle attività.

⁶ da ministeri, dal Consiglio di Stato, dalla Presidenza del Consiglio dei ministri, dagli enti pubblici non economici, e dall'Agenzia delle dogane

⁷ Non è compreso il Consiglio di Stato, che non ha comunicato il dato

⁸ considerando ministeri, Consiglio di Stato, Presidenza del Consiglio dei ministri, Agenzia delle dogane ed enti pubblici non economici

⁹ rispetto al totale delle dirigenti di I e di II fascia

¹⁰ Considerando ministeri, Consiglio di Stato e Presidenza del Consiglio dei ministri ed enti pubblici non economici.

Tuttavia, dall'analisi dei report compilati, si desume che i CPO hanno difficoltà a farsi valere poichè non riescono a svolgere appieno il loro ruolo; le ragioni di questa situazione possono essere ricercate nella numerosità dei componenti del comitato, nel fatto che l'amministrazione non li consultino per pareri sulle pari opportunità, e infine, per la mancanza di risorse proprie che rende difficoltosa la realizzazione di progetti e di eventi.

Conseguentemente si nota un certo attivismo dei CPO sul versante delle iniziative di partecipazione o di revisione delle "regole" o regolamenti interni che denota il desiderio degli stessi di inserirsi fattivamente nella "vita organizzativa" dell'amministrazione.

Per quanto riguarda la prevenzione delle molestie sul luogo di lavoro poche sono le amministrazioni che si sono dotate di un proprio codice di condotta (solo 33%) e ancora meno quelle che hanno nominato la Consigliera di Fiducia¹ (il 26%).

La direttiva individua nella formazione lo strumento principale per cambiare la cultura organizzativa. Anche se esistono moduli sulle norme e i diritti della parità all'interno dei corsi sull'organizzazione del lavoro e su quelli per la dirigenza, questi sono poco diffusi. Inoltre, non viene data rilevanza all'impatto della formazione sulle donne: si continua a non elaborare separatamente per i due generi i dati sulla soddisfazione della formazione che pur vengono raccolti in maniera distinta.

Solo in 2 amministrazioni su 10, nei corsi su temi di organizzazione del lavoro, gestione e valutazione del personale, e in quelli per la dirigenza, sono previsti moduli relativi alla normativa sulla parità uomo-donna e sulle differenze di genere e le pari opportunità nella gestione del personale. La durata di questi moduli è mediamente di un'ora.

¹¹ Si ricorda che la consigliera di fiducia è uno/una specialista chiamato/a ad affrontare il tema delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro, del mobbing. Hanno il ruolo di prevenire, gestire, risolvere efficacemente i casi di molestie, mobbing e discriminazioni laddove esista un codice di comportamento approvato dall'Ente o dall'impresa di riferimento. E'una figura prevista nella Raccomandazione della Commissione europea (92/131) relativa alla Tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.