



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 2013

**Rapporto di sintesi per l'anno 2012
sull'attuazione della Direttiva emanata in data 23 maggio 2007**

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

INDICE	Pag.	2
INTRODUZIONE DEL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E LA SEMPLIFICAZIONE E DEL VICE MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI CON DELEGA ALLE PARI OPPORTUNITA'	Pag.	3
PREMESSA	Pag.	4
METODOLOGIA	Pag.	5
1. LE AMMINISTRAZIONI CHE HANNO PARTECIPATO ALLA RILEVAZIONE	Pag.	7
1.1 Analisi del format	Pag.	8
2. IL PERSONALE SUDDIVISO PER GENERE		
2.1 PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE PER TIPO DI CONTRATTO		
2.1.a) I dati richiesti	Pag.	11
2.1.b) La sintesi dei dati	Pag.	11
2.2 PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE PER QUALIFICA E POSIZIONE		
2.2.a) I dati richiesti	Pag.	18
2.2.b) La sintesi dei dati	Pag.	18
3. LE AREE DI INTERVENTO PER ATTUARE PARI OPPORTUNITA'		
3.1 ADOZIONE DI PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE		
3.1.a) Le indicazioni della direttiva	Pag.	26
3.1.b) La sintesi dei dati	Pag.	26
3.2 ELIMINAZIONE E PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI		
3.2.a) Le indicazioni della direttiva	Pag.	30
3.2.b) La sintesi dei dati	Pag.	30
3.3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO		
3.3.a) Le indicazioni della direttiva	Pag.	34
3.3.b) La sintesi dei dati	Pag.	34
3.4 POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE		
3.4.a) Le indicazioni della direttiva	Pag.	39
3.4.b) La sintesi dei dati	Pag.	39
3.5 FORMAZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA		
3.5.a) Le indicazioni della direttiva	Pag.	50
3.5.b) La sintesi dei dati	Pag.	51
3.6 COMITATI PARI OPPORTUNITA' E COMITATI UNICI DI GARANZIA		
3.6.a) Le indicazioni della direttiva	Pag.	56
3.6.b) La sintesi dei dati	Pag.	57
4. LE AZIONI		
4.a) Le indicazioni della direttiva	Pag.	69
4.b) La sintesi dei dati	Pag.	69
5. CONSIDERAZIONI RIASSUNTIVE	Pag.	75
ALLEGATO 1 : Elenco delle amministrazione che hanno partecipato alle 6 rilevazioni.....	Pag.	79
ALLEGATO 2 : Descrizione delle azioni.....	Pag.	83
ALLEGATO 3: Anagrafica dei Cug.....	Pag.	96

**INTRODUZIONE DEL MINISTRO PER LA PUBBLICA
AMMINISTRAZIONE E LA SEMPLIFICAZIONE**

E DEL

**VICE MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI CON
DELEGA ALLE PARI OPPORTUNITA'**

Il Governo, forte dei sacrifici sostenuti da tutta la pubblica amministrazione nel corso degli ultimi anni ed al contempo incoraggiato dai segni di ripresa economica che giungono dal Paese, è pronto con il contributo di tutte le donne e uomini che vi lavorano a proseguire l'opera di risanamento e modernizzazione della pubblica amministrazione anche in una prospettiva di pari opportunità per tutti.

Perseguire strategicamente le pari opportunità significa poter offrire un contributo concreto al cambiamento dei comportamenti e delle mentalità presenti nella nostra società. In questi termini, ogni iniziativa finalizzata a conciliare e a bilanciare il rapporto tra la vita personale e quella lavorativa rappresenta un potente stimolo allo sviluppo socio-economico delle amministrazioni.

Questo orientamento viene confermato dalle risultanze dell'annuale monitoraggio della direttiva *"misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*, il quale evidenzia la rinnovata capacità della pubblica amministrazione di saper concretamente mediare i bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori con una organizzazione efficiente del lavoro.

L'attuale momento storico vede tutto il personale delle amministrazioni impegnato ad affrontare un'ulteriore sfida, quella di riuscire a coniugare l'esercizio delle pari opportunità con l'osservanza di comportamenti virtuosi, trasparenti, semplici, innovativi, eticamente adeguati nel lavoro e nell'erogazione dei servizi ai cittadini ed alle imprese.

Il Ministro
per la Pubblica Amministrazione
e la Semplificazione
Gianpiero D'Alia

Il vice Ministro
del Lavoro e delle Politiche Sociali
con delega alle Pari Opportunità
prof.ssa Maria Cecilia Guerra

PREMESSA

Stiamo costruendo un'organizzazione del lavoro che sappia garantire il giusto equilibrio tra la flessibilità della prestazione lavorativa e l'aumento della produttività in base alle aree di responsabilità, alla tipologia di attività e all'ambiente organizzativo di riferimento.

Lo testimoniano quelle amministrazioni che hanno dato valore, nell'ambito della specificità del rapporto di lavoro, al ruolo, alle differenze e alla professionalità di ogni dipendente, riconoscendone l'impegno ed i sacrifici fatti in questi anni per ottenere una migliore qualità dei servizi resi ai cittadini ed alle imprese.

Il valore aggiunto di questo monitoraggio lo troviamo nella "comunità delle azioni positive" che spontaneamente si è venuta a costituire tra le amministrazioni. Dare conto dei risultati positivi conseguiti nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, attuando i principi di pari opportunità per tutti, significa dare risposte ai bisogni espressi dal Paese e dal personale tutto.

Incoraggiati dal lavoro fin qui svolto da tutte le amministrazioni che spontaneamente hanno partecipato al monitoraggio, auspichiamo che i risultati conseguiti possano essere di stimolo per tutte le altre.

Dipartimento della Funzione Pubblica

Il Capo del Dipartimento

Cons. Antonio Naddeo

Dipartimento per le Pari Opportunità

Il Capo del Dipartimento

Cons. Ermenegilda Siniscalchi

METODOLOGIA

Il presente rapporto, redatto congiuntamente dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità, ha per oggetto il monitoraggio sullo stato di attuazione delle politiche di parità e pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche ai sensi della direttiva sulle "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" emanata, in data 27 maggio 2007 dai Ministri pro tempore per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e per i diritti e le pari opportunità.

Si forniscono alcune note metodologiche, peraltro ormai consolidate nelle precedenti rilevazioni.

- I dati e le informazioni richiesti annualmente, "a consuntivo", si riferiscono all'esercizio finanziario immediatamente precedente. La presente rilevazione si riferisce al 2012.
- Le Istituzioni interessate sono tenute a trasmettere i propri dati entro il 20 di febbraio di ogni anno.
- I dati e le informazioni relative al personale sono forniti con un livello minimo di aggregazione corrispondente alla qualifica.
- La rilevazione coinvolge tutte le amministrazioni centrali, contrattualizzate ai sensi del Dlgs 30/3/2001 n° 165 articolo 2 comma 2, che sono dirette destinatarie della direttiva, mentre quelle locali sono destinatarie per conoscenza.
- Vengono redatti due rapporti distinti per l'analisi dei dati: uno relativo alle amministrazioni dirette destinatarie e l'altro alle amministrazioni destinatarie per conoscenza.
- Per supportare operativamente le amministrazioni nell'attuazione della direttiva, il Dipartimento della Funzione Pubblica e il Dipartimento per le Pari Opportunità hanno predisposto un format per la presentazione delle relazioni in modalità telematica. Dal 2011 la compilazione del format viene effettuata on line. Per accedere al format è necessario registrarsi sul sito magellanopa.it/pariopportunita/ cliccando sul tasto registrati e seguire le istruzioni. Una volta ottenuti USERNAME e PASSWORD, questi vanno inseriti negli appositi spazi per accedere al format.
- Nel 2012, la struttura del format, pur nella continuità, è stata modificata per migliorare e semplificare la formulazione delle domande in chiave di genere. Questa attività si è resa necessaria alla luce dell'esperienza maturata negli anni scorsi effettuando l'analisi dei dati.
- Ogni anno il gruppo di lavoro preposto alla raccolta ed all'analisi dei format esegue verifiche di conformità finalizzate alla rettifica degli eventuali errori presenti e, ove necessario, richiede un'integrazione dei dati.
- Per quanto riguarda la classificazione delle amministrazioni dirette destinatarie è stata utilizzata quella definita in collaborazione con l'ISTAT usata nelle scorse edizioni. Unica modifica 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, le altre strutture centrali come Corte dei Conti, Avvocatura Generale dello Stato, Presidenza del Consiglio dei Ministri, ecc.

- E' stata aggiornata la guida per la compilazione del format alla luce delle modifiche apportate alle domande nel 2012. Sono state inoltre inserite le formule necessarie per il corretto inserimento dei dati relativi alla sezione del personale.

1. LE AMMINISTRAZIONI CHE HANNO PARTECIPATO ALLA RILEVAZIONE

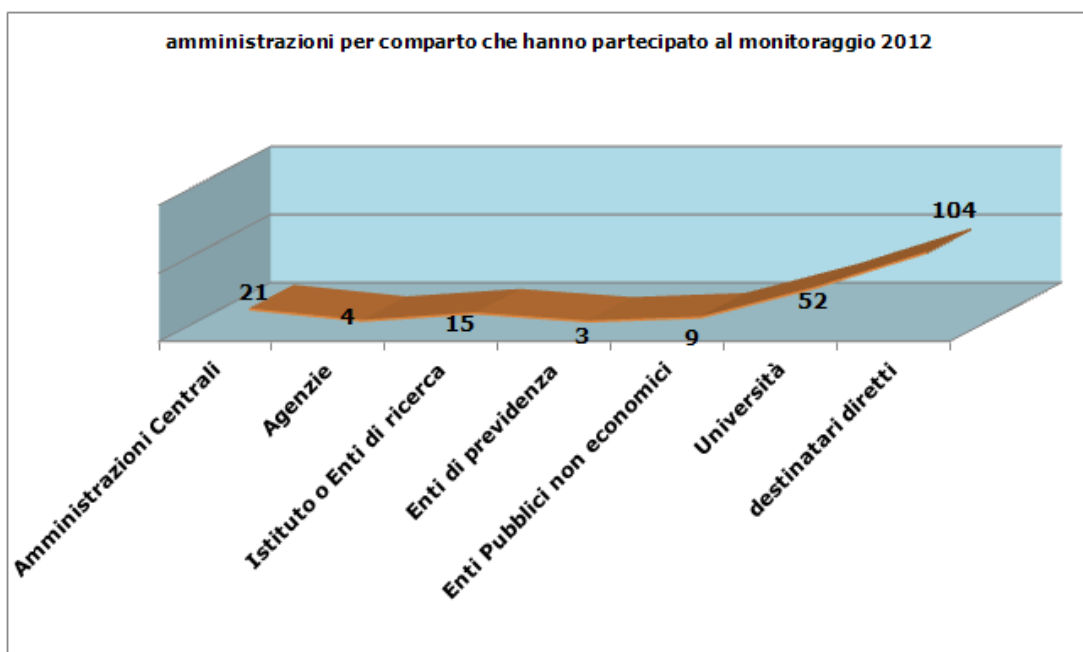
Le amministrazioni che hanno partecipato alla sesta edizione del monitoraggio sono state 1079, di cui 104 dirette destinatarie e 975 destinatarie per conoscenza così ripartite :

Amministrazioni dirette destinatarie	Dati riferiti al 2012
Ministeri o Unità organizzative di Ministeri	16
Avvocatura Generale dello Stato	1
Scuola Superiore della pubblica Amministrazione	1
Presidenza del Consiglio dei Ministri	1
Consiglio di Stato	1
Corte dei Conti	1
Unità periferiche di amministrazioni centrali	--
Agenzie	4
Istituti o Enti di ricerca	15
Enti di Previdenza	3
Enti Pubblici non Economici	9
Università	52
Totale amministrazioni dirette destinatarie	104
Amministrazioni destinatarie per conoscenza	
Province	25
Comuni	896
<i>di cui:</i>	
<i>meno di 5.000 abitanti</i>	410
<i>Di cui unione di comuni</i>	14
<i>di cui comunità montane</i>	8
<i>da 5.000 a 19.999 abitanti</i>	381
<i>Di cui unione di comuni</i>	2
<i>da 20.000 a 99.999 abitanti</i>	96
<i>Di cui unione di comuni</i>	1
<i>100.000 abitanti e oltre</i>	9
Enti e Aziende Ospedaliere	24
Altri enti	30
Totale amministrazioni destinatarie per conoscenza	975
TOTALE GENERALE	1079

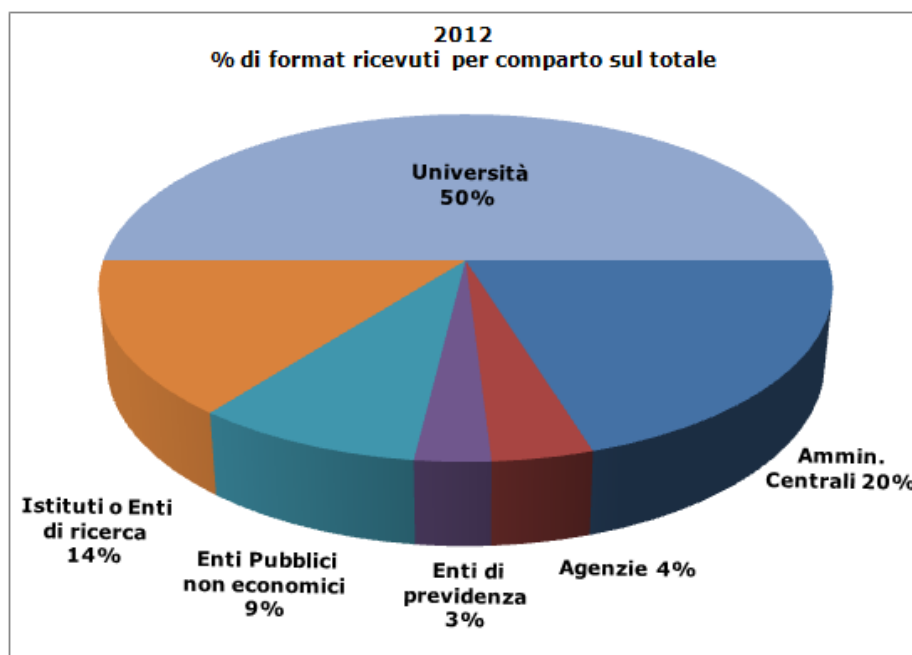
Nel 2012, rispetto ai dati dell'anno precedente, si rileva un incremento percentuale del 7% nella partecipazione al monitoraggio tra le amministrazioni dirette destinatarie della direttiva e del 98% tra quelle che la ricevono per conoscenza.

1.1 Analisi dei format¹

Il presente rapporto ha analizzato i 104 format, come mostrato nel grafico, inviati dalle amministrazioni dirette destinatarie:

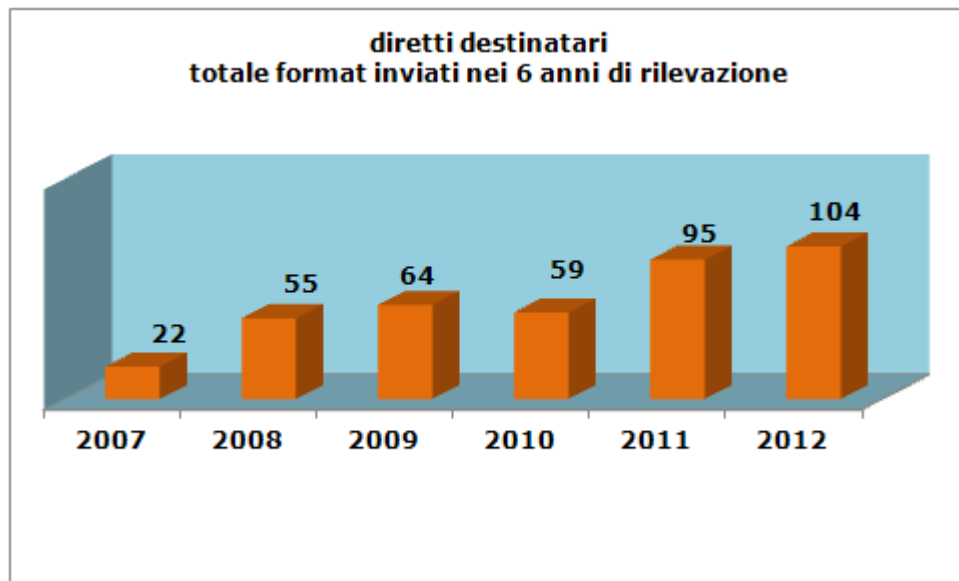


Nel 2012 sono le università, con una percentuale del 50%, ad aver inviato il maggior numero di format. Questo dato dimostra che complessivamente tutte le università hanno rinnovato i loro statuti come previsto dalla L. 240/2010. Rinnovi che nelle scorse edizioni avevano determinato la flessione della loro partecipazione. Seguono le amministrazioni centrali con il 20%, gli istituti o enti di ricerca con il 14%, gli altri enti pubblici non economici con il 10%, le agenzie con il 4% e gli enti di previdenza con il 3%.



¹ In questo rapporto di sintesi si analizzano solo i format delle amministrazioni dirette destinatarie della direttiva. Per l'analisi dei 975 format relativi alle amministrazioni destinatarie per conoscenza si rimanda al rapporto supplementare.

L'aumento del numero di amministrazioni che hanno inviato il format si dimostra costante negli anni



Si consolida il trend positivo delle adesioni con un incremento complessivo, rispetto allo scorso anno, pari all'11%.

Rispetto ai vari universi di riferimento dei comparti di contrattazione le università hanno fatto registrare l'incremento maggiore con il 41%. Mentre, stabile e completa è l'adesione degli enti di previdenza e delle agenzie che hanno raggiunto anche quest'anno il 100%. Per contro si è rilevata una flessione che va dal - 12% , per gli istituti o enti di ricerca, al -9% per gli enti pubblici non economici.

Queste variazioni sono dovute ai processi di razionalizzazione e spending review intervenuti nelle amministrazioni pubbliche dal 2007 al 2012 che hanno portato alla soppressione o all'accorpamento di enti.

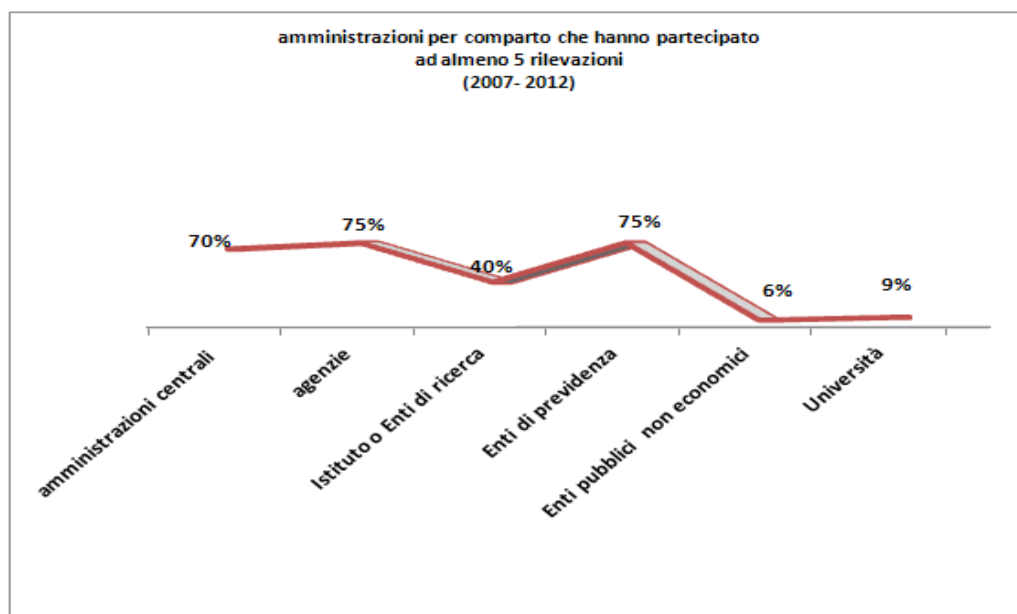
Negli stessi anni a sostegno delle politiche di parità e pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche dopo l'emanazione della direttiva a cui si riferisce il presente monitoraggio, sono state emanate norme con forza di legge, quali:

- Il Dlgs. 150 del 2009 che ha obbligato le amministrazioni ed i dirigenti, nel piano della performance, ad essere anche valutati sull'attuazione dei principi di parità e pari opportunità.
- Il Dlgs. 5/2010, in attuazione dell'adozione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.
- L'art. 21 della l.183/2010 con il quale vengono istituiti i comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che hanno sostituito, unificandone le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva.

Tali provvedimenti hanno spinto le amministrazioni ad una riflessione più approfondita sui modelli relativi all'organizzazione del personale in grado di operare una mediazione tra l'aumento della produttività e i bisogni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale.

Modelli organizzativi nei quali la valorizzazione delle differenze di genere non siano considerate una voce di spesa ma un investimento. A tal fine, come lo scorso anno, è stato monitorato a quante rilevazioni ha partecipato la stessa amministrazione dall'inizio del 2007².

Dal punto di vista del rispetto dell'adempimento formale le amministrazioni che appartengono ai comparti delle agenzie, delle amministrazioni centrali, degli enti di previdenza, risultano essere le più virtuose, avendo partecipato ad almeno 5 rilevazioni su 6, con una frequenza relativa uguale o superiore al 70% come descritto nel grafico seguente



Al riguardo si auspicano ulteriori approfondimenti per capire se i timidi cambiamenti rilevati nell'organizzazione del lavoro siano stati indotti, ad esempio, dai mutati assetti organizzativi che hanno saputo valorizzare le specificità di genere nell'attribuzione dei differenti ruoli, oppure se dovuti al raggiungimento di posizioni apicali e dirigenziali della donne più sensibili alle tematiche della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e produttività.

² L'elenco delle amministrazioni è riportato in allegato 1

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. Vengono presi in considerazione:

- i contratti a tempo indeterminato con le varie modalità di svolgimento del rapporto di lavoro quali il tempo pieno, il part time ed il telelavoro. Part time e telelavoro intesi come forme flessibili di lavoro.
- i contratti a tempo determinato con le varie modalità di svolgimento del rapporto di lavoro quali il tempo pieno, il part time, il telelavoro, la formazione lavoro, i contratti di somministrazione, co.co.co., la consulenza occasionale, altre tipologie di contratti.

Le informazioni richieste sono finalizzate a conoscere la diffusione - con distinzione per genere - delle suddette forme contrattuali. 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 flessibili considerate sono più diffuse tra le donne o gli uomini e di verificare, ove possibile, quale sia stato l'impatto sui generi delle normative introdotte per la riduzione dei costi nelle amministrazioni pubbliche varate dal 2011 a seguito della persistente crisi finanziaria attraversata dal paese.

Per il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, per una lettura più approfondita dei dati analizzati, può essere utile un confronto con i dati contenuti nel Decreto del Presidente del Consiglio nel 22 gennaio 2013 nel quale, in 50 pubbliche amministrazioni, sono state apportate riduzioni del personale tra i dirigenti e le aree.

Mentre per quanto riguarda il personale con contratto di lavoro a tempo determinato, si informa che nel 2013 il Dipartimento della Funzione Pubblica concluderà un monitoraggio del lavoro flessibile nelle amministrazioni pubbliche su base censuaria, avviato nel 2012, inerente agli adempimenti ex articolo 36, comma 3, del D. Lgs. 165/2001 e articolo 1, commi 39 e 40, della legge 190/2012.

Quest'anno i dati raccolti coprono il 100 % del personale dei ministeri, degli enti di previdenza e delle agenzie esistenti alla data della rilevazione.

2.1.b) La sintesi dei dati

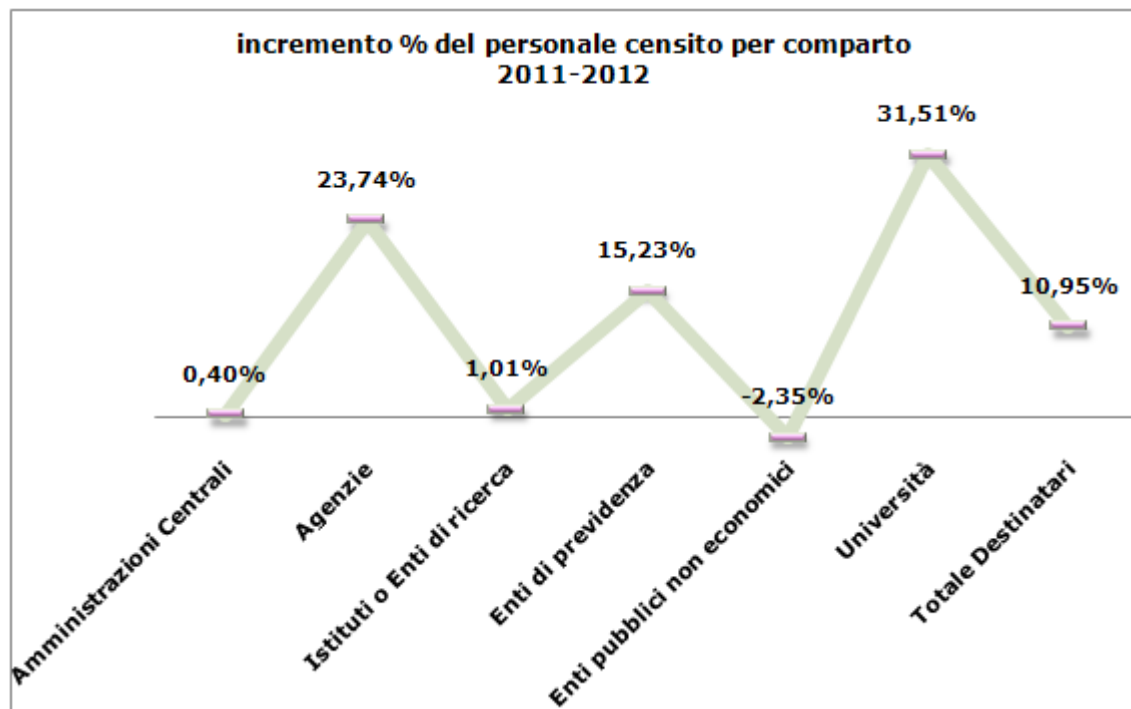
Come per le altre rilevazioni i dati raccolti si riferiscono al 31 dicembre del 2012.

L'incremento complessivo del personale censito rispetto allo scorso anno è del 10,95%. Tuttavia analizzando i dati per comparto si osservano incrementi diversi.

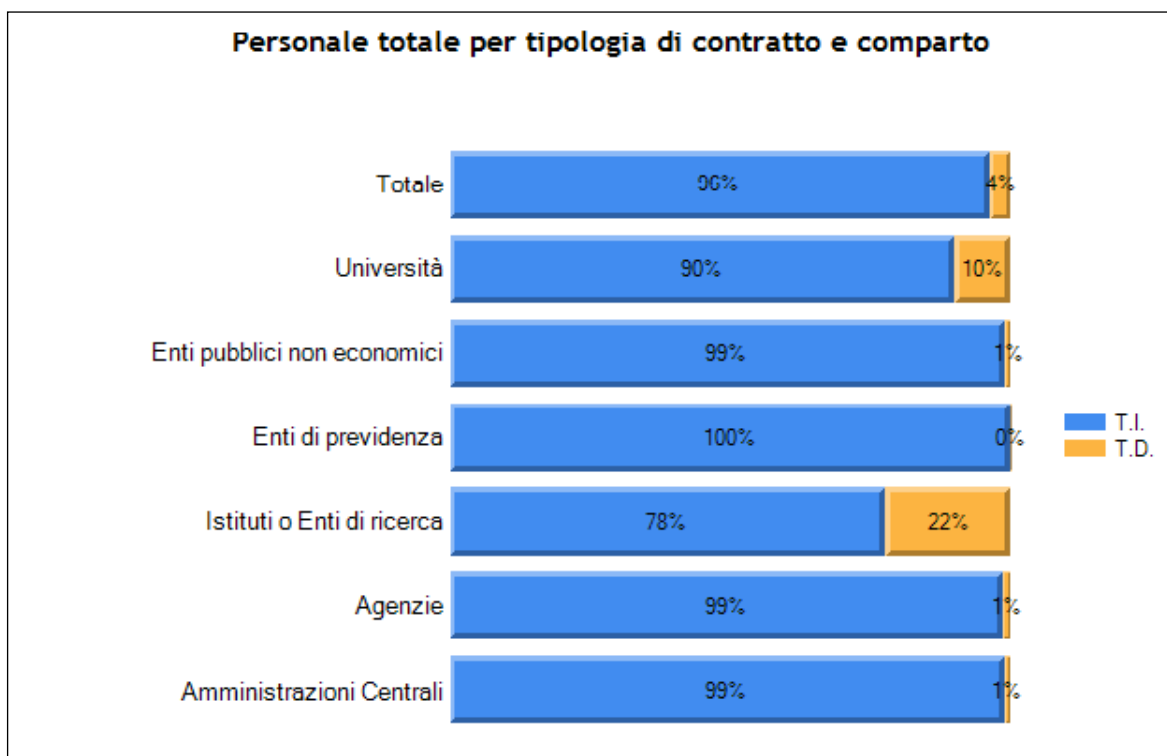
In cinque comparti, sui sei censiti, la situazione osservata mostra un incremento pari al 31,51% nelle Università³, del 23,74 % delle agenzie e 13,22% negli enti di previdenza, del 1,01% negli istituti o enti di ricerca e solo dello 0,40% nelle amministrazioni centrali. Parallelamente è stato

³ Il personale censito è solo quello amministrativo non è compreso il personale docente

rilevato un decremento pari a -2,35% negli enti pubblici non economici come descritto nel grafico seguente:



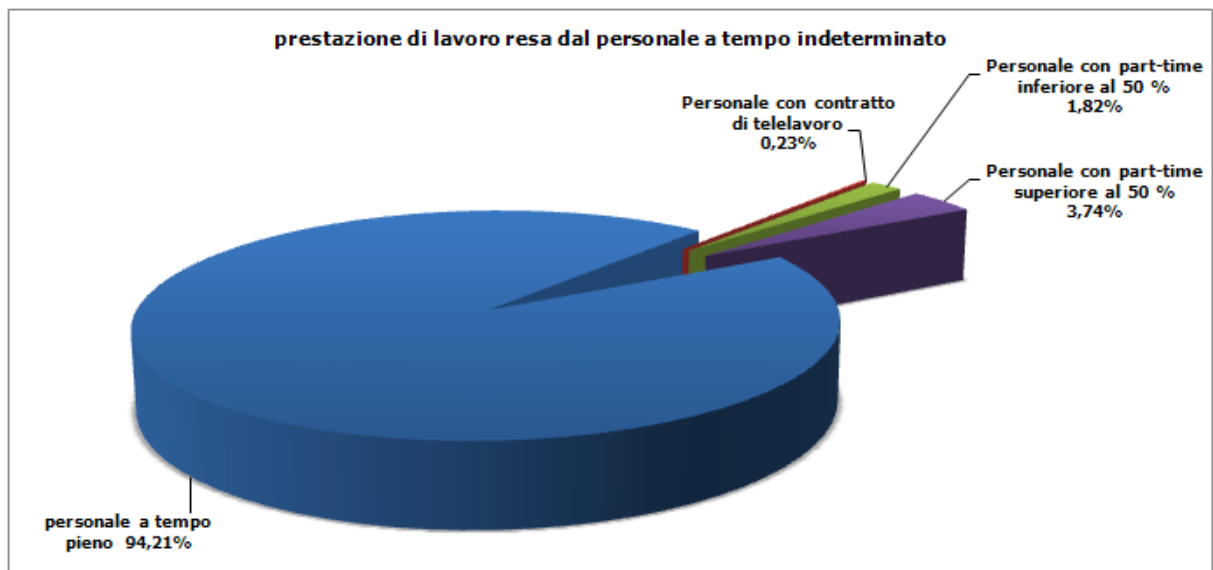
Nel 2012 tra tutte le amministrazioni che hanno partecipato alla rilevazione, come per il 2011, i contratti a tempo indeterminato aumentano di un punto percentuale rispetto al 2011 raggiungendo il 96%. Parallelamente, diminuiscono di un punto percentuale quelli a tempo determinato che si fermano al 4%. Tuttavia, come già rilevato negli anni precedenti, fa riflettere l'uso dei contratti a tempo determinato nei comparti degli Istituti o Enti di ricerca e delle Università dove le percentuali di questi contratti raggiungono rispettivamente il 22% ed il 10% come descritto nel grafico seguente



Il personale totale censito tra le amministrazioni che hanno risposto (104 format ricevuti) è di 401.386 unità (48,4% donne e % 51,6 % uomini) di cui:

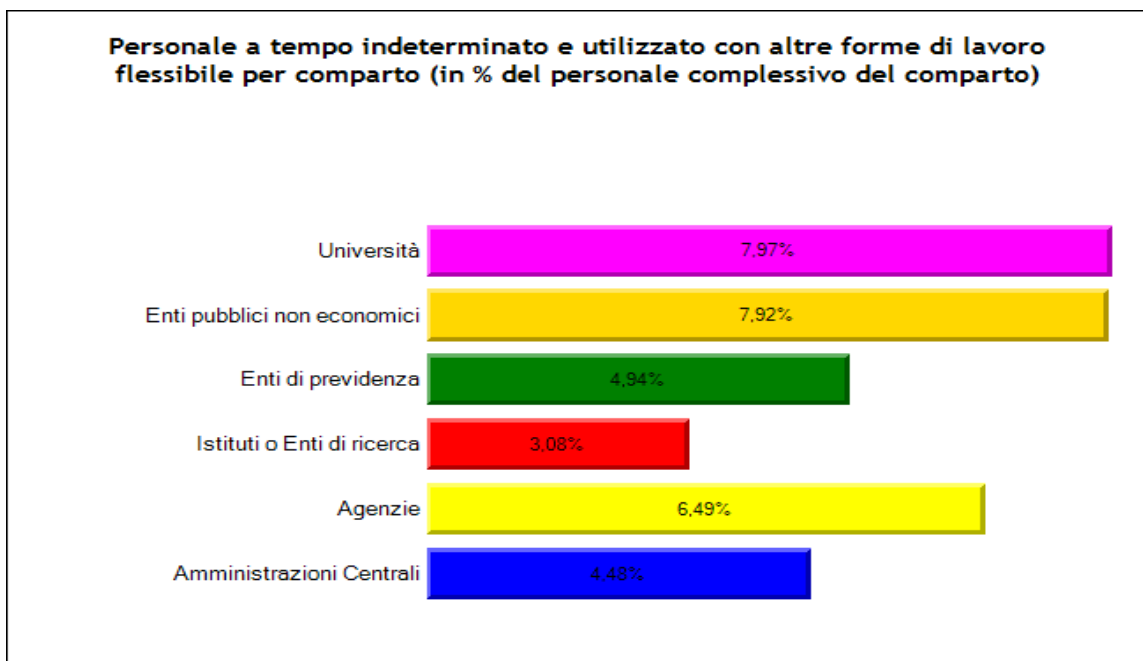
- 382.422 a tempo indeterminato comprensivo del part-time e art 19 comma 6;
- 18.964 a tempo determinato o con contratti di lavoro flessibile a termine.

