



*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 2010**

**Rapporto supplementare**

**Rapporto di sintesi per l'anno 2009  
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 supplementare

<b>INDICE</b> .....	Pag	2
<b>PREMESSA</b> .....	Pag	3
<b>METODOLOGIA</b> .....	Pag	4
<b>1. LE AMMINISTRAZIONI CHE HANNO PARTECIPATO ALLA RILEVAZIONE</b>		
1.1 Analisi del format .....	Pag	5
<b>2. IL PERSONALE SUDDIVISO PER GENERE</b>		
<b>2.1 PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE PER TIPO DI CONTRATTO</b>		
2.1.a) I dati richiesti .....	Pag	12
2.1.b) La sintesi dei dati .....	Pag	12
<b>2.2 PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE PER QUALIFICA E POSIZIONE</b>		
2.2.a) I dati richiesti .....	Pag	14
2.2.b) La sintesi dei dati .....	Pag	14
<b>3. LE AREE DI INTERVENTO PER ATTUARE PARI OPPORTUNITA'</b>		
<b>3.1 ADOZIONE DI PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE</b>		
3.1.a) Le indicazioni della direttiva .....	Pag	18
3.1.b) La sintesi dei dati .....	Pag	18
<b>3.2 ELIMINAZIONE E PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI</b>		
3.2.a) Le indicazioni della direttiva .....	Pag	20
3.2.b) La sintesi dei dati .....	Pag	20
<b>3.3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO</b>		
3.3.a) Le indicazioni della direttiva .....	Pag	22
3.3.b) La sintesi dei dati .....	Pag	22
<b>3.4 POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE</b>		
3.4.a) Le indicazioni della direttiva .....	Pag	25
3.4.b) La sintesi dei dati .....	Pag	25
<b>3.5 FORMAZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA</b>		
3.5.a) Le indicazioni della direttiva .....	Pag	30
3.5.b) La sintesi dei dati .....	Pag	31
<b>3.6 COMITATI PARI OPPORTUNITA'</b>		
3.6.a) Le indicazioni della direttiva .....	Pag	35
3.6.b) La sintesi dei dati .....	Pag	35
<b>4. LE AZIONI</b>		
4.a) Le indicazioni della direttiva .....	Pag	38
4.b) La sintesi dei dati .....	Pag	38
<b>5. CONSIDERAZIONI RIASSUNTIVE</b>	Pag	40
<b>ALLEGATI: LE DOMANDE DEL FORMAT E LE TAVOLE DI DETTAGLIO</b> .....	Pag	42
<b>1. LE AMMINISTRAZIONI CHE HANNO PARTECIPATO ALLA RILEVAZIONE</b> .....	Pag	43
<b>2. IL PERSONALE SUDDIVISO PER GENERE</b>		
2.1 Il personale femminile e maschile per tipo di contratto .....	Pag	43
2.2 Il personale femminile e maschile per qualifica e posizione .....	Pag	57
<b>3. LE AREE DI INTERVENTO PER ATTUARE PARI OPPORTUNITÀ</b>		
3.1 Adozione di piani triennali di azioni positive .....	Pag	79
3.2 Eliminazione e prevenzione .....	Pag	82
3.3 Organizzazione del lavoro .....	Pag	85
3.4 Politiche di reclutamento e gestione del personale .....	Pag	92
3.5 Formazione e cultura organizzativa .....	Pag	105
3.6 Comitati pari opportunità .....	Pag	114
<b>4. LE AZIONI</b> .....	Pag	121

## **PREMESSA**

Per il terzo anno, in attuazione della direttiva “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche” emanata dai Ministri per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e per le Pari Opportunità, è stato elaborato un rapporto supplementare che riguarda le amministrazioni destinatarie per conoscenza che hanno aderito all’iniziativa.

Il presente rapporto, così come quello di sintesi che riguarda le amministrazioni dirette interessate, viene pubblicato nell’area web dedicata alla direttiva stessa e accessibile dalle home page dei Dipartimenti per le Pari Opportunità e della Funzione Pubblica.

## METODOLOGIA

Per una corretta lettura dei dati, si forniscono alcune note metodologiche, peraltro ormai consolidate nelle precedenti rilevazioni:

- I dati e le informazioni che sono richiesti annualmente, "a consuntivo", si riferiscono all'esercizio finanziario immediatamente precedente a quello da monitorare. La presente rilevazione si riferisce al 2009.
- Le istituzioni interessate sono tenute a trasmettere tali dati entro il 20 febbraio di ogni anno.
- I dati e le informazioni relative al personale sono forniti con un livello minimo di aggregazione che corrisponde alla qualifica.
- La rilevazione coinvolge tutte le amministrazioni centrali, dirette destinatarie della direttiva nonché quelle locali destinatarie per conoscenza.
- Vengono redatti due rapporti distinti inerenti, il primo, l'analisi dei dati relativi alle amministrazioni dirette destinatarie e, il secondo, i dati delle amministrazioni destinatarie per conoscenza.
- Dal 2007 la rilevazione è effettuata per via telematica. Le amministrazioni prelevano on line, dai siti di uno dei due dipartimenti, il questionario, denominato format, lo compilano e lo inviano per l'elaborazione alla casella di posta elettronica istituzionale: [direttivapariopportunita@governo.it](mailto:direttivapariopportunita@governo.it)

Ogni anno il gruppo di lavoro preposto alla raccolta e analisi dei format esegue verifiche di conformità finalizzate alla rettifica degli errori eventualmente presenti e, ove necessario, richiede un'integrazione dei dati.

Infine, per quanto riguarda la classificazione delle amministrazioni dirette destinatarie è stata utilizzata quella già usata in precedenza, definita in collaborazione con l'ISTAT. Unica modifica introdotta per motivi di semplicità di elaborazione delle informazioni, è stata l'inserimento delle unità organizzative centrali nella macroclassificazione "amministrazioni centrali" che raggruppa, oltre ai ministeri, altre istituzioni quali Corte dei Conti, Avvocatura Generale dello Stato, Presidenza del Consiglio dei Ministri, ecc.

Rispetto alle precedenti edizioni, per agevolare la lettura si sono inserite tutte le tavole di dettaglio in allegato. Per questo rapporto non è possibile effettuare commenti comparativi con le precedenti rilevazioni, in quanto le amministrazioni che hanno risposto alle rilevazioni precedenti non sono omogenee tra loro.

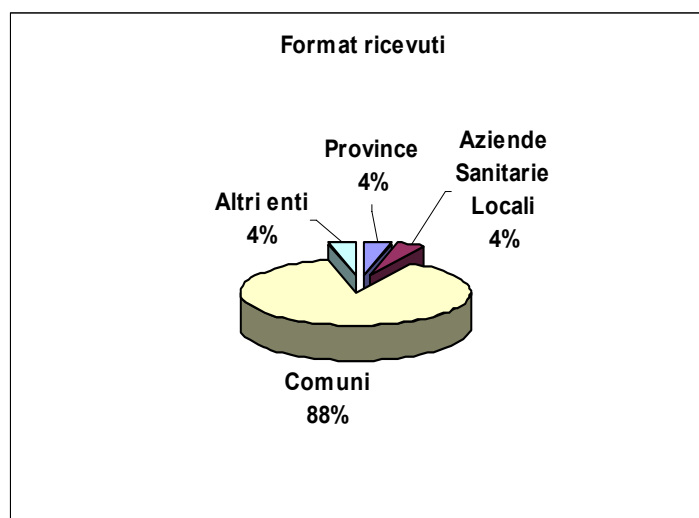
## 1. LE AMMINISTRAZIONI CHE HANNO PARTECIPATO ALLA RILEVAZIONE SUPPLEMENTARE

### 1.1 Analisi dei format

Nel 2009 sono pervenuti complessivamente 104 format rispetto ai 54 dell'anno precedente e ai 97 del primo anno di rilevazione.

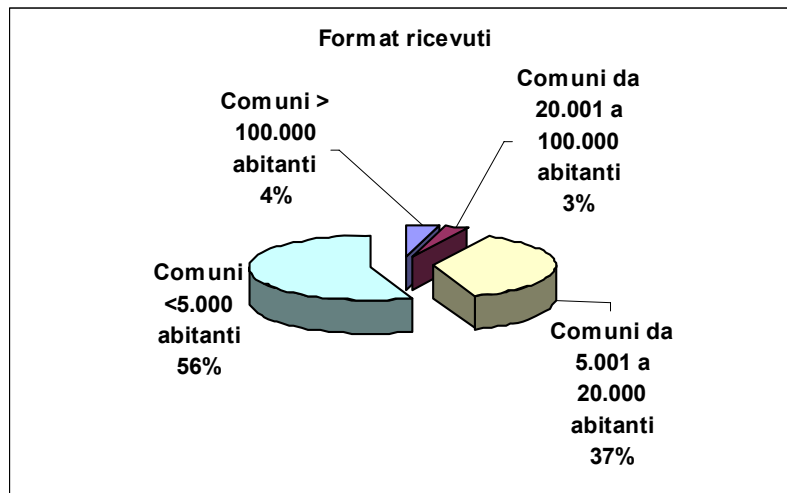
Tipo ente	Format 2007	Format 2008	Format 2009
Regioni	1		
Province	8	5	4
Comuni	49	36	92
<i>di cui:</i>			
<i>meno di 5.000 abitanti</i>	18	18	51
<i>da 5.001 a 20.000 abitanti</i>	16	12	34
<i>da 20.001 a 100.000 abitanti</i>	8	3	3
<i>100.001 abitanti e oltre</i>	7	3	4
Enti e Aziende Ospedaliere	9	10	4
Altri enti		3	4
Case Circondariali e altre Unità Min. Giustizia <sup>1</sup>	30		
<b>Totale amministrazioni</b>	<b>97</b>	<b>54</b>	<b>104</b>

La maggior parte dei format è pervenuta dai comuni (88%), di questi oltre la metà sono comuni di piccole dimensioni (sotto i 5.000 abitanti). Pressoché invariato, rispetto alle precedenti rilevazioni, il numero delle province. Notevolmente diminuiti, da 10 a 4, gli enti e le aziende ospedaliere.



<sup>1</sup> Nel primo anno della rilevazione sono stati elaborati nel rapporto supplementare anche i 30 format inviati dalle Case Circondariali che sono amministrazioni periferiche del Ministero di Giustizia e quindi dirette destinatarie delle direttive. Ciò si è reso necessario poiché i format sono giunti in ritardo.

Di seguito la ripartizione per numero di abitanti dei comuni che hanno inviato il format.



Analizzando i dati delle amministrazioni che hanno risposto più volte, si nota che 21 hanno risposto per due anni, non sempre consecutivi, e solo 10 hanno inviato i format per tutti e tre gli anni e precisamente:

- le provincie di Alessandria e Rimini;
- i comuni di Gazzada Schiano (VA), Stresa (VB), Castelnovo ne' i Monti (RE), Cercola (NA), Melzo (MI) e Messina;
- le ASL di Lodi e Varese.

Nella seguente tabella si riportano i nominativi delle amministrazioni che hanno risposto alle tre rilevazioni.

Nome amministrazione	Provincia	Format 2007	Format 2008	Format 2009
PUGLIA		1		
<b>Totale Regioni</b>		<b>1</b>		

ALESSANDRIA	Alessandria (AL)		1	1
CAGLIARI	Cagliari (CA)	1		
FORLI CESENA	Forli Cesena (FC)	1		
MANTOVA	Mantova (MN)			1
MILANO	Milano (MI)	1	1	1
NAPOLI	Napoli (NA)	1	1	
PESARO URBINO	Pesaro Urbino (PU)	1		
RIMINI	Rimini (RN)	1	1	1
ROMA	Roma (RM)	1		
SALERNO	Salerno (SA)	1		
SIENA	Siena (SI)		1	
<b>Totale Provincie</b>		<b>8</b>	<b>5</b>	<b>4</b>

AIDDOMAGGIORE	Oristano (OR)		1	
ALES	Oristano (OR)		1	
ANGOLO TERME	Brescia (BS)			1
ANOIA	Reggio Calabria (RC)			1
APPIGNANO DEL TRONTO	Ascoli Piceno (AP)	1		
BAGOLINO	Brescia (BS)		1	1
BARBARIGA	Brescia (BS)			1
BELMONTE PICENO	Ascoli Piceno (AP)	1		
BERLINGO	Brescia (BS)			1
BIONE	Brescia (BS)			1
BORGO SAN GIACOMO	Brescia (BS)			1
BRAONE	Brescia (BS)			1
BRENO	Brescia (BS)			1
CALVAGESE DELLA RIVIERA	Brescia (BS)			1
CASOREZZO	Milano (MI)		1	
CASTELCOVATI	Brescia (BS)			1
CASTIGANNO	Ascoli Piceno (AP)	1		
CIGOLE	Brescia (BS)			1
COM. MON. VALLI ORCO E SOANA	Torino (TO)		1	
CORZANO	Brescia (BS)			1
CURCURIS	Oristano (OR)		1	
DAIRAGO	Milano (MI)		1	
DELLO	Brescia (BS)			1
FORCE	Ascoli Piceno (AP)	1		
GAMBARA	Brescia (BS)			1
GARGNANO	Brescia (BS)			1
GAZZADA SCHIANNO	Varese (VA)	1	1	1
GERMAGNO	Verbano Cusio Ossola (VB)	1		
IRMA	Brescia (BS)			1
MAGASA	Brescia (BS)			1
MAGLIANO DI TENNA	Ascoli Piceno (AP)	1		
MAIRANO	Brescia (BS)	1		1
MANERBA DEL GARDA	Brescia (BS)			1
MARCHENO	Brescia (BS)			1