Anche nel 2012, come per gli anni scorsi, la quasi totalità del personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato presta la sua opera a tempo pieno.



Nei vari comparti, nulla è cambiato per quanto riguarda l'uso flessibile delle forme di lavoro tra il personale con contratto a tempo indeterminato.

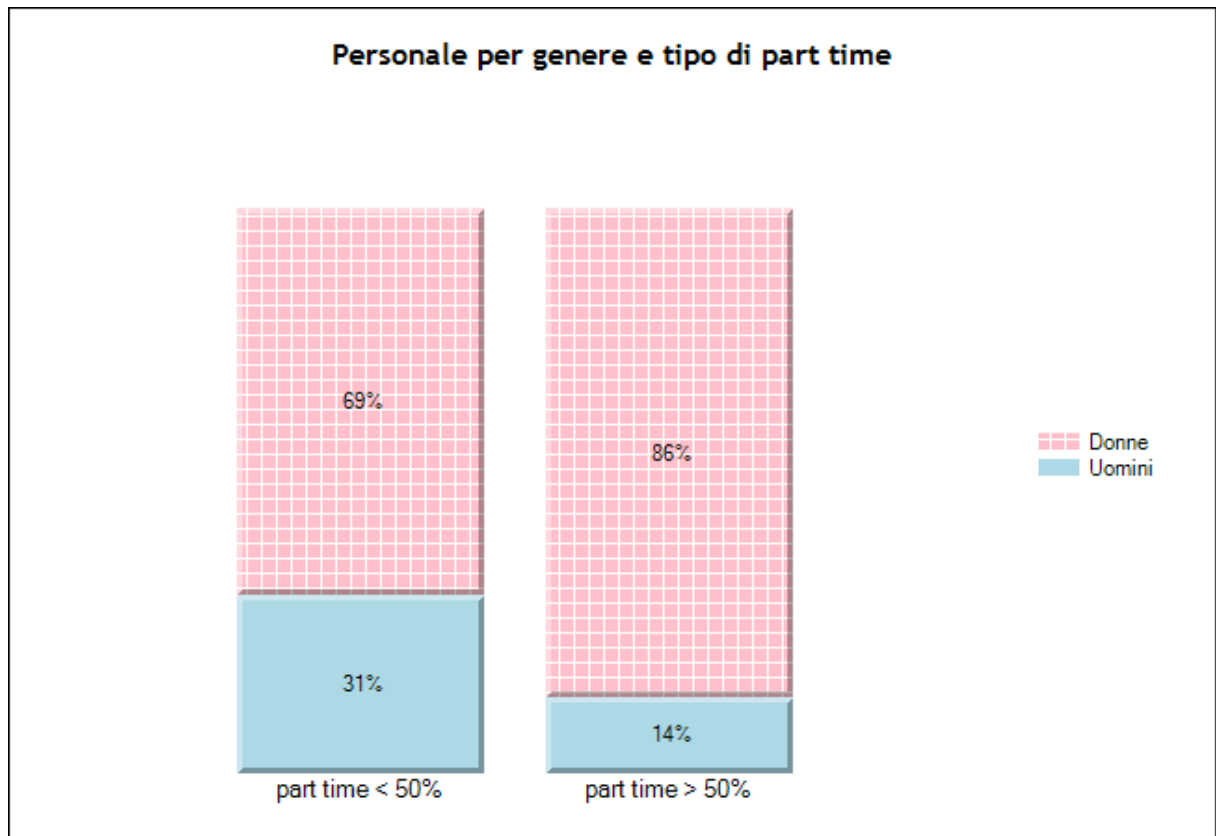
Il personale che ne fa maggiormente uso nell'ordine è quello delle università, degli enti pubblici non economici, delle agenzie, degli enti di previdenza e delle amministrazioni centrali come illustrato nel grafico seguente



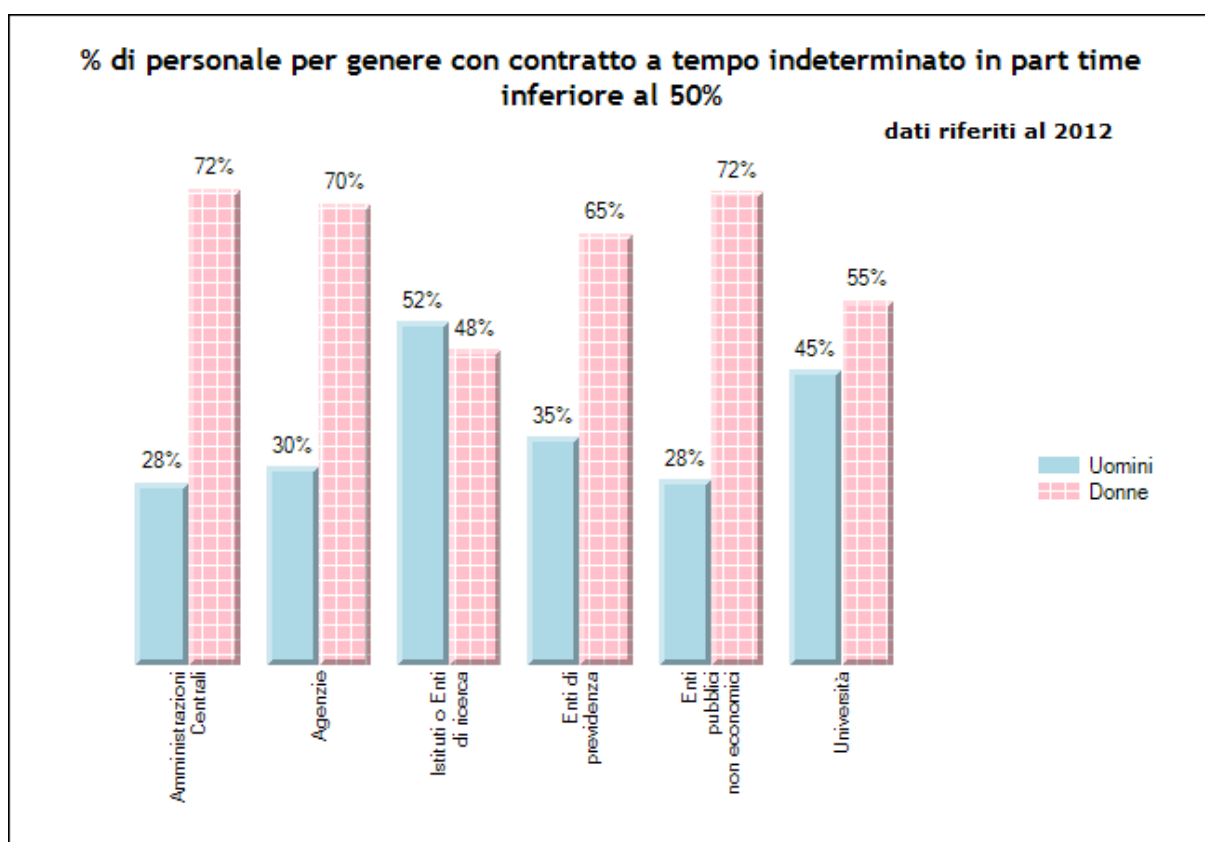
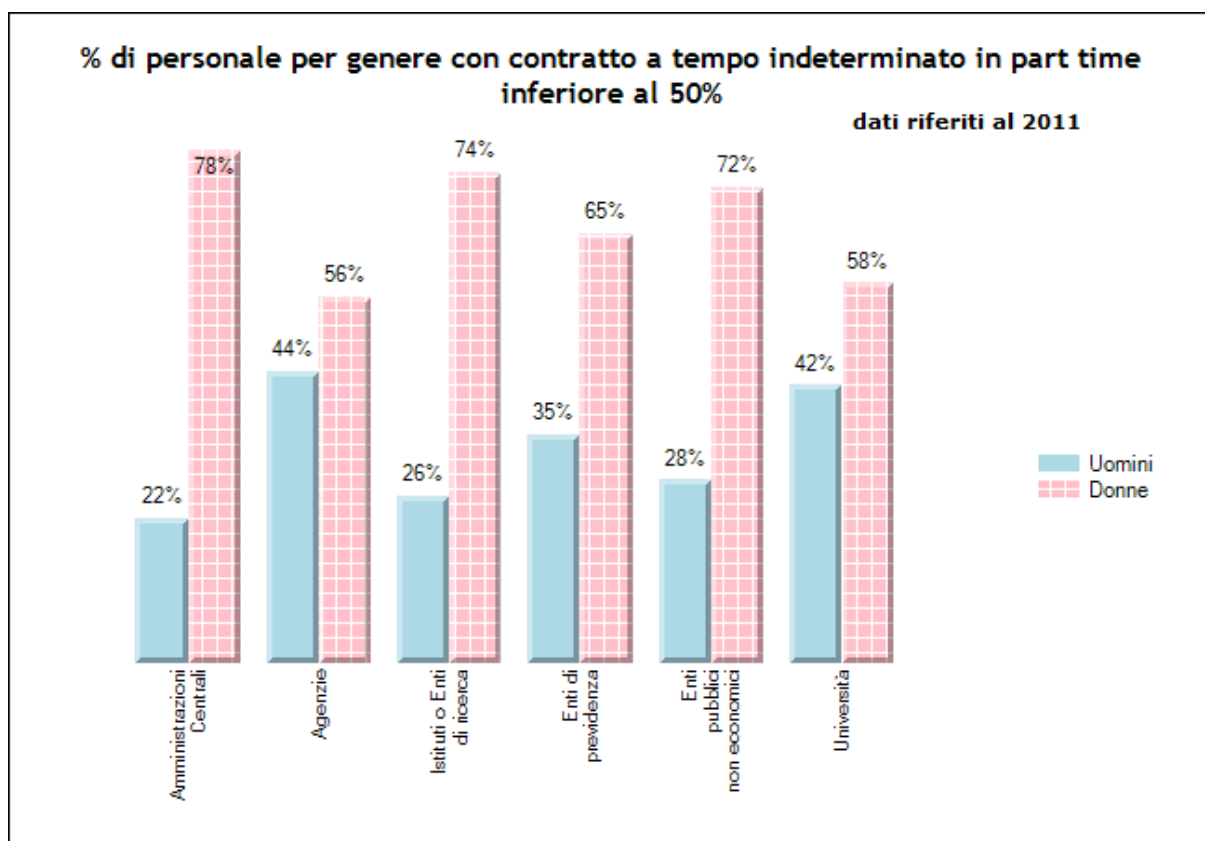
Personale con contratto a part-time

Sul totale complessivo del personale rilevato le persone che usufruiscono del part time sono 20.580, di cui 20.127 hanno un contratto a tempo indeterminato e solo 453 a tempo determinato. Come per gli anni passati, data l'esiguità del numero complessivo di persone con quest'ultima tipologia di contratto, si è scelto di analizzarle insieme. La percentuale del personale in part time è pari al 5,17% del personale censito, di questi il 3,47% ha un part time superiore al 50% e 1,70% inferiore al 50%.

Anche per il part time, rispetto agli scorsi anni, la situazione rimane pressoché invariata con le donne ad usufruirne maggiormente di questo istituto come si può constatare nel grafico seguente

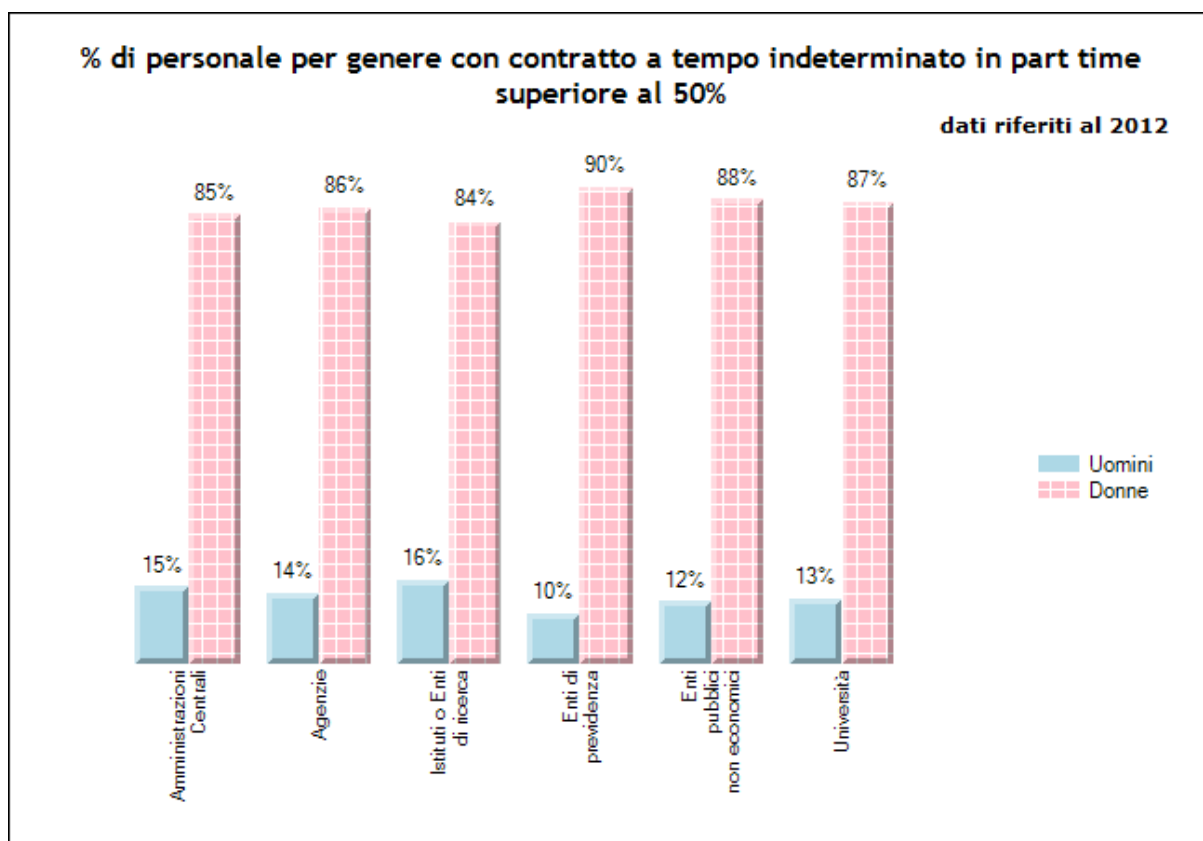
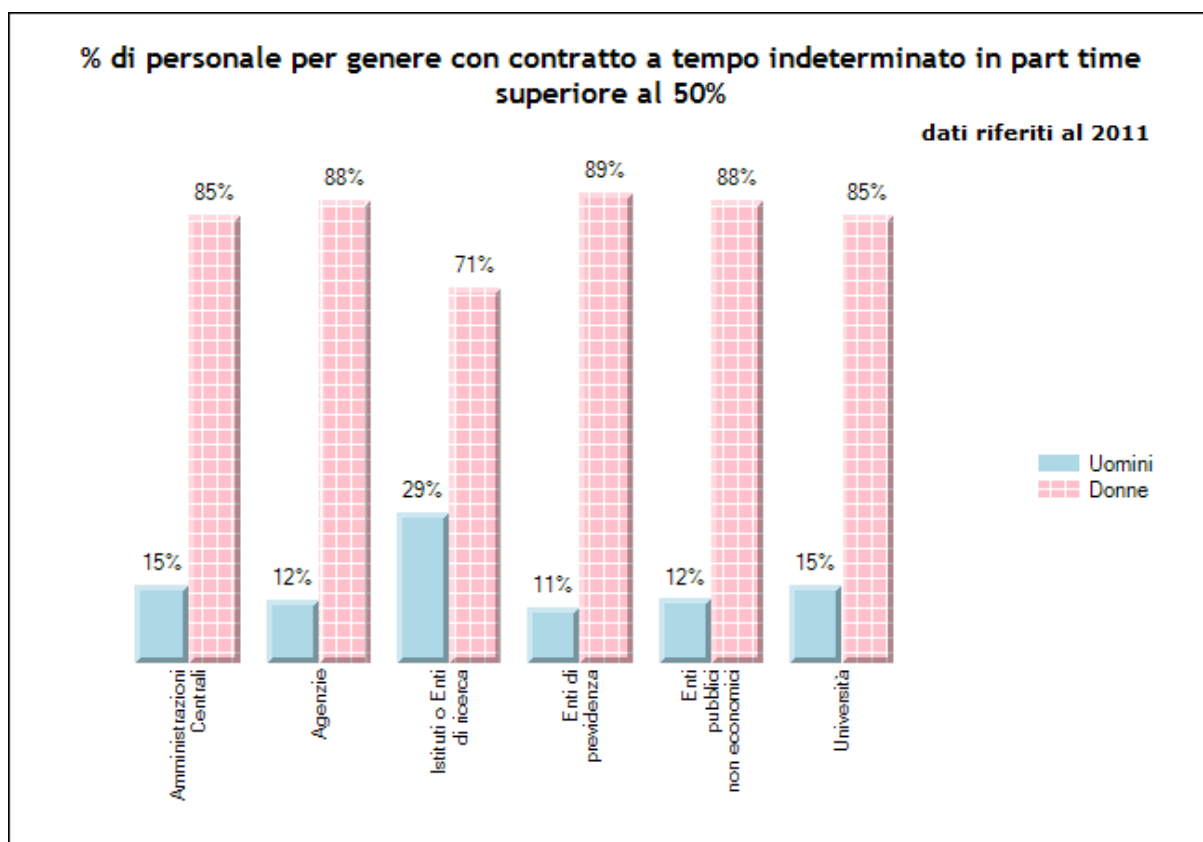


Tuttavia, rispetto allo scorso anno, aumentano gli uomini in part time nelle amministrazioni centrali, nelle agenzie, così come negli enti di ricerca, mentre non ci sono state variazioni, nei comparti degli enti pubblici non economici e negli enti di previdenza. Quanto detto deriva dal confronto dei seguenti due grafici che si riferiscono rispettivamente agli anni 2011 e 2012.



Analogo andamento è possibile osservare per quanto riguarda il personale in part time superiore al 50%. Nel 2012, rispetto al 2011, aumenta vistosamente il numero di donne in part time superiore al 50% nel

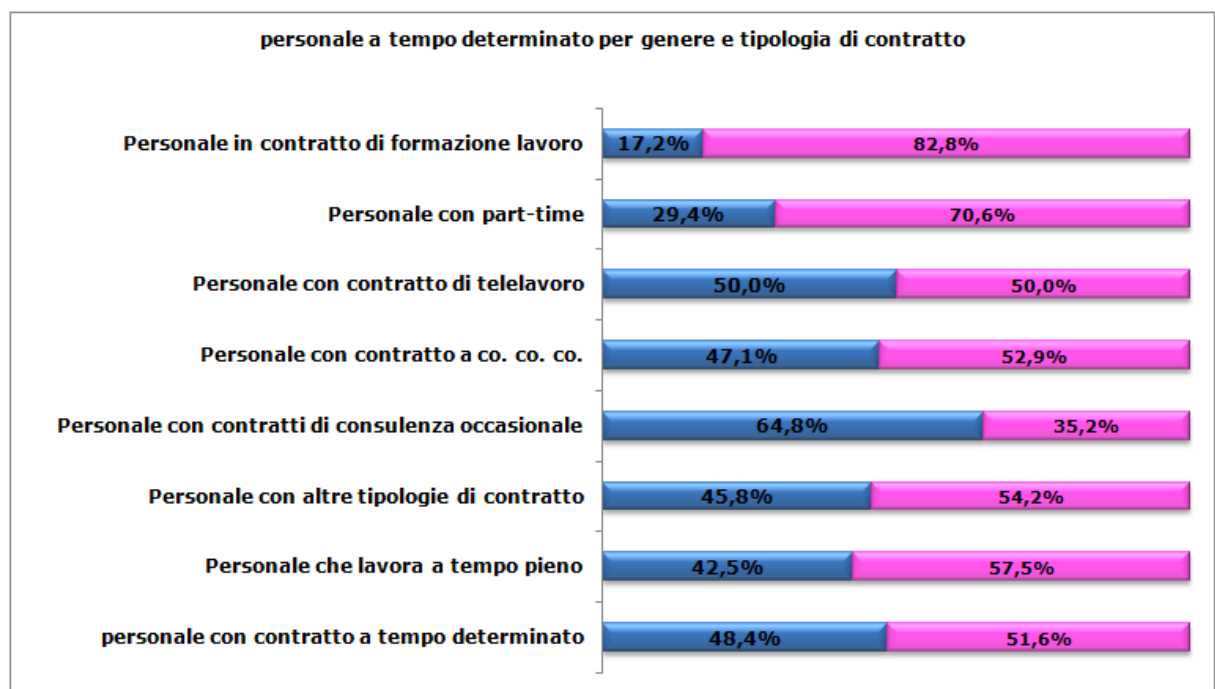
comparto degli Istituti o Enti di ricerca che passano dal 71% del 2011 all'84% nel 2012. Aumentano anche nelle università passando dall'85% del 2011 all'87% del 2012.



Personale a tempo determinato o con altre forme di lavoro flessibile

Il personale con contratto a tempo determinato è pari a 18.964 unità e rappresenta circa il 4,7% del totale del personale complessivo censito. Di queste unità di personale il 52,5% sono donne e il 47,5 % sono uomini. Analizzando i dati per tipologia di contratto si osserva il rafforzamento, rispetto all'anno scorso della tendenza ad avvalersi in maggioranza degli uomini solo per le consulenze occasionali (64,8%) e per i contratti definiti come altre tipologie contrattuali (54,2%). In tutti gli altri casi prevalgono le donne. Sul totale dei contratti a termine in essere il numero maggiore è quello a tempo determinato

Occorre ricordare che questi dati sono parziali poiché provengono da una adesione volontaria delle amministrazioni. Per avere un quadro preciso sull'uso dei contratti a termine occorre attendere la conclusione del monitoraggio avviato dal dipartimento della Funzione Pubblica, nel 2012 su base censuaria, sull'uso del lavoro flessibile nelle amministrazioni pubbliche, inerente agli adempimenti ex articolo 36, comma 3, del D. Lgs. 165/2001 e articolo 1, commi 39 e 40, della legge 190/2012 che si concluderà nel 2013



2.2 PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE PER ETÀ QUALIFICA E POSIZIONE

2.2.a) I dati richiesti

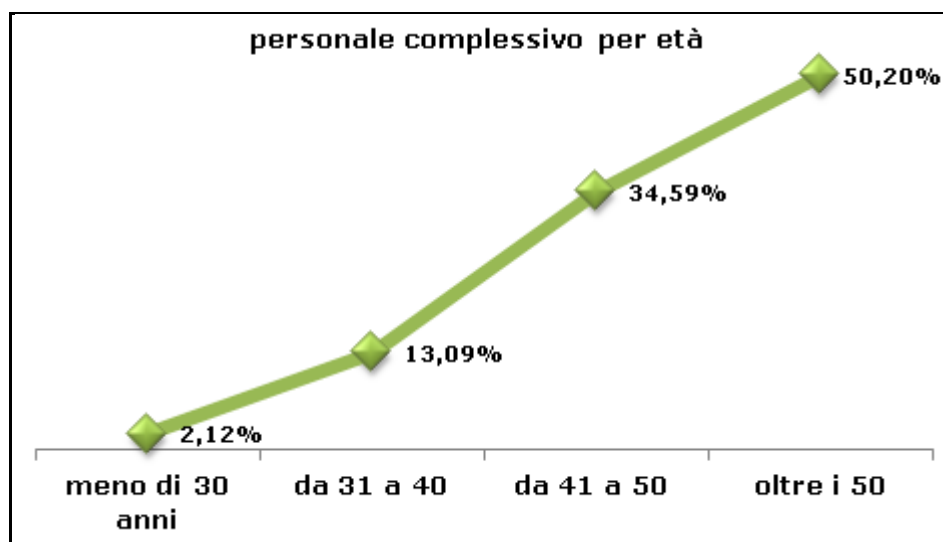
La rilevazione riguarda la "distribuzione professionale del personale" in riferimento alla loro posizione o alla titolarità di incarichi di responsabilità, e coinvolge il personale dirigenziale di prima fascia e quello di seconda, i funzionari titolari di posizioni organizzative e il restante personale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

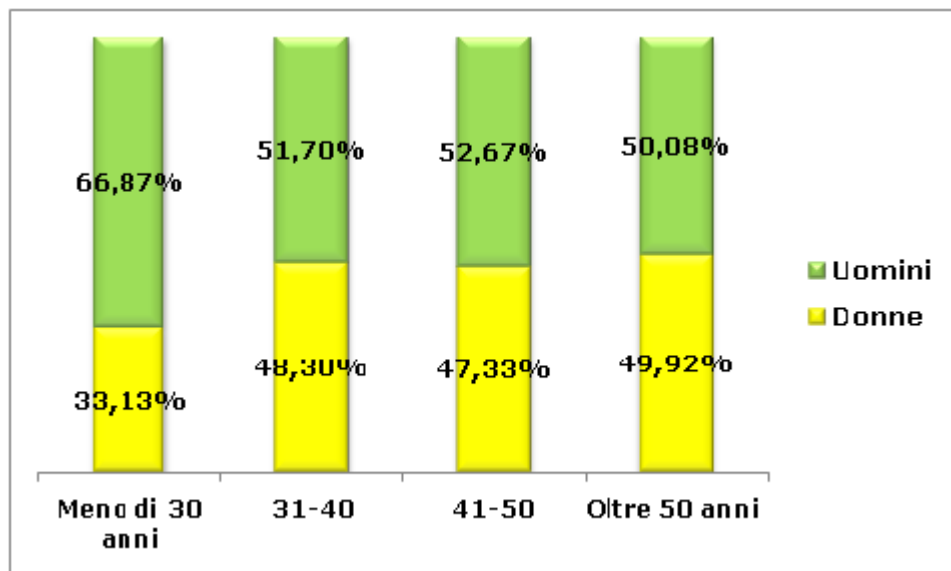
2.2.b) La sintesi dei dati

Il personale totale delle amministrazioni che hanno risposto a questa sezione è di 400.999 di cui 51,5% uomini ed il 48,5% donne. Il totale non coincide con quello analizzato nel capitolo precedente in quanto il dato non comprende il personale distaccato.

Prosegue inevitabile, in virtù degli attuali vincoli imposti al pubblico impiego, l'innalzamento dell'età del personale delle amministrazioni censite. Solo il 15,21% del personale ha un'età inferiore o uguale ai 40 anni, mentre l'84,79% ha un'età superiore al 41 anni e di questi ben il 50,20% ha oltre i 50 anni.

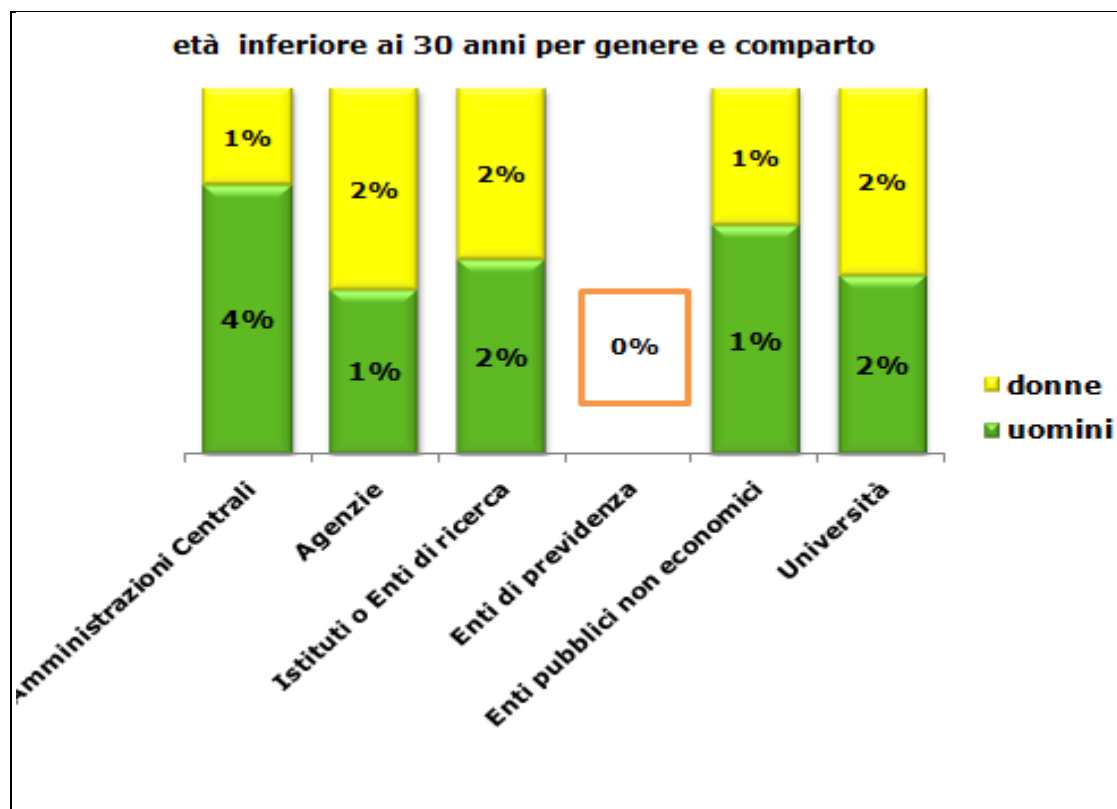


Disaggregando il dato complessivo in relazione al genere si osserva che le donne sono meno numerose solo nella classe di età inferiori ai 30 anni. Chiara invece la tendenza al riequilibrio tra i generi nelle classi di età superiori ai 30 anni come descritto nel grafico successivo.

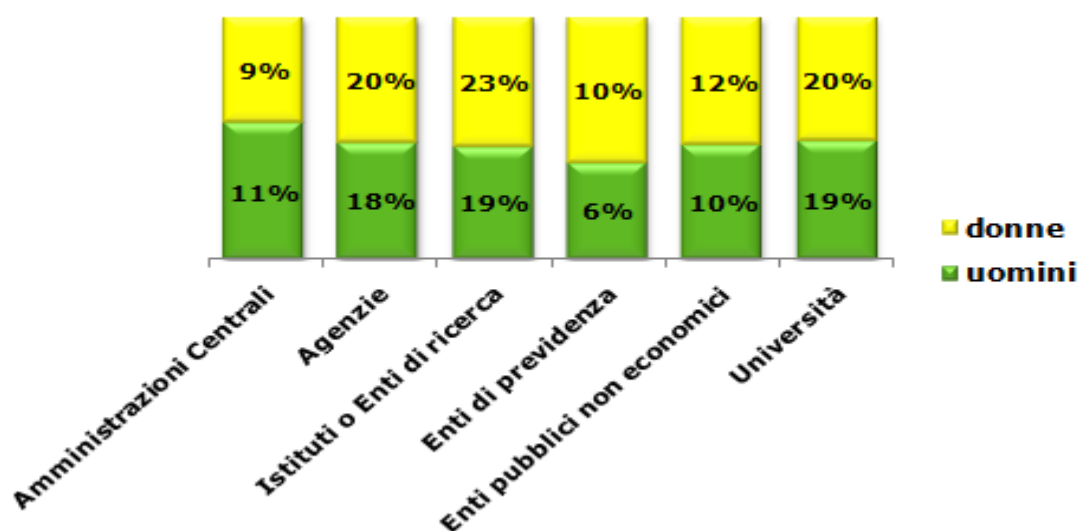


Analizzando nel dettaglio i dati del personale per comparto in relazione al genere ed all'età, risulta ancor più evidente la mancanza di ricambio generazionale. Le donne e gli uomini sotto i 30 anni non sono presenti negli enti di previdenza. Negli altri comparti le donne, sempre per questa classe di età non superano mai il 2%, mentre gli uomini raggiungono al massimo il 4% nelle amministrazioni centrali. Nella classe di età tra i 31 e i 40 anni, in cinque comparti su sei, le donne sono più numerose degli uomini, anche se la differenza di genere è contenuta. Il maggior numero di dipendenti si concentra, con una differenza di genere poco significativa, nelle classi di età superiori ai 40 anni.

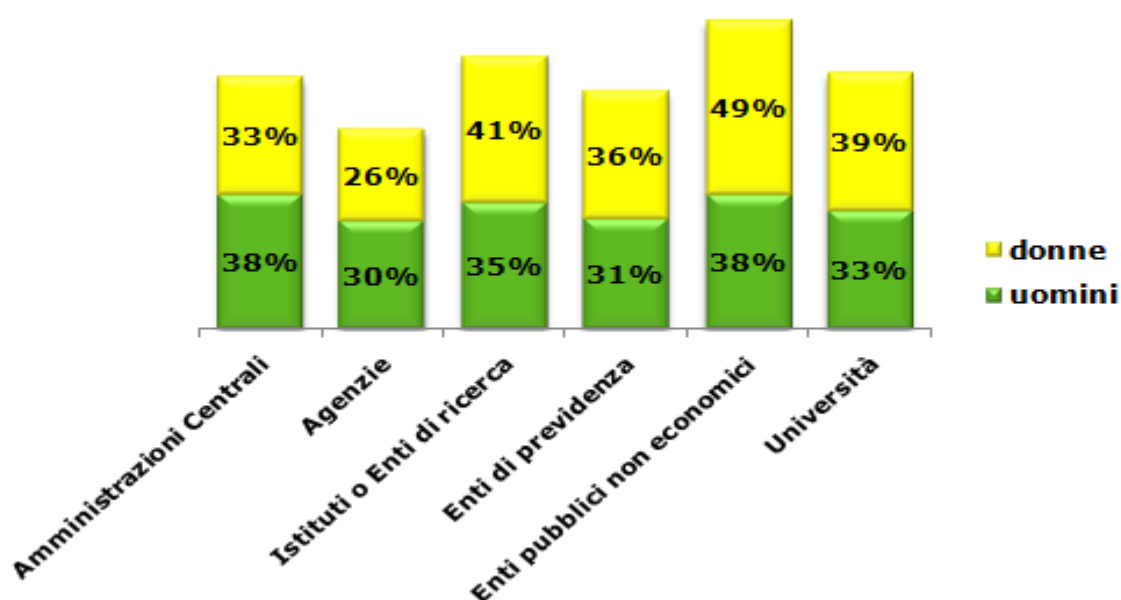
I grafici seguenti riassumono la situazione sopra descritta

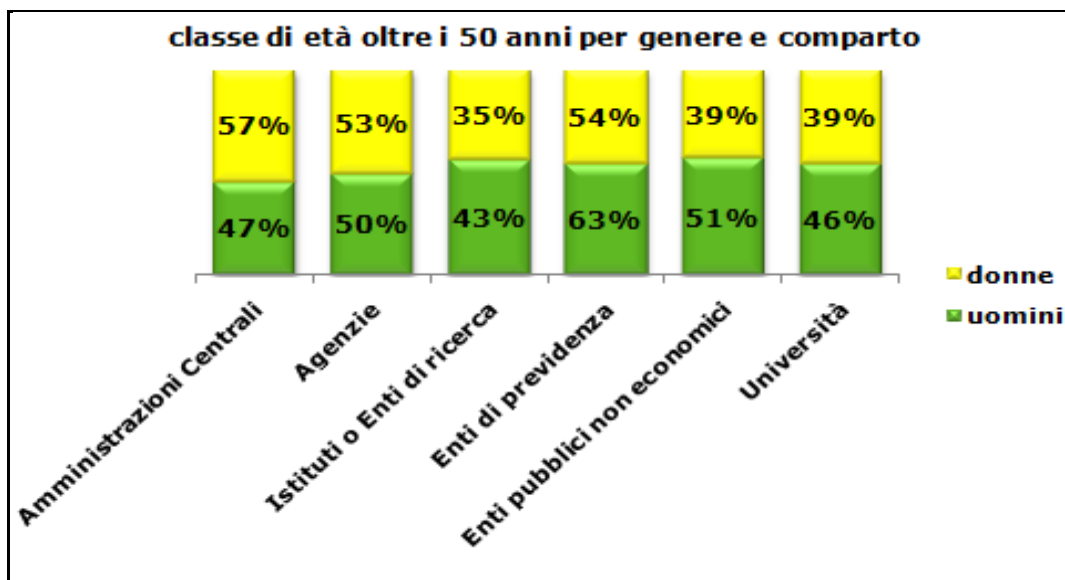


classe di età del personale da 31 a 40 anni per genere e comparto

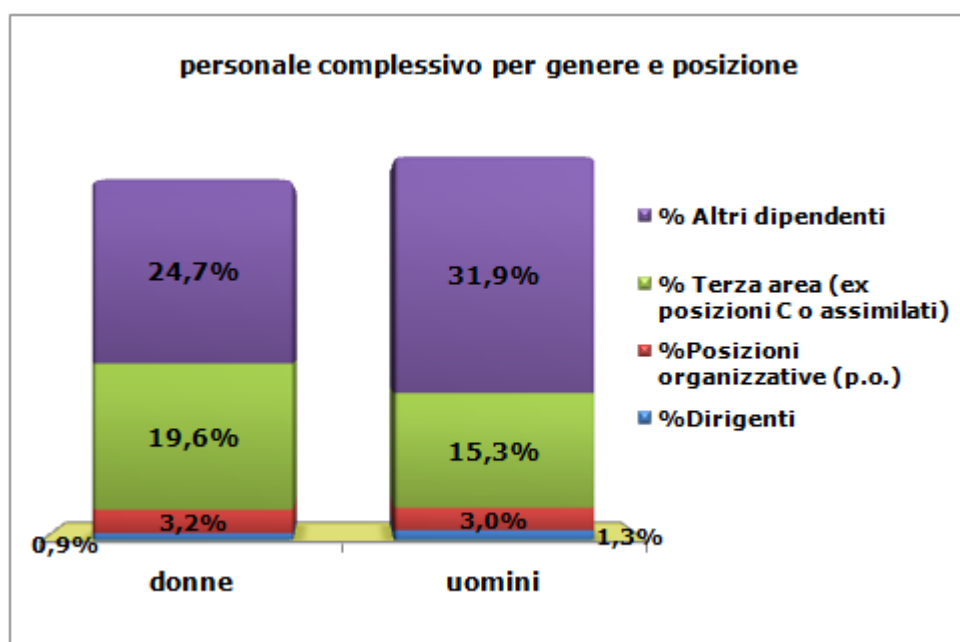


classe di età da 41 a 50 anni per genere e comparto





Analizzando la distribuzione professionale del personale, complessivamente censito (400.999 persone) rispetto al genere, si nota che gli uomini sono in maggioranza tra i dirigenti e tra altri dipendenti. Mentre prevalgono le donne nelle terza area e nelle posizioni organizzative.



Dirigenza

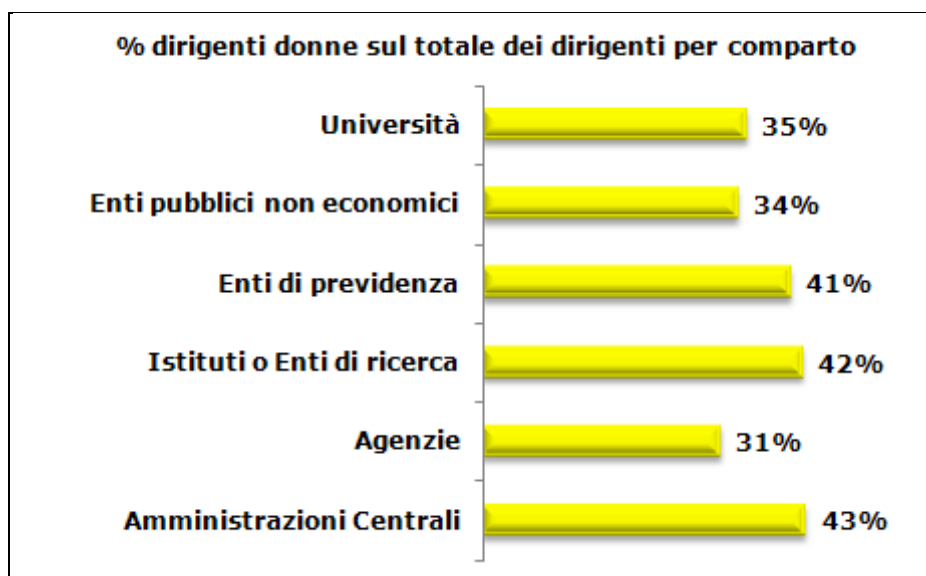
I dirigenti di prima e seconda fascia censiti sono 8.829 unità, rappresentano il 2,2% (1,3% uomini e 0,9% donne) del personale complessivo (400.999) censito e sono così suddivisi :

- dirigenti di prima fascia 0,27%,
- dirigenti di seconda fascia con incarichi di prima fascia 0,04%
- dirigenti di seconda fascia l' 1,89%.

Per la prima volta in questo monitoraggio in aggiunta ai dirigenti, sono stati censiti 387 dirigenti che abbiamo definito "privi della qualifica di dirigente" identificando quelle persone estranee all'amministrazione cui sono stati assegnati incarichi di dirigenza di I e II fascia a norma dell'art 19 comma 6 del Dlgs 165/2001.

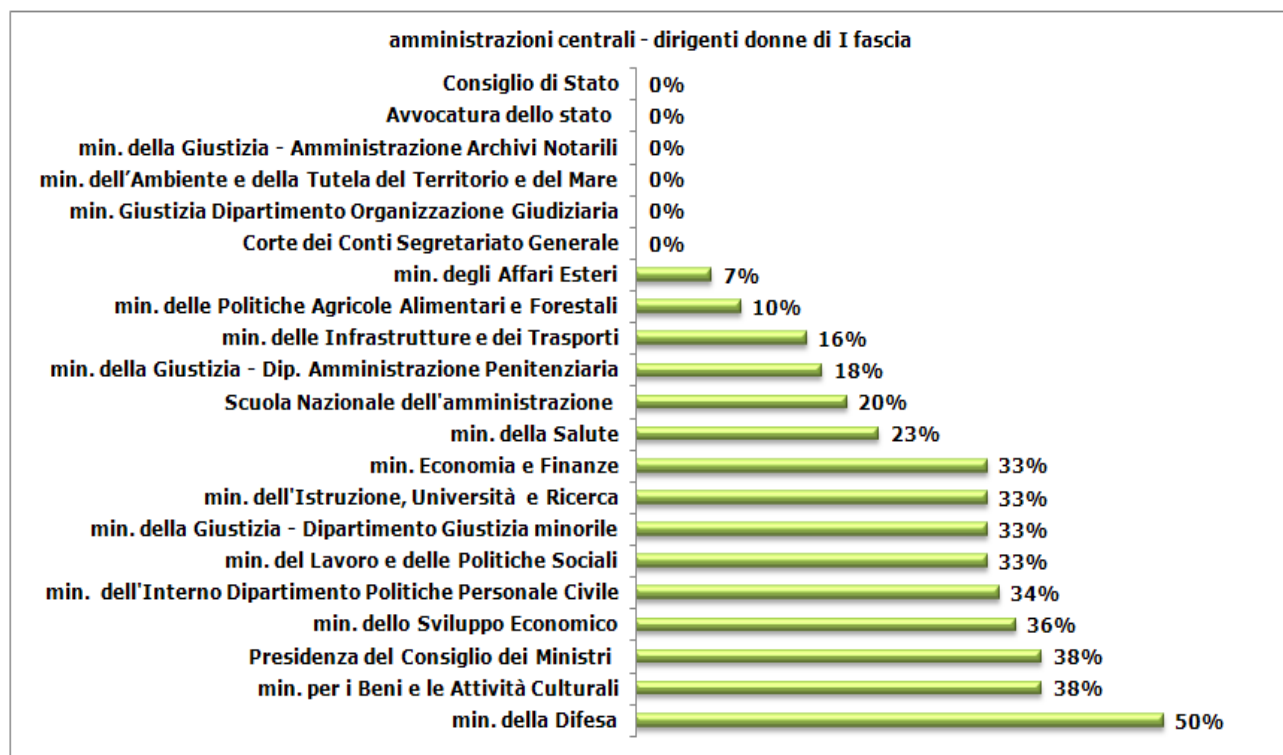
Di questi, 46 sono incarichi di livello generale, 41 assegnati a uomini e 5 a donne. I restanti 341 sono incarichi di livello non generale, 204 assegnati a uomini e 137 donne. In questo caso si osserva una disparità di genere per le donne quando devono essere assegnati incarichi di vertice.

Analizzando i dati sul totale dei dirigenti di ogni comparto, il maggior numero di donne dirigenti, si ritrova nelle amministrazioni centrali con il 43%, con una diminuzione di 3 punti percentuali rispetto allo scorso anno mentre quello minore è presso le agenzie con il 31%.



Interessante osservare quale sia la composizione di genere dei dirigenti di I fascia nelle amministrazioni centrali dove la situazione da un anno all'altro cambia rapidamente. Permangono amministrazioni dove non ci sono dirigenti donne con questa qualifica (ministero della Giustizia Dipartimento Archivi Notarili, ministero della Giustizia Dipartimento Organizzazione Giudiziaria, ministero dell'Ambiente e della tutela del Territorio e del Mare, Corte dei Conti, Avvocatura dello Stato, consiglio di Stato). Nelle restanti amministrazioni la percentuale più bassa si registra nel ministero degli Affari Esteri con il 7% quella più alta, con il 50%, nel ministero della Difesa. Ci sono 8 amministrazioni dove la percentuale si attesta tra il 33% ed il 38%.

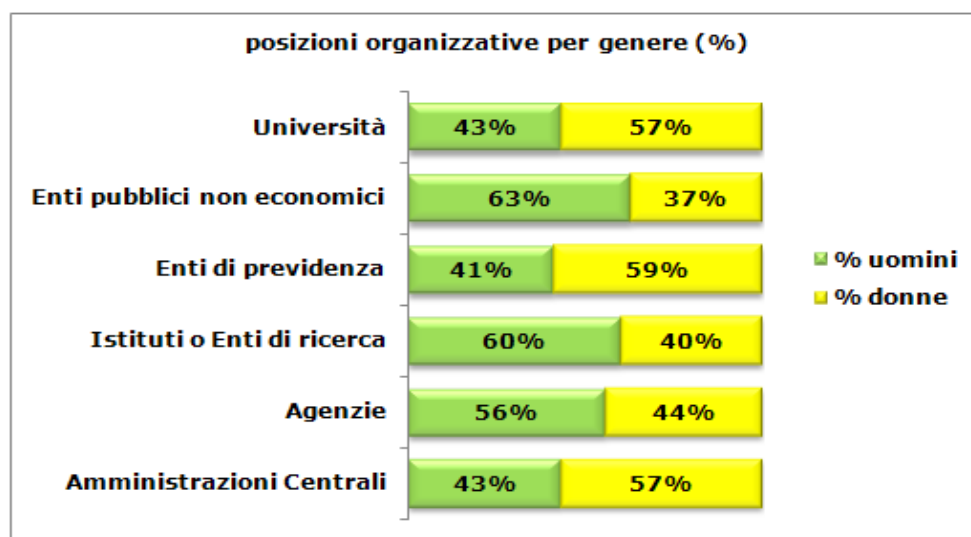
Il grafico seguente mostra la situazione complessiva :



Posizioni organizzative

In questa annualità le posizioni organizzative censite, sono 24.992, rispetto allo scorso anno si registra un incremento del 16%. La tendenza all'incremento di queste posizioni, peraltro già rilevata nelle scorse edizioni, può essere attribuita al fatto che negli anni progressivamente è aumentato il numero totale dei dipendenti rilevati. Complessivamente nel 2012 il maggior numero di posizioni organizzative sono state assegnate alle donne con il 51,5%, il restante 48,5% agli uomini.

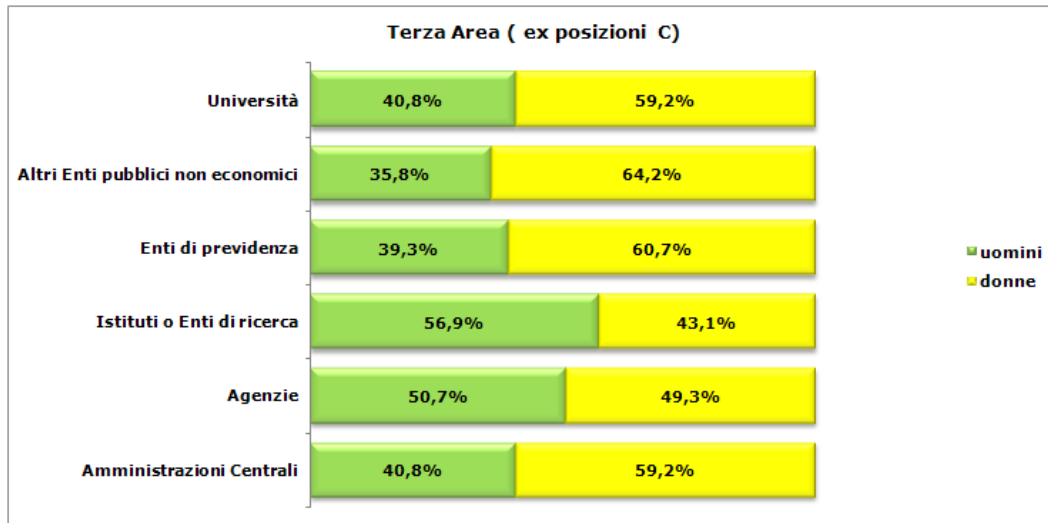
Tuttavia analizzando la relativa composizione di genere per comparto, si osserva un certo dinamismo nell'attribuzione delle posizioni organizzative. Se nel 2011 si era registrata una tendenza all'equilibrio di genere, nel 2012 prevalgono le donne nei comparti delle Università (57%), degli enti di previdenza (59%) e nelle amministrazioni centrali (57%). Mentre gli uomini sono più numerosi negli enti pubblici non economici (63%), negli istituti e enti di ricerca (60%) e nelle agenzie (56%).



Terza area

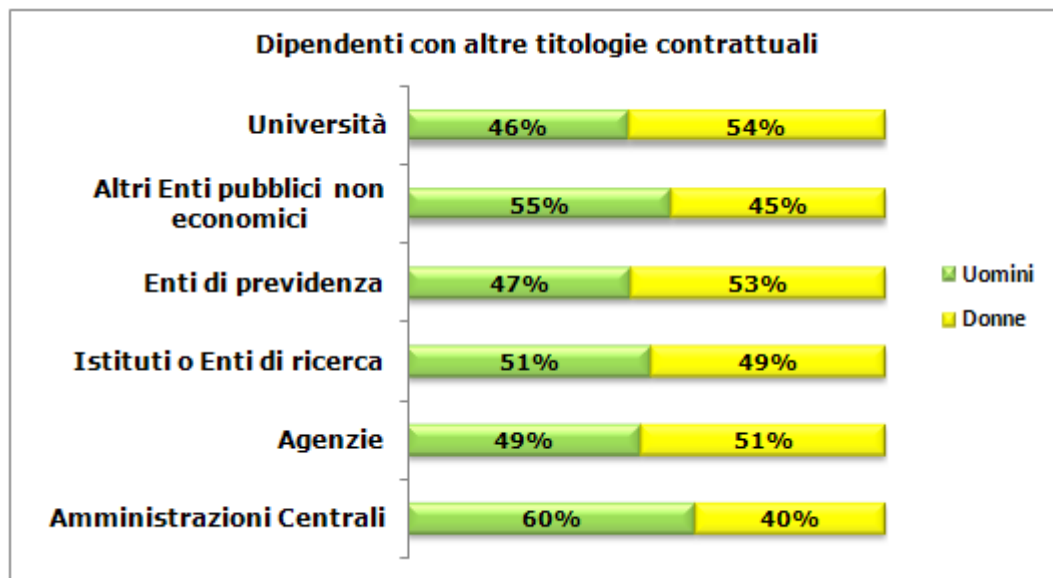
Le unità di personale della terza area sono 140.181 pari al 35% del personale complessivo, la cui composizione di genere è la seguente : il 56,1% sono donne e il 43,9% uomini. Le donne sono la maggioranza in tutti i comparti ad eccezione degli istituti o enti di ricerca.

Anche nel 2012 si mantiene il raggiungimento dell'equilibrio di genere nelle Agenzie



Dipendenti con altre tipologie contrattuali

I rimanenti dipendenti con altre tipologie contrattuali sono 277.581 e rappresentano il 57% del personale complessivo. Rispetto allo scorso anno i lavoratori con questa tipologia contrattuale sono diminuiti di 3 punti percentuali. Di questo 57%, il 25% sono donne ed il 35% uomini.



la ripartizione di genere nel 2012 non è mutata rispetto al 2011 negli enti di previdenza, nelle agenzie, nelle amministrazioni centrali. Nelle università le donne raggiungono (54%).

Si conferma per le donne un trend in crescita negli istituti o enti di ricerca (49%) e negli enti pubblici non economici (45%) con un incremento in entrambi i casi di 2 punti percentuali.

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 e dal decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, di efficienza e trasparenza delle amministrazioni pubbliche.

In questo capitolo si segue la traccia delle linee di azione suggerite dalla direttiva e si riportano le indicazioni che emergono dalle risposte fornite dalle amministrazioni nel format.

3.1 ADOZIONE DI PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE

3.1.a) Le indicazioni della direttiva

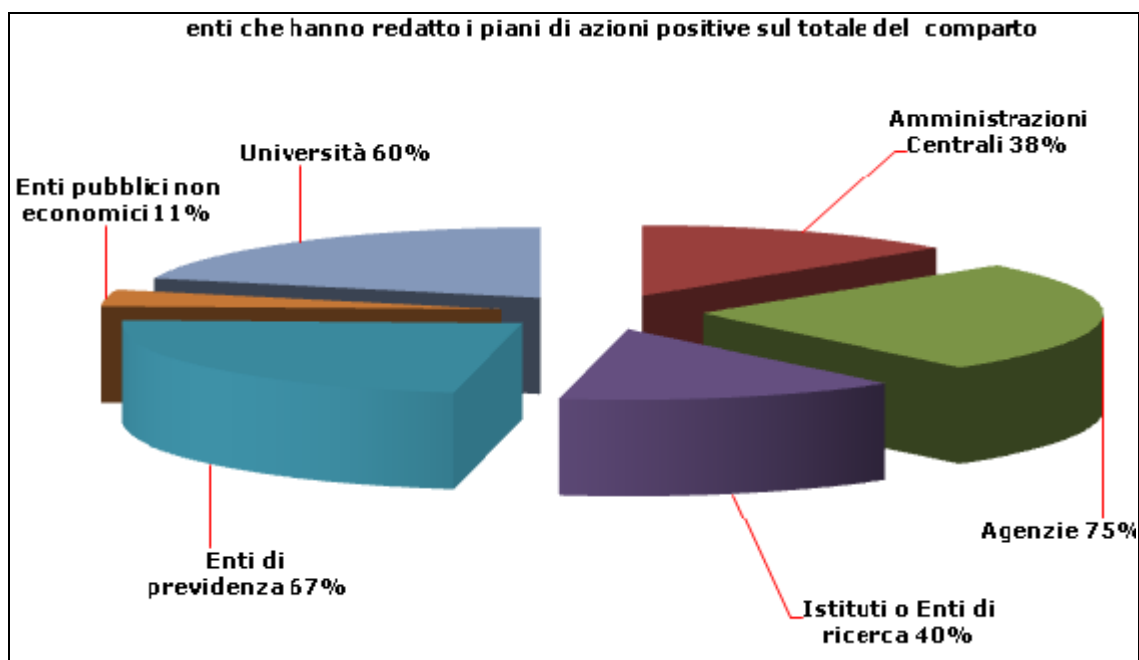
"Le iniziative generali, da adottare per promuovere le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni, debbono costituire oggetto di pianificazione, la quale rappresenta ormai uno strumento comune per l'azione amministrativa (si coglie l'occasione per richiamare l'attenzione sull'importanza che tale 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

Sui 104 enti che hanno inviato il format quasi la metà (51) hanno redatto i Piani Triennali di Azioni Positive, il grafico che segue ne mostra le percentuali per comparto:



Esaminando il numero di piani di azioni positive adottati e delle amministrazioni si segnala la più virtuosa che risulta essere il Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR) avendone adottati 5, il primo nel 2003, seguita dall'Istituto di Fisica Nucleare che ne ha adottati 4, il primo nel 2004.

A seguire con tre piani di azioni positive adottati troviamo 8 enti quali :

comparto	Amministrazione	Primo anno di adozione
Enti di previdenza	Inail	2009
	Istituto Nazionale Previdenza Sociale - Inps	2006
università	Uni. Pavia	2004
	Uni. del Molise	2004
	Uni. Lecce	2004
	Uni. Modena e Reggio E.	2004
	Uni. Udine	2007
	Uni. Verona	2004

Due ne hanno adottati le seguenti 15 amministrazioni :

comparto	amministrazione	anno della prima adozione
amministrazioni centrali	corte dei Conti Segretariato Generale	2011
	Min. Affari Esteri	2008
agenzie	Agenzia delle Dogane	2008
università	politecnico di bari	2004
	Uni."Ca' Foscari " Venezia	2007

comparto	amministrazione	anno della prima adozione
	Uni. Parma	2007
	Uni. "La sapienza" Roma	2008
	Uni. Piemonte orientale	2006
	Uni. della Calabria	2006
	Uni. Genova	2006
	Uni. Milano	2008
	Uni. Padova	2009
	Uni. Torino	2005

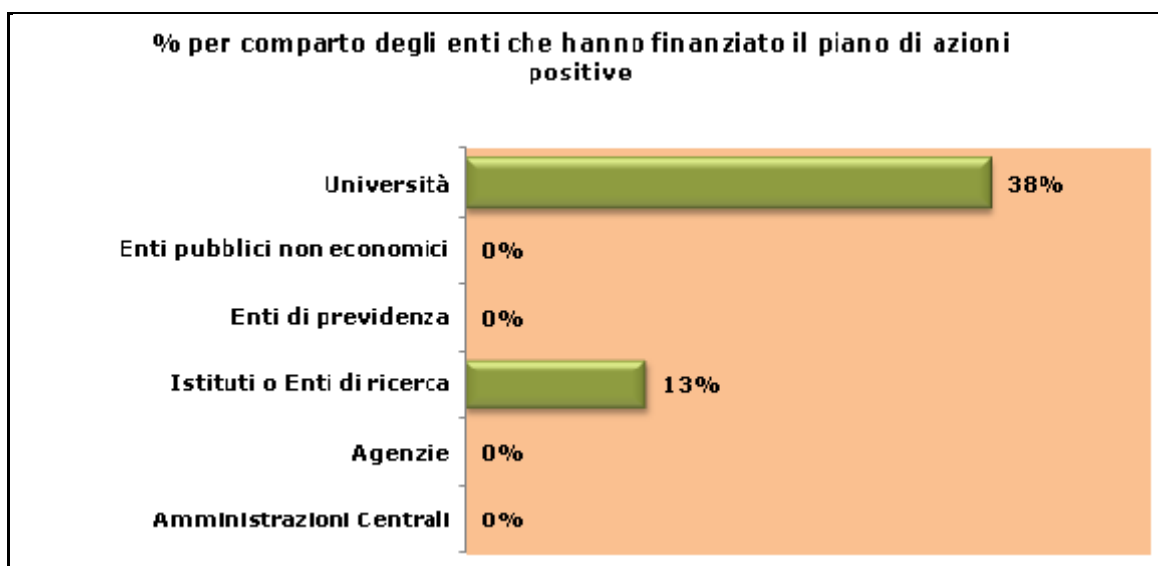
Infine ne hanno adottato uno le seguenti 28 amministrazioni:

comparto	amministrazione	anno della prima adozione
amministrazioni centrali	Min. del Lavoro e delle Politiche Sociali	2012
	Min. della Giustizia – dipartimento Amministrazione penitenziaria	2009
	Min. delle Infrastrutture e dei Trasporti	2013
	Min. dello Sviluppo Economico	2007
	Min. della Salute	2012
	Min. per i Beni e le Attività Culturali	2012
agenzie	Agenzia del Territorio	2012
	Agenzia delle Entrate	2012
enti pubblici non economici	Consorzio per l'Area di Ricerca Scientifica e Tecnologica di Trieste	2012
	Enea	2010
	Istituto Superiore di Sanità'	2009
	Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale	2010
	ente nazionale per l'aviazione civile	2010
università	Politecnico di Milano	2010
	Politecnico di Torino	2008
	Scuola Normale Superiore di Pisa	2012
	Uni. Milano -Bicocca	2009
	Uni. Roma Tre	2004
	uni."Federico II" Napoli	2010
	uni. Urbino	2010
	Uni. DEL Sannio in Benevento	2009
	Uni. dell'Insubria	2009
	Uni. Brescia	2010
	Uni. Foggia	2008

comparto	amministrazione	anno della prima adozione
	Uni. Palermo	2008
	Uni. Perugia	2012
	Uni. "Tor Vergata" Roma	2008
	Uni. Sassari	2011

Dei 52 enti che hanno redatto i piani di azioni positive 28 li hanno anche allegati.