Nome amministrazione	Provincia	Format 2007	Format 2008	Format 2009
MARONE	Brescia (BS)			1
MILZANO	Brescia (BS)			1
MOGORO	Oristano (OR)		1	
MONIGA DEL GARDA	Brescia (BS)			1
MONTOTTONE	Ascoli Piceno (AP)	1		
MONVALLE	Varese (VA)			1
MORGONGIORI	Oristano (OR)		1	
NURACHI	Oristano (OR)		1	1
NUVOLERA	Brescia (BS)			1
ODOLO	Brescia (BS)			1
OGGEBBIO	Verbano Cusio Ossola (VB)	1	1	
ONO SAN PIETRO	Brescia (BS)			1
ORTEZZANO	Ascoli Piceno (AP)	1		
ORZIVECCHI	Brescia (BS)			1
PADERNO FRANCIACORTA	Brescia (BS)		1	1
PARATICO	Brescia (BS)			1
PAULILATINO	Oristano (OR)		1	
PAVONE DEL MELLA	Brescia (BS)	1		1
PEZZAZE	Brescia (BS)			1
PIANCOGNO	Brescia (BS)			1
POMPIANO	Brescia (BS)			1
POZZOLENGO	Brescia (BS)			1
PRALBOINO	Brescia (BS)			1
ROCCAFLUVIONE	Ascoli Piceno (AP)	1		
SAN GERVASIO BRESCIANO	Brescia (BS)			1
SANGANÒ	Torino (TO)		1	1
SENIGA	Brescia (BS)			1
SIRIS	Oristano (OR)		1	
STRESA	Verbano Cusio Ossola (VB)	1	1	1
TEMU'	Brescia (BS)			1
TRENZANO	Brescia (BS)			1
URAS	Oristano (OR)		1	
VALVESTINO	Brescia (BS)			1
VENAROTTA	Ascoli Piceno (AP)	1		
VEROLAVECCHIA	Brescia (BS)			1
VIGGIU'	Varese (VA)	1		1
VILLACHIARA	Brescia (BS)	1		1
VIONE	Brescia (BS)			1
ZONE	Brescia (BS)	1		1
<b>Totale Comuni &lt; 5.000 abitanti</b>		<b>18</b>	<b>18</b>	<b>51</b>

Nome amministrazione	Provincia	Format 2007	Format 2008	Format 2009
ADRO	Brescia (BS)			1
BARRANO D'ISCHIA	Napoli (NA)	1		
BEDIZZOLE	Brescia (BS)			1
BELLUSCO	Monza e Brianza (MB)	1		1
BIBBIANO	Reggio Emilia (RE)	1		1
CALCINATO	Brescia (BS)			1
CALENZANO	Firenze (FI)		1	
CASTEL MELLA	Brescia (BS)			1
CASTELNOVO NE' MONTI	Reggio Emilia (RE)	1	1	1
CASTENEDOLO	Brescia (BS)		1	1
CASTREZZATO	Brescia (BS)			1
CAZZAGO SAN MARTINO	Brescia (BS)			1
CERCOLA	Napoli (NA)	1	1	1
CONCESIO	Brescia (BS)			1
CORNATE D'ADDA	Milano (MI)	1		
CORTE FRANCA	Brescia (BS)			1
CUPRA MARITTIMA	Ascoli Piceno (AP)	1		
DARFO BOARIO TERME	Brescia (BS)			1
DOMODOSSOLA	Verbano Cusio Ossola (VB)	1	1	
FOLIGNANO	Ascoli Piceno (AP)	1		
GANGI	Palermo (PA)	1		
GARDONE VAL TROMPIA	Brescia (BS)			1
GAVARDO	Brescia (BS)			1
GROTAMMARE	Ascoli Piceno (AP)	1		
GUSSAGO	Brescia (BS)			1
ISEO	Brescia (BS)			1
LONATO DEL GARDA	Brescia (BS)			1
MANERBIO	Brescia (BS)			1
MAZZANO	Brescia (BS)			1
MELZO	Milano (MI)	1	1	1
MONTELEPRE	Palermo (PA)		1	
MONTEPRANDONE	Ascoli Piceno (AP)	1		
MONTICHIARI	Brescia (BS)			1
NAVE	Brescia (BS)			1
NOVELLARA	Reggio Emilia (RE)		1	
PALAZZOLO SULL'OGGIO	Brescia (BS)			1
PASSIRANO	Brescia (BS)			1
PONTEVICO	Brescia (BS)			1
PORTO SAN GIORGIO	Ascoli Piceno (AP)	1		
PORTO SANT'ELPIDIO	Ascoli Piceno (AP)	1		
PROVAGLIO D'ISEO	Brescia (BS)			1
QUINZANO D'OGGIO	Brescia (BS)			1
REZZATO	Brescia (BS)		1	
ROCCASTRADA	Grosseto (GR)			1
RODENGO SAIANO	Brescia (BS)			1
RONCADELLE	Brescia (BS)			1
SOMMA LOMBARDO	Varese (VA)	1		
SONA	Verona (VR)		1	1
SPELLO	Perugia (PG)		1	

Nome amministrazione	Provincia	Format 2007	Format 2008	Format 2009
SPINETOLI	Ascoli Piceno (AP)	1		
TERRALBA	Oristano (OR)		1	
VILLA CARCINA	Brescia (BS)			1
<b>Totale comuni &gt; 5.001 e &lt; 20.000 abitanti</b>		<b>17</b>	<b>12</b>	<b>34</b>

BITONTO	Bari (BA)	1		
BOLZANO	Bolzano (BZ)			1
CASTELFRANCO VENETO	Treviso (TV)		1	
CERNUSCO SUL NAVIGLIO	Milano (MI)	1	1	
CUNEO	Cuneo (CN)	1		
DESIO	Milano (MI)	1		
ERCOLANO	Napoli (NA)	1		
FORMIGINE	Modena (MO)	1		
MANTOVA	Mantova (MN)			1
MARTINA FRANCA	Taranto (TA)	1		
MEDA	Milano (MI)		1	
SIENA	Siena (SI)			1
VIGEVANO	Pavia (PV)	1		
<b>Totale comuni &gt;20.001 e &lt;100.000 abitanti</b>		<b>8</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

FROSINONE	Frosinone (FR)	1		
GENOVA	Genova (GE)			1
MANTOVA	Mantova (MN)	1		
MESSINA	Messina (ME)	1	1	1
MONZA	Monza (MB)		1	
NAPOLI	Napoli (NA)	1		
NOVARA	Novara (NO)	1	1	
PADOVA	Padova (PD)	1		
ROMA	Roma (RM)			1
TORINO	Torino (TO)			1
VERONA	Verona (VR)	1		
<b>Totale Comuni &gt;100.1001 abitanti</b>		<b>7</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

A.O. PADOVA	Padova (PD)		1	
AO LODI	Lodi (LO)		1	
ASL 2 AVELLINO	Avellino (AV)	1	1	
CREMONA	Cremona (CR)	1		1
FIRENZE	Firenze (FI)			1
IST. CLINICI DI PERFEZIONAMENTO	Roma (RM)	1		
IST. ONCOLOGICO VENETO	Treviso (TV)		1	
LATINA	Latina (LT)	1		
LOCRI	Reggio Calabria (RC)		1	
LODI	Lodi (LO)	1	1	1
NUORO	Nuoro (NU)		1	
PADOVA	Padova (PD)		1	
PALERMO 6	Palermo (PA)	1		
PIEMONTE TO 4	Torino (TO)	1		
SANT'ANTONIO ABATE DI GALLARATE	Milano (MI)	1	1	
VARESE	Varese (VA)	1	1	1
<b>Totale Enti e Aziende Ospedaliere</b>		<b>9</b>	<b>10</b>	<b>4</b>

<b>Nome amministrazione</b>	<b>Provincia</b>	<b>Format 2007</b>	<b>Format 2008</b>	<b>Format 2009</b>
ARPA LAZIO - Agenzia Regionale Protezione Ambientale	Rieti (RI)		1	1
ARPAL - Agenzia Regionale Protezione Ambiente Ligure	Genova (GE)		1	1
CCIAA - Camera di Commercio Industria, Artigianato e Agricoltura di Prato	Prato (PO)			1
Ente Regionale per L'Abitazione Pubblica delle Marche	Ancona (AN)		1	1
<b>Totale Altri Enti</b>			<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Case circondariali</b>		<b>30</b>		
<b>Totale Generale</b>		<b>97</b>	<b>54</b>	<b>104</b>

## **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 riguarda la tipologia di contratto con il quale risulta essere impiegato il personale maschile e femminile nell'universo considerato.

Le informazioni richieste sono finalizzate a conoscere la diffusione - con distinzione per genere - delle diverse forme contrattuali, quali il tempo indeterminato e determinato, il part-time, il telelavoro e le altre forme di lavoro flessibile. Nell'ambito del rapporto di lavoro part-time, è stata poi richiesta 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 sono più diffuse 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**

I dati raccolti si riferiscono al 31 dicembre del 2009.

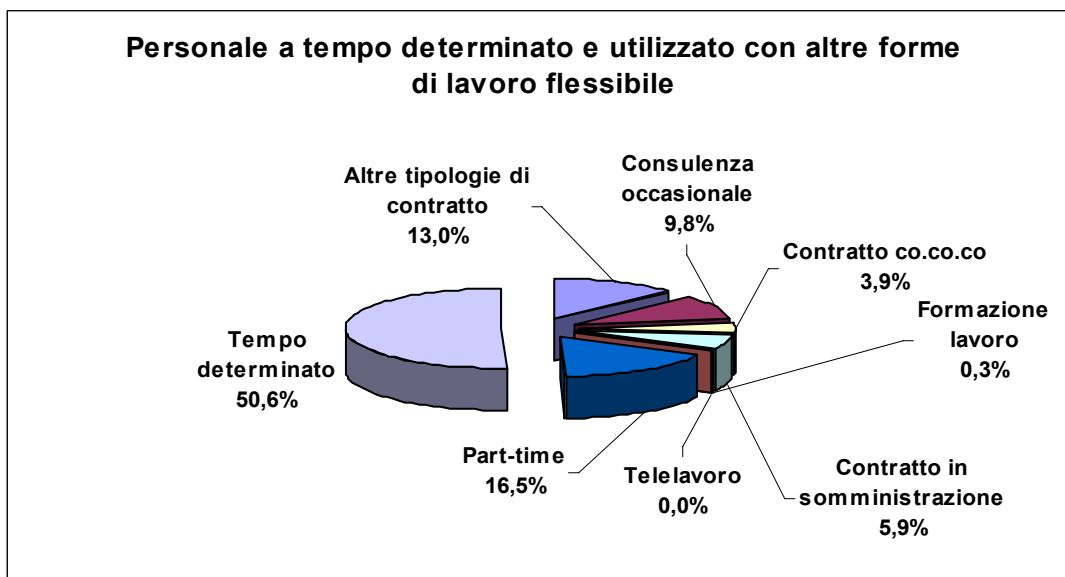
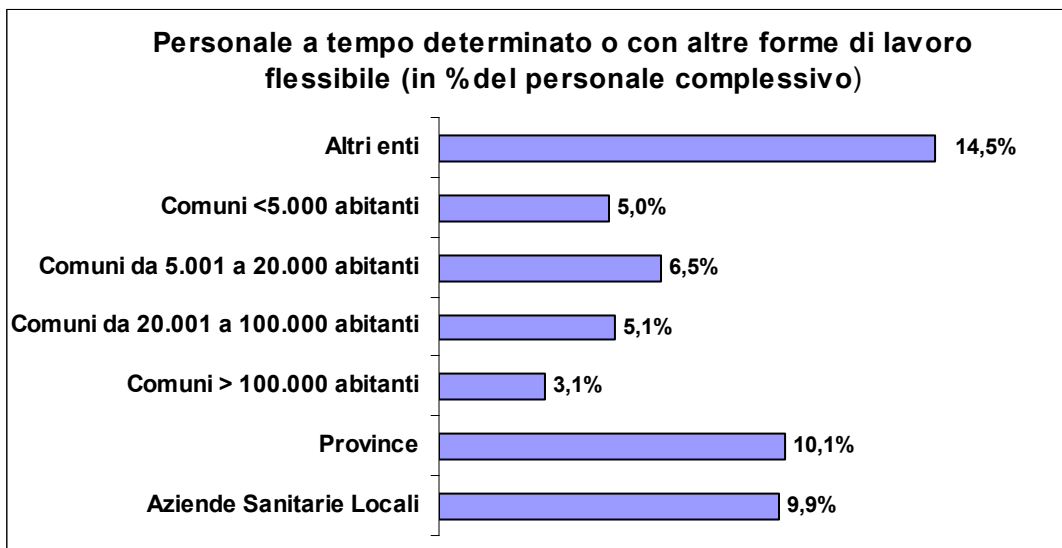
Il personale complessivo relativo alle 104 amministrazioni è di 65.911 persone, 41.700 donne (il 63%) e 24.211 uomini (il 37%).

La maggior parte del personale ha un contratto a tempo indeterminato (62.761) e solo il 4,8% (3.150 persone di cui il 63% donne e il 37% uomini) hanno un contratto a tempo determinato. Di queste quasi la metà lavorano per comuni di grande dimensioni (sopra i 100.000 abitanti).

In 44 enti (cioè il 42% dei rispondenti), tutte amministrazioni comunali, il personale è assunto esclusivamente a tempo indeterminato.

L'analisi della distribuzione dei contratti a tempo determinato per le tipologie di ente mostra come province, aziende sanitarie locali e gli altri enti regionali facciano un uso più intensivo di questo strumento.