Poco numerose le amministrazioni che hanno finanziato i piani di azioni positive. Il grafico seguente mostra che solo nelle università e negli Istituti o Enti di Ricerca i piani sono stati finanziati rispettivamente con il 38% ed il 13%



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

Il/la Consigliere/a di fiducia e codice di condotta/etico

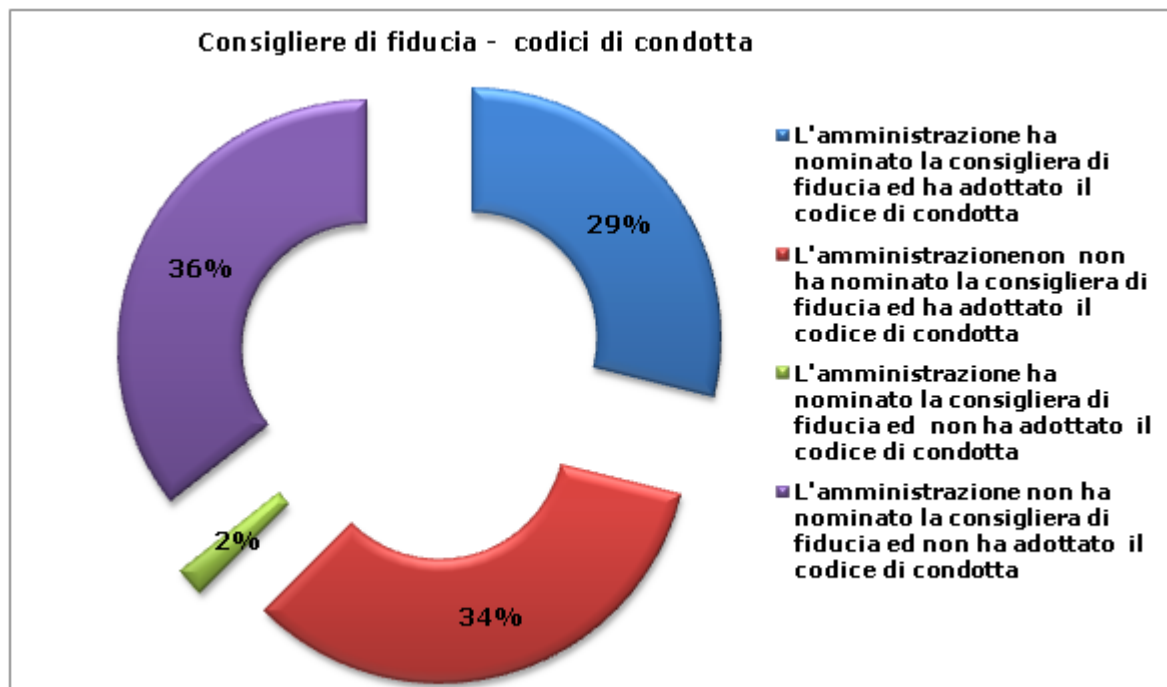
Il/la consigliere/a di fiducia e il codice di condotta sono due strumenti per reprimere e prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, introdotti dalla Unione Europea sin dagli anni '90 del secolo scorso. Le funzioni del/la Consigliere/a di Fiducia sono regolate nel dettaglio dai Codici di Condotta adottati da ciascun ente e variano a seconda di quanto in essi previsto. Si va dalla prevenzione alla gestione dei casi di molestie sessuali, ai casi di mobbing, in altri casi l'ambito è ampliato fino a ricomprendere le molestie morali, mentre, in altri ancora, è circoscritto solo ad alcune di queste fattispecie. L'eterogeneità che caratterizza i compiti di questa figura, necessitano di una riflessione sul suo ruolo soprattutto rispetto alle nuove disposizioni introdotte per i comitati unici di

garanzia. Riflessione che si deve confrontare anche con la normativa sulla valutazione della sicurezza nei luoghi di lavoro che globalmente pone l'attenzione ai vari fattori di rischio (l'età, il genere, l'orientamento sessuale, la religione ect). Un elemento di criticità riscontrato tra le consigliere di fiducia è lo scarso riconoscimento istituzionale del ruolo dei/delle Consiglieri/e di Fiducia e di conoscenza da parte dei potenziali utenti⁴.

Sul totale delle 104 amministrazioni che hanno inviato il format le risposte fornite, in relazione alla nomina della consigliera di fiducia ed alla adozione del codice di condotta, sono state :

risposte fornite	numero	% sul totale
L'amministrazione ha nominato la consigliera di fiducia ed ha adottato il codice di condotta	30	29%
L'amministrazione non ha nominato la consigliera di fiducia ed ha adottato il codice di condotta	35	34%
L'amministrazione ha nominato la consigliera di fiducia ed non ha adottato il codice di condotta	2	2%
L'amministrazione non ha nominato la consigliera di fiducia ed non ha adottato il codice di condotta	37	36%

Risposte riassunte nel grafico seguente:



Anche in questo caso occorrerebbe approfondire i contenuti dei codici di condotta rispetto alle funzioni assegnate alla consigliera di fiducia e per verificare se sono stati aggiornati rispetto alle nuove previsioni normative previste per i comitati

⁴ Queste considerazioni sono tratte da Trento giornata delle consigliere di fiducia settembre 2012

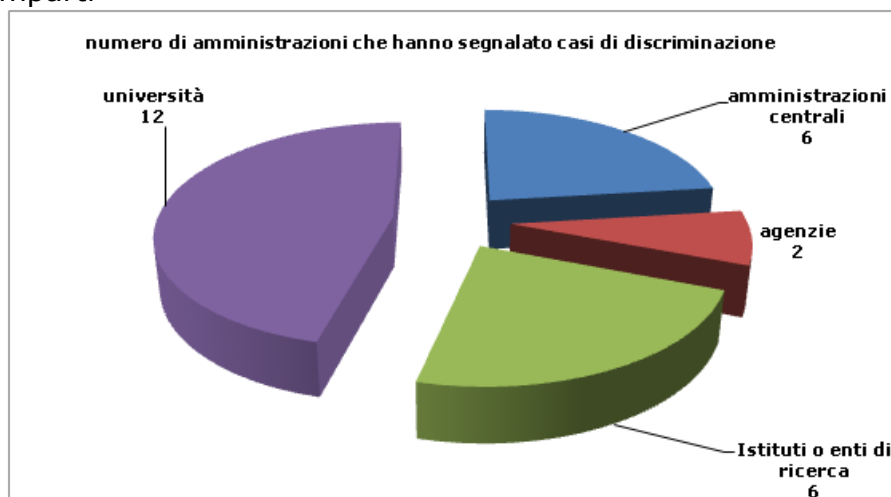
unici di garanzia. Al riguardo nel 2012 gli enti che hanno allegato al format il codice di condotta sono stati i seguenti 23 :

Comparto	Amministrazione
Amministrazioni centrali	Min. Affari Esteri
	Min. Interno dipartimento Politiche personale civile
Enti pubblici non economici	Autorità' di Bacino del fiume Tevere
	Autorità' di bacino del fiume Po'
Istituti o enti di ricerca	Enea
	Istituto Nazionale di Statistica - Istat
	Istituto Nazionale di Economia Agraria - Inea
	Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia - Ingv
	Istituto Nazionale Fisica Nucleare
Università	Uni. Ferrara
	Uni. Parma
	Uni. Verona
	Uni. dell' Insubria
	Uni. Pavia
	Uni. Torino
	Uni. Udine
	Uni. della Toscana
	Uni. Milano - Bicocca
	Uni. Padova
	Politecnico di Milano
	Uni. del Molise
	Uni. Genova
	Uni. Sassari

Segnalazioni di discriminazione

Da quest'anno è stato chiesto alle amministrazioni di indicare solo i casi di discriminazione segnalati in un anno , ovvero nel 2012.

26 su 104 amministrazioni hanno segnalato casi di discriminazione così ripartite nei vari comparti



Queste 26 amministrazioni, complessivamente, hanno segnalato 140 casi di discriminazioni in prevalenza inerenti il trattamento economico, giuridico, la carriera e le prestazioni previdenziali. Un solo caso è stato segnalato per discriminazione in relazione alla cessazione del rapporto di lavoro per maternità o a causa di domanda di fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino. Nella tabella seguente sono indicati il nome delle amministrazioni con il numero di discriminazioni segnalate:

comparto	amministrazione	numero di discriminazioni segnalate nel 2012
amministrazioni centrali	Min. Economia e delle Finanze	2
	Corte dei Conti Segretariato Generale	5
	Min. della Giustizia - dipartimento Amministrazione Penitenziaria	1
	Min. Sviluppo Economico	10
	Min. Affari Esteri	3
	Min. per i Beni e le Attività Culturali	1
22		
agenzie	Agenzia del Territorio	1
	Agenzia delle Entrate	5
6		
istituti o enti di ricerca	Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR)	2
	Consiglio per la Ricerca e la Sperimentazione in Agricoltura - CRA	1
	Istituto Nazionale di Geofisica E Vulcanologia - Ingv	11
	Istituto Nazionale di Statistica - Istat	10
	Istituto Nazionale Fisica Nucleare	1
	Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale	1
26		
università	Politecnico di Milano	2
	Politecnico di Torino	11
	Scuola Sup. Studi Universitari di Perfez. S. Anna	2
	Uni."Ca' Foscari" Venezia	1
	Uni. Milano-Bicocca	5
	Uni. Parma	12
	Uni. Piemonte orientale	5
	Uni. dell' Insubria	1
	Uni. Foggia	1
	Uni. Genova	9
	Uni. Padova	15
	Uni. Torino	22
86		
140 numero totale di discriminazioni segnalate nel 2012		

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;

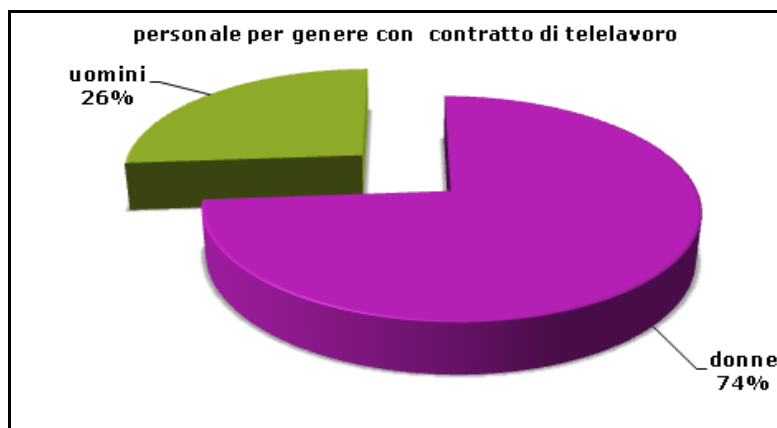
d) favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali ecc.) mediante l’adozione di misure di accompagnamento (ad esempio istituzionalizzare/migliorare i flussi informativi tra amministrazione e lavoratore o lavoratrice durante l’assenza) che assicurino 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

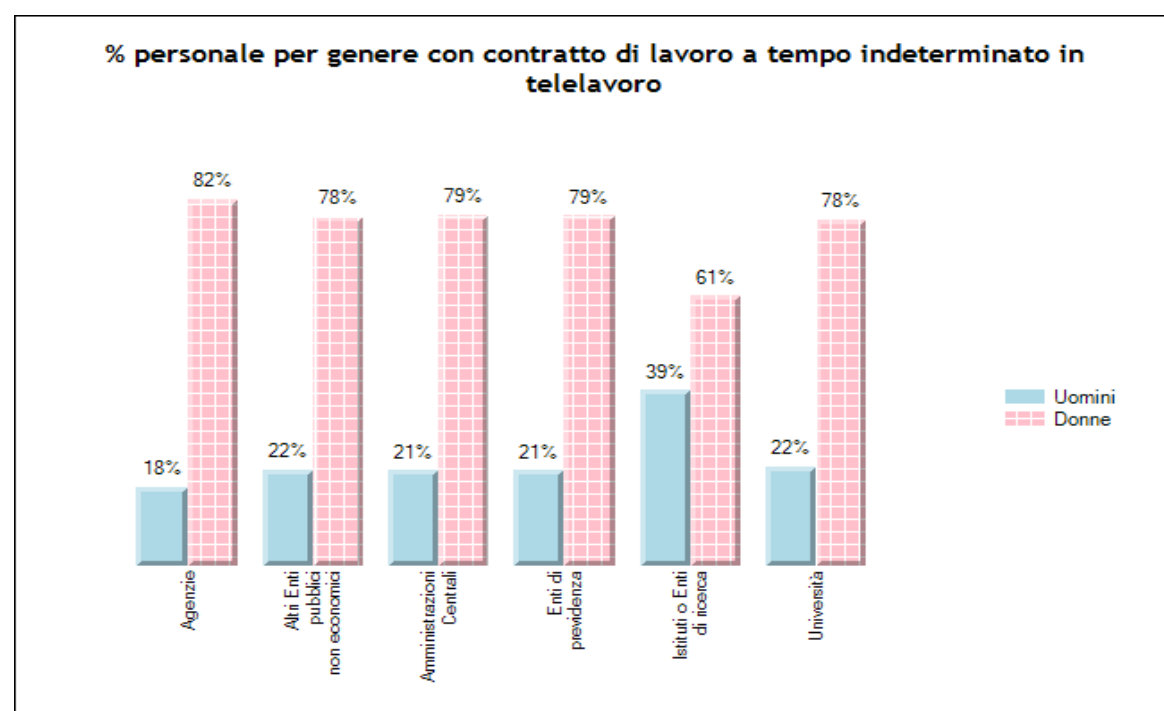
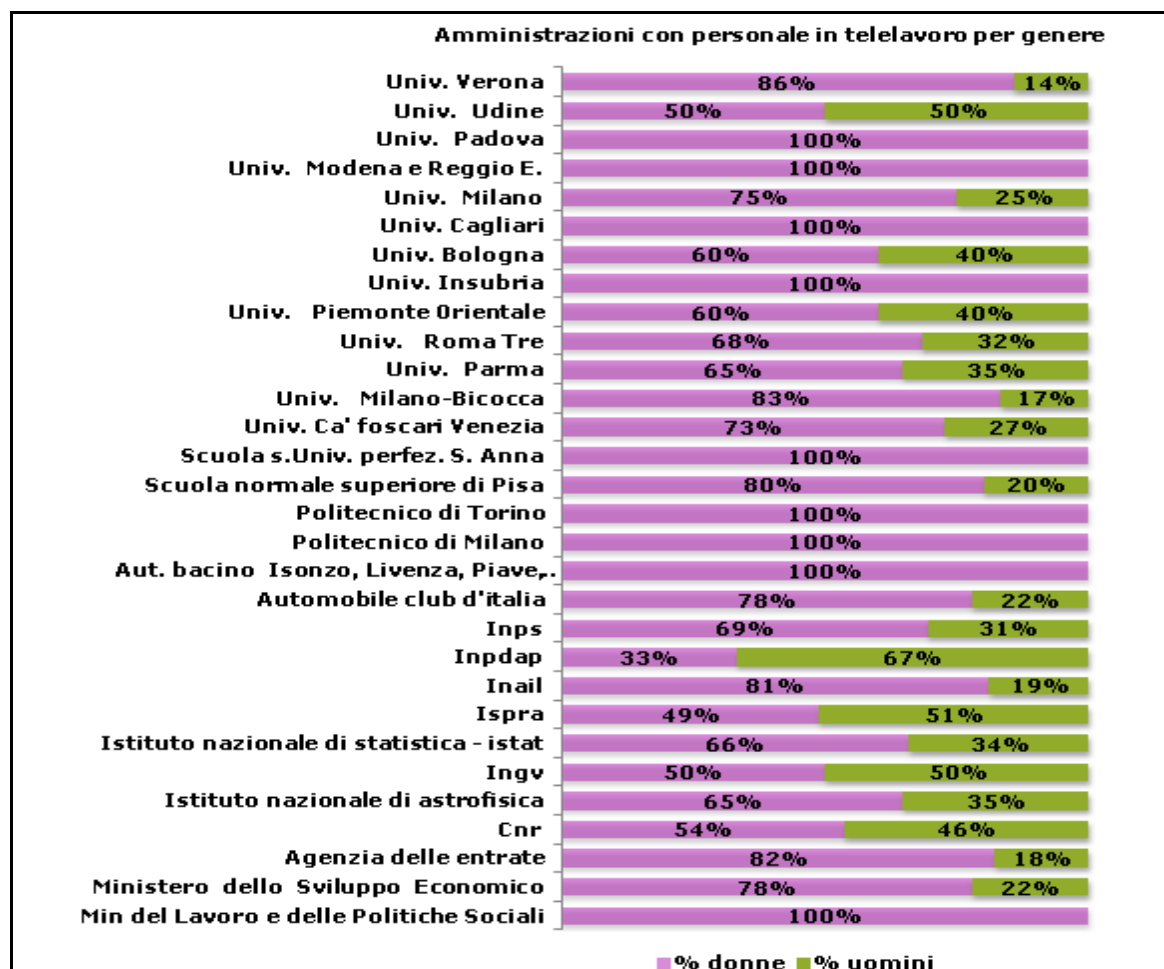
Telelavoro

il telelavoro si è affermato stabilmente solo nelle amministrazioni in cui è stato possibile razionalizzare i processi organizzativi. In molte amministrazioni è stato introdotto solo a livello di sperimentazione. Delle 104 amministrazioni che hanno inviato il format, 30 (pari al 29%) hanno 852 persone in telelavoro, di cui 850



hanno un contratto a tempo indeterminato e solo 2 a tempo determinato. Come si osserva nel grafico seguente la ripartizione di genere vede la netta prevalenza femminile con una percentuale del 74%.

Di seguito la ripartizione di genere nelle 30 amministrazioni che hanno personale in telelavoro



Il grafico precedente mostra che nei comparti la ripartizione del telelavoro per genere è appannaggio delle donne con un minimo del 61% negli istituti o enti di ricerca ed un massimo dell'82% nelle Agenzie.

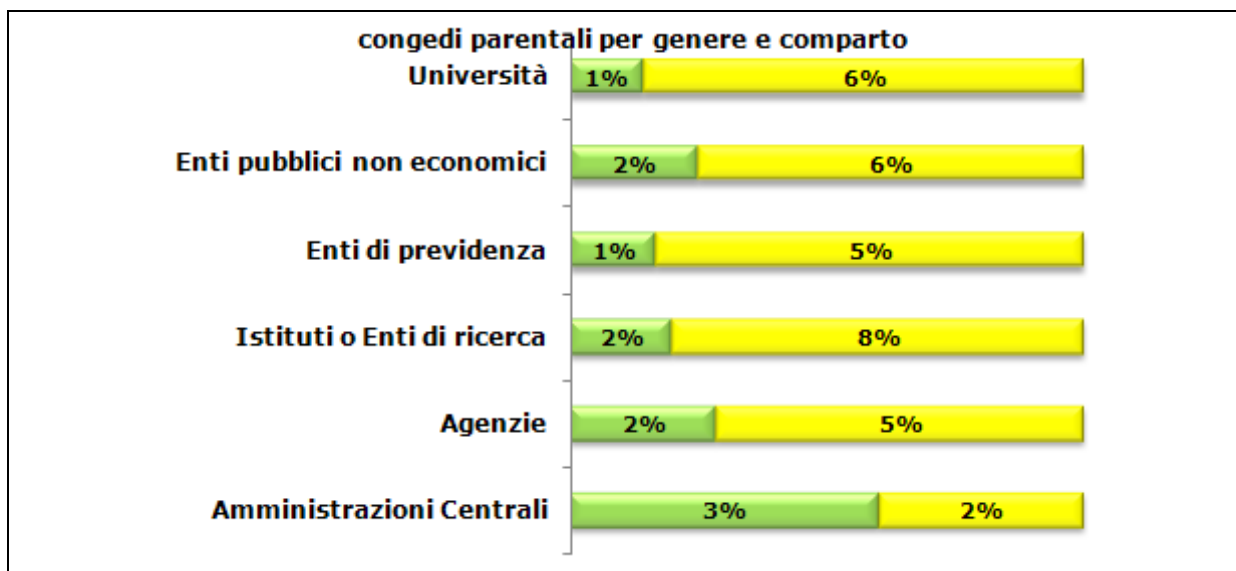
Congedi Parentali

Da quest'anno nel format viene chiesto il numero di lavoratrici e di lavoratori che hanno fruito, nell'anno della rilevazione (2012), del congedo parentale specificando se trattasi di congedo parentale obbligatorio o facoltativo.

Come per lo scorso anno invece viene richiesta quale è stata la durata media del congedo. In quasi tutti gli enti (99 su 104) sono stati fruiti congedi parentali, sul totale del personale censito complessivamente il 6,14% ha usufruito dei congedi parentali di cui il 2,26% uomini ed il 3,87% donne.

Esaminando i dati relativi ai congedi parentali obbligatori e facoltativi, il personale che ha usufruito dei congedi parentali sul totale di ogni comparto, si osserva che la percentuale più alta negli istituti o enti di ricerca con il 10%. Tutti gli altri comparti si trovano nell'intervallo che ha come estremo inferiore il 5% e come estremo superiore 8%.

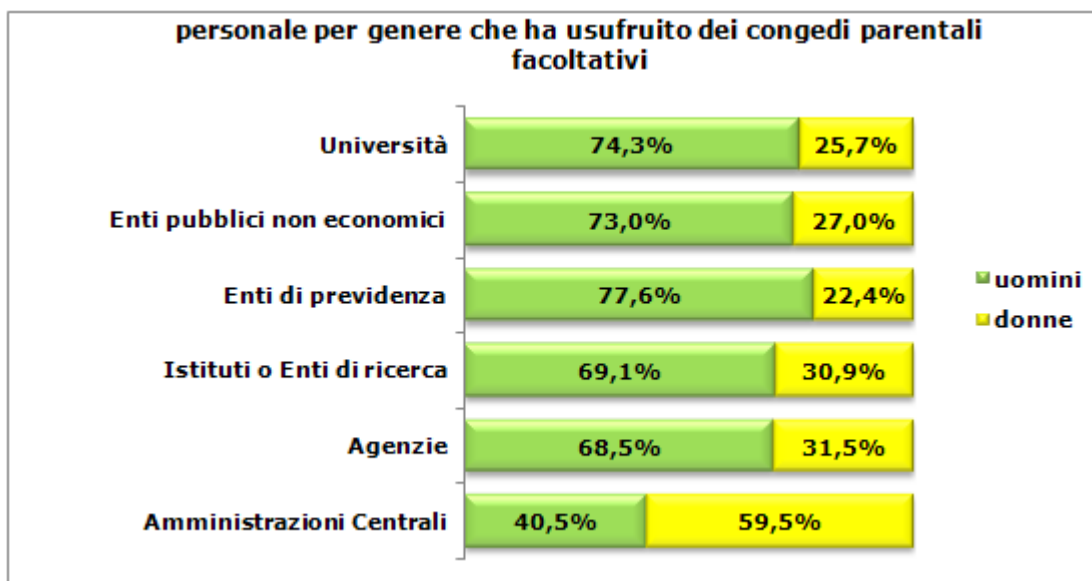
Nel dettaglio, i dati rilevati per genere nei comparti confermano che sono le donne ad usufruirne maggiormente. La percentuale degli uomini che usufruiscono di questi congedi è molto esigua visto che varia da un minimo dell'1% (università e enti di previdenza) ad un massimo del 2% (enti pubblici non economici, negli istituti o enti di ricerca, agenzie, amministrazioni centrali). Di seguito i due grafici che descrivono i dati analizzati.



Tuttavia se restringe il campo di osservazione alle sole persone che hanno usufruito dei congedi parentali, analizzandole separatamente in base al tipo di congedo obbligatorio e facoltativo emerge una situazione abbastanza variegata.

Per i congedi obbligatori la situazione è pressoché analoga in cinque comparti su sei dove c'è una schiacciante prevalenza femminile (97,72% in su). Solo nelle amministrazioni centrali le percentuali tendono al riequilibrio con il 51,81% delle donne ed il 48,19% degli uomini.

La situazione migliora se si osservano i congedi parentali facoltativi. In cinque dei sei comparti la percentuale maschile varia nell'intervallo che ha come estremo inferiore il 22,4% e come estremo superiore il 31,5%. Anche in questo caso le amministrazioni centrali sono in controtendenza rispetto agli altri comparti dove gli uomini raggiungono il 59,5% del totale delle persone che hanno usufruito dei congedi facoltativi.

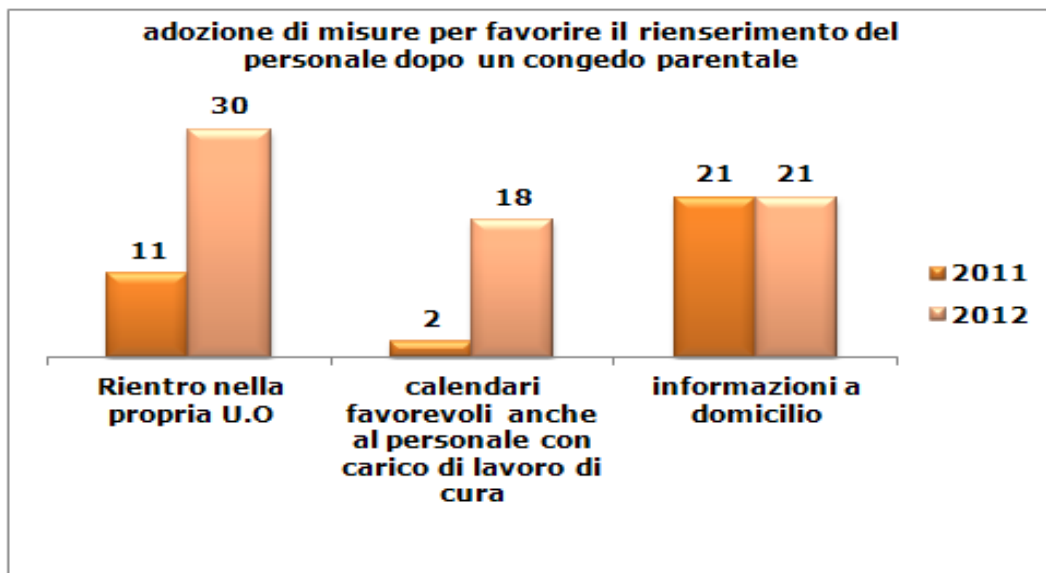


Per quanto riguarda la durata media dei congedi, anche qui si conferma la tendenza da parte delle donne di prendere congedi più lunghi rispetto a quelli degli uomini.

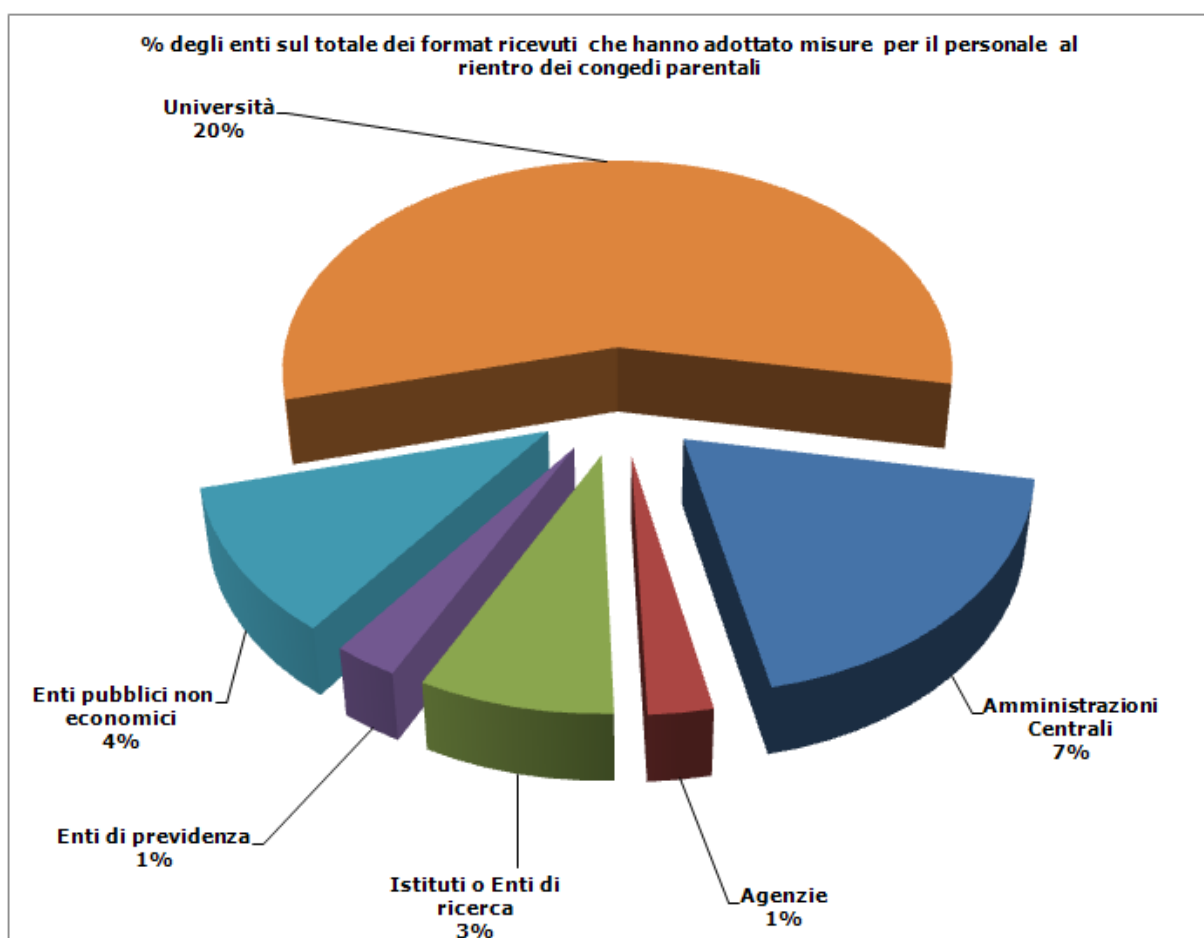
Nel 2012 le amministrazioni risultano essere più attente alle misure per favorire il reinserimento del personale che ha usufruito dei congedi parentali. Confrontando i dati rispetto alle stesse iniziative analizzate nello scorso anno sono passati :

- da 11 a 30 gli enti che, ove possibile, hanno favorito il rientro del personale nella propria unità operativa dopo la fruizione del congedo, in modo da non interrompere i percorsi di carriera
- da 2 a 18 gli enti che nella formulazione dei calendari dei corsi hanno considerato modalità favorevoli alla partecipazione di personale con carico di cura

mentre sono rimasti 2, come lo scorso anno, gli enti che hanno inviato informazioni a domicilio sui corsi di formazione durante l'assenza per congedo parentale



le amministrazioni più virtuose sono state le università avendo adottato misure atte a facilitare il reinserimento del personale nel 20% dei casi, mentre nei restanti comparti le percentuali sono poco significative come rappresentato nel grafico seguente:



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

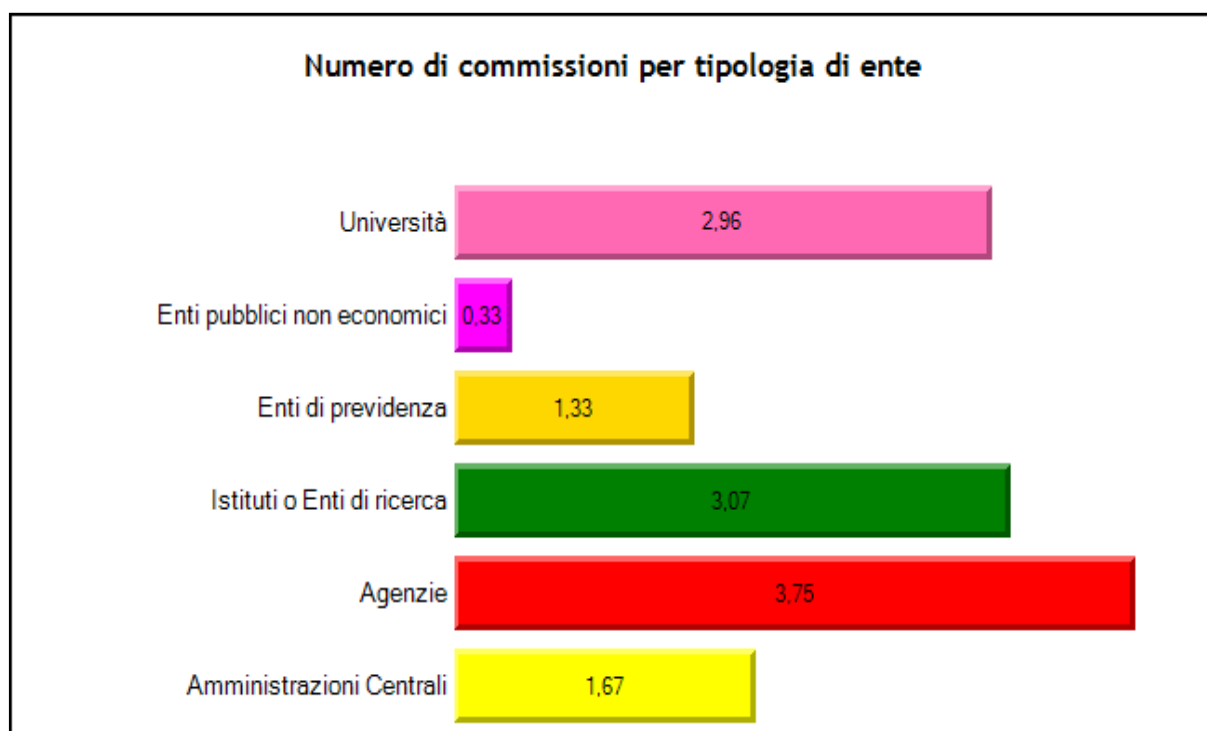
Commissioni di concorso

Nella rilevazione del 2012 69 amministrazioni, pari a poco più del 64% circa del totale, hanno indicato la costituzione di 257 commissioni di esami. Come di consueto è stata verificata se sia stata rispettata la norma che prevede la presenza di entrambi i sessi, per almeno un terzo, in particolare donne.