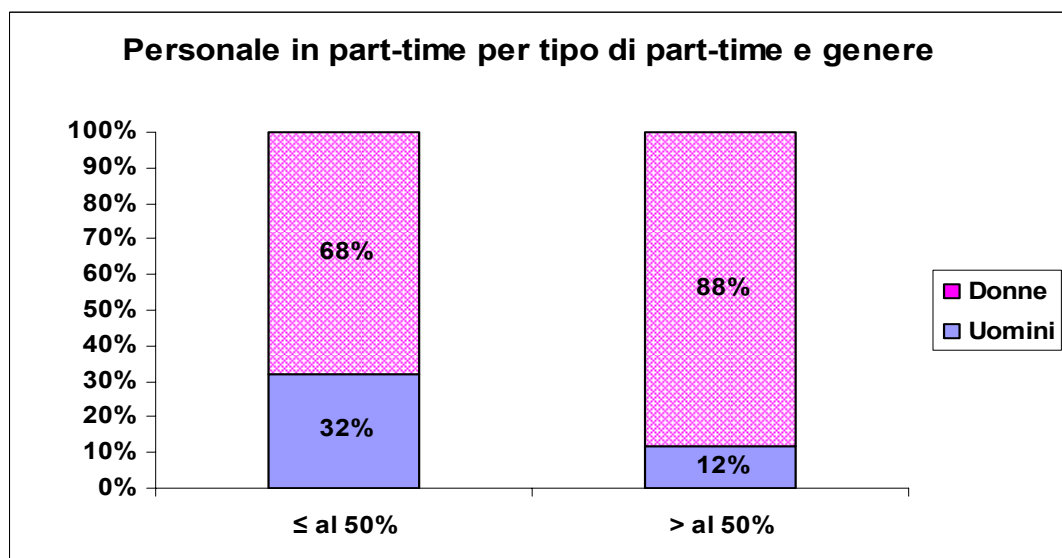
Tra questa tipologia di contratto le forme maggiormente utilizzate sono il tempo pieno (il 50% del personale), il part-time (16,5%) e le "altre tipologie" (13%).



### Personale con contratto a part-time

Se analizziamo il part-time (sia a tempo indeterminato che determinato) notiamo che 5.850 persone (l'8,8%) usufruiscono di questa forma di contratto.

Nell'istogramma che segue si nota come le donne abbiano la maggior parte di contratti di questo tipo.



## 2.2 PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE PER QUALIFICA E POSIZIONE

### 2.2.a) I dati richiesti

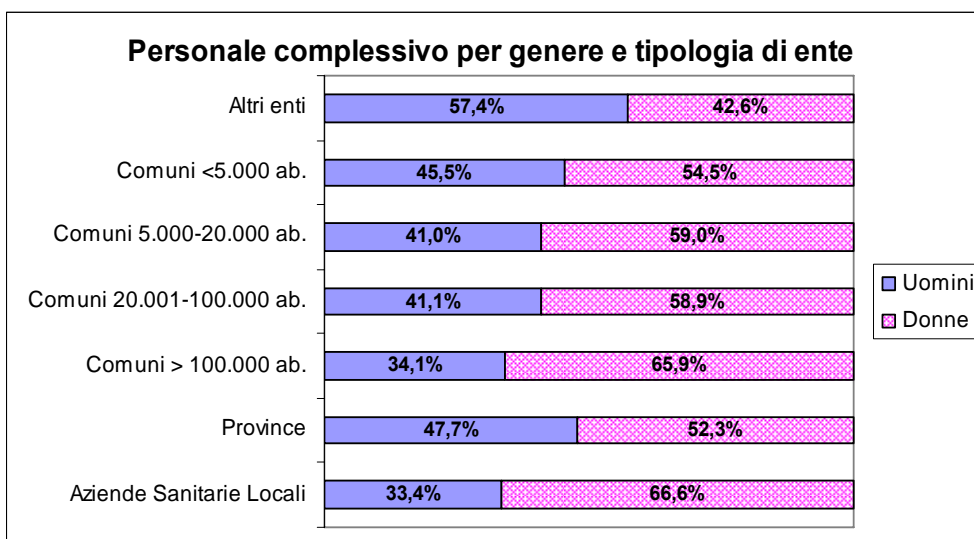
La rilevazione riguarda la "distribuzione professionale del personale" in riferimento alla loro posizione o alla titolarità di incarichi di responsabilità, e coinvolge il personale dirigenziale di prima fascia e quello di seconda, i funzionari titolari di posizioni organizzative e il restante personale a seconda della posizione nell'ordinamento professionale.

L'acquisizione di questi dati aggiornati, in relazione al personale complessivo dell'amministrazione, 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.

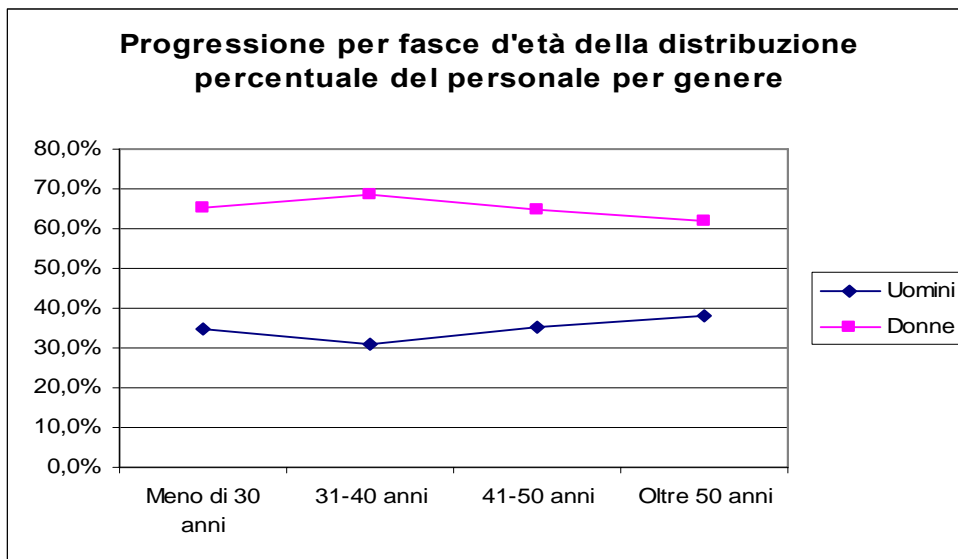
### 2.2.b) La sintesi dei dati

Il numero totale del personale è di 63.435 (64,3% donne e 35,7% uomini), dato che non coincide con quello delle tabelle precedenti in quanto non è compreso il personale distaccato.

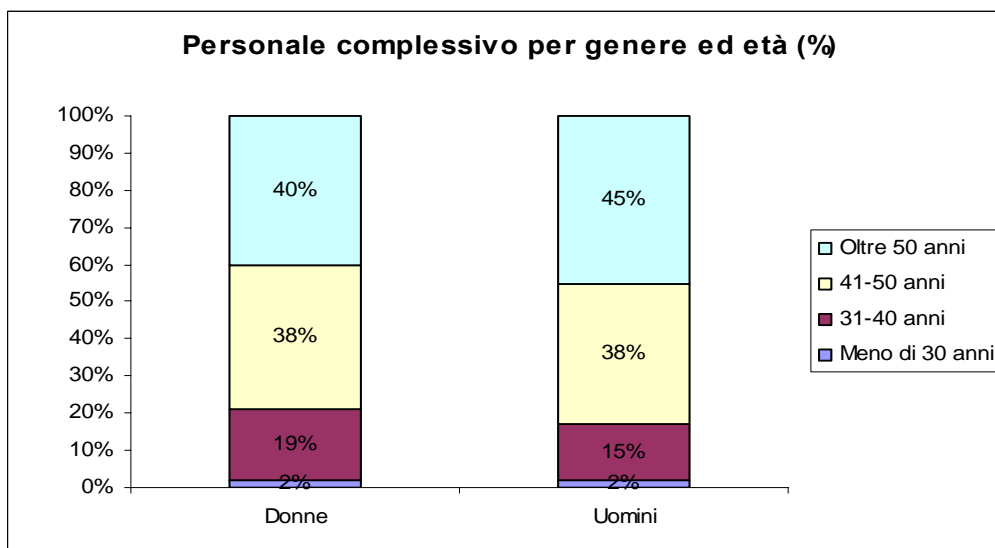
La distribuzione del personale femminile nelle diverse tipologie di amministrazioni risulta disomogenea, con una percentuale maggiore di donne registrata nelle Aziende Sanitarie Locali (il 66,6%) e la minore registrata presso i cosiddetti "Altri Enti" (Agenzie Regionali, ecc.), dove è pari al 42,6%.



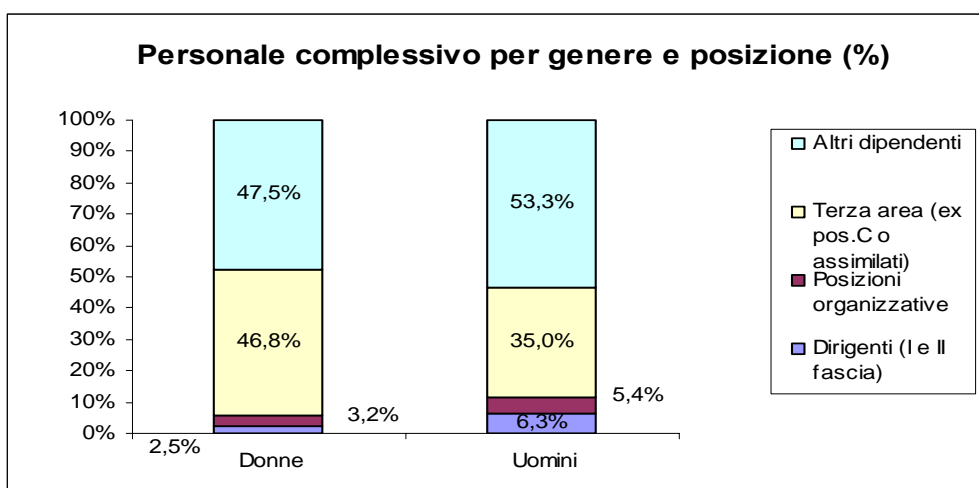
Analizzando il personale per fasce di età non si notano particolari dissonanze con i valori medi se non nella classe di età compresa tra i 31 e i 40 anni dove le donne rappresentano il 70% del personale e gli uomini il 30%.



Anche per quanto riguarda la composizione delle fasce d'età per genere, non vi sono grandi difformità: le donne sono un po' più giovani degli uomini, il 21% delle donne ha meno di 40 anni contro il 17% degli uomini; gli uomini sopra i 50 anni sono il 45% contro il 40% delle donne.



Si conferma anche per questa tipologia di enti la segregazione verticale: il 6,3% degli uomini ha posizioni dirigenziali contro il 2,3% delle donne, il 4,8% degli uomini ha una posizione organizzativa contro il 3,2% delle donne, mentre le donne sono più presenti nella terza area.

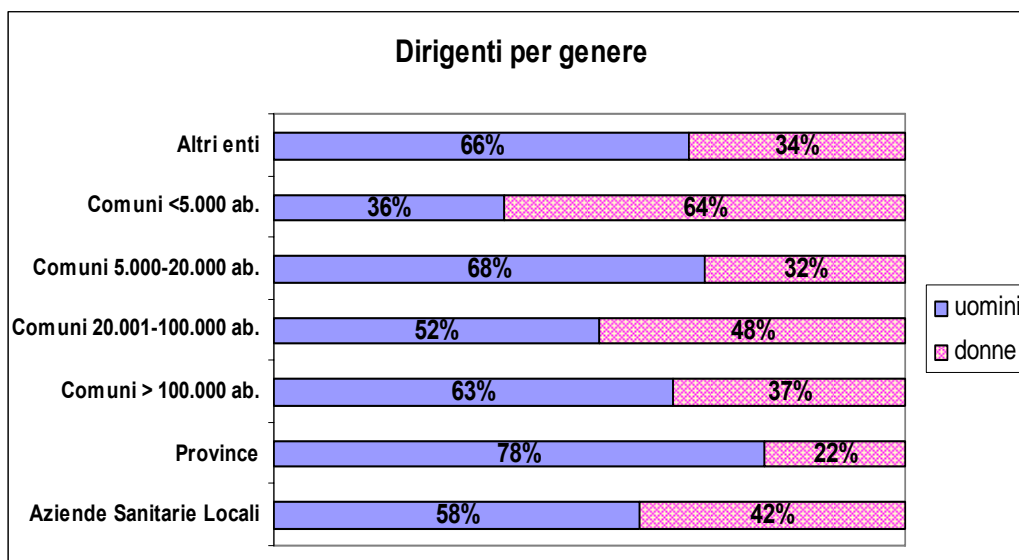


## Dirigenti

Data l'esiguità del numero dei dirigenti di prima fascia e di seconda fascia con incarico di prima, l'analisi è stata effettuata prendendo in considerazione la totalità dei dirigenti senza distinzione di tipologia.

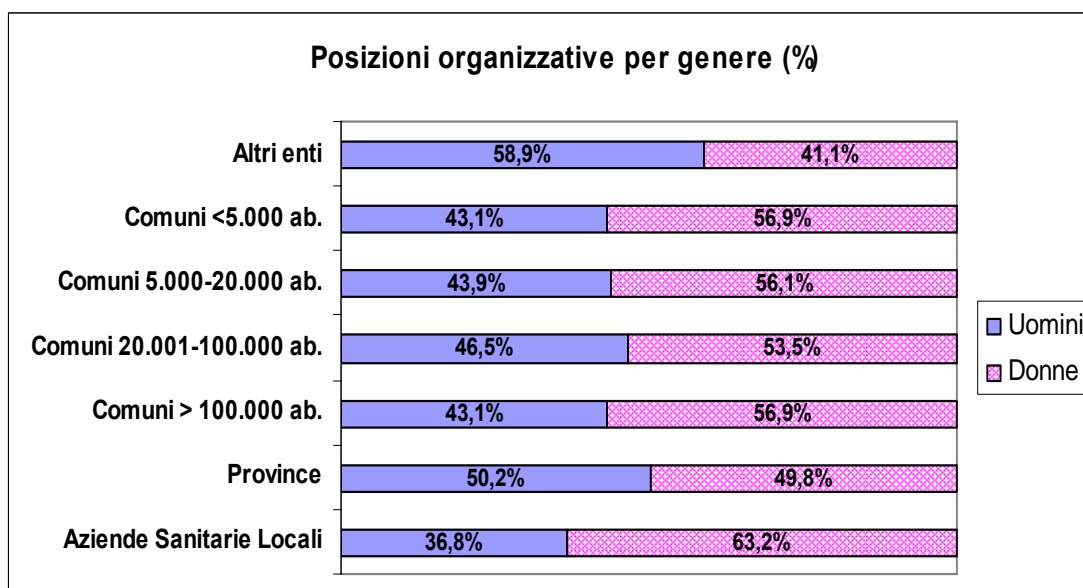
Si nota una certa variabilità nella presenza delle donne tra la dirigenza: nei piccoli comuni vi sono più donne dirigenti che uomini (rispettivamente il 64% e il 36%) e nei comuni con 20.000-100.000 abitanti le donne sono numerose quasi quanto gli uomini.

Nelle ASL, dove le donne rappresentano il 67% del personale complessivo, le dirigenti sono solo il 42% del totale.



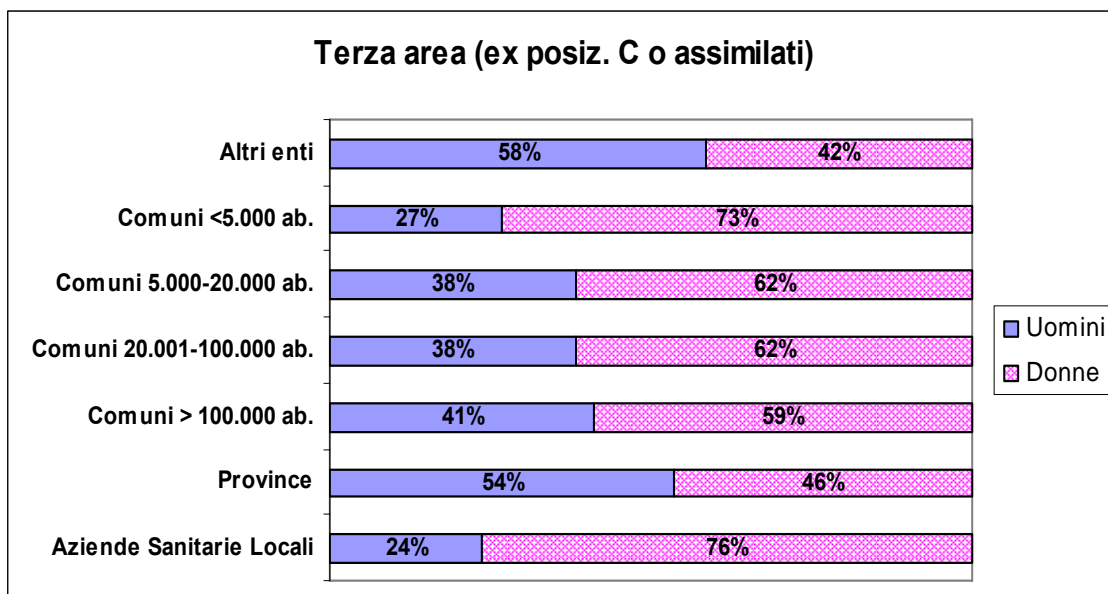
## Posizioni organizzative

Il rapporto donne/uomini nelle posizioni organizzative è più equilibrato. Non si notano differenze significative a parte la situazione delle ASL con il 63% di donne con posizione organizzativa (che bilancia la loro scarsa presenza nelle posizioni dirigenziali).



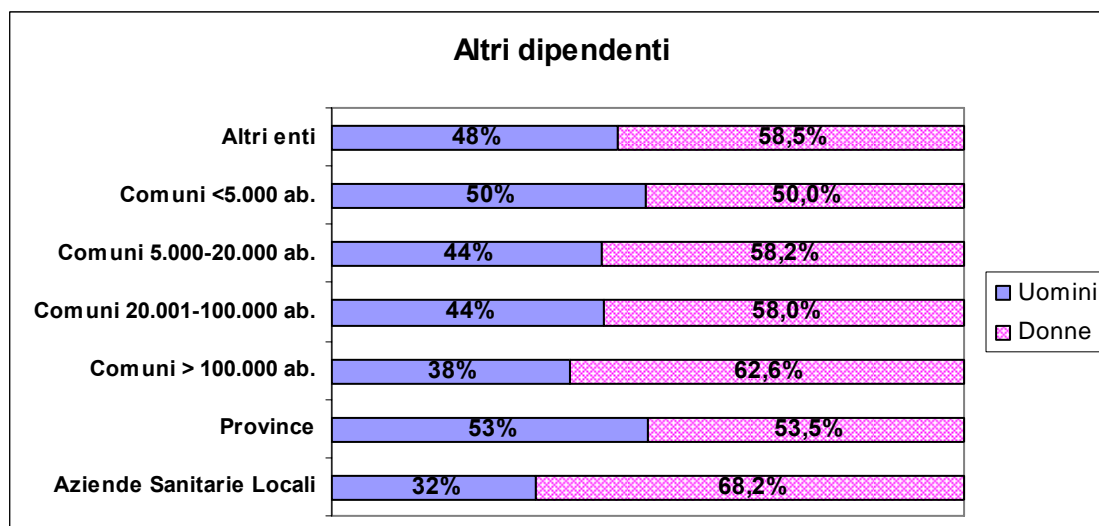
## Terza area

Analoga situazione si riscontra nella terza area. Anche qui nelle ASL vi sono molte donne (il 76%) rispetto agli uomini, fenomeno che è presente anche nei comuni di piccole dimensioni dove le donne sono ben il 73%.



## Altri dipendenti

La situazione degli altri dipendenti è sostanzialmente equilibrata; si nota una presenza maggiore di donne nelle ASL (68,2%) e nei comuni con popolazione superiore ai 100.000 abitanti.



### 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

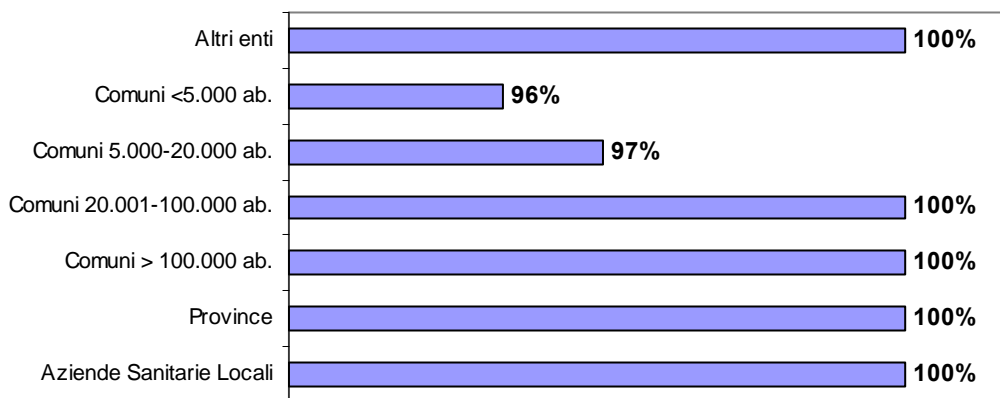
La quasi totalità degli enti (101 su 104) ha redatto almeno un piano triennale di azione positiva.

Come riportato nella tabella seguente gli enti locali che hanno redatto più di un piano triennale di azioni positive sono le province e i comuni di grandi dimensioni.

Tra i rispondenti solo tre comuni di piccole dimensioni (Calcinato, Zone, Castelvati) non lo hanno mai elaborato.

	Enti con piano Triennale	N° piani triennali ad ente
Aziende Sanitarie Locali	4	1
Province	4	2
Comuni > 100.000 ab.	4	2
Comuni 20.001-100.000 ab.	3	1
Comuni 5.000-20.000 ab.	33	1
Comuni < 5000 ab.	49	1

### Enti che hanno redatto i piani triennali di azioni positive



## **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 è 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**

#### **Consigliera di fiducia e codice di condotta**

Ancora molto scarsa la presenza della consigliera di fiducia e del codice di condotta.

Solo 18 enti si sono dotati di questi strumenti. Tra questi, il 44% (6 enti) li hanno entrambi. Si tratta:

- dei comuni di Concesio, Torino, Genova;
- della provincia di Alessandria;
- delle ASL di Varese e Cremona.

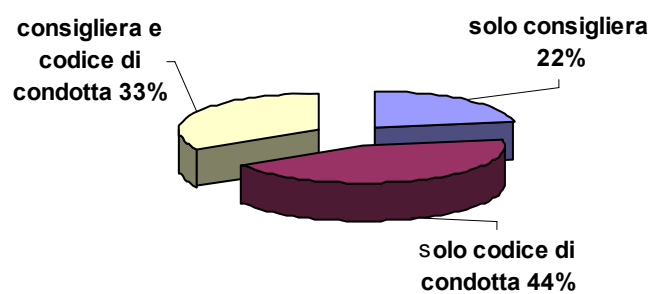
4 amministrazioni hanno solo la consigliera di fiducia e precisamente:

- la ASL di Lodi;
- i comuni di Darfo, Boario Terme e Temù;
- l’ente ARPA del Lazio.

Mentre 8 amministrazioni hanno solo il codice di condotta e precisamente:

- i comuni di Messina, Siena, Bedizzole, Nave, Roccastrada, Berlingo e Valvestino;
- la Camera di Commercio di Prato.

### Presenza della consigliera di fiducia e del codice di condotta (totale 18 enti)



### Segnalazioni di discriminazione

Negli ultimi 5 anni su 104 enti che hanno inviato il format, solo 4 amministrazioni hanno segnalato 13 discriminazioni, tutte riguardanti il trattamento giuridico, la carriera e il trattamento economico.

E precisamente:

- 2 segnalazioni dalla Provincia di Alessandria;
- 8 segnalazioni dal Comune di Torino;
- 2 dal Comune di Bolzano;
- una dal Comune di Milzano (BS).

### **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**

##### **Personale in telelavoro**

Sulle 104 amministrazioni che hanno inviato il format le persone con contratto di telelavoro sono 22 di cui 20 donne e 2 uomini.

Gli enti sono in totale 5 e precisamente:

- la ASL di Lodi con una donna;
- le Provincia di Milano e di Rimini con 5 donne ciascuna;
- il Comune di Genova con 4 donne e 2 uomini;
- il Comune di Bolzano con 14 donne.

Inoltre, vi sono altri 6 enti che hanno sperimentato questa modalità di lavoro negli ultimi due anni. Le amministrazioni sono:

- l'azienda Ospedaliera di Careggi con 4 persone (3 donne e un uomo) e l' ASL di Varese con 4 donne;
- i comuni di Siena con 46 persone (31 donne e 15 uomini), Melzo con una donna, Berlingo con 2 persone (un uomo e una donna) e Bagolino con una donna.

##### **Progetti di miglioramento organizzativo**

Come si può vedere dalla tabella che segue, sono 17 le amministrazioni che hanno realizzato progetti che riguardano il miglioramento organizzativo. Quasi tutti i progetti sono avviati negli ultimi due anni tranne quelli delle Province di Rimini e Alessandria

e del Comune di Bolzano che sono stati realizzati rispettivamente nel 2004, 2006 e 2007.

Il tema prevalente è il benessere organizzativo e l'analisi della distribuzione del personale.

<b>Amministrazione</b>	<b>Anno</b>	<b>Tem</b>	
ASL della Provincia di Cremona	2009	Analisi sulla distribuzione del personale	
ASL della Provincia di Lodi	2009	Benessere organizzativo	
PROVINCIA DI ALESSANDRIA	2006	Analisi sulla distribuzione del personale	Benessere organizzativo
PROVINCIA DI RIMINI	2004	Benessere organizzativo	
COMUNE DI BOLZANO	2007	Benessere organizzativo	Mappatura delle competenze professionali
COMUNE DI SIENA	2009	Benessere organizzativo	
COMUNE DI CONCESIO	2009	Benessere organizzativo	Gruppi di miglioramento
COMUNE DI CALCINATO	2009	Mappatura delle competenze professionali	
COMUNE DI GARDONE VAL TROMPIA	2009	Analisi sulla distribuzione del personale	Mappatura delle competenze professionali
COMUNE DI MAZZANO	---	Analisi sulla distribuzione del personale	Gruppi di miglioramento
COMUNE DI BERLINGO	2008	Analisi sulla distribuzione del personale	
COMUNE DI BAGOLINO	2008	Benessere organizzativo	
COMUNE DI GAZZADA SCHIANNO	2008	Analisi sulla distribuzione del personale	
COMUNE DI MILZANO	2009	Benessere organizzativo	
COMUNE DI ONO SAN PIETRO	2008	Analisi sulla distribuzione del personale	Benessere organizzativo
COMUNE DI VIGGIU'	2008	Analisi sulla distribuzione del personale	Mappatura delle competenze professionali
Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Prato	2009	Analisi sulla distribuzione del personale	Benessere organizzativo

## **Congedi parentali**

Nel format viene chiesto di indicare il numero di lavoratrici e di lavoratori che ha fruito del congedo parentale nel periodo 2007-2009, nonché la relativa durata media.

In quasi tutti gli enti (74 su 104) il personale ha usufruito di congedi parentali. I 30 enti dove non sono stati segnalati congedi sono tutti comuni di piccole dimensioni.

Il numero di congedi varia molto da ente ad ente anche in relazione al numero di lavoratrici e lavoratori appartenenti a ciascuna amministrazione: si passa da una sola persona per ente (in 23 amministrazioni) fino ad un massimo di 1.000 persone per il Comune di Torino.

Le persone che usufruiscono dei congedi parentali sono in maggioranza donne con una percentuale che in media supera l'80% dei congedi.

Solo in alcuni enti (una decina e tutti di piccole dimensioni) le donne rappresentano meno del 50% delle persone che hanno utilizzato i congedi.

Stesso trend si è rilevato per la durata media dei congedi che, per le lavoratrici, sono da tre a quattro volte più lunghi di quelli dei lavoratori.

Tra i 74 enti che hanno segnalato personale che ha usufruito di congedi parentali, 24 amministrazioni (il 32,4%) facilitano il rientro del personale dopo il congedo con l'adozione di una o più misure volte a favorirne il reinserimento dopo la lunga assenza.

Tra le iniziative si segnalano:

- quelle per 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 (29 amministrazioni);
- l'invio di informazioni a domicilio sui corsi di formazione durante l'assenza per congedo parentale (2 amministrazioni);
- la formulazione dei calendari dei corsi in modo da tenere conto di modalità favorevoli alla partecipazione di personale con carico di cura (3 amministrazioni).

## 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

#### Commissioni di concorso

Quasi i due terzi delle amministrazioni (72 su 104) segnalano la composizione di genere delle commissioni di concorso effettuate negli ultimi 3 anni.

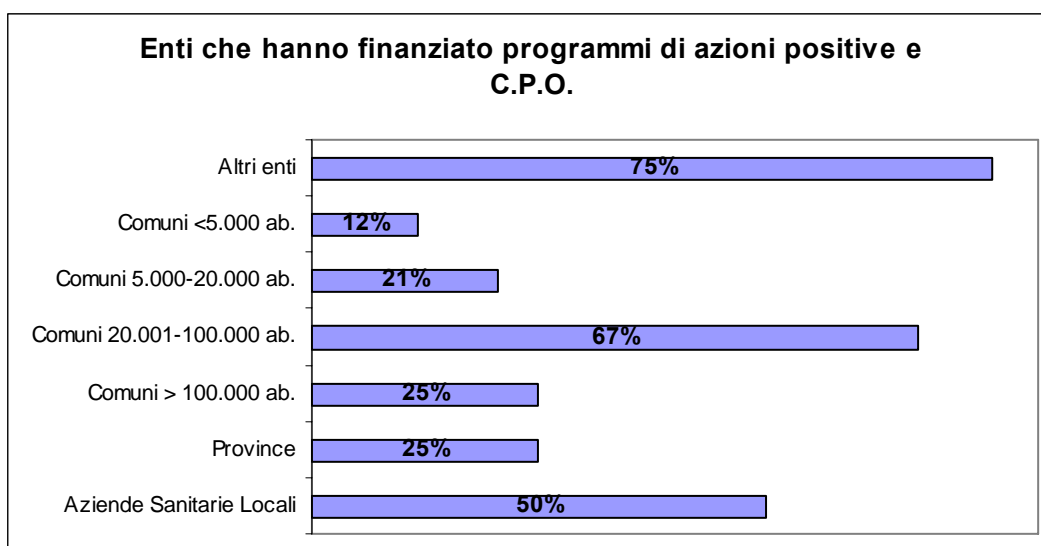
Nella maggior parte dei casi è stata rispettata la proporzione di minimo 1/3 di donne.

Vi sono però alcune eccezioni che riguardano una presenza maggiore di donne in 44 amministrazioni e in particolare:

- 3 province sulle 4 che hanno inviato i dati: Alessandria mostra la presenza maggioritaria di donne in 3 commissioni su 5, Mantova in tutte e due le commissioni segnalate;
- 2 comuni di grandi dimensioni su 7: Genova e Mantova hanno una presenza maggioritaria di donne in 3 commissioni su 5;
- 23 comuni sui 28 con 5.000-20.000 abitanti, indicano una presenza di donne uguale o superiore al 50% nella maggioranza delle commissioni;
- 17 su 30 comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, segnalano una presenza di donne uguale o superiore al 50% nella maggioranza delle commissioni.

#### Finanziamento dei piani di azioni positive

Il 21% delle amministrazioni (22 su 104) ha finanziato i programmi di azioni positive e l’attività dei Comitati Pari Opportunità: tra questi quelli più attivi risultano essere i comuni con 20.001-100.000 abitanti e gli altri enti a livello regionale.



### Differenziali retributivi

Sui 104 enti solo 21 hanno indicato le retribuzioni dei Dirigenti Generali. In 16 casi è stata indicata solo una retribuzione (evidentemente dell'unico o dell'unica dirigente generale) e quindi non è stato possibile effettuare confronti.

In 5 casi invece sono stati segnalati dei differenziali retributivi che in tre casi riguardano una minore retribuzione delle donne che ricoprono posizioni di direzione generale e in 2 amministrazioni, invece, riguardano una retribuzione maggiore percepita dalle donne; è questo il caso della Provincia di Rimini e dell'ARPAL.

**Incarichi di Direzione Generale. Differenziale retributivo (retribuzione donna/retribuzione uomo in %)**

Nome amministrazione	Differenziale su retribuzione		
	media	massima	minima
ASL Provincia di Lodi	-5%	-50%	0
ASL Provincia di Varese	-14%	-10%	-2%
Provincia di Rimini	+12%	+4%	+43%
Comune di Rodengo Saiano	+3%	+2%	0
ARPAL- Ag. Regional Protezione Ambiente Liguria	-19%	--	--

Sui 104 enti 26 (il 25%) hanno indicato le retribuzioni dei Dirigenti non Generali. In 10 casi è stata indicata solo una retribuzione (evidentemente dell'unico o dell'unica dirigente) e quindi non è stato possibile effettuare confronti. In 16 casi invece sono stati segnalati dei differenziali retributivi.

La maggior parte dei differenziali è a sfavore delle donne ma ci sono casi in cui la retribuzione delle donne dirigenti è superiore a quella degli uomini.

In questi casi (ASL Lodi, comuni di Genova, Messina, Castelnuovo ne' Monti, Iseo, Borgo San Giacomo e Arpal) però la retribuzione superiore delle donne riguarda solo i valori medi e minimi in quanto per i valori massimi, le retribuzioni degli uomini sono superiori a quelle delle donne anche in questi 7 enti.

**Incarichi di Direzione non Generale. Differenziale retributivo  
(retribuzione donna/retribuzione uomo in %)**

Nome amministrazione	Differenziale su retribuzione		
	media	massima	minima
ASL Provincia di Cremona	-6	-6	-6
ASL Provincia di Lodi	+1%	-17%	0
AO Universitaria Careggi	0	0	0
Provincia di Milano	--	-5%	--
Comune di Genova	+2%	-8%	+4%
Comune di Messina	+2%	-19%	+19%
Comune di Bolzano	-22%	-19%	-21%
Comune di Siena	-4%	-2%	-1%
Comune di Castelnuovo ne'Monti	--	0	+19%
Comune di Iseo	-3%	-16%	+14%
Comune di Manerbio	0	--	--
Comune di Rodengo Saiano	-8%	-19%	-2%
Comune di Bagolino	-14%	-2%	-8%
Comune di Borgo San Giacomo	0	-2%	+8%
Comune di Milzano	0	0	0
ARPAL Ag. Reg. Protezione Ambiente Liguria	+4%	-13%	-11%

Nonostante sia evidente la problematica dei differenziali retributivi, solo la ASL della Provincia di Cremona ha effettuato studi e analisi sul tema.

### **Sistemi di valutazione**

In 37 amministrazioni su 104 è operativo il sistema di valutazione del personale dirigente e in 81 è presente un sistema di valutazione per il personale non dirigente.

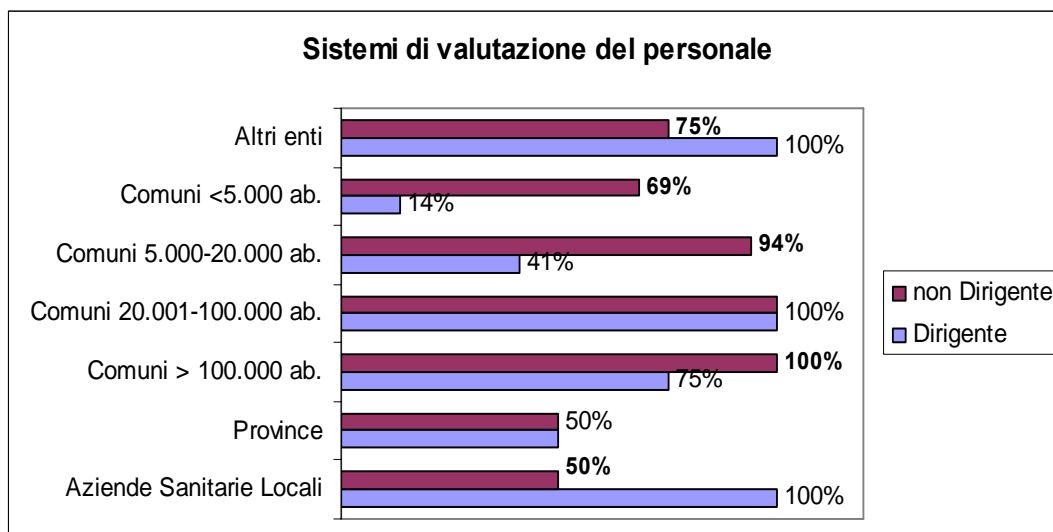
Come si nota dal grafico, nei comuni di piccole dimensioni è più frequente trovare il sistema di valutazione del personale non dirigente, mentre i comuni di più grandi dimensioni, le ASL e gli altri enti regionali, hanno tutti il sistema di valutazione dei dirigenti.

La rilevazione indaga i criteri con cui i sistemi di valutazione sono stati impostati. Nel format si chiede di indicare (in %) i punteggi relativi ad alcune variabili dei comportamenti organizzativi presenti nei sistemi di valutazione dei dirigenti.

Anche in questo caso, come si è verificato per le amministrazioni centrali, nonostante le informazioni siano difformi tra loro, la tendenza è quella di assegnare, nella valutazione dei dirigenti, punteggi simili alle tre principali variabili: capacità di coordinamento, capacità di relazione, accuratezza e tempestività, con una leggera preponderanza per la capacità di coordinamento.

Per i sistemi di valutazione relativi al personale non dirigente si registra una maggiore varietà nell'attribuzione di punteggio alle principali variabili (disponibilità, presenza in ufficio, collaborazione, puntualità), con una preponderanza per la collaborazione e per la disponibilità.

In 31 amministrazioni (di cui 11 comuni sotto i 5.000 abitanti 11 dai 5.000 ai 20.000 abitanti) esiste un criterio di assegnazione di premi legati alla presenza in ufficio del personale.



### Riequilibrio di genere

In 32 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.

In 50 casi, sui 70 segnalati, si tratta di posizioni in cui le lavoratrici sono in maggioranza; nei rimanenti 20 casi le dipendenti donne sono sottorappresentate.

<b>Settori o aree professionali ove esiste una differenza tra donne e uomini superiore ad 1/3</b>						
	<b>1° settore o area</b>	<b>% donne</b>	<b>2° settore o area</b>	<b>% donne</b>	<b>3° settore o area</b>	<b>% donne</b>
ASL della provincia di Cremona	dirigenza veterinaria	10	personale infermieristico	94	assistenti sociali/educatori professionali	82
ASL della Provincia di Lodi	Posizioni Organizzative	53	Funzionari Amministrativi	56		
ASL DELLA PROVINCIA DI VARESE	personale della riabilitazione	100	personale ausiliario	100	dirigenza professionale tecnica	
PROVINCIA ALESSANDRIA	Dirigenza	9	CATEGORIA B	22	CATEGORIA A	0
PROVINCIA DI RIMINI	Dirigenza	25				
COMUNE DI GENOVA	agenti e funzionari dipolizia municipale	18	insegnanti nidi materne e vespertine	99	annistrativi	72
COMUNE DI TORINO						
COMUNE DI BOLZANO	Dirigenti di ripartizione	13	settore operai	0	addetti alle pulizie	86
COMUNE DI SIENA	direzione di area					
COMUNE DI BELLUSCO	categoria C	77	Categoria B	90		
COMUNE DI CASTEL MELLA	SETTORE URBANISTICA E LAVORI PUBBLICI	13				
COMUNE DI CASTREZZATO	CATEGORIA D	100	CATEGORIA C	67	CATEGORIA B	50
COMUNE DI GARDONE VAL TROMPIA	Livello A	0		0		
COMUNE DI GAVARDO	Servizio Asilo Nido	100	Servizio Polizia Locale	36	Posizioni Organizzative	16
COMUNE DI GUSSAGO	categoria D, posizione giuridica D.3,	100	categoria B, posizione giuridica B.3, 2 dipendenti		categoria B, 10 dipendenti	
COMUNE DI MAZZANO	AREA EDILIZIA URBANISTICA	67	AREA AMMINISTRATIVA	88	AREA SERVIZI ALLA PERSONA	100
COMUNE DI MELZO	settore servizi alla persona	99	settore economco finanziario	98	settore piano di zona	99
COMUNE DI RODENGO SAIANO	dirigenti di prima fascia	33	dirigenti di seconda fascia	33	altri dipendenti	31
COMUNE DI VILLA CARCINA	responsabili di area - cat. D	83	istruttori amministrativi - cat. C	74		
COMUNE QUINZANO D'OGGIO	Categoria C	9				
BERLINGO	DIRIGENTI					
COMUNE DI BAGOLINO	Psicologi	99	Veterinari	25	Assistenti Sociali	98
COMUNE DI BORGO SAN GIACOMO	Ufficio automezzi e Ufficio spedizione					
COMUNE DI CIGOLE	Categoria D con Posizione organizzativa : 2 posti		Categoria D senza posizione organizzativa	100	Categoria B - Categoria C	67
COMUNE DI GAZZADA SCHIANNO	DIREZIONE GENERALE	100	POSIZIONI ORGANIZZATIVE	67	ALTRI LIVELLI	75
COMUNE DI MARONE	SETTORE POLIZIA LOCALE N. 2 AGENTI SOLO DI SESSO MASCHILE					
COMUNE DI NUVOLERA	AREA AFFARI GENERALI	78	AREA FINANZIARIA E CONTABILE	100		
COMUNE DI PADERNO FRANCIACORTA	AREA AMMINISTRAZIONE GENERALE E SERVIZI ALLA PERSONA	86	AREA ECONOMICO FINANZIARIA	50	AREA TECNICA	50
COMUNE DI STRESA	settore vigilanza	29				
COMUNE DI VIGGIU'	POSIZIONI ORGANIZZATIVE	5				
COMUNE ORZIVECCHI	TITOLARI POSIZIONI ORGANIZZATIVE	100	SINDACO	100	SEGRETARIO COMUNALE (in convenzione)	100
ARPAL - Agenzia Regionale Protezione Ambiente Ligure	direzione di dipartimento provinciale	0				

## 3.5 FORMAZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

### 3.5.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.*

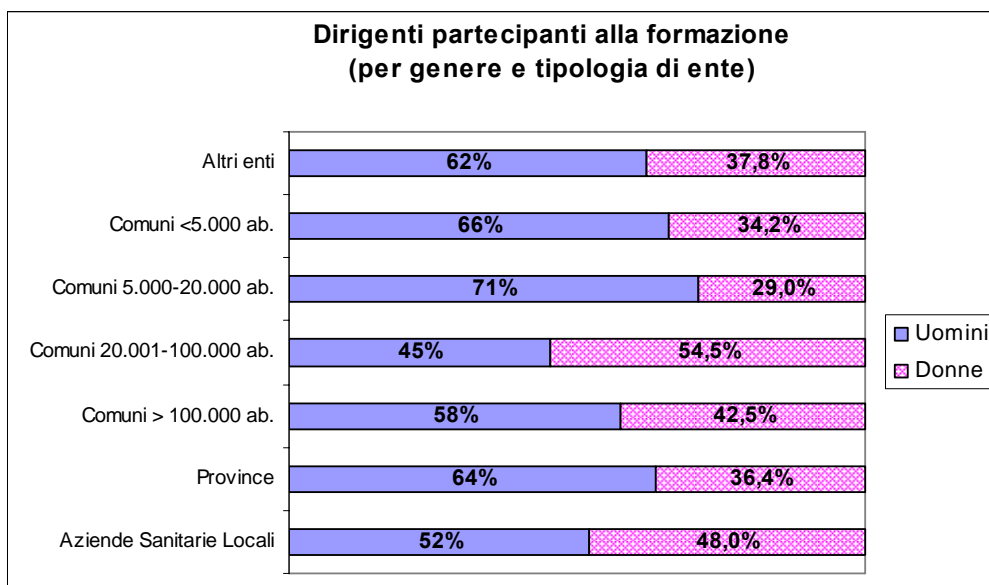
*Inoltre, le Scuole di formazione per le amministrazioni pubbliche devono inserire moduli obbligatori sulle pari opportunità in tutti i corsi di gestione del personale da esse organizzati, ivi compresi nei corsi per la formazione di ingresso alla dirigenza”.*

### 3.5.b) La sintesi dei dati

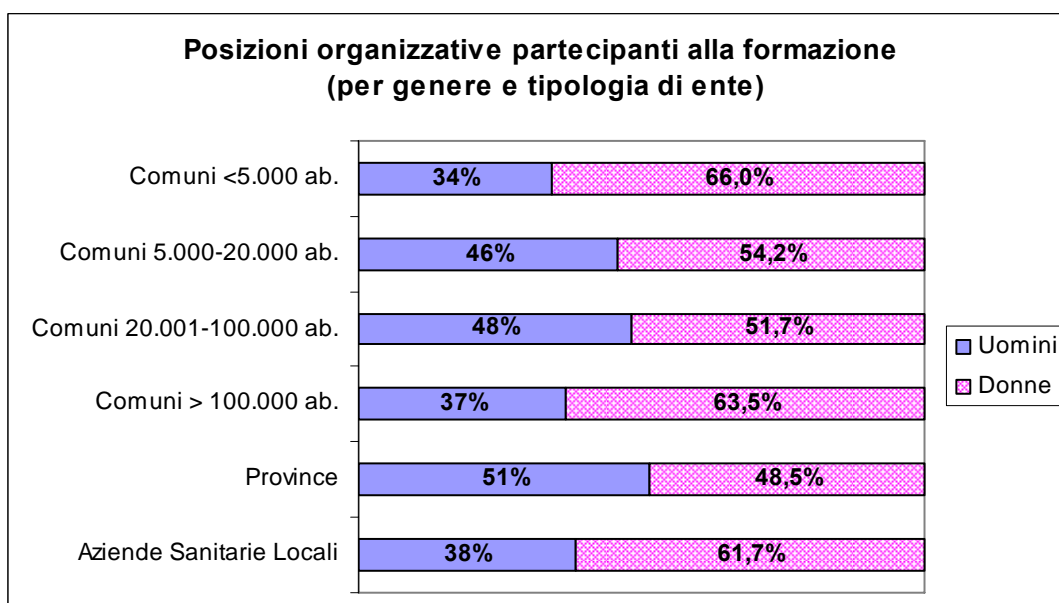
#### Formazione

Le domande del format indagano anche la partecipazione di donne e uomini alla formazione. Nei grafici che seguono si evidenzia la percentuale di donne e uomini che hanno usufruito di giornate di formazione nel 2009.

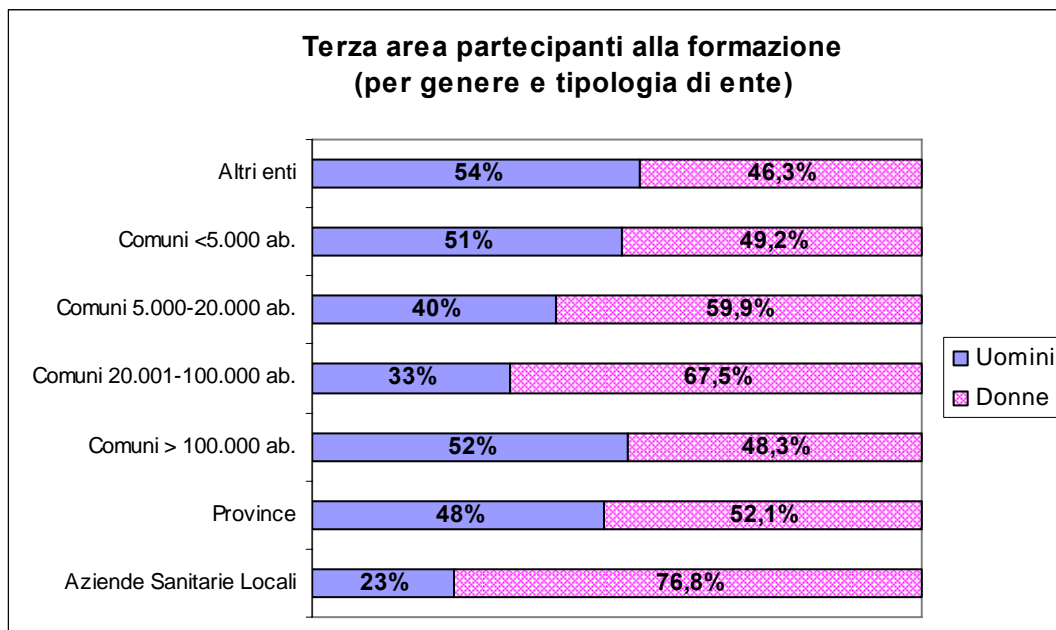
L'analisi realizzata per tipologia di ente mette in mostra come tra i dirigenti mediamente siano gli uomini a effettuare più formazione, dato in linea con la loro maggiore presenza tra le posizioni dirigenziali. Unica eccezione i piccoli comuni dove, anche se le donne dirigenti sono in maggioranza (il 64% dei dirigenti), a fare formazione sono più gli uomini.



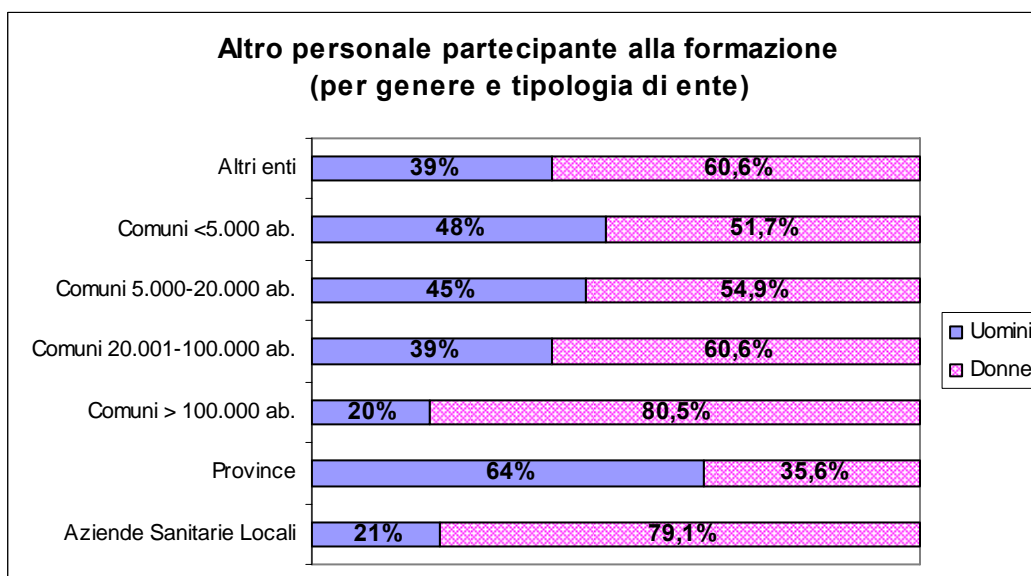
Per quanto riguarda le posizioni organizzative la formazione effettuata dalle donne e dagli uomini ricalca in linea di massima la loro presenza nelle amministrazioni. Si veda il capitolo 2 per dettagli.



Analoga situazione per le persone inquadrare nella terza area, con l'unica eccezione per i comuni di più piccola dimensione dove la metà delle donne inquadrare nella terza area ha effettuato formazione, pur rappresentando solo il 27% del personale con quell'inquadramento.



Infine, per il rimanente personale si nota qualche difformità: nei comuni di grandi dimensioni e nelle ASL le donne fanno più formazione rispetto agli uomini.



Delle 86 amministrazioni che hanno indicato l'orario di svolgimento della formazione, 18 (il 21%) affermano di organizzare i corsi esclusivamente durante il normale orario di lavoro e 68 (il 79%) li organizzano anche al di fuori del normale orario di lavoro.

Sono solo 9 gli enti che nelle schede di valutazione/formazione dei corsi chiedono il genere del partecipante, e 6 di questi elabora i dati raccolti per genere.

## Formazione alla cultura di genere

In 9 amministrazioni in tutti i corsi sui temi dell'organizzazione del lavoro, gestione e valutazione del personale e in quelli per la dirigenza che riguardano lo sviluppo delle competenze manageriali, sono previsti moduli relativi alle tematiche della parità uomo-donna.

Si tratta di:

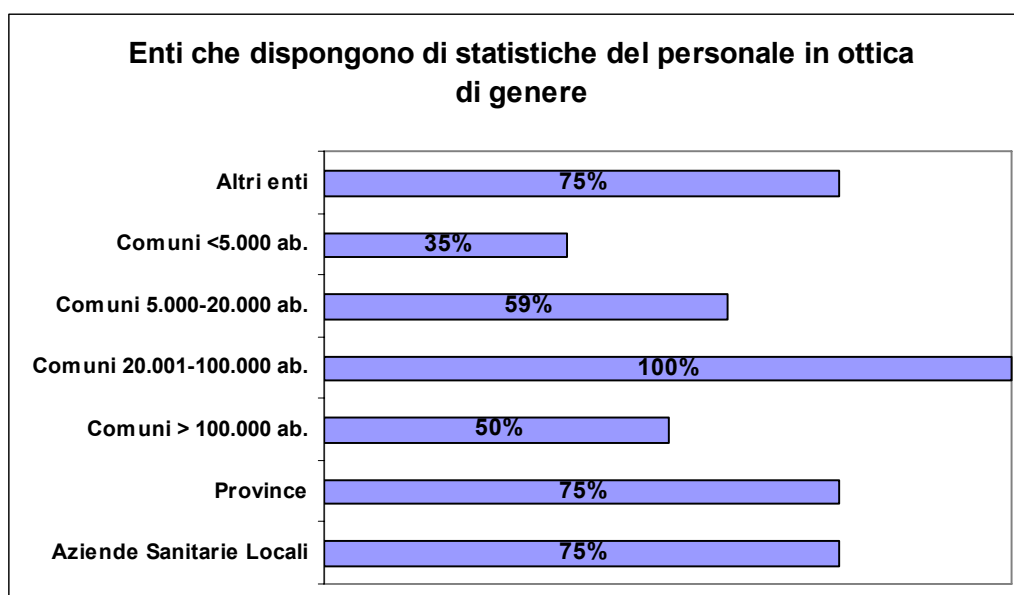
- la provincia di Rimini
- i comuni di Temù, Sangano, Gardone Val Trompia, Pavone nel Mella, Milzano, Anogia, Castelnuovo ne' Monti, Genova

Solo in 3 amministrazioni (i comuni di Genova, Torino, Milzano) hanno inserito moduli relativi alle tematiche della parità uomo-donna nei corsi riservati alla dirigenza.

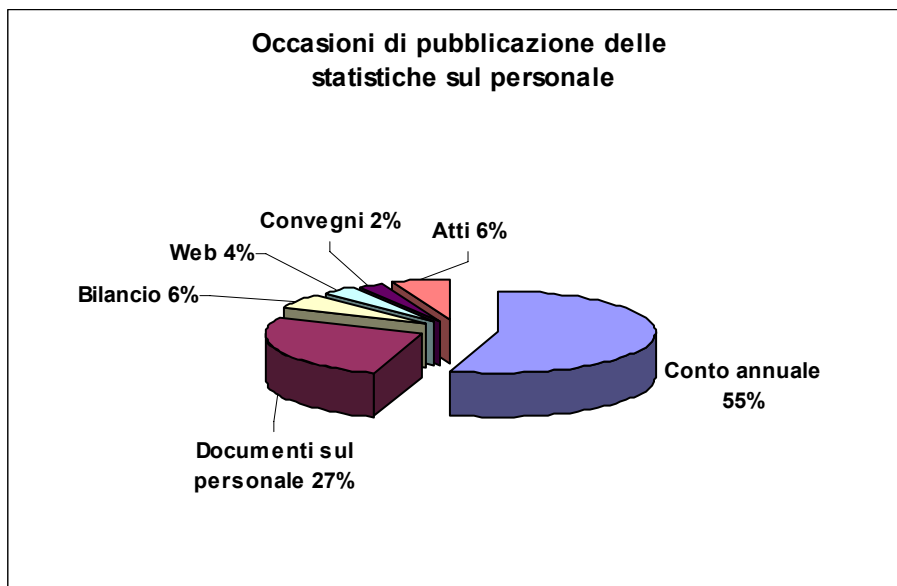
## Statistiche sul personale

La metà degli enti (52 su 104) produce statistiche del personale in ottica di genere: tutti i comuni medio grandi e i due terzi delle province delle ASL e degli altri enti regionali.

La quasi totalità degli enti (il 90%) produce i dati ogni anno mostrando così una sensibilità all'analisi del personale in ottica di genere.



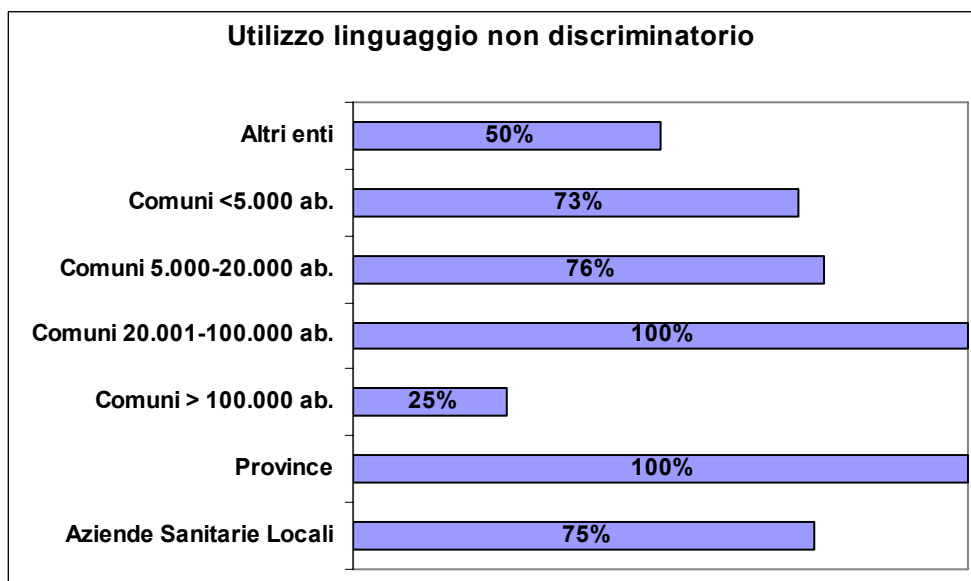
E' interessante notare come la metà delle statistiche prodotte sul personale sia frutto di un atto dovuto come il conto annuale. Tuttavia, vi sono quasi un terzo di amministrazioni che comunque pubblica periodicamente le statistiche in ottica di genere su documenti sintetici, e un 6% di amministrazioni (5 in totale) che invece le inserisce regolarmente nel bilancio che pubblica annualmente.



### Linguaggio non rispettoso delle differenze di genere

Tra le amministrazioni che fanno parte della rilevazione, 76 su 104 (pari al 73%) dichiarano di utilizzare un linguaggio rispettoso delle differenze di genere nei documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.).

Le province e i comuni di medie dimensioni si sono dimostrate le amministrazioni e più virtuose.



### Bilancio di genere

Solo due amministrazioni (sulle 104 totali) hanno avviato iniziative sul bilancio di genere: la provincia di Alessandria e il comune di Torino che nel 2008 hanno redatto il bilancio di genere presentandolo durante un convegno.

## 3.6 COMITATI PARI OPPORTUNITA'

### 3.6. a) Le indicazioni della direttiva

*"Come è noto, i contratti collettivi hanno disciplinato la costituzione dei Comitati Pari Opportunità (CPO) quali organismi paritetici di confronto e di promozione delle iniziative relative.*

*In proposito le amministrazioni pubbliche devono in particolare:*

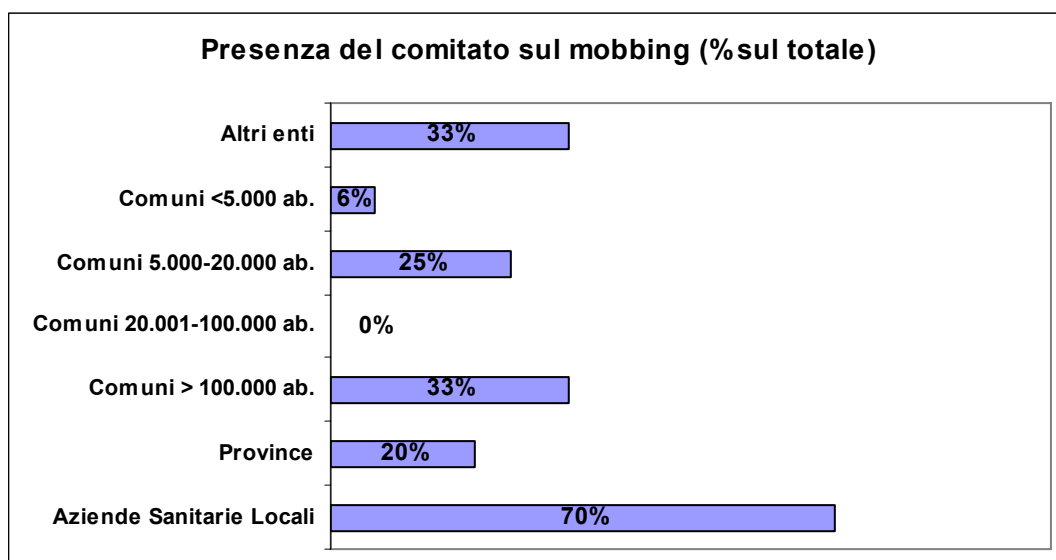
- a) adottare le iniziative di competenza per la costituzione dei CPO. ove ancora non esistenti;*
- b) favorire l'operatività dei CPO e garantire tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento secondo le previsioni dei rispettivi contratti collettivi;*
- c) rafforzare il ruolo dei CPO all'interno dell'amministrazione 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".*

### 3.6.b) La sintesi dei dati

#### Comitato Mobbing

Il comitato per il mobbing è ancora poco diffuso. Esiste in 15 amministrazioni di cui 2 ASL (provincia di Cremona e di Varese), una provincia (Rimini), 10 comuni (Genova, Torino, Bedizzole, Bellusco, Bibbiano, Gardone Val Trompia, Melzo, Roccastrada, Gazzada Schiano, Sangano) e 2 enti regionali (ARPA Lazio e Camera di Commercio di Prato).

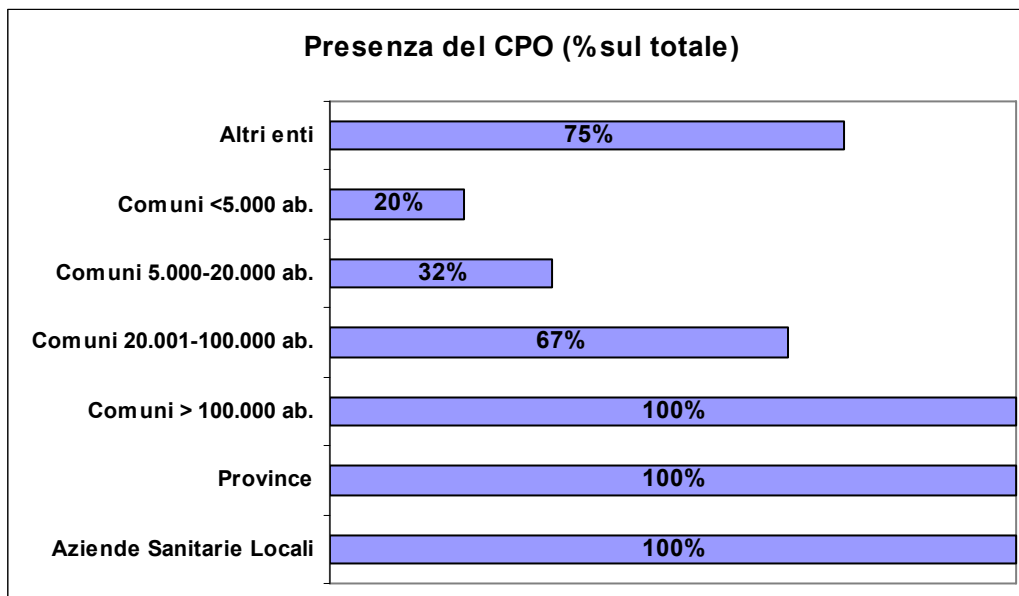
Nella maggioranza dei casi è un comitato autonomo mentre in solo 2 amministrazioni (comune di Torino e Bibbiano) è inserito all'interno del CPO.



#### Costituzione del Comitato Pari Opportunità

Poco più di un terzo di amministrazioni (il 38%) ha istituito il Comitato Pari opportunità che esiste in tutte le ASL, le province e i comuni più grandi che hanno risposto alla rilevazione. Nessuna di queste amministrazioni ha più di un CPO.

La maggior parte dei CPO sono stati costituiti negli anni 2000, di cui 10 negli ultimi due anni. Solo 3 sono stati costituiti negli anni '90 del secolo scorso.



## Operatività

Nei 38 enti che hanno un CPO, solo 28 (il 74%) hanno un regolamento e 25 (il 66%) si riuniscono regolarmente. Ma analizzando il numero di riunioni, solo 13 amministrazioni ne hanno fatte più di 2 nell'ultimo anno: le ASL della provincia di Varese (5 riunioni) e di Lodi (4), le provincie di Milano (3) e di Rimini (3), i comuni di Genova (7), Bolzano (15), Roccastrada (3), Concesio (3), Siena (4), Torino (3), Messina (4), l'ARPA Lazio (3) e l'ARPAL (5).

Sono solo 3 i CPO che hanno personale dedicato, e ancora meno (2) quelli che hanno sia personale che locali a disposizione per le proprie attività. La maggior parte dei CPO (12) ha solo locali a loro disposizione.

I CPO che hanno un proprio budget sono 9 e precisamente:

- le ASL della provincia di Lodi (2.000 euro) e di Varese (2.000 euro);
- le provincie di Rimini (44.000euro) e Milano (8.000 euro);
- i comuni di Pavone nel Mella (200 euro), Concesio (5.000 euro), Bolzano (4.000 euro), Torino (5.000 euro).

## Ruolo del CPO

Tra le 28 amministrazioni che hanno segnalato il genere del/della presidente, 21 hanno una presidente donna e 7 hanno un presidente uomo.

In 8 casi (il 28%) i presidenti sono dirigenti, e negli altri casi appartengono alla III area (ex posizioni C o assimilati).

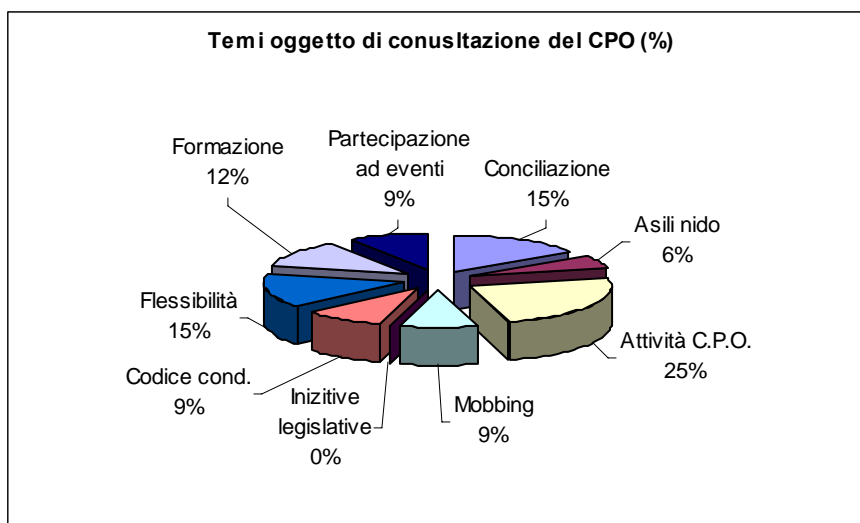
La principale unità organizzative di provenienza delle/dei presidenti è il settore amministrativo e tecnico.

## Consultazione del CPO

Durante il 2009, solo 14 CPO (il 38%) hanno dichiarato di essere stati consultati per pareri sulle pari opportunità.

La maggior parte dei CPO è stata consultata uno o due volte; solo un paio di amministrazioni sono state consultate tre volte.

I principali temi per i quali sono stati consultati sono le attività del CPO, la conciliazione e la flessibilità.



### **Valorizzazione delle attività del CPO**

In totale i 38 CPO nel 2009 hanno svolto 42 iniziative. I CPO più attivi sono stati quelli dell'ARPAL, dei comuni di Siena, Genova e della ASL della Provincia di Varese.

Tra le principali attività figurano l'apertura di sportelli informativi e l'organizzazione di convegni e seminari.

I canali utilizzati dai CPO per comunicare le iniziative al personale sono principalmente il sito web e gli incontri e seminari.

In 8 amministrazioni vi sono anche altri organismi di parità come animatrice di parità e sportelli donna

## 4. LE AZIONI

### 4.a) Le indicazioni della direttiva

Le attività attuate in base alle indicazioni contenute nella presente direttiva devono essere inserite nei piani triennali di azioni positive (art 7 comma 5 Dlgs. 196/2000 e art. 6 comma 6 del Dlgs. 165/2001) di cui al punto 2.

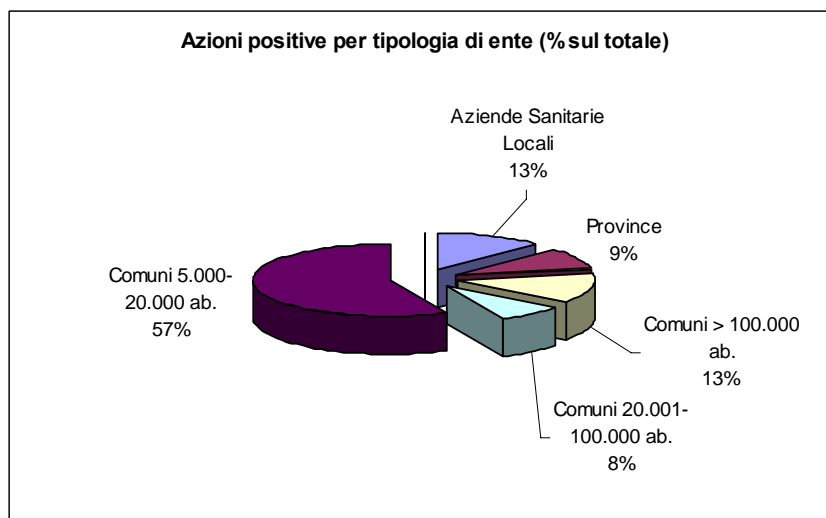
L'idea di fondo è quella di costruire, negli anni, un "repertorio" delle iniziative per orientarsi nel mondo delle azioni positive portate avanti dalle amministrazioni.

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

### 4.b) La sintesi dei dati

Nell'ultima sezione del format le amministrazioni hanno elencato le principali iniziative<sup>2</sup> avviate negli ultimi due anni: ne sono state raccolte 171. La maggior parte di queste, 74 iniziative (il 43% del totale) fa riferimento al 2010, il 41% (70 iniziative) al 2009, ed il rimanente 16% (27 iniziative) riguarda anni precedenti.

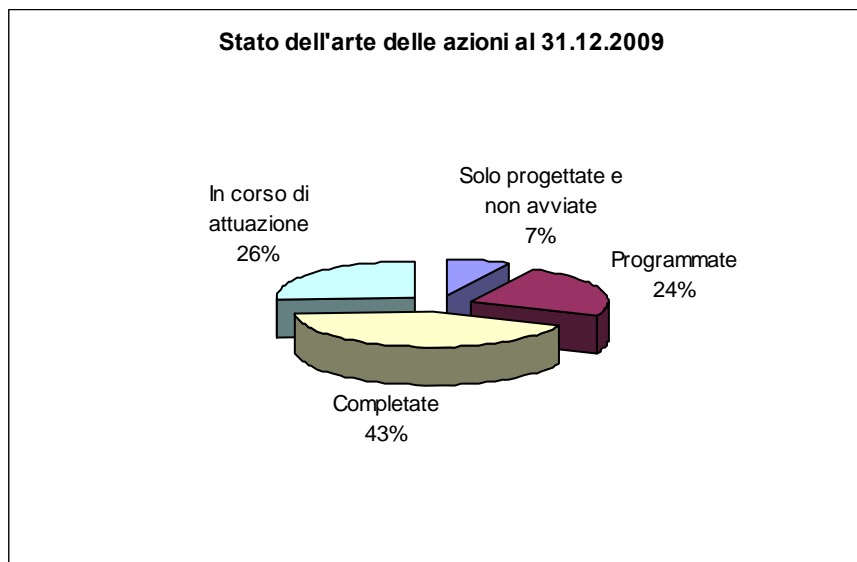
Analizzando le azioni in base alla tipologia di ente emerge come la maggioranza delle azioni siano state effettuate dai comuni medio piccoli, seguono i comuni grandi e le ASL.



Rispetto allo stato di attuazione delle azioni segnalate si nota come la maggior parte di queste sia stata completata o in corso di completamento.

---

<sup>2</sup> Per ogni ente si possono indicare fino a 15 iniziative.



La maggior parte delle azioni (134 su 171 pari al 78%) è stata inserita all'interno dei piani triennali di azioni positive.

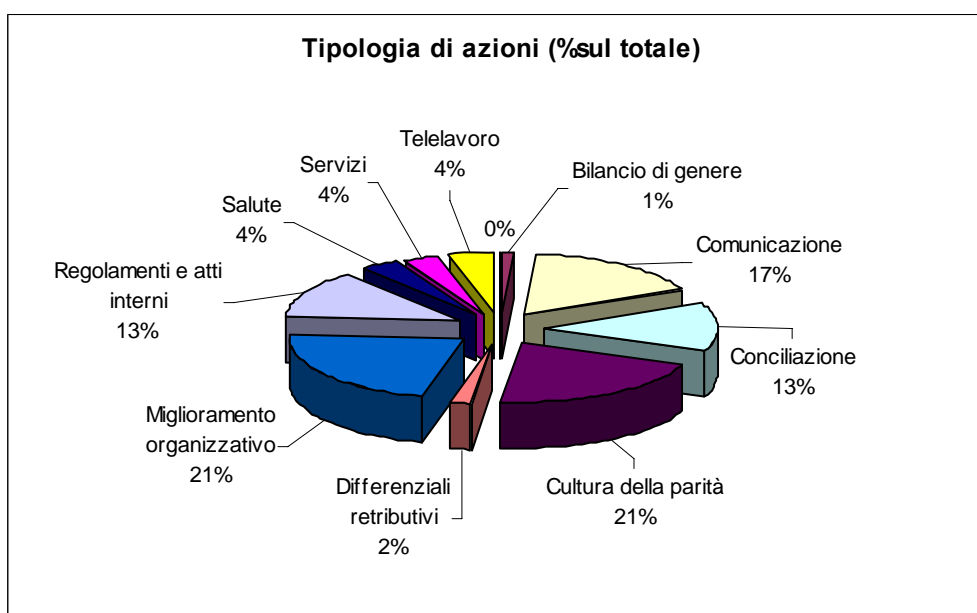
Poco più della metà delle azioni (il 52%) è stata presentata dall'amministrazione e l'altra metà dal Comitato Pari Opportunità.

Il finanziamento delle azioni rimane sempre poco significativo: solo 51 azioni (il 30%) dispone di budget, mentre per altre 120 iniziative non è stato segnalato alcun finanziamento.

La maggior parte dei finanziamenti è piuttosto contenuta:

- 19 iniziative hanno un budget inferiore o uguale a 1.000 euro;
- 22 una somma inferiore a 10.000 euro;
- 4 inferiore o pari a 30.000 euro;
- 4 tra 60.000 e 80.000 euro;
- solo 2 hanno un budget di poco superiore ai 100.000 euro.

Se si analizzano le tipologie delle azioni si nota come il miglioramento organizzativo, la cultura delle parità e la comunicazione coprono più della metà delle iniziative.



## 5. CONSIDERAZIONI RIASSUNTIVE

Nel 2009 sono pervenuti complessivamente 104 format, circa il doppio rispetto all'anno precedente.

La maggior parte dei format è pervenuta dai comuni (88%), di questi oltre la metà sono comuni di piccole dimensioni (sotto i 5.000 abitanti). Pressoché invariato, rispetto alle precedenti rilevazioni, il numero delle provincie. Notevolmente diminuiti, da 10 a 4, gli enti e le aziende ospedaliere.

Le amministrazioni che rispondono variano di anno in anno, infatti, sono solo 10 gli enti che hanno inviato i format per tutti e tre gli anni della rilevazione e solo 21 hanno risposto per due anni, non sempre consecutivi.

Il personale complessivo relativo alle 104 amministrazioni è di 65.911 persone, 41.700 donne (il 63%) e 24.211 uomini (il 37%).

La maggior parte del personale ha un contratto a tempo indeterminato (62.761) e solo il 4,8% (3.150 persone di cui il 63% donne e il 37% uomini) hanno un contratto a tempo determinato. Di queste quasi la metà lavorano per comuni di grande dimensioni (sopra i 100.000 abitanti).

La distribuzione del personale femminile nelle diverse tipologie di amministrazioni risulta disomogenea, con una percentuale maggiore di donne registrata nelle Aziende Sanitarie Locali (il 66,6%) e la minore registrata presso i cosiddetti "Altri Enti" (Agenzie Regionali, ecc.), dove è pari al 42,6%.

Si conferma anche per le amministrazioni locali la presenza della segregazione verticale: il 6,3% degli uomini ha posizioni dirigenziali contro il 2,3% delle donne e il 4,8% degli uomini ha una posizione organizzativa contro il 3,2% delle donne.

La quasi totalità delle amministrazioni che ha inviato il format ha redatto almeno un Piano Triennale di Azioni Positive. Ma solo il 21% ne ha finanziato la realizzazione.

Poco diffusi i codici di condotta e la figura della consigliera di fiducia. Solo 18 enti si sono dotati di almeno uno di questi strumenti, e solo 6 enti li hanno entrambi.

Le persone che usufruiscono dei congedi parentali sono in maggioranza donne con una percentuale che, in media, supera l'80% dei congedi. Solo in alcuni enti (una decina e tutti di piccole dimensioni) le donne rappresentano meno del 50% delle persone che hanno utilizzato i congedi.

Quasi i due terzi delle amministrazioni (72 su 104) ha segnalato la composizione per genere delle commissioni di concorso effettuate negli ultimi 3 anni. Nella maggior parte dei casi è stata rispettata la proporzione del minimo di un terzo di donne. In più della metà dei casi la composizione delle commissioni è composta in prevalenza da donne.

Circa un quarto delle amministrazioni ha indicato dati sulle retribuzioni dei dirigenti ed ha evidenziato differenziali retributivi di genere. La maggior parte dei differenziali è sfavorevole alle donne tranne sporadici casi in cui la retribuzione delle donne dirigenti è superiore a quella degli uomini.

In 32 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 due terzi. In 50 casi, sui 70 segnalati, si tratta di posizioni in cui le lavoratrici sono in maggioranza; nei rimanenti casi le dipendenti donne sono sottorappresentate.

Per quanto riguarda la formazione, l'analisi mostra come tra i dirigenti mediamente siano gli uomini a effettuare più formazione, dato in linea con la loro maggiore presenza tra le posizioni dirigenziali. Fanno eccezione i piccoli comuni nei quali anche

se le donne dirigenti sono in maggioranza a fare formazione sono più gli uomini. Per quanto riguarda le altre posizioni, la formazione effettuata dalle donne e dagli uomini ricalca in linea di massima la loro presenza nelle amministrazioni.

Sono ancora molto poche le amministrazioni che inseriscono moduli formativi relativi alle tematiche della parità uomo-donna nei corsi sui temi dell'organizzazione del lavoro, gestione e valutazione del personale e in quelli per la dirigenza che riguardano lo sviluppo delle competenze manageriali.

Il comitato per il mobbing esiste in 15 delle 104 amministrazioni rilevate, mentre poco più di un terzo di amministrazioni (il 38%) ha istituito il Comitato Pari Opportunità.

Le amministrazioni hanno elencato le principali iniziative avviate negli ultimi due anni: ne sono state raccolte 171, delle quali poco più della metà (il 52%) sono state presentate dall'amministrazione e l'altra metà dal Comitato Pari Opportunità.

I 3 temi principali, il miglioramento organizzativo, la cultura delle parità e la comunicazione, coprono più della metà delle iniziative.

Il finanziamento delle azioni rimane sempre poco significativo: solo 51 azioni (il 30%) dispongono di un finanziamento, mentre per altre 120 iniziative non è stato segnalato alcun finanziamento. Ma anche per quelle che hanno un budget, questo è piuttosto contenuto: per 19 iniziative inferiore o uguale a 1.000 euro mentre altre 22 hanno a disposizione una somma inferiore a 10.000 euro.