Si nota come ormai questa norma sia rispettata nella maggioranza dei casi. Su un totale di 257 commissioni esaminate, la composizione delle commissioni osservata è la seguente :

- nel 76% delle commissioni le donne sono più di un terzo
- nel 12 % delle commissioni le donne sono meno di un terzo
- nel 5% dei casi le commissioni sono composte da soli uomini
- nel 7% da sole donne

Nel 2012 come si evince dal grafico il numero medio di commissioni di esame istituite negli enti dei vari comparti sono molto contenute : si passa da quasi 4 commissioni nel comparto delle agenzie, valore massimo registrato, ad un minimo di 0,33 negli altri enti pubblici non economici.



Differenziali retributivi

E' stato possibile effettuare l'analisi dei differenziali retributivi solo sugli enti che hanno fornito i dati sulle retribuzioni per i dirigenti di prima e seconda fascia.

Quest'anno rispetto allo scorso anno sono state chieste solo le retribuzioni medie. Pertanto il differenziale retributivo tra donne e uomini è stato individuato calcolando lo scarto in percentuale tra le retribuzioni delle donne su quelle degli uomini.

Per quanto riguarda le retribuzioni di dirigenti di prima fascia sui 104 enti che hanno inviato il format è stato possibile elaborare i dati di soli 25, poiché 59 al riguardo non hanno fornito dati, in 16 enti non si è potuto effettuare il confronto essendoci solo dirigenti di prima fascia uomini e in 4 solo donne.

Nei 25 enti che hanno fornito dati:

- Poco più della metà degli enti (12) dichiara che le retribuzioni delle donne sono inferiori a quelle degli uomini. Tali differenze variano in un intervallo che va da un minimo del -1,4% ad un massimo del 27,5%;
- in 7 enti non vi sono differenze tra le retribuzioni;
- in 6 enti le retribuzioni delle donne sono superiori a quelle degli uomini e variano in un intervallo che va da un minimo dello 0,5% in più all'Inps ad un massimo del 30% in più alla Scuola Nazionale dell'Amministrazione⁵.

⁵ Nel 2012 è stato cambiato il nome La scuola Superiore della Pubblica amministrazione in Scuola Nazionale dell'Amministrazione

Di seguito le tabelle che descrivono i dati relativi ai 25 enti

amministrazioni dove le retribuzioni medie delle donne sono inferiori a quelle degli uomini			
Dirigenti di Prima Fascia			
nome	Donne	Uomini	% scarto donne /uomini
Min. Economia e Finanze	€ 178.213	€ 180.708	-1,4%
Min. Infrastrutture e Trasporti	€ 161.610	€ 166.079	-2,7%
Min. Giustizia dip. Organizzazione Giudiziaria	€ 205.756	€ 210.434	-2,2%
Min. Sviluppo Economico	€ 181.628	€ 194.704	-6,7%
Min. Salute	€ 178.827	€ 191.041	-6,4%
Min. Politiche Agricole Alimentari e Forestali	€ 187.674	€ 231.442	-18,9%
Min. Istruzione, Università e Ricerca	€ 174.618	€ 177.381	-1,6%
Agenzia delle Dogane	€ 214.082	€ 218.667	-2,1%
Istituto Nazionale di Statistica - Istat	€ 127.782	€ 133.767	-4,5%
Inail	€ 176.560	€ 189.456	-6,8%
Agea - Agenzia per le Erogazioni in Agricoltura	€ 214.200	€ 295.261	-27,5%
Automobile Club d'Italia	€ 187.468	€ 191.778	-2,2%

amministrazioni dove le retribuzioni medie tra donne e uomini sono uguali			
Dirigenti di Prima Fascia			
nome	Donne	Uomini	% scarto donne/uomini
Min. Interno dipartimento Politiche Personale Civile	€ 165.489	€ 165.489	0,0%
Min. Affari Esteri	€ 206.519	€ 206.519	0,0%
Min. Giustizia- dipartimento Giustizia Minorile	€ 7.000	€ 7.000	0,0%
Min. per i Beni e le Attività Culturali	€ 162.726	€ 162.726	0,0%
Istituto Superiore di Sanità	€ 138.770	€ 138.770	0,0%
Istituto Nazionale Previdenza per i Dipendenti Pubblici - Inpdap	€ 260.297	€ 260.297	0,0%
uni. Palermo	€ 196.697	€ 196.697	0,0%

amministrazioni dove le retribuzioni medie delle donne sono più alte di quelle degli uomini			
Dirigenti di Prima Fascia			
Nome	Donne	Uomini	% scarto donne/uomini
Presidenza del Consiglio dei Ministri	€ 187.435	€ 182.726	2,6%
Scuola Nazionale dell'Amministrazione	€ 231.203	€ 177.675	30,1%
Min. Lavoro e Politiche Sociali	€ 167.702	€ 147.748	13,5%
Min. Giustizia -dipartimento Amministrazione Penitenziaria	€ 176.000	€ 167.856	4,9%
Min. della Difesa	€ 163.540	€ 157.009	4,2%
Istituto Nazionale della Previdenza Sociale - INPS	€ 187.212	€ 186.359	0,5%

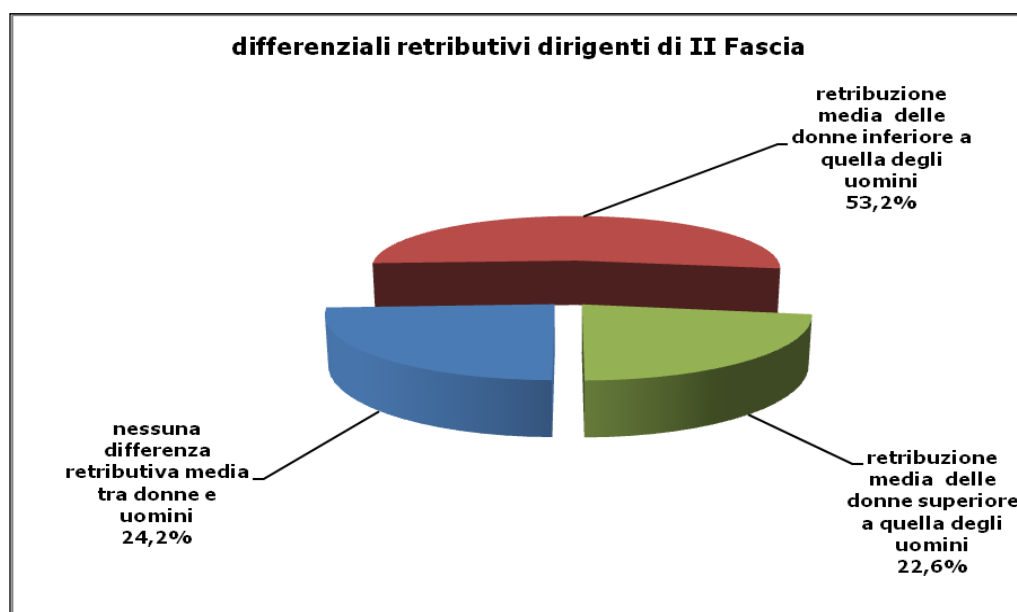
Per quanto riguarda le retribuzioni dei dirigenti di seconda fascia sui 104 enti totali è stato possibile elaborare i dati di 62 enti, in quanto 22 non li hanno

forniti, per altri invece non si è potuto effettuare il confronto perché o hanno solo dirigenti di seconda fascia uomini (15) o solo donne (5).

I dati forniti dalle 62 amministrazioni sulle retribuzioni medie dei dirigenti di seconda fascia sono così ripartiti:

- 15 enti non segnalano differenze di retribuzioni tra donne e uomini;
- 33 enti dichiarano che le retribuzioni delle donne sono inferiori a quelle degli uomini;
- 14 enti dichiarano che le retribuzioni delle donne sono superiori a quelle degli uomini.

Il grafico seguente ne mostra la ripartizione in percentuale



Incarichi di direzione generale assegnati ai dirigenti di II Fascia.

Per i quanto riguarda la situazione relativa agli incarichi di direzione generale assegnati ai dirigenti di II fascia sui 104 enti è stato possibile analizzare i dati di 45 enti, in quanto 59 non li hanno forniti.

Complessivamente questi 45 enti hanno assegnato 60 incarichi di direzione generale a dirigenti di seconda fascia di cui il 40% (24) sono donne ed il 60%(36) uomini.

Nel dettaglio :

- 15 hanno assegnato incarichi di direzione generale a dirigenti di II fascia sia agli uomini che alle donne. Di questi il 40% delle donne guadagna meno degli uomini , il 27% hanno la stessa retribuzione ed il 33% delle donne guadagna più degli uomini;
- 9 hanno assegnato incarichi di direzione generale solo alle donne;
- 21 hanno assegnato incarichi di direzione generale solo agli uomini;

Di seguito le tabelle che riassumono la situazione sopra elencata

dei 15 enti :

Incarichi di direzione di livello generale assegnati a dirigenti di II fascia dove le donne hanno una retribuzione inferiore a quella degli uomini			
amministrazione	Donne	Uomini	% scarto donne /uomini
Corte dei Conti Segretariato Generale	€ 159.238	€ 169.421	-6,0%
Min delle Infrastrutture e dei Trasporti	€ 156.893	€ 161.748	-3,0%
Min. dello Sviluppo Economico	€ 164.889	€ 166.074	-0,7%
Min. Istruzione, Università e Ricerca	€ 145.315	€ 158.476	-8,3%
Agenzia del Territorio	€ 167.457	€ 173.671	-3,6%
Inail	€ 179.603	€ 195.275	-8,0%
6			

Incarichi di direzione di livello generale assegnati a dirigenti di II fascia dove donne e uomini hanno la stessa retribuzione			
amministrazione	Donne	Uomini	% scarto donne /uomini
Scuola Nazionale dell'Amministrazione	€ 140.788	€ 140.788	0,0%
Min del Lavoro e delle Politiche Sociali	€ 147.748	€ 147.748	0,0%
Min. per i Beni e le Attività Culturali	€ 115.523	€ 115.523	0,0%
Uni. Lecce	€ 131.132	€ 131.132	0,0%
4			

Incarichi di direzione di livello generale assegnati a dirigenti di seconda fascia dove la retribuzioni delle donne è maggiore di quella degli uomini			
amministrazione	Donne	Uomini	% scarto donne /uomini
Min. dell'Economia e delle Finanze	€ 172.918	€ 164.637	5,0%
Presidenza del Consiglio dei Ministri	€ 172.171	€ 171.091	0,6%
Min. della Difesa	€ 166.806	€ 157.009	6,2%
Istituto Nazionale Previdenza Sociale - Inps	€ 186.107	€ 185.191	0,5%
Automobile Club d'Italia	€ 186.639	€ 185.138	0,8%
5			

Dei 9 enti :

Incarichi di direzione di livello generale assegnati solo a donne dirigenti di seconda fascia			
amministrazione	Donne	Uomini	% scarto donne /uomini
Min. Giustizia dipartimento Organizzazione Giudiziaria	€ 193.406	€ 0	100,0%
Min. Salute	€ 178.828	€ 0	100,0%

Incarichi di direzione di livello generale assegnati solo a donne dirigenti di seconda fascia			
amministrazione	Donne	Uomini	% scarto donne /uomini
Uni. Seconda di Napoli	€ 110.000	€ 0	100,0%
Uni. di Parma	€ 192.058	€ 0	100,0%
Uni. Federico II	€ 196.697	€ 0	100,0%
Uni. di Genova	€ 163.914	€ 0	100,0%
Uni. Torino	€ 195.713	€ 0	100,0%
Uni. Udine	€ 149.490	€ 0	100,0%
Uni. delle Marche di Ancona	€ 149.490	€ 0	100,0%
9			

Dei 21 enti :

Incarichi di direzione di livello generale assegnati solo a uomini dirigenti di seconda fascia			
amministrazione	Donne	Uomini	% scarto donne /uomini
Consiglio di Stato	€ 0	€ 144.559	-100,0%
Min della Giustizia - Dipartimento Amministrazione Penitenziaria	€ 0	€ 192.034	-100,0%
Min. dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare	€ 0	€ 201.635	-100,0%
Agenzia delle Dogane	€ 0	€ 206.163	-100,0%
Istituto Nazionale di Statistica - Istat	€ 0	€ 146.048	-100,0%
Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati - Sissa	€ 0	€ 103.367	-100,0%
Uni. Milano - Bicocca	€ 0	€ 157.357	-100,0%
Uni. Salerno	€ 0	€ 98.840	-100,0%
Uni. Pavia	€ 0	€ 177.028	-100,0%
Uni. Urbino	€ 0	€ 141.622	-100,0%
Uni. L'Aquila	€ 0	€ 150.000	-100,0%
Uni. Molise	€ 0	€ 113.298	-100,0%
Uni. Sannio e Benevento	€ 0	€ 100.709	-100,0%
Uni. Basilicata	€ 0	€ 99.500	-100,0%
Uni. Toscana	€ 0	€ 97.110	-100,0%
Uni. Ferrara	€ 0	€ 138.390	-100,0%
Uni. Firenze	€ 0	€ 196.697	-100,0%
Uni. Macerata	€ 0	€ 120.641	-100,0%
Uni. Modena e Reggio E.	€ 0	€ 157.843	-100,0%
Uni. Napoli L'orientale	€ 0	€ 119.592	-100,0%
Uni. Roma "Tor Vergata"	€ 0	€ 177.028	-100,0%
21			

incarichi di direzione di livello generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente⁶

Gli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale possono essere conferiti, fornendone esplicita motivazione, oltre che ai dirigenti di I e II fascia appartenenti al ruolo unico dei dirigenti (art 23 Dlgs.165/2001) anche a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione rispettando le condizioni di pari opportunità.

Prima di esporre i risultati del monitoraggio in relazione a questa tipologia di incarico occorre precisare che non siamo in grado di formulare ipotesi sul rispetto delle condizioni di pari opportunità nella loro attribuzione poiché non conosciamo quali criteri siano stati assunti per il conferimento degli incarichi. Tuttavia è utile verificare la situazione rilevata nel 2012 poiché ancora una volta si evidenzia una situazione sfavorevole alle donne. Dei 104 enti 23 dichiarano di aver conferito incarichi di direzione generale a persone prive della qualifica di dirigente per un totale di 28 persone di cui 8 donne (29%) e 20 uomini (71%).

Nel dettaglio :

- 5 enti hanno conferito 10 incarichi rispettando la parità di genere ed attribuendo alle donne una retribuzione maggiore o uguale a quella degli uomini.
- 3 enti hanno conferito 3 incarichi solo a donne;
- 15 enti hanno conferito 15 incarichi solo a uomini;

Incarichi di direzione di livello non generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente⁷

Anche gli incarichi di funzione dirigenziale di livello non generale possono essere conferiti, fornendone esplicita motivazione, oltre che ai dirigenti di II fascia appartenenti al ruolo unico dei dirigenti (art 23 Dlgs.165/2001) anche a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione rispettando le condizioni di pari opportunità.

35 enti su 104 (34% circa) hanno assegnato 55 incarichi di questa tipologia di questi 26 sono stati assegnati alle donne (47%) e 29 agli uomini (53%).

Nel dettaglio: 20 enti hanno assegnato gli incarichi sia agli uomini che alle donne. Di questi, in 10 la retribuzione media delle donne è inferiore a quella degli uomini, in 5 sono uguali e in altri 5 le donne hanno una retribuzione maggiore di quella degli uomini.

Sistemi di valutazione

Le informazioni rilevate ed analizzate sui sistemi di valutazione possono fornire, in prima approssimazione, un quadro di riferimento per conoscere se ed in che modo le amministrazioni valutano il personale dirigente e non dirigente.

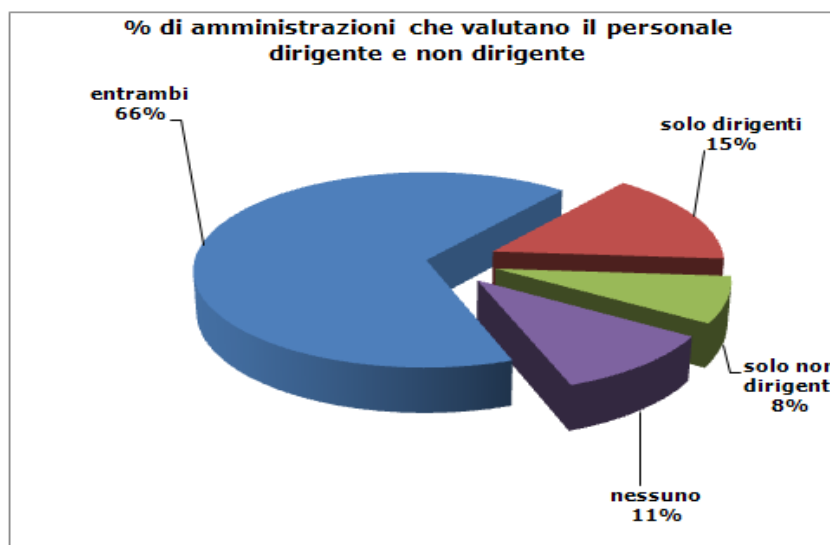
Sulle 104 amministrazioni che hanno partecipato alla rilevazione nel 2012 il :

- 66% valuta sia i dirigenti che il personale non dirigente;

⁶ Con questo paragrafo si è cercato di fornire informazioni sul rispetto dei principi di parità nel conferimento degli incarichi di direzione generale a persone prive della qualifica di dirigente come previsto dall'art 19 comma 6 Dlgs. 165/2001

⁷ Con questo paragrafo si è cercato di fornire informazioni sul rispetto dei principi di parità nel conferimento di incarico di direzione non generale a persone prive della qualifica di dirigente come previsto dall'art 19 comma 6 Dlgs. 165/2001

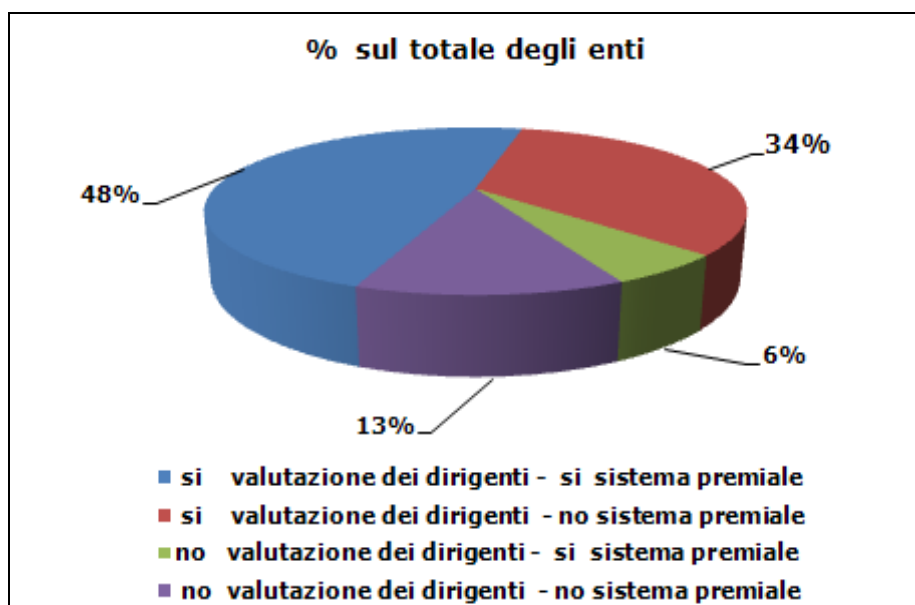
- 15% valuta solo i dirigenti;
- 8% valuta solo il personale non dirigente;
- 11% non valuta né i dirigenti né il personale non dirigente;



Analizzando nel dettaglio i dati relativi alla sola valutazione dei dirigenti, 85 amministrazioni su 104 (82%) li valutano; di queste il 48% ha anche un sistema premiale, mentre il 34% pur valutandoli, non hanno un sistema di premi.

19 amministrazioni, pari al 19% del totale non valutano i dirigenti. Di questo 19% il 13% non li valuta e non ha un sistema premiale, mentre il 6% pur non valutandoli li premia.

Di seguito il grafico che descrive i dati osservati :



Per conoscenza si riporta la tabella delle amministrazioni che affermano di non valutare i dirigenti e non avere un sistema premiale:

Nome	esiste sistema valutazione	Esiste sistema premi
Consiglio Nazionale delle Ricerche (Cnr)	no	no
Enea	no	no
Istituto Nazionale di Astrofisica	no	no
Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia - Ingv	no	no
Stazione zoologica Anton Dohrn	no	no
Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati- sissa	no	no
Uni. "Magna Graecia" - Catanzaro	no	no
Uni. L'aquila	no	no
Uni. Calabria	no	no
Uni. "Orientale" Napoli	no	no
Uni. "Tor Vergata" Roma	no	no
Uni. Teramo	no	no
Uni. per stranieri Siena	no	no

Amministrazioni che pur affermando di non valutare i propri dirigenti dichiarano di avere un sistema premiale :

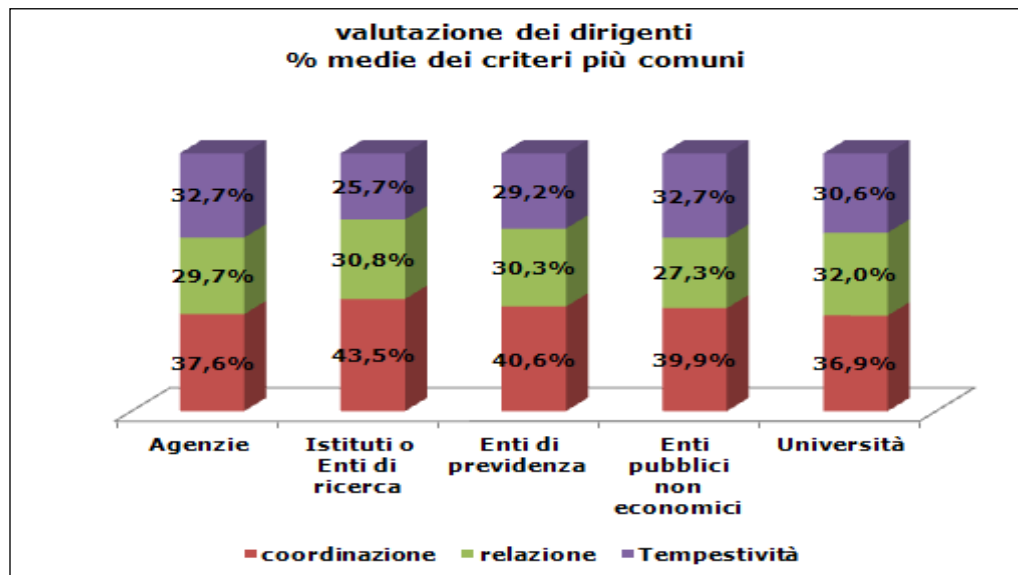
Nome Amministrazione	esiste sistema valutazione	Esiste sistema premi
Avvocatura dello Stato	no	si
Min. Giustizia - dipartimento Amministrazione Penitenziaria	no	si
Scuola Superiore di Studi Universitari di perfez. S. Anna	no	si
Uni. Lecce	no	si
Uni. per stranieri Perugia	no	si
Istituto Nazionale Fisica Nucleare	no	si

Occorre precisare che per il format sono stati presi in considerazione solo criteri che afferiscono a comportamenti organizzativi generici quali il coordinamento, le capacità relazionali, la tempestività. Ogni amministrazione ha propri criteri di valutazione, pertanto quelle che non hanno fornito le risposte potrebbero avere adottato criteri non assimilabili a quelli richiesti. Nella valutazione dei dirigenti l'osservazione dei dati in tutti i comparti ci restituisce una situazione abbastanza omogenea ed equilibrata rispetto all'uso dei criteri di valutazione proposti. Tra i criteri proposti per i dirigenti, quello più apprezzato è la capacità di coordinamento varia da un minimo del 36,9% (agenzie) ad un massimo del 43,5%(istituti o enti di ricerca).

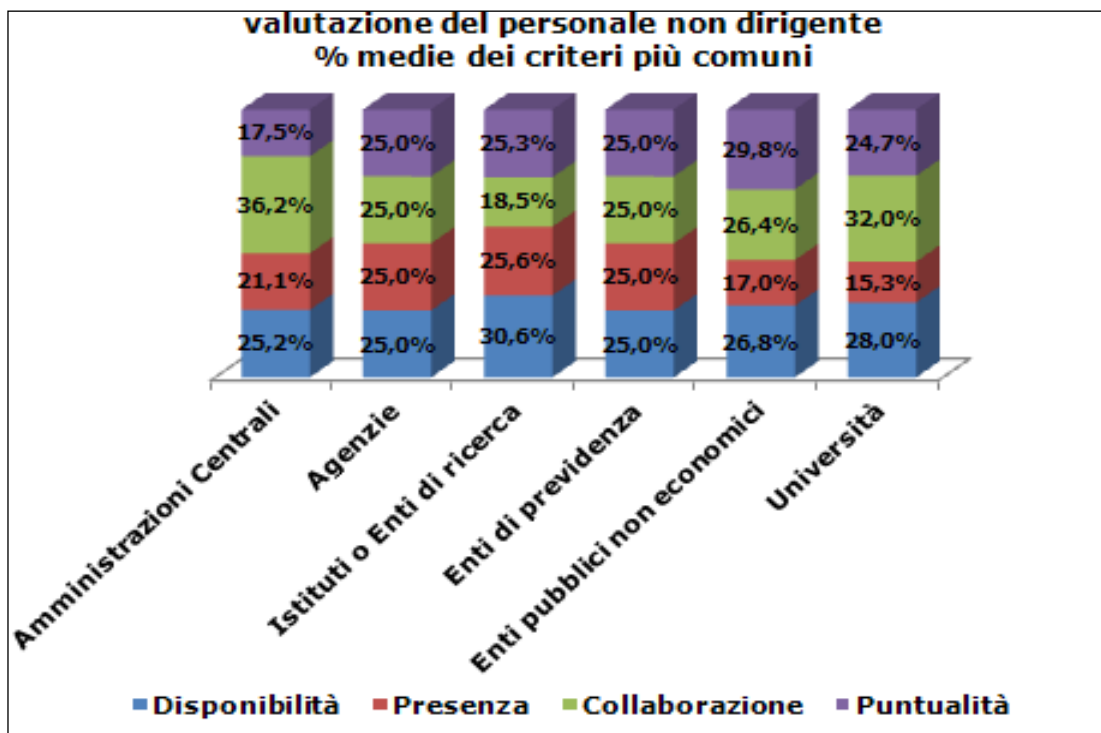
Per quanto riguarda la valutazione del personale non dirigente i criteri presi in considerazione sono: la disponibilità, la presenza, la collaborazione, la puntualità. A

queste domande hanno risposto 62 amministrazioni pari al 60% del totale. Anche per la valutazione del personale non dirigente valgono le stesse considerazioni fatte per il personale dirigente. Nelle amministrazioni centrali e nelle università la collaborazione dei dipendenti è il criterio più apprezzato, seguito dalla disponibilità negli istituti o enti di ricerca, mentre negli enti pubblici non economici il criterio più apprezzato è quello della puntualità.

Di seguito il grafico che riassume la situazione dei sistemi di valutazione per il personale dirigente



e per il personale non dirigente



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.

Nella maggior parte dei casi si tratta di posizioni in cui le lavoratrici sono in maggioranza. Il 65% delle 32 amministrazioni dichiara un divario di genere sfavorevole alle donne nelle posizioni dirigenziali o apicali. Mentre in due casi (ministero dello Sviluppo Economico e Corte dei Conti Segretariato Generale) è presente per gli uomini uno squilibrio loro sfavore superiore ai 2/3 nell'attribuzione del part time.

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".

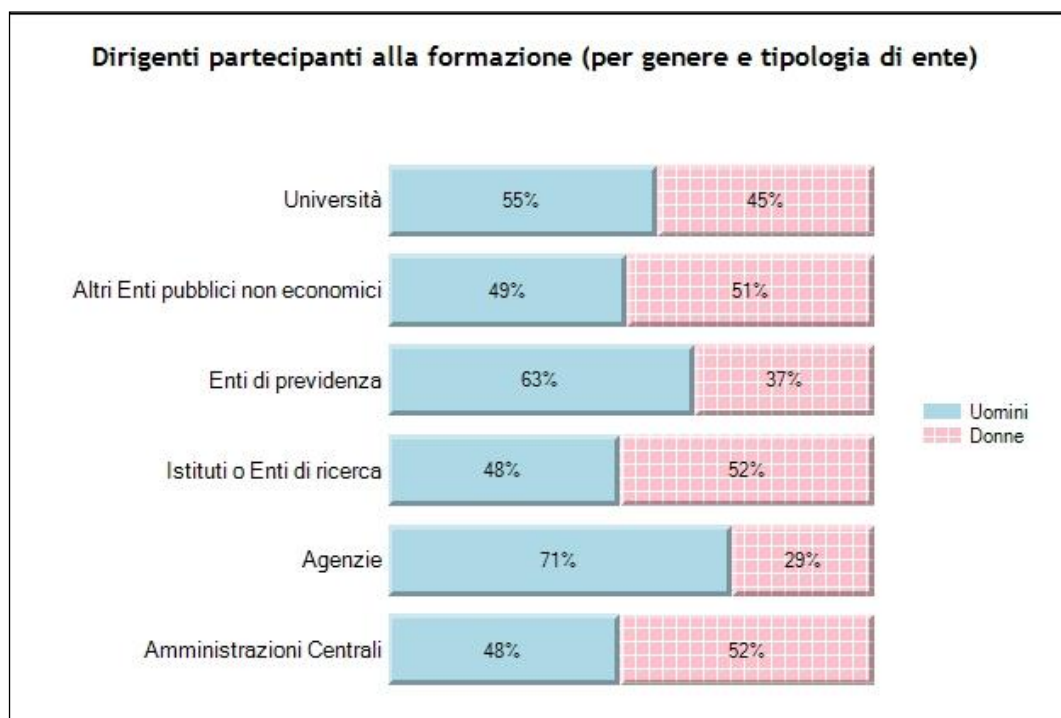
3.5.b) La sintesi dei dati

Questa sezione del format analizza la partecipazione di uomini e donne e alla formazione in relazione alla loro qualifica nell'amministrazione di appartenenza.

Rispetto allo scorso anno, in tutti i comparti e per tutte le qualifiche sono aumentate le persone che hanno avuto accesso alla formazione.

Formazione delle/dei dirigenti

L'analisi dei dati si riferisce al totale dei dirigenti di prima e seconda fascia. Nel dettaglio, in tre comparti su sei sono stati gli uomini ad usufruire maggiormente della formazione (agenzie, enti di previdenza, università). Mentre nei restanti tre si osserva una tendenza al riequilibrio di genere (enti pubblici non economici, istituti o enti di ricerca, amministrazioni centrali).



Formazione posizioni organizzative

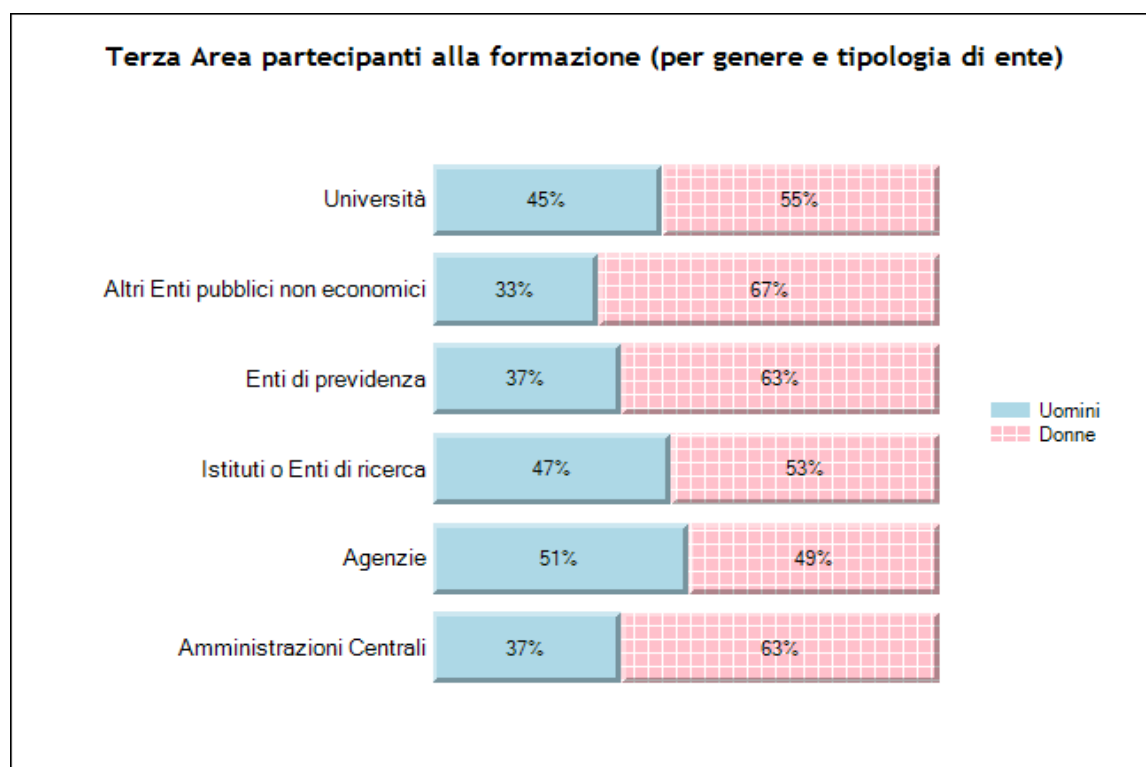
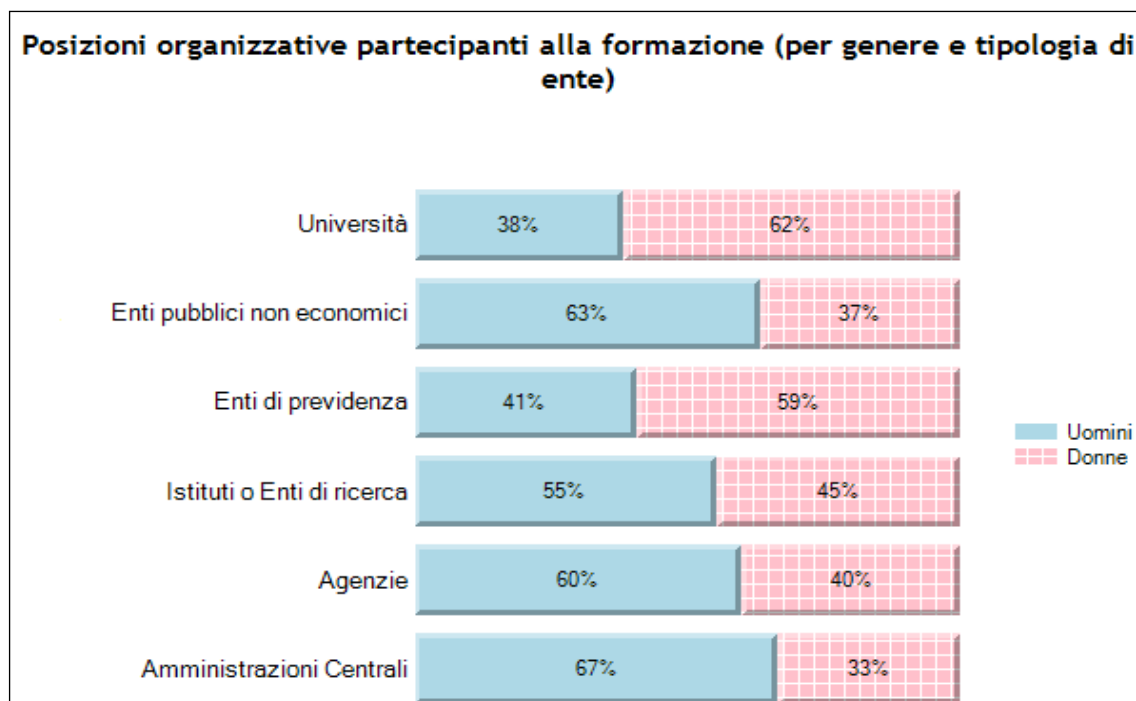
Per quanto riguarda invece le posizioni organizzative si nota una tendenza delle donne a fare più formazione nei comparti delle università e degli enti di previdenza. Mentre nei restanti comparti sono di più gli uomini che hanno fatto corsi di aggiornamento. La percentuale più alta si ritrova nelle amministrazioni centrali con il 67%.

Formazione terza area

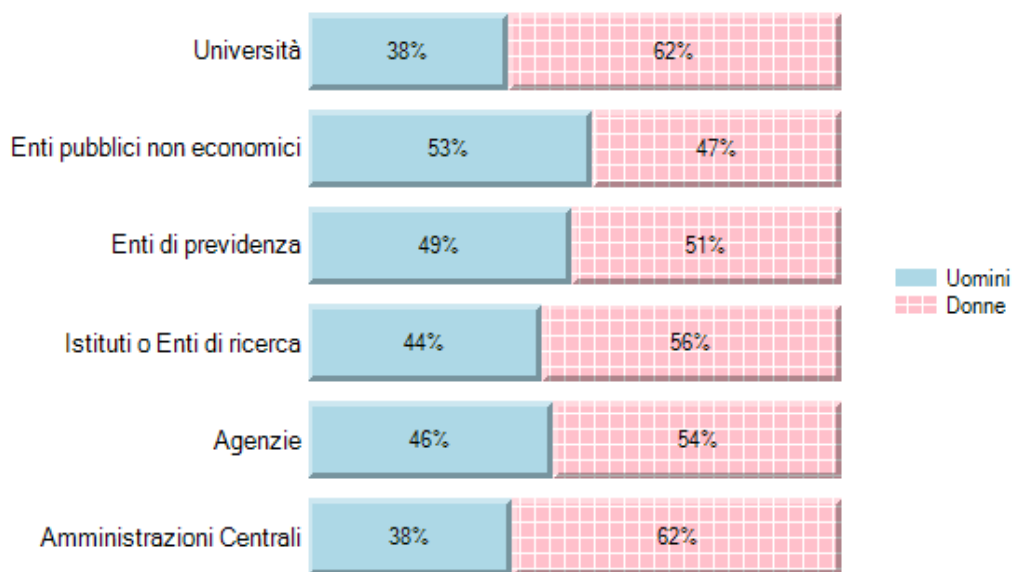
Nella terza area, come per lo scorso anno, si conferma la tendenza delle donne a partecipare maggiormente alla formazione. Tuttavia anche se complessivamente in tutti i comparti prevalgono le donne nella partecipazione ai corsi di aggiornamento, ve ne sono alcuni nei quali si nota una tendenza al riequilibrio di genere (Istituti o enti di ricerca, agenzie). Questa tendenza si è manifestata in particolar modo nelle università dove gli uomini nel 2011 erano il 34% mentre nel 2012 sono passati al 45%.

Formazione altre qualifiche

Analoga tendenza nel 2012 si nota per il personale classificato con altre qualifiche. Di seguito i grafici che riassumono la partecipazione del personale delle posizioni organizzative, della terza area e degli altri dipendenti



Altri dipendenti partecipanti alla formazione (per genere e tipologia di ente)



Le attività formative nel 41% dei casi si svolgono esclusivamente durante il normale orario di lavoro e, per il 59% durante l'orario di lavoro ma a volte anche al di fuori del normale orario di lavoro.

Solo in 19 amministrazioni (pari al 18% del totale), nelle schede di valutazione degli interventi formativi viene chiesto il genere del partecipante. Di queste poi solo in 10 amministrazioni i dati vengono elaborati e interpretati considerando il genere dei partecipanti.

Formazione alla cultura di genere

Solo pochi enti fanno regolarmente formazione sui temi delle pari opportunità. Nel dettaglio 29 amministrazioni, pari al 29% delle 104 totali, hanno inserito dei moduli di pari opportunità, sia nei corsi che riguardano l'organizzazione del lavoro, la gestione e valutazione del personale sia quelli per la dirigenza o per lo sviluppo delle competenze manageriali. In questa annualità complessivamente hanno partecipato a questa tipologia di formazione 39.868 persone, per un totale di 10.519 ore di formazione con una partecipazione individuale ad almeno 4 ore di formazione. I temi affrontati nei corsi sono quelli indicati nella delibera Civit⁸ n. 22/2011 classificati come dimensioni che caratterizzano le pari opportunità in un contesto organizzativo e sono stati il genere, la disabilità, la razza – etnia, il gruppo sociale. Sul totale delle 29 amministrazioni sono state esaminate le seguenti dimensioni :

genere	23 amministrazioni;
disabilità	3 amministrazione;
genere e disabilità	..1 amministrazione;
genere e etnia	..1 amministrazione;
genere etnia e gruppo sociale	..1 amministrazione;

⁸ il nome della Civit è cambiato in "Autorità nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche"

Di seguito la tabella relativa alle risposte fornite dai 29 enti :

AMMINISTRAZIONE	personale ha usufruito di formazione sulle pari opportunità negli ambiti indicati nella delibera Civit n. 22/2011							
	Quant e ore?	Ambiti	Dirigenti		Dipendenti		Personale CUG	
			Nr. Donne	Nr. Uomini	Nr. Donne	Nr. Uomini	Nr. Donne	Nr. Uomini
Presidenza del Consiglio dei Ministri	14	Genere	1	0	27	3	0	0
Min. Lavoro e Politiche sociali	18	genere	69	57	0	0	0	0
Min. Giustizia dipartimento Amministrazione Penitenziaria	3	genere	0	0	172	1.088	0	0
Min. Interno dipartimento Politiche Personale Civile	5	genere etnia	53	29	392	113	0	0
Min. Affari Esteri	4	genere	2	6	65	49	6	8
Min. Difesa	46	genere	0	0	27	7	0	0
Min. Salute	6	genere	0	0	0	0	25	15
Min. Beni e Attività Culturali	8	genere	0	0	600	327	12	4
Agenzia del Territorio	5.066	genere	20	51	1.082	898	17	5
Agenzia delle Dogane	3.905	genere	3	4	459	489	8	8
Agenzia delle Entrate	2	genere	132	276	17.101	14.847	18	8
Consiglio Nazionale delle Ricerche (Cnr)	12	genere	0	0	45	30	17	3
Consiglio per la Ricerca e la Sperimentazione in Agricoltura Cra	4	genere - disabilità etnia - gruppo sociale	1	1	98	69	5	4
Istituto Nazionale Fisica Nucleare	30	genere	0	0	28	32	10	9
Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale	8	genere	0	0	56	11	11	4
Automobile club d'Italia	600	genere	1	0	1	0	4	2
Politecnico di Milano	4	genere	0	1	24	3	4	0
Politecnico di Torino	2	genere	0	0	0	0	0	0
Uni."Cà foscari " Venezia	89	genere	0	0	0	0	0	0
Uni.Roma Tre	111	genere	0	0	211	53	0	0
Uni. "Federico II" Napoli	10	disabilità	0	0	13	29	0	0
Uni. Calabria	6	disabilità	2	4	20	15	0	0
Uni. Brescia	2	genere disabilità	0	1	224	92	0	0
Uni. Foggia	146	genere	0	0	13	12	0	0
Uni. Lecce	105	genere	0	0	20	10	0	0
Uni. Macerata	70	genere	0	0	0	0	0	0
Uni. Modena e Reggio E.	17	disabilità	0	0	23	6	0	0
Uni. Palermo	150	genere	0	0	46	16	1	0
Uni. "Tor Vergata" Roma	76	genere	0	0	0	0	0	0

Linguaggio non rispettoso delle differenze di genere

Il 77% delle amministrazioni (80 su 104 totali) dichiarano di utilizzare un linguaggio rispettoso delle differenze di genere nei documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.).

Statistiche del personale per genere

Più del 66% delle amministrazioni (69 su 104) dichiara di elaborare annualmente statistiche sul personale suddivise per genere, il 15% le elabora solo occasionalmente, mentre il 18% non ne elabora. Questo tipo di statistiche vengono usate per elaborare dati sintetici sulla situazione del personale o per fornire i dati per il Conto Annuale redatto dalla Ragioneria generale dello Stato. Solo due amministrazioni le usano per redigere il bilancio annuale.

Bilancio di genere

Per il bilancio di genere nel 2012 11 amministrazioni, sulle 104 totali, hanno segnalato complessivamente 13 iniziative così ripartite :

- 5 hanno redatto il bilancio di genere (Consorzio per l'area di ricerca scientifica e tecnologica di Trieste - Istituto Nazionale di Fisica Nucleare – Istituto Nazionale Previdenza Sociale – Uni. Ferrara - Uni. Di Verona)
- 4 hanno organizzato seminari sul bilancio di genere (Corte dei Conti - Segretariato Generale - Inps - Uni. Ferrara –Uni. Modena e Reggio Emilia)
- 4 hanno inviato il personale a corsi di formazione sull'argomento (Agenzia del Territorio- Uni."La Sapienza" Roma – Uni. Modena e Reggio Emilia Uni.Palermo)

Occorre osservare che la scarsa diffusione di questo strumento potrebbe essere attribuita a fattori diversi quali ad esempio :

- la mancanza di una normativa che a livello nazionale indichi i criteri e le modalità di realizzazione e applicazione del gender mainstreaming alle procedure di bilancio;
- Il carattere volontario e non prescrittivo del bilancio di genere

3.6 COMITATI PARI OPPORTUNITA' E COMITATI UNICI DI GARANZIA

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

Questo paragrafo indaga sulla presenza e sull'operatività dei comitati presenti nelle amministrazioni. Dal 2011 le amministrazioni hanno iniziato a costituire i Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) ai sensi dell'art 21 L. 183/2010.

Questo organismo, in un'ottica di semplificazione e razionalizzazione amministrativa, assume tutte le funzioni che la legge e i contratti collettivi attribuivano ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del Mobbing, estendendone le aree di interesse alle discriminazioni relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

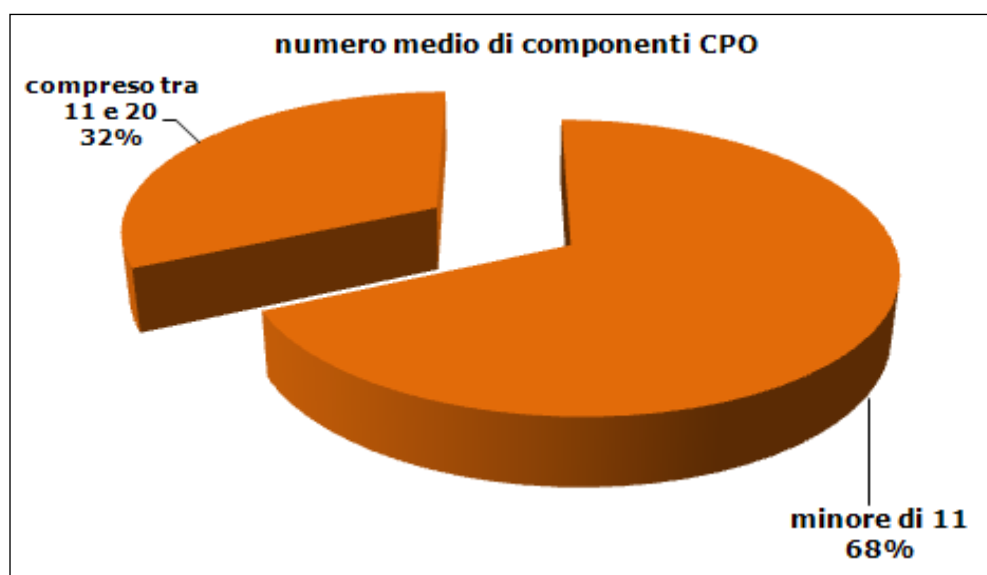
Di seguito si darà conto separatamente della presenza del Comitato per le Pari Opportunità e del Comitato Unico di Garanzia AL 2012 .

Il Comitato per le Pari Opportunità e Comitato per il mobbing

Nel 20,2% degli enti (21 su 104) esiste il Comitato per le Pari Opportunità e nel 15,4% (16 su 104) anche il comitato per la prevenzione del mobbing che ha sempre carattere autonomo. Quasi tutti gli organismi, ad eccezione del CPO del ministero della Giustizia - Dipartimento Amministrazione Penitenziaria e dell'Istituto Nazionale di Astrofisica, sono presenti solo nel comparto delle università poiché la normativa ha dato la possibilità, la dove nell'amministrazione ci fosse anche personale in regime di diritto pubblico ai sensi dell'art 3 del Dlgs. 165/2001, di mantenere in vita questi due organismi senza sostituirli con il comitati unici di garanzia.

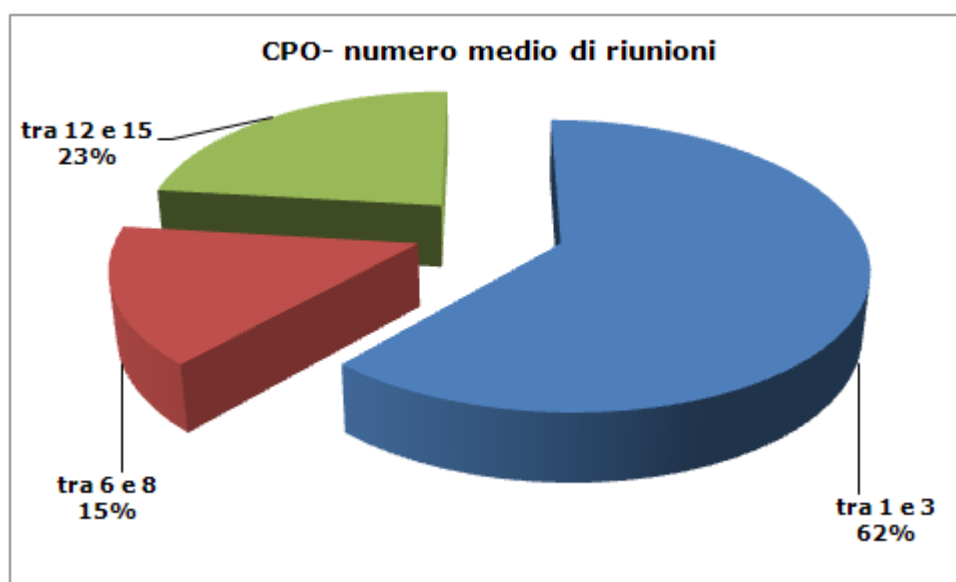
Pertanto i dati di seguito forniti si riferiscono al comparto università.

Sul totale delle 52 università che hanno partecipato alla rilevazione il 40,4% ha optato per il mantenimento del CPO ed il 30,8% anche per il comitato antimobbing. Il grafico seguente indica che nel 68% dei casi è formato da meno di 11 componenti mentre il 32% ne ha fino a 20.

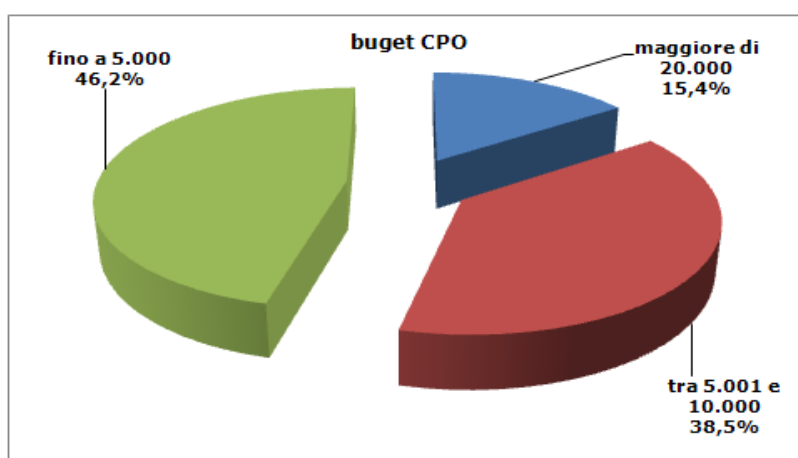
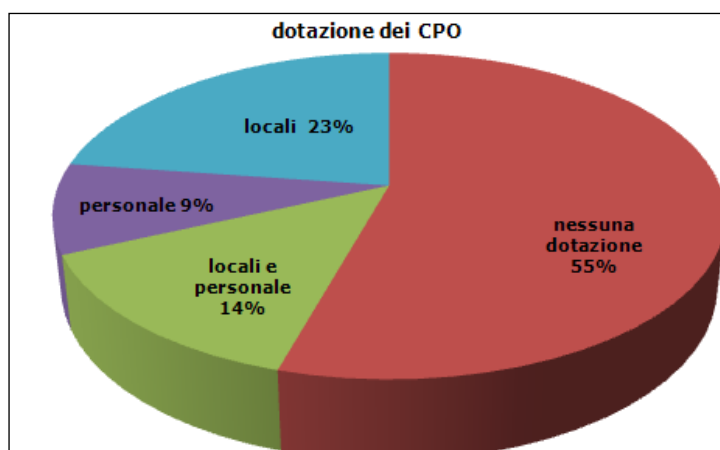


Operatività

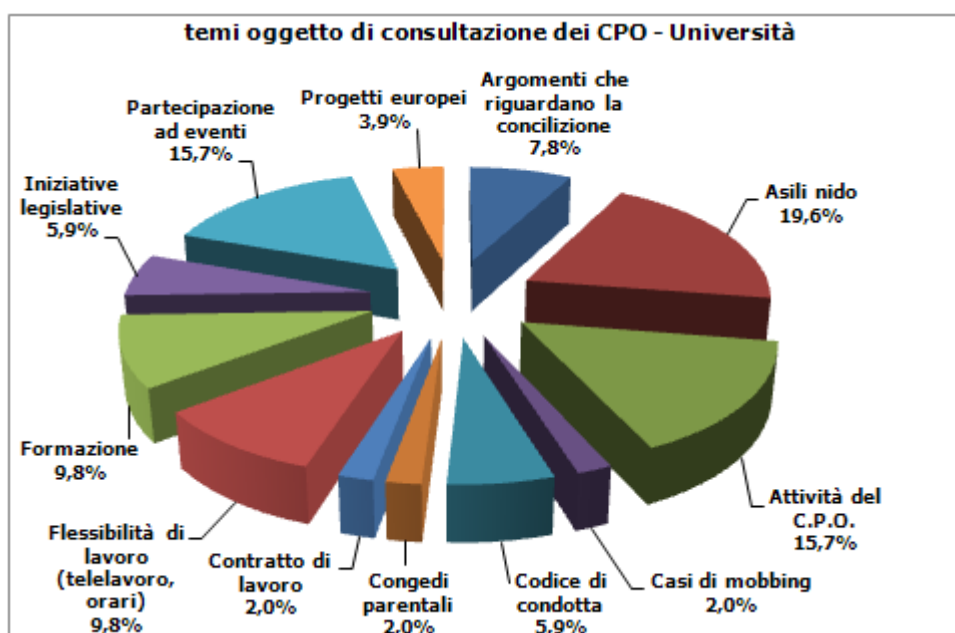
Quasi tutti i CPO hanno un regolamento. Nel 2012, il 23% dei CPO è stato particolarmente attivo avendo fatto tra le 12 e 15 riunioni, il 15% ne ha fatte tra le 6 e 8 mentre il 62% ne ha fatte solo da 1 a 3.

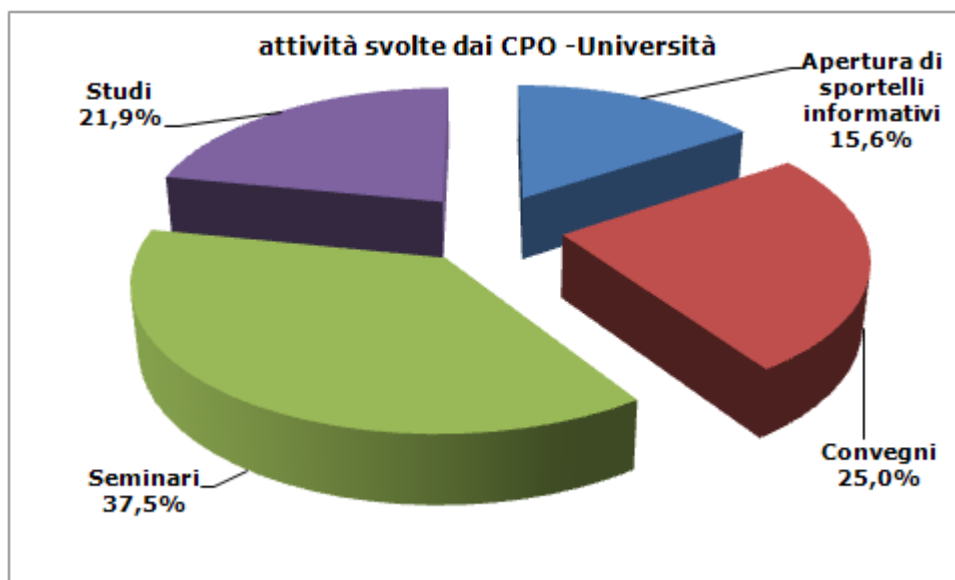


Il 55% dei CPO non ha nessuna dotazione, il 9% può contare solo sul personale, il 23% dispone dei soli locali, mentre il 14% dei CPO ha a disposizione sia il personale che i locali. Pochi CPO (il 25%) hanno a disposizione un budget, sempre piuttosto limitato: nel 46,2% dei casi è inferiore ai 5.000 euro annui, il 38,5% è compreso tra 5000 e 10.000 e solo nel 27% dei casi è maggiore di 20.000 euro all'anno.

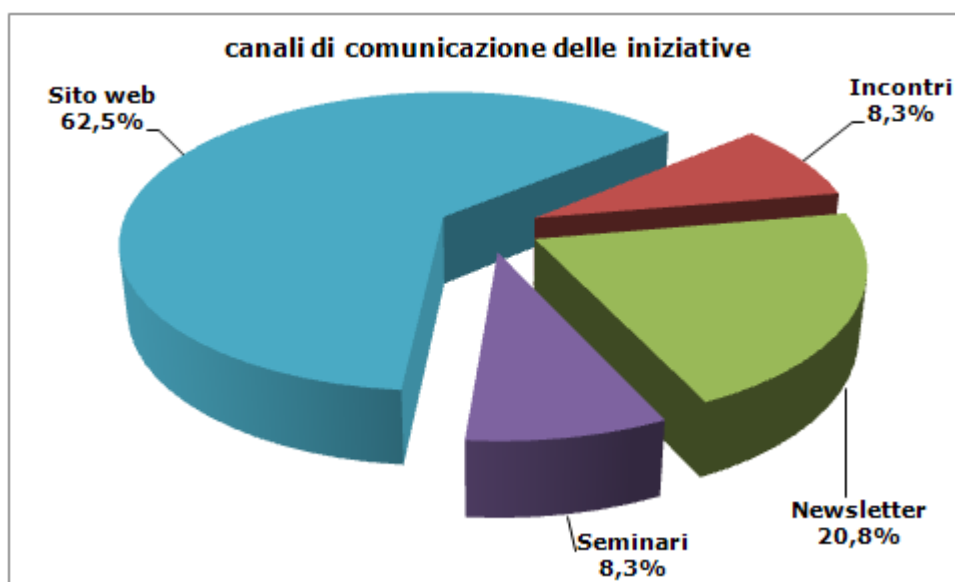


La quasi totalità dei CPO universitari è stata consultata per pareri che riguardano le pari opportunità, ma non tutti i CPO indicano il numero di volte e la tematica. I temi più ricorrenti sono le attività del CPO, gli asili nido, la partecipazione ad eventi, la formazione e la flessibilità del lavoro. Mentre le attività realizzate si sono concentrate nel 37% dei casi in attività seminariali, nel 25% in partecipazione o predisposizione di convegni e nel 15,6% nell'apertura di sportelli informativi. I grafici seguenti riassumono le suddette informazioni:



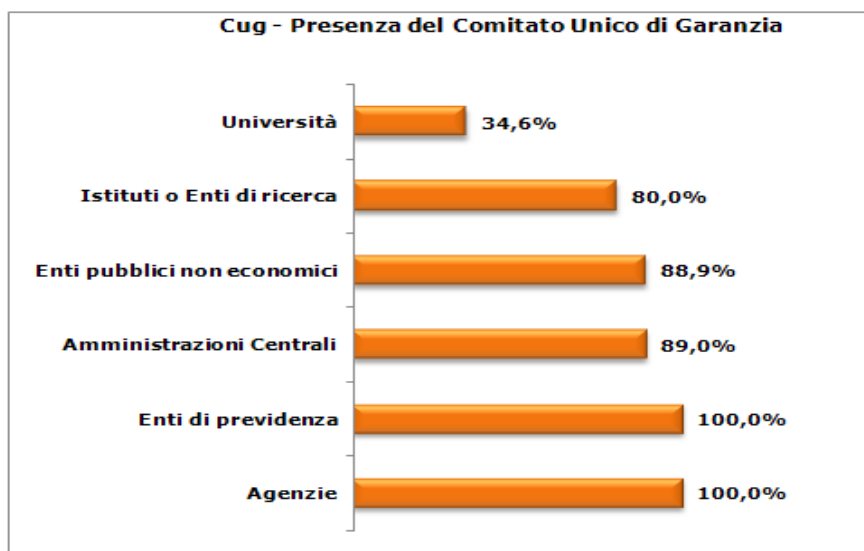


Per comunicare le loro iniziative il mezzo utilizzato in prevalenza è il sito web, seguono newsletter , incontri e seminari



Il Comitato Unico di Garanzia

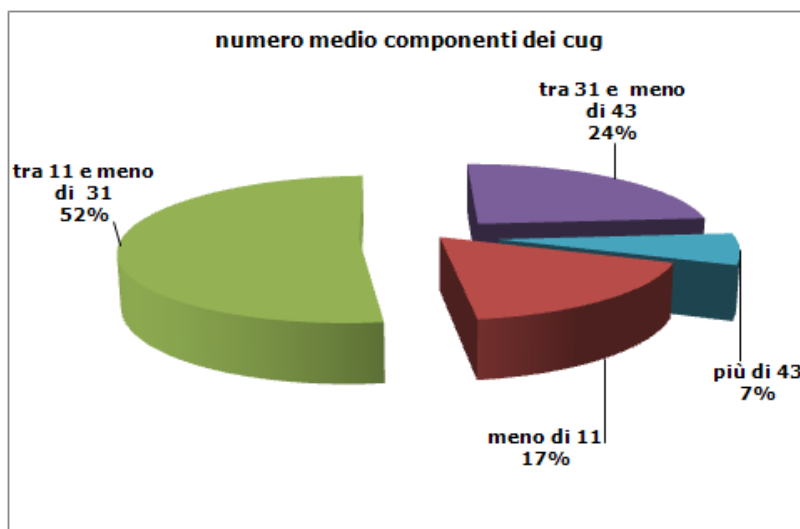
A fine 2012, 60 amministrazioni, sulle 104 totali che hanno partecipato alla rilevazione, aveva costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), dei quali 19 si sono costituiti nel 2012. Nel dettaglio, risulta costituito nel 100% delle agenzie e degli enti di previdenza, nell'89,0% delle amministrazioni centrali, nell'88,9% degli enti pubblici non economici, nell'80,0% degli istituti o enti di ricerca, nel 66,7% degli enti di previdenza e nel 34,6% delle università come indicato nel grafico seguente :



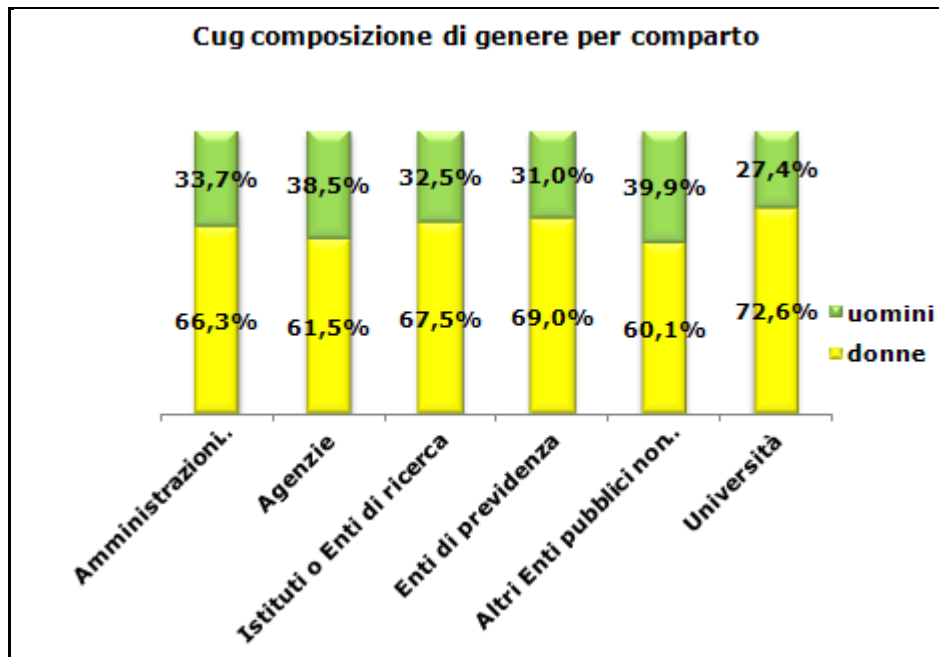
Per le amministrazioni centrali occorre precisare che la quasi totalità li ha costituiti, anche se ciò non risulta evidente dai dati esaminati poiché :

- la Scuola Nazionale dell'Amministrazione non ha un CUG autonomo ma fa riferimento a quello della Presidenza del Consiglio dei Ministri
- tre dipartimenti su quattro del ministero della Giustizia non hanno costituito il Cug, mentre il dipartimento della Polizia Penitenziaria dichiara di avere il Comitato Pari Opportunità.

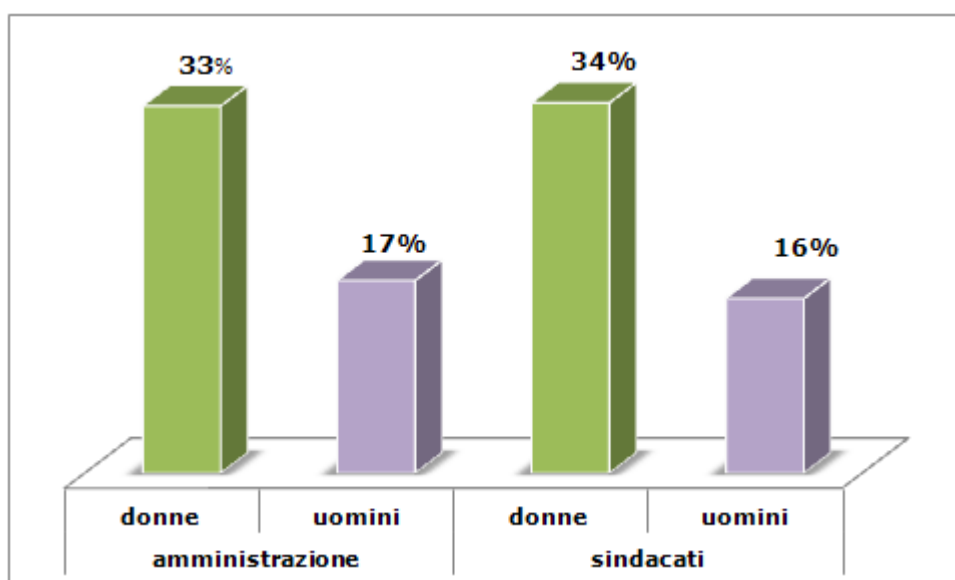
Il numero medio di persone che compongono i Cug è il seguente: più della metà (52%) è composto da un numero compreso tra 11 e 31 persone. L'altra metà circa è così ripartita: il 24% è composto da un numero compreso tra 31 e 43 persone, il 7% ha più di 43 persone, mentre 11% ha meno di 7 persone come rappresentato nel grafico seguente



Uno dei tratti caratterizzanti il Cug è il rispetto, nella composizione, dell'equilibrio di genere ⁹. I dati analizzati informano che tale prescrizione non è osservata in quanto tra tutti i destinatari il 66,8% dei componenti è donna mentre solo il 33,2% è uomo. Tali percentuali si riscontrano in tutti i comparti come descritto dal grafico seguente



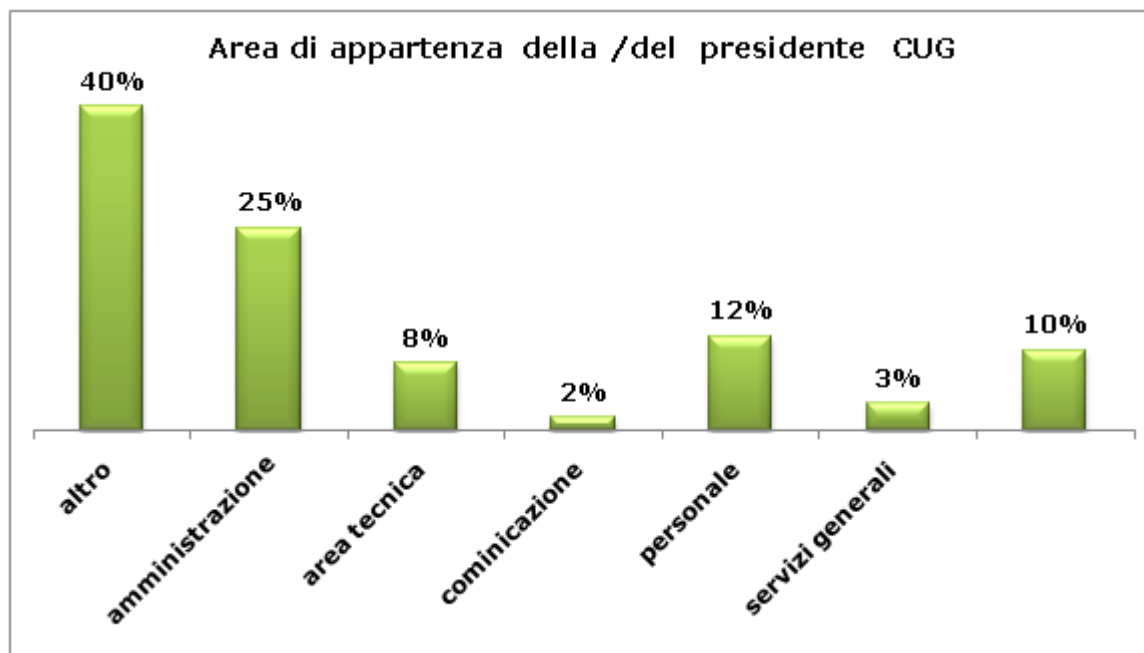
Esaminando più nel dettaglio le designazioni dei componenti rispetto al genere si osserva che le amministrazioni ed i sindacati hanno avuto un comportamento analogo, privilegiando entrambi le donne, come descritto nel grafico seguente



Dei 60 Cug esaminati 52 (86,7%) hanno una presidente donna e 8 (13,3%) un presidente uomo. Nel 78,3% dei casi è un membro effettivo e in 21,7% non lo è. Nel 53,3% dei casi è un dirigente, nel 5% appartiene alla terza area e nel

⁹ L'equilibrio di genere nella composizione dei componenti del Cug è espressamente richiesto dalla direttiva emanata congiuntamente dai dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità

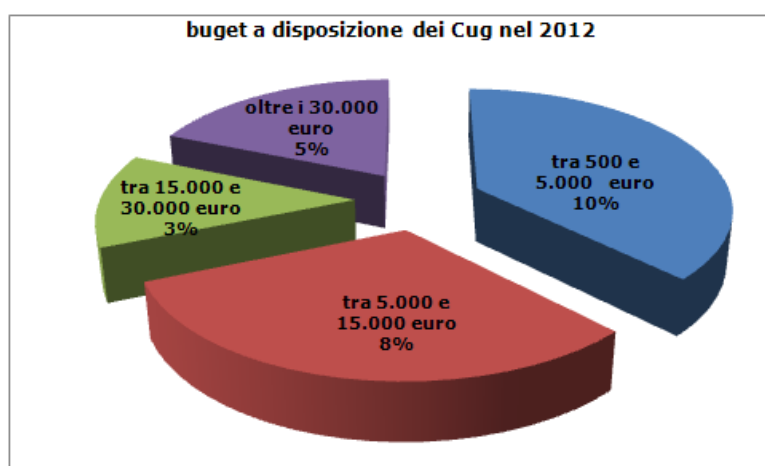
41,7% ad altra posizione. In prevalenza l'area di appartenenza della/del presidente è quella definita come altra area con il 40%. Tuttavia se si sommano l'area dell'amministrazione (25%), del personale (12%), dello staff di direzione generale (10%), dei servizi generali (3%), si raggiunge il 50%.



Diminuisce al 15% (sui 60 analizzati) la percentuale dei Cug che non ha ancora un regolamento¹⁰.

Sempre modeste le risorse strumentali e finanziarie messe a disposizione dei Cug, anche se rispetto allo scorso anno si nota un sensibile miglioramento. In questa annualità tra i Cug il 35% (21 su 60) dispone di locali e solo 26,7% (16 su 60) hanno un proprio budget della seguente consistenza:

- tra 500 e 5.000 euro 6 amministrazioni;
- tra 5.000 e 15.000 euro 5 amministrazioni;
- tra 15.000 e 30.000 euro 2 amministrazioni;
- oltre i 30.000 euro 3 amministrazioni;

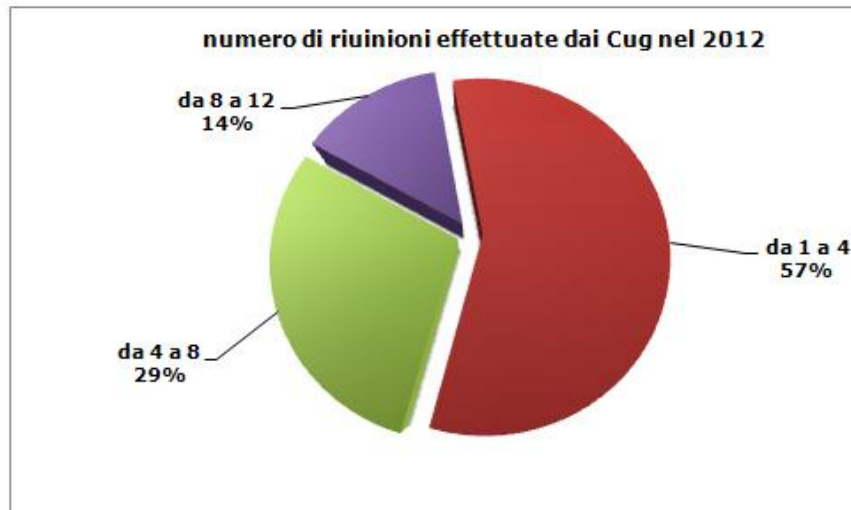


L'attività di questo organismo, a due anni dalla sua nascita, nonostante le scarse risorse disponibili e le difficoltà incontrate nella loro costituzione è senza dubbio positiva se riferita al numero delle riunioni svolte. Nel dettaglio, solo quattro Cug

¹⁰ min delle Infrastrutture e dei Trasporti; Amministrazione Autonoma dei Monopoli di Stato; Autorità di Bacino del fiume Tevere; Istituto universitario di Architettura; uni. Ca' Foscari Venezia; uni. della Calabria; uni. di Ferrara; uni. di Napoli l'Orientale; uni. di Torino.

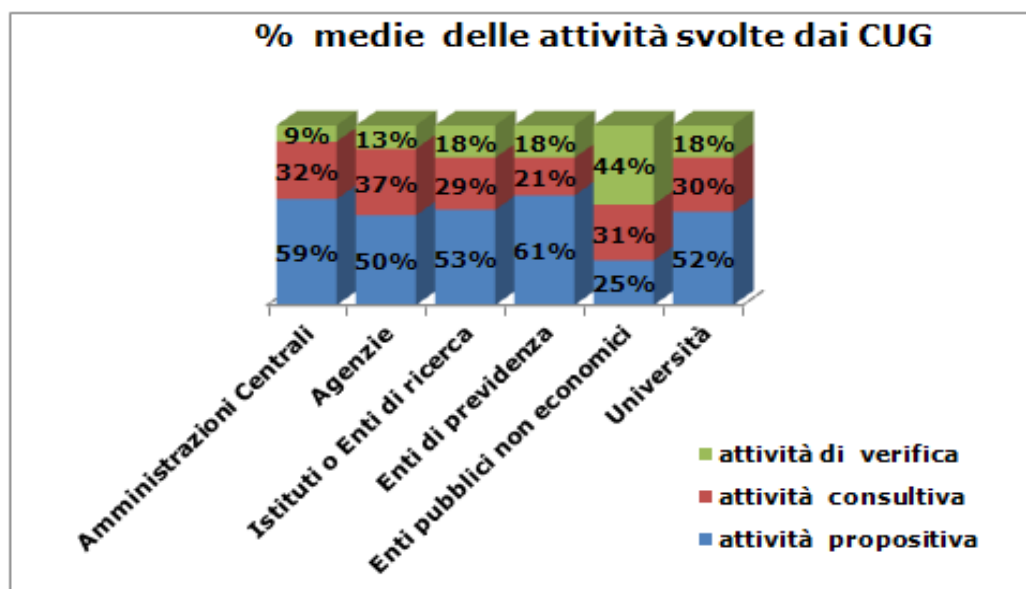
dichiarano di non essersi mai riuniti, i 56 Cug che hanno dichiarato di riunirsi regolarmente hanno effettuato :

- da 1 a 4 riunioni 32 amministrazioni;
- da 4 a 8 riunioni 16 amministrazioni;
- da 8 a 12 riunioni 8 amministrazioni;



Attività svolte dal Cug

La norma istitutiva dei Cug assegna a questo organismo il compito di svolgere attività propositive, consultive, e di verifica. Per esaminare quale sia stata l'attività prevalente è stato chiesto ad essi il riparto tra le suddette tre tipologie. Il grafico seguente mostra che quasi tutti i Cug si sono concentrati prevalentemente su attività di tipo propositivo ad eccezione di quelli degli enti pubblici non economici che dimostrano di essere riusciti a svolgere in modo più equilibrato le tre attività. E' interessante osservare che i Cug degli enti pubblici non economici si siano maggiormente interessati ad attività di verifica (44%) dimostrando chiaramente quale sia stata la strategia adottata nell'esercizio delle funzioni.



Sette amministrazioni delle 60 analizzate hanno dichiarato di non aver svolto attività (Presidenza del Consiglio dei Ministri, Agea - Agenzia per le erogazioni in agricoltura; Autorità di bacino del fiume Arno; Autorità di bacino del fiume Tevere; ente Nazionale per l'aviazione civile; uni. Orientale di Napoli; uni. Politecnica - Marche).

Nonostante siano solo 4 le amministrazioni che hanno predeterminato le modalità di consultazione del Cug (Isfol, Consiglio per la Ricerca e la Sperimentazione in Agricoltura - CRA, uni. Ferrara, uni. Palermo,) 37 (61,7%) amministrazioni hanno richiesto pareri ai propri Cug. Le più attente sono risultate le università (12), le amministrazioni centrali (10), gli enti di previdenza (8), mentre nei restanti comparti non sono stati consultati più due volte. Sebbene la maggior parte delle amministrazioni non abbia dato informazioni sui temi oggetto della richiesta di pareri, le poche che lo hanno fatto hanno richiesto pareri su :

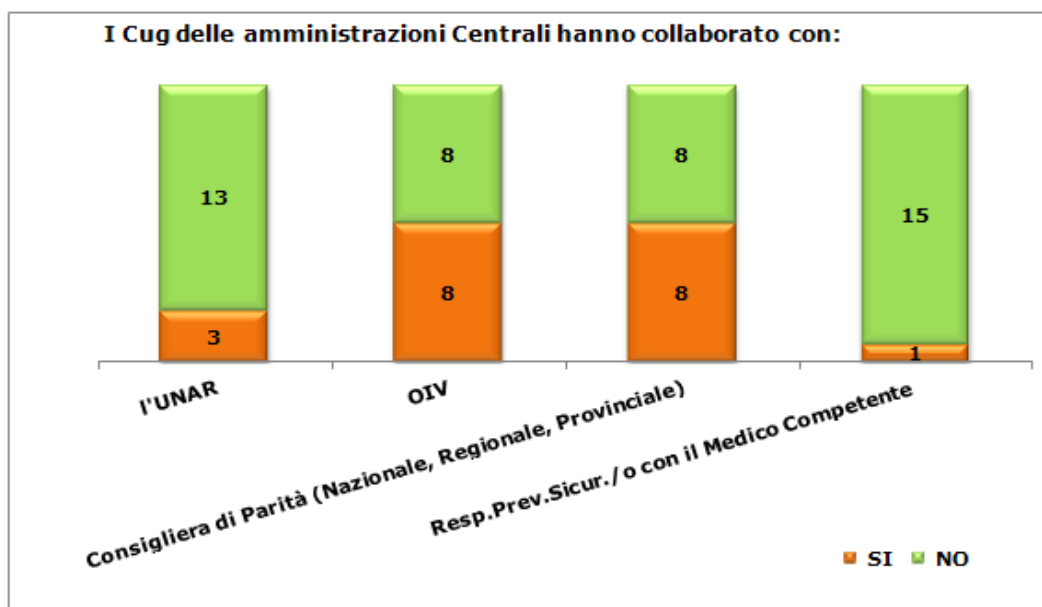
- piani di formazione del personale
- orari di lavoro
- forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- criteri di valutazione del personale

Relazioni con altri Organismi

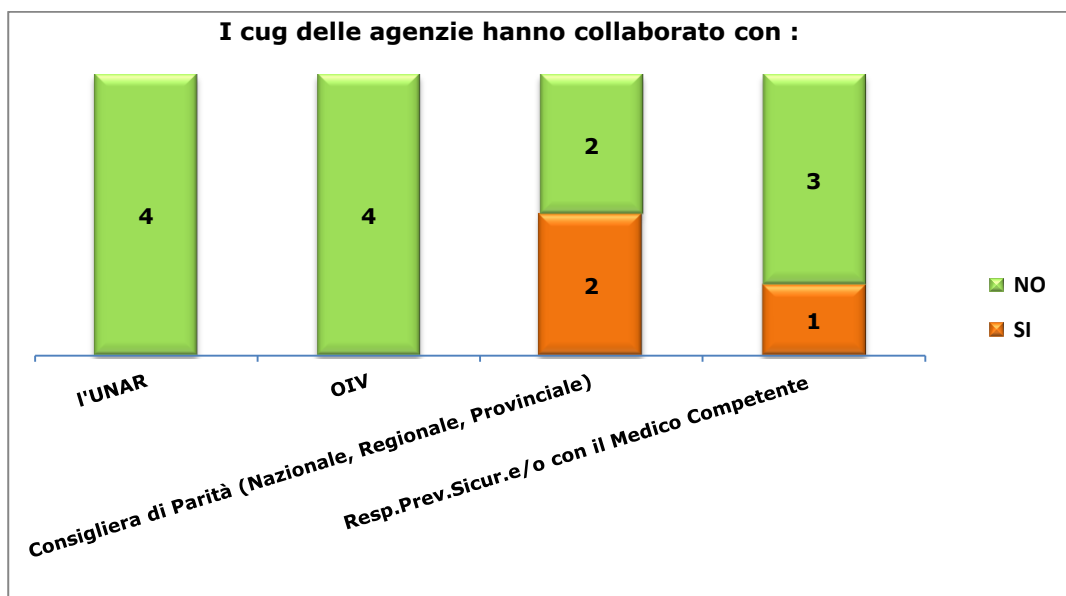
Altro elemento che caratterizza qualitativamente l'operatività dei Cug è la capacità di intrattenere rapporti, per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione del personale in ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori e rischi che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o da violenza morale o psichica con l'Unar, la consigliera nazionale e territoriale di parità, l'organismo indipendente di valutazione, il responsabile del servizio prevenzione sicurezza e/o il medico competente.

Al riguardo hanno fornito dati 60 (57,7%) delle 104 amministrazioni totali. Pertanto i grafici che seguono, relativi ad ogni comparto di contrattazione, si riferiscono alle informazioni fornite da quest'ultime.

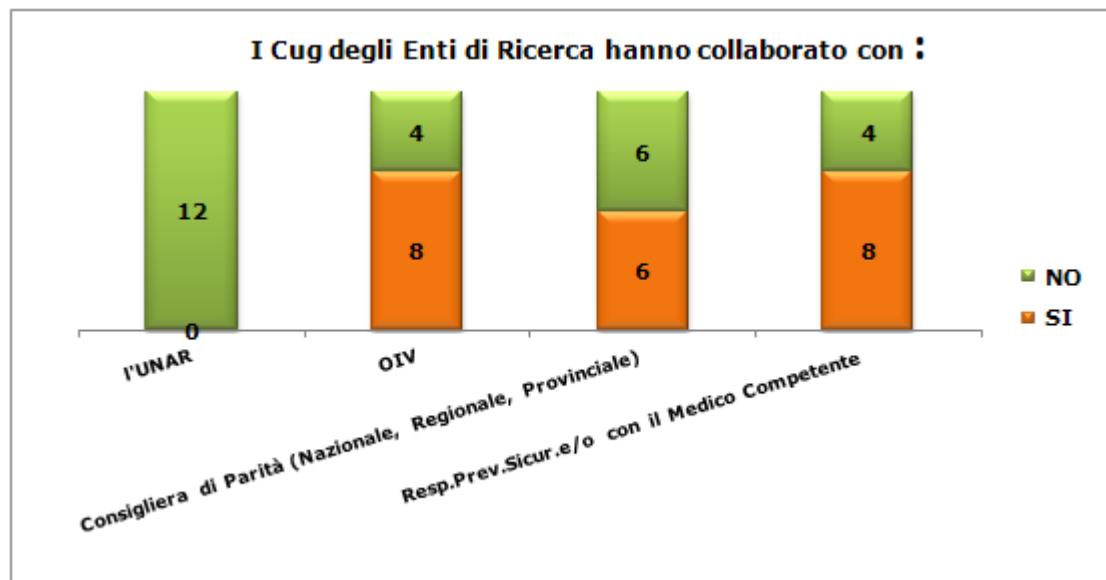
La maggior parte delle amministrazioni centrali non ha collaborato con gli altri organismi. Tuttavia questi Cug hanno privilegiato i rapporti con gli oiv e la consigliera di parità (nazionale, regionale, provinciale)



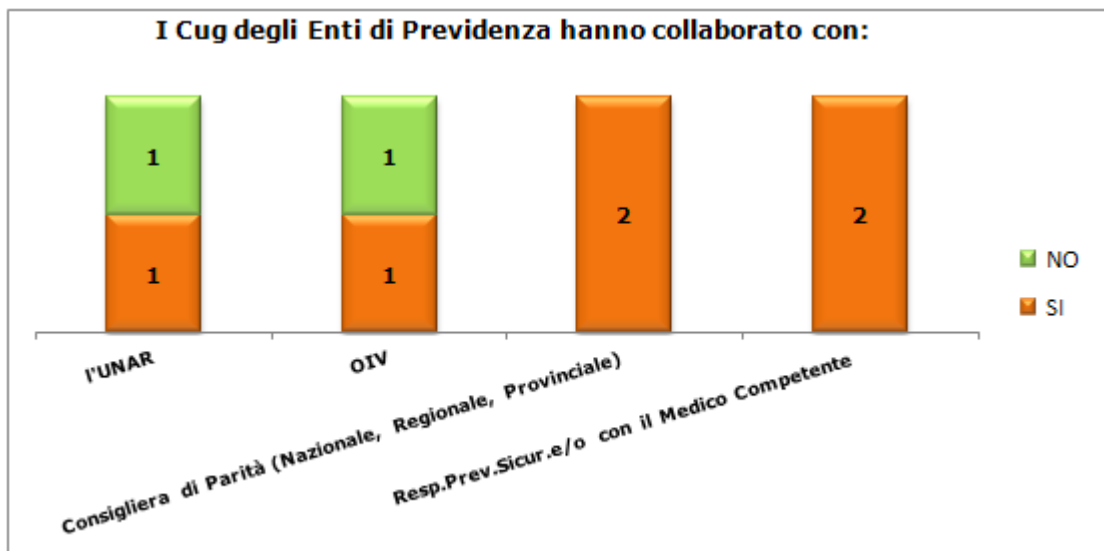
Le agenzie dichiarano di essersi confrontati con le consigliere di Parità ed i responsabili della sicurezza mentre non hanno stabilito rapporti con gli altri organismi



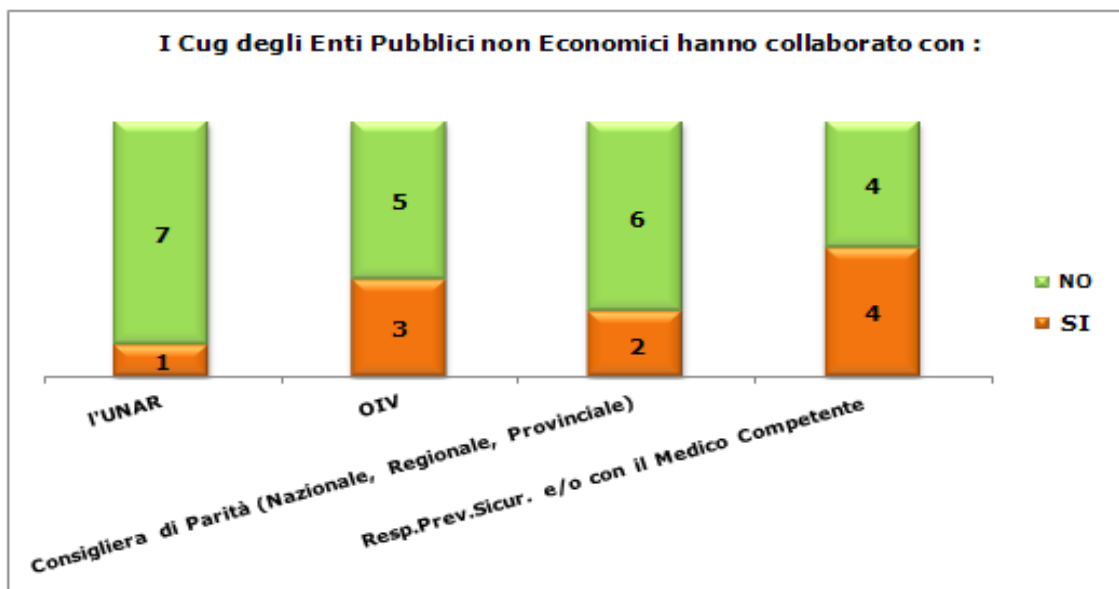
I Cug degli enti di ricerca, per meglio adempiere ai compiti loro assegnati, sembrano essere stati quelli che maggiormente sono riusciti mettere a sistema le relazioni necessarie per far circolare le informazioni.



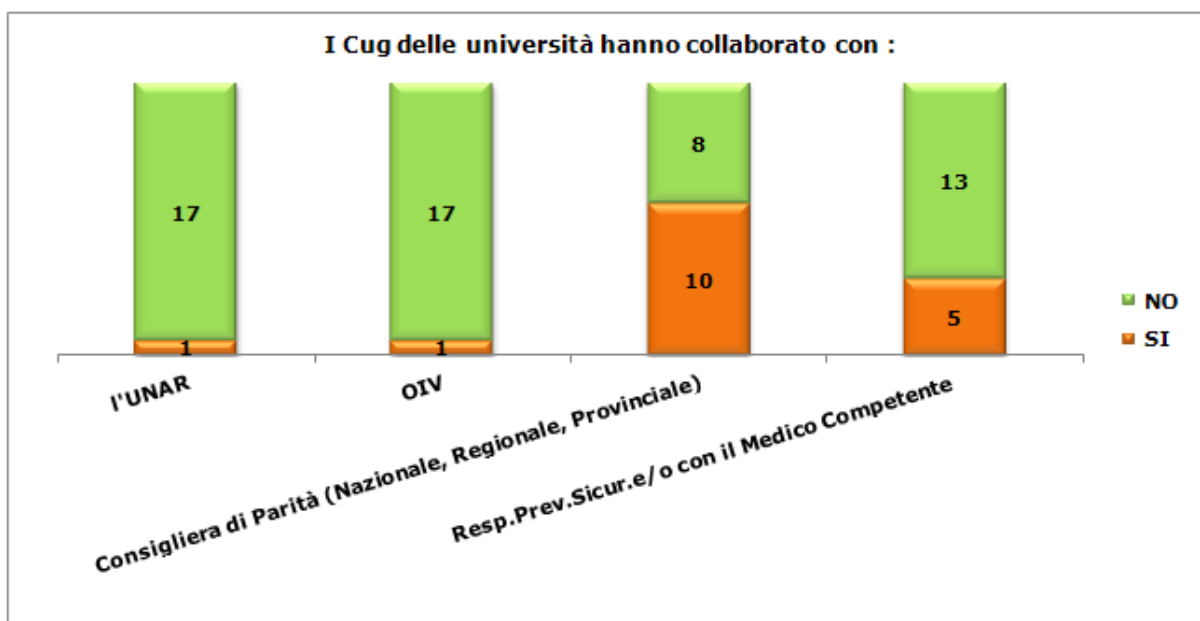
Anche i Cug degli enti di previdenza hanno intrattenuto relazioni con gli organismi che possono fornire informazioni utili nell'espletamento delle loro funzioni:



Mentre i Cug degli enti pubblici non economici in prevalenza non hanno stabilito relazioni con altri organismi come si osserva nel grafico seguente



Per finire le università hanno stabilito relazioni soprattutto con le consigliere di parità come si osserva nel grafico seguente:



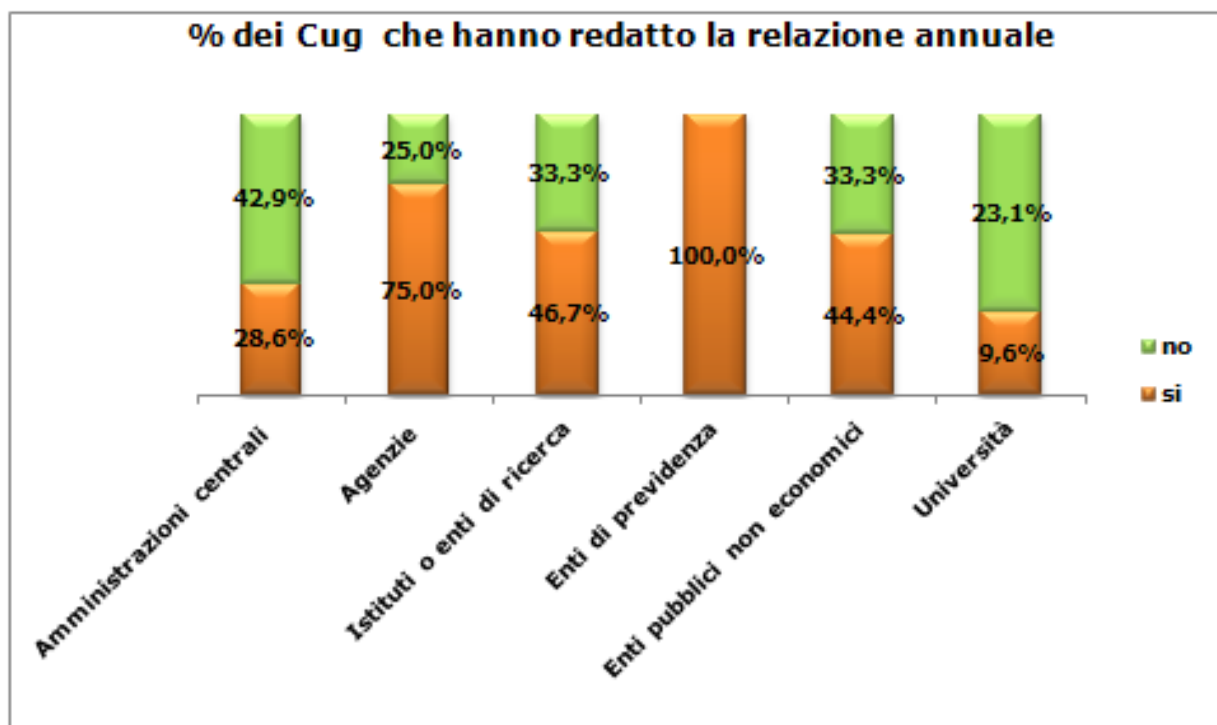
Relazione annuale dei Cug

Le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia, emanate il 4 marzo 2011, al punto 3.3 prevedono che quest'ultimi, entro il 30 marzo di ogni anno, debbano redigere una dettagliata relazione sulla situazione del personale della propria amministrazione, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing. La relazione deve tener conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi dal responsabile della sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del d.lgs. 81/2009 e dalla relazione redatta dall'amministrazione ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le Pari Opportunità recante "misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

57 delle 104 amministrazioni totali hanno fornito informazioni al riguardo (54,8%), a cui si riferiscono i dati che seguono. Di queste solo le seguenti 27 hanno prodotto la relazione :

Amministrazioni centrali	Avvocatura dello stato
	ministero dell'economia e delle finanze
	min delle infrastrutture e dei trasporti
	Min. Affari Esteri
	Min. Difesa
	Min. Salute
Agenzie	Agenzia del Territorio
	Agenzia delle Dogane
	Agenzia delle Entrate
Istituti o Enti di Ricerca	Consiglio Nazionale delle Ricerche (Cnr)
	Consiglio per la Ricerca e la Sperimentazione in Agricoltura - CRA
	Consorzio per l'area di Ricerca Scientifica e Tecnologica di Trieste
	Istituto Nazionale di Economia Agraria - INEA
	Istituto Nazionale di Statistica - ISTAT
	Istituto Superiore di Sanità
	Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale -ISPRA
enti di previdenza	Istituto Nazionale contro gli Infortuni sul Lavoro - INAIL
	istituto nazionale previdenza sociale - INPS
enti pubblici non economici	Agenzia Italiana del Farmaco - AIFA
	automobile club d' Italia -ACI
	Autorità di bacino del fiume Po'
	Agenzia Nazionale del Turismo - ENIT
università	uni. L'Aquila
	uni. della Calabria
	Uni. Ferrara
	Uni. Udine
	Uni. Verona

Il grafico riassume i dati contenuti nella tabella precedente



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.

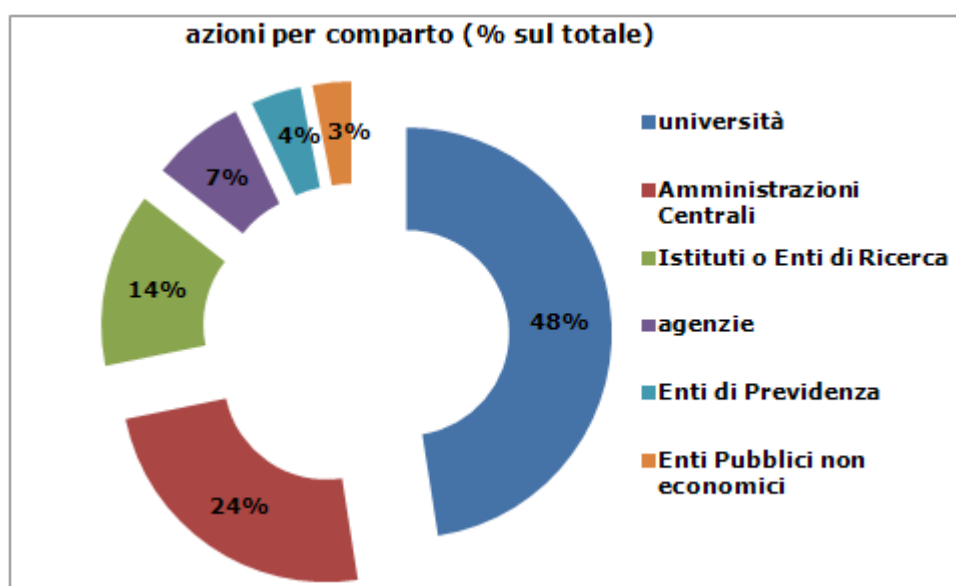
L'idea di fondo è quella di costruire, negli anni, un "repertorio" delle iniziative per orientarsi nel mondo delle azioni positive portate avanti dalle amministrazioni.

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

4.b) La sintesi dei dati

Delle 104 amministrazioni che hanno inviato il format, 33 non hanno segnalato azioni. L'analisi che segue riguarda quindi le azioni segnalate da 71 amministrazioni.

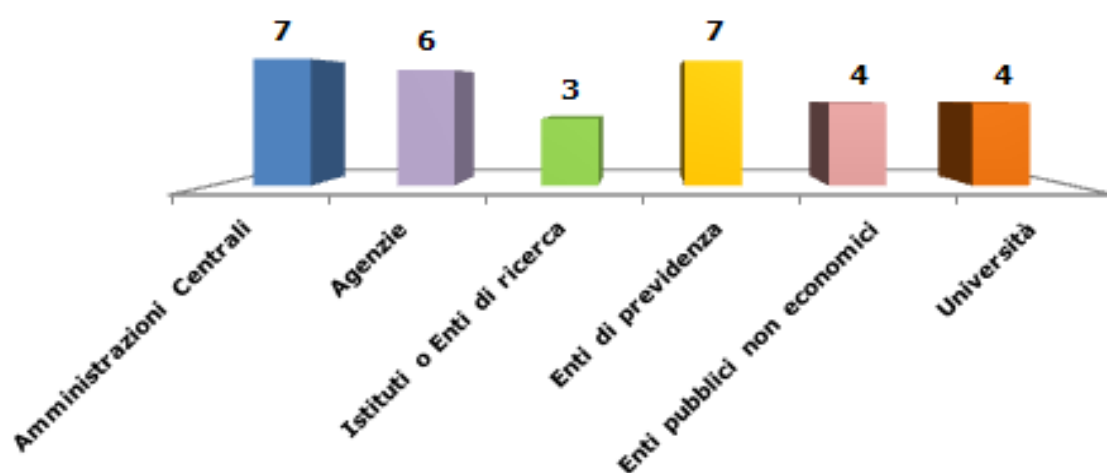
In totale le azioni sono 326, di queste il maggior numero sono state segnalate dalle università con il 48%, seguite dalle amministrazioni centrali con il 24% e dagli enti o istituti di ricerca con il 14%, ognuno dei restanti comparti ha segnalato azioni che vanno dal 7% al 3%.



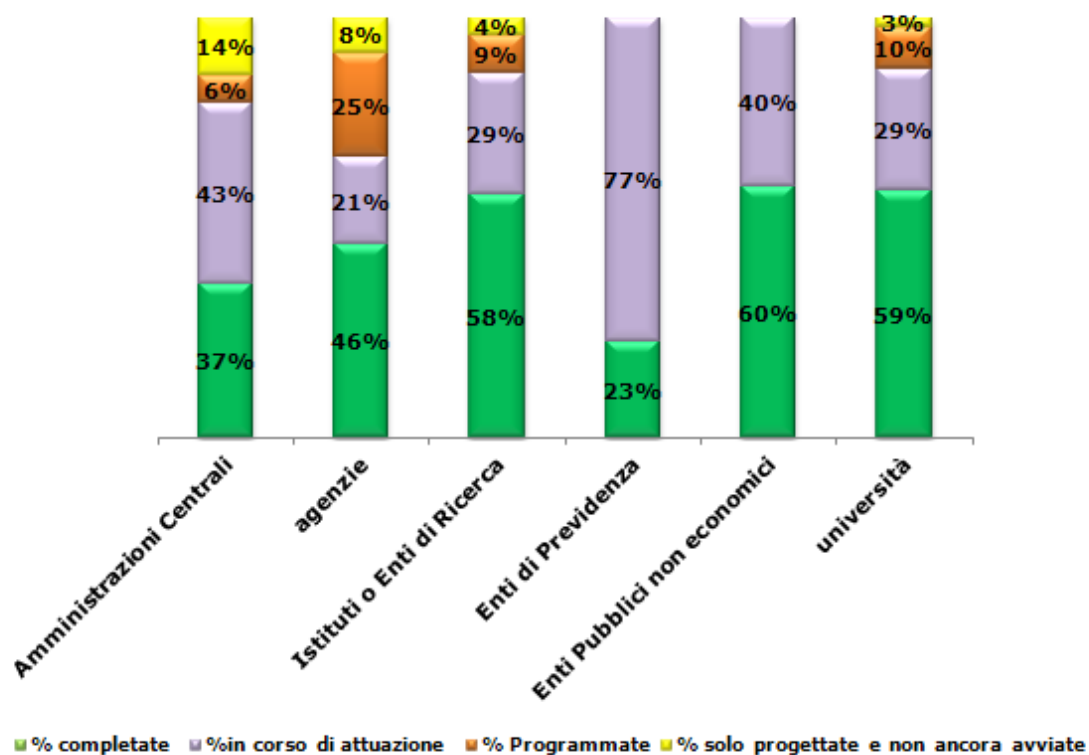
Mediamente, si osserva che le amministrazioni centrali, gli enti di previdenza e gli enti di ricerca hanno realizzato dalle 6 alle 7 azioni, mentre le amministrazioni dei comparti degli istituti o enti di ricerca, degli enti pubblici non economici e delle università hanno mediamente realizzato dalle 3 alla 4 azioni.

In prevalenza, le azioni sono state completate o sono in corso di attuazione, ma in tutti i comparti rallenta la loro programmazione e progettazione, intendendo per azioni programmate quelle che sono state approvate ma non ancora finanziate. Mentre per azioni solo progettate quelle per le quali non è stato avviato l'iter amministrativo per attuarle. Di seguito i grafici che, per comparto, riassumono le informazioni sopra esposte in relazione al numero medio ed al loro stato di attuazione

numero medio di azioni per comparto



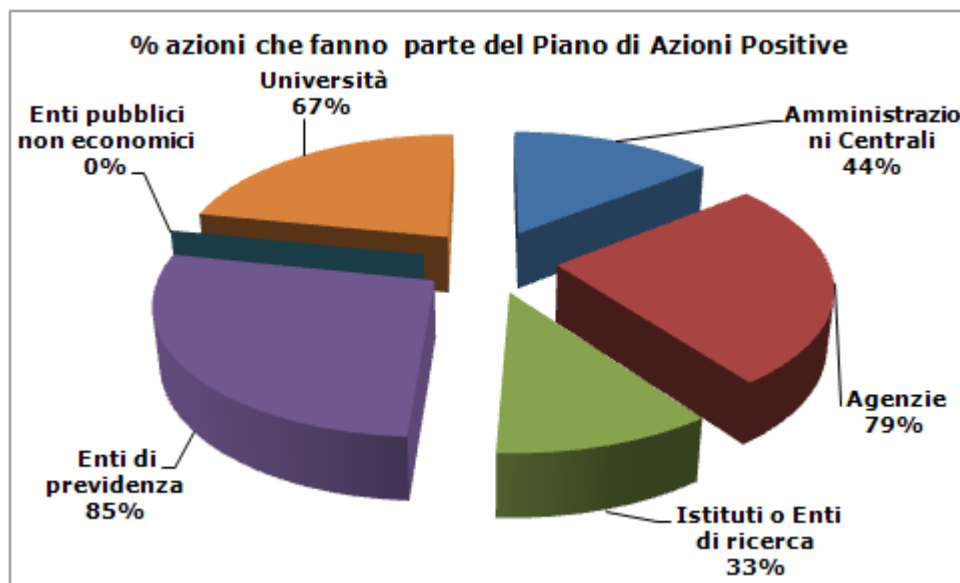
stato di attuazione dell'azioni per comparto al 31/12/2012



Progetti e Piano Triennale di Azioni Positive

Più della metà delle azioni (184 su 326) sono state inserite all'interno dei piani triennali di azioni positive.

Si conferma che, gli enti di previdenza (85%) le agenzie (79%) e le università (67%) sono le amministrazioni che dimostrano un uso maturo di questo strumento. In questa annualità aumenta il numero delle amministrazioni Centrali (44%) e degli Istituti o enti di ricerca (33%) che lo hanno redatto.



Il maggior numero di azioni (61%) sono state proposte dagli organismi di parità (comitato unico di garanzia insieme al comitato per le pari opportunità). Tuttavia, in tal senso non è da trascurare l'iniziativa delle amministrazioni che hanno proposto azioni nel 39% dei casi.

Il finanziamento delle azioni

Finanziare le azioni rimane ancora una pratica non consueta; solo per 59 iniziative è stato segnalato un budget, nella maggior parte dei casi molto limitato:

- in 7 iniziative è inferiore o uguale a 1.000 euro;
- in 27 il budget previsto è fino a 10.000 euro;
- in 25 maggiore di 10.000 euro

Tra le amministrazioni che hanno finanziato azioni per importi maggiori di 10.000 euro troviamo :

- L'Amministrazione Autonoma dei Monopoli di Stato¹¹ che ha erogato provvidenze destinate al sostegno economico dei dipendenti in servizio, ed al proprio nucleo familiare, per un importo pari a 900.000 euro

¹¹ Questa azione è stata finanziata e regolata con l'emanazione del " *Regolamento per la disciplina degli interventi sociali e delle provvidenze in favore del personale dell'Amministrazione Autonoma dei Monopoli di Stato*"

commisurate alla capacità economica certificata annualmente mediante modello ISEE. Le risorse sono state impiegate per :

- ✓ stipulare polizze sanitarie in favore dei dipendenti;
- ✓ assegnare sussidi per particolari necessità del personale
- ✓ attività dopolavoristiche, destinate a tutto il personale, prescindendo dalla condizione economica attesa la finalità di promozione della socializzazione e del proficuo impiego del tempo libero.

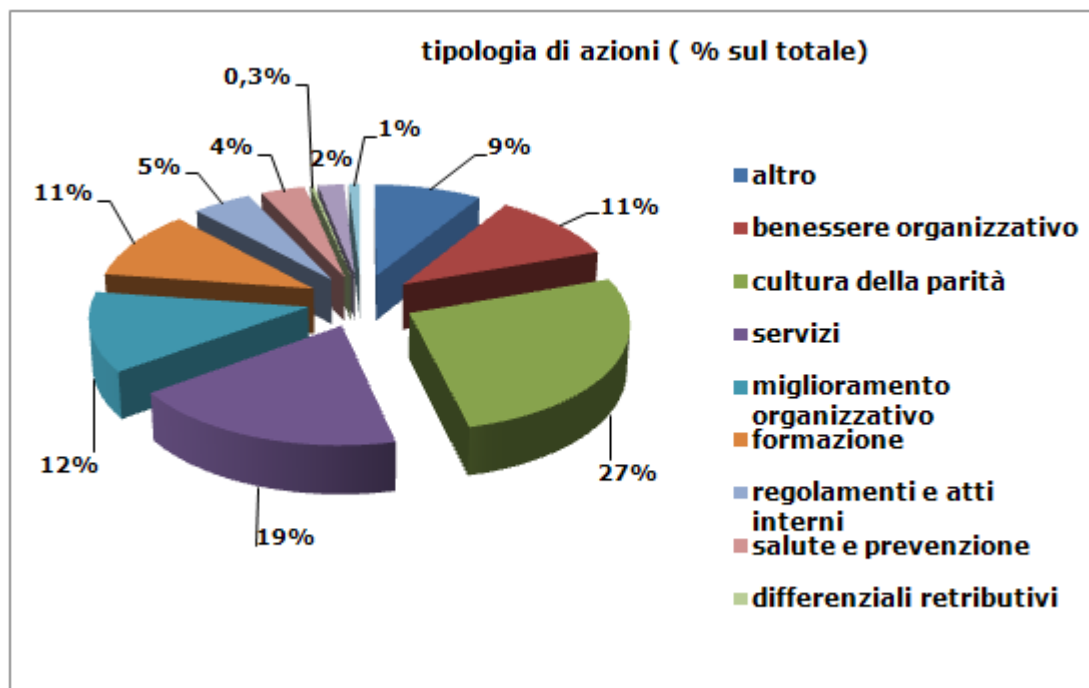
→ l'Università di Napoli Federico II :

- ✓ che ha concesso sussidi economici, per un importo pari a 166.000, euro a favore dei dipendenti, per le seguenti tipologie di spesa effettuate negli anni dal 2012 al 2014: asili nido, libri scolastici, grandi interventi, apparecchi protesici, protesi ottiche, terapie fisioterapiche o riabilitative.
- ✓ Che ha stipulato una convenzione pluriennale per abbonamenti annuali "Unico Campania" a favore del personale tecnico-amministrativo. il costo di ciascun abbonamento grava nella misura del 20% a carico dell'Amministrazione per un importo complessivo massimo di 120.000 euro

✓

→ Università degli studi di Verona che ha stanziato 200.000 euro per benefici socio-assistenziali a favore dei propri dipendenti per contribuire alle spese per prestazioni medico-assistenziali, gravi situazioni di disagio e per l'istruzione dei figli

La tipologia delle azioni



L'analisi delle azioni per tematiche, mostra come prevalenti i temi della cultura della parità (27% delle azioni), i servizi (19%), il miglioramento organizzativo (12%), la formazione (11%), le azioni che vanno sotto la dizione "altro" (11%), il benessere organizzativo (11%), i regolamenti e gli atti interni (5%).

Di seguito si dà conto di alcune azioni realizzate dalle amministrazioni mettendo evidenziando " l'area di intervento" scelta con le modalità di realizzazione.

Per completezza in allegato si sono descritte tutte le azioni segnalate dalle amministrazioni.

Miglioramento organizzativo e flessibilità nell'orario di lavoro

Molte azioni sono rivolte a studiare e progettare soluzioni per il miglioramento organizzativo.

Tra le azioni si citano le più interessanti:

- Facilitare l'accesso al regime del part time e l'articolazione flessibile dell'orario di lavoro dei dipendenti (ministero degli esteri).
- Analisi critica dei criteri di autorizzazione al part time (istituto nazionale di economia agraria Inea)
- Completa applicazione delle norme CCNL relative alla flessibilità di orario e piena attuazione del part time nelle diverse forme: orizzontale, verticale, a giorni verticale e orizzontale (ministero della Salute)
- Le indagini di clima organizzativo effettuate attraverso la somministrazione di questionari al personale;

Conciliazione

Anche il tema della conciliazione è stato affrontato da molte azioni. Tra le più rilevanti si segnala:

- Al fine di incidere favorevolmente sulla conciliazione famiglia\lavoro e in particolare sul servizio di cura si è richiesto il frazionamento di alcune limitate giornate di ferie (6\7) e la sperimentazione del frazionamento orario del permesso parentale (come dal Legge di stabilità 2013 art.1 c 339) da utilizzarsi per i casi non tutelati dal TU 151\2001 o dalla L104\92 (Inail)
- WELFARE E' FARE BENE. Rivisitare delle politiche di "benefici assistenziali" cercando di riprogettarle in modo che tutto il personale sia interessato, ad esempio con progetti: la cura degli anziani e un sistema di messa in comune fra le varie aziende pubbliche e private di servizi agevolati che normalmente sono riservate solo ai dipendenti. E' stato previsto il collegamento alla telefonia mobile a prezzi convenzionati, molto favorevoli, utilizzando la Consip. (Inail)
- Nell'ambito della conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, articolazione oraria delle riunioni di particolare rilievo (tarda mattinata/primo pomeriggio) che consenta la presenza di tutto il personale, in considerazione soprattutto di coloro che, uomini e donne, usufruiscono di permessi previsti dalla legge 104/92, di congedi parentali, part time, ecc.(Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali)
- Verificare l'esistenza all'interno dei singoli uffici di un'articolazione dell'orario di lavoro che favorisca il più possibile la presenza tutti i lavoratori in occasioni per la presa di decisioni in cui si trattano questioni rilevanti per l'ufficio. Si può affermare l'esistenza di una buona prassi di conciliazione tra tempi ed attività lavorativa e tempi ed attività extralavorativa, non sono emerse particolari criticità. .(Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali)

- Adeguamento dell'orario di apertura della sede anche in considerazione delle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori. Orario concordato con CUG e Parti sociali: apertura ore 7.30; chiusura ore 18.30 (Ministero della Salute)

Servizi

- convenzione pluriennale per il rilascio di abbonamenti annuali "UNICO CAMPANIA" al personale tecnico-amministrativo.
- Convenzioni con centri estivi per i minori: previsione a bilancio di bonus, da proporre come sperimentazione a tutto il personale con figli/e fino a 16 anni di età, per contribuire alla copertura della iscrizione/retta per la frequenza di centri estivi per bambine/i e adolescenti, onde cercare di limitare la richiesta dei c.d. "part-time estivi" da parte del personale tecnico-amministrativo.(Università di Genova)

Regolamenti e atti interni

All'interno di questa voce trovano spazio i regolamenti del CUG, i codici di condotta e altre tipologie di atti interni. Tra le azioni si segnala la sperimentazione della Human Resources Strategy for Researchers- HRS4R. Iniziativa della Comunità Europea per assistere le università e gli enti di ricerca in Europa nella effettiva implementazione dei principi della Carta dei Ricercatori, nella cui coerenza lo Statuto INGV prevede che l'Istituto operi. Su proposta del CUG l'INGV ha aderito in via sperimentale. (Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia – INGV)

Bilancio di genere

Tra le iniziative più complete sul bilancio di genere si segnala l'università di Ferrara che ha redatto il primo bilancio di genere riferito all'anno 2011, realizzato congiuntamente dal Cug e dall'amministrazione.

5. CONSIDERAZIONI RIASSUNTIVE

Nel 2012 il grado di copertura raggiunto dal monitoraggio della direttiva è il seguente:

100% dei ministeri, degli enti di previdenza e delle agenzie, 50% delle università¹². Si è registrata una flessione nella partecipazione da parte degli istituti o enti di ricerca¹³ (-12%) e degli enti pubblici non economici (-9%).

Queste variazioni sono dovute ai processi di razionalizzazione e spending review intervenuti nelle amministrazioni pubbliche dal 2007 al 2012 che hanno portato alla soppressione o all'accorpamento di enti.

Negli stessi anni a sostegno delle politiche di parità e pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche dopo l'emanazione della direttiva a cui si riferisce il presente monitoraggio, sono state promulgate norme con forza di legge (Dlgs. 150 del 2009, Dlgs. 5/2010, art.21 L. 183/2010).

Tali provvedimenti hanno spinto le amministrazioni ad una riflessione più approfondita sui modelli relativi all'organizzazione del personale, in grado di operare una mediazione tra l'aumento della produttività e i bisogni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Modelli organizzativi nei quali la valorizzazione delle differenze di genere non sia considerata una voce di spesa ma un investimento.

Al riguardo si auspicano ulteriori approfondimenti per capire se i timidi cambiamenti rilevati nell'organizzazione del lavoro siano stati indotti, ad esempio, dai mutati assetti organizzativi che hanno saputo valorizzare le specificità di genere nell'attribuzione dei differenti ruoli, oppure se dovuti al raggiungimento di posizioni apicali e dirigenziali della donne più sensibili alle tematiche della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e produttività.

Nel 2012 il personale totale censito tra le amministrazioni è stato di 401.386 (48,4% donne e % 51,6 % uomini) di cui: 382.422 a tempo indeterminato comprensivo del part-time e art. 19 comma 6, e 18.964 a tempo determinato o con contratti di lavoro flessibile a termine.

La quasi totalità del personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato presta la sua opera a tempo pieno (94,21%). Per questa tipologia contrattuale restano poco significative le altre forme di prestazione di lavoro quali il part time [part time < 50% 1,82%; part time >50% 3,74%] e telelavoro (0,23%).

Nell'analisi di genere per il part time <50%, si osserva che, nel 2012, nelle amministrazioni centrali (28%) e nelle agenzie (44%) aumentano gli uomini che ne fanno uso. Negli altri comparti rispetto allo scorso anno la situazione resta invariata.

Per il part ime >50% si conferma che sono le donne a farne il maggior uso soprattutto negli istituti o enti di ricerca (84%) e nelle università (87%).

Delle 104 amministrazioni che hanno inviato il format, 30 (pari al 29%) hanno 852 persone in telelavoro, di cui 850 con contratto a tempo indeterminato e solo 2 a tempo determinato. Il 74% sono donne e il 26% uomini.

Prosegue inevitabile nelle amministrazioni censite, l'innalzamento dell'età del personale in virtù degli attuali vincoli imposti al pubblico impiego. Solo il 15,21% del personale ha un'età inferiore o uguale ai 40 anni, mentre l'84,79% ha un'età superiore ai 41 anni e di questi ben il 50,20% supera i 50 anni.

¹² La percentuale è stata calcolata considerando il numero di università che hanno inviato il format sul numero totale di università statali che aderiscono alla Conferenza dei Rettori delle università italiane(Crui).

¹³ La percentuale è stata calcolata considerando il numero di enti che hanno inviato il format sul numero totale di enti e istituti di ricerca indicati nella tabella S13 dell'Istat.

Disaggregando l'età del personale in relazione al genere risulta che le donne sono meno numerose solo nella classe di età inferiore ai 30 anni. Chiara invece la tendenza al riequilibrio tra i generi in tutte le altre classi di età.

Nella distribuzione professionale rispetto al genere gli uomini prevalgono tra i dirigenti (1,3%) e tra il personale qualificato come "altri dipendenti" (31,9%). Le donne sono in maggioranza nella terza area (19,6%) e nelle posizioni organizzative (24,6%).

I dirigenti di prima e seconda fascia censiti sono 8.829, rappresentano il 2,2% (1,3% uomini e 0,9 donne) del personale totale e sono così suddivisi:

dirigenti di prima fascia 0,27%, dirigenti di seconda fascia con incarichi di prima fascia 0,04% dirigenti di seconda fascia 1,89%. Per la prima volta dall'inizio di questo monitoraggio in aggiunta ai dirigenti, sono stati censiti 387 dirigenti che abbiamo definito "privi della qualifica di dirigente", identificando quelle persone estranee all'amministrazione cui sono stati assegnati incarichi di dirigenza di I e II fascia a norma dell'art 19 comma 6 del Dlgs 165/2001.

Di questi, 46 sono incarichi di livello generale, 41 assegnati a uomini e 5 a donne. I restanti 341 sono incarichi di livello non generale, 204 assegnati a uomini e 137 donne. Chiara la disparità di genere per le donne quando devono essere conferiti incarichi di vertice.

Analizzando i dati di genere sul totale dei dirigenti di ogni comparto, il maggior numero di donne dirigenti, è presente nelle amministrazioni centrali con il 43%, con una diminuzione di 3 punti percentuali rispetto allo scorso anno, mentre quello minore si riscontra nelle agenzie con il 31%. Interessante osservare quale sia la composizione di genere dei dirigenti di I fascia nelle amministrazioni centrali dove la situazione da un anno all'altro cambia rapidamente. Permangono amministrazioni dove non ci sono dirigenti donne con questa qualifica (Min. della Giustizia Dipartimento Archivi Notarili, Min. della Giustizia Dipartimento Organizzazione Giudiziaria, Min. dell'Ambiente e della tutela del Territorio e del Mare, Corte dei Conti, Avvocatura dello Stato, Consiglio di Stato). Nelle restanti amministrazioni la percentuale più bassa si registra nel ministero degli Affari Esteri con il 7%, quella più alta, con il 50%, nel ministero della Difesa.

Per quanto riguarda le retribuzioni dei dirigenti di prima fascia sui 104 che hanno inviato il format, è stato possibile elaborare i dati di soli 25 enti, poiché 59 non ha fornito dati, in 16 enti non si è potuto effettuare il confronto essendoci solo dirigenti di prima fascia uomini e in 4 solo donne.

Nei suddetti 25 enti : circa la metà (12) dichiara che le retribuzioni delle donne sono inferiori a quelle degli uomini. Tali differenze variano in un intervallo che va da un minimo del -1,4% ad un massimo del 27,5%; 7 dichiarano che non vi sono differenze tra le retribuzioni, in 6 dichiarano che le retribuzioni delle donne sono superiori a quelle degli uomini e variano in un intervallo che va da un minimo dello 0,5% ad un massimo del 30% in più.

Permangono ancora le difficoltà nell'elaborazione dei piani triennali di azioni positive dato che solo la metà degli enti che hanno partecipato alla rilevazione li ha redatti. Nessun segnale positivo proviene dal finanziamento dei piani che sono stati finanziati solo dal 38% delle università e dal 13% degli istituti o enti di ricerca.

La consigliera di fiducia è ancora una figura poco conosciuta, solo il 29% delle amministrazioni rispondenti l'ha nominata. L'eterogeneità che ne caratterizza i compiti, richiede una riflessione sul suo ruolo soprattutto in relazione alle nuove funzioni attribuite ai comitati unici di garanzia. Tuttavia in assenza della consigliera di fiducia, il 34% delle amministrazioni ha adottato il codice di condotta.

Nelle commissioni di concorso, come rilevato già negli anni passati, nella maggior parte dei casi, la quota del 33% della presenza di donne è stata rispettata. Anzi, sempre più spesso la presenza femminile prevale con una certa sistematicità. Nel 2012 nel 76% delle commissioni censite le donne sono più di un terzo. Contemporaneamente crescono (7%) anche le commissioni formate da sole donne.

Nel 2012, in tutti i comparti, sono aumentate per genere e qualifica le persone che hanno avuto accesso alla formazione.

Per i dirigenti sono stati gli uomini, in tre comparti su sei, a partecipare maggiormente a corsi di formazione (agenzie, enti di previdenza, università), mentre negli altri comparti si osserva la tendenza all'equilibrio tra i generi.

Per le posizioni organizzative si nota la tendenza delle donne a fare più formazione nei comparti delle università e degli enti di previdenza. Nei restanti comparti tale tendenza s'inverte a favore degli uomini dove, nelle amministrazioni centrali (67%), raggiungono la percentuale più alta.

Nella terza area in tutti i comparti per la formazione prevalgono le donne, anche se, in vari comparti, si osserva la tendenza al riequilibrio di genere.

Nel 20,2% delle università permane il Comitato per le Pari Opportunità e nel 15,4% (16 su 104) e il comitato per la prevenzione del mobbing che ha sempre carattere autonomo.

A fine 2012, 60 amministrazioni, sulle 104 totali che hanno partecipato alla rilevazione, avevano costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), dei quali 19 si sono costituiti nel 2012. Nel dettaglio, risulta costituito nel 100% delle agenzie e degli enti di previdenza, 89,% delle amministrazioni centrali, nell'88,9% degli enti pubblici non economici, nell'80,% degli istituti o enti di ricerca, nel 66,7% degli enti di previdenza e nel 34,6% delle università.

Uno dei tratti caratterizzanti il Cug è il rispetto, nella composizione, dell'equilibrio di genere ¹⁴. I dati analizzati informano che, in tutti i comparti, tale prescrizione non è osservata perché tra tutti i destinatari il 66,8% dei componenti è donna mentre solo il 33,2% è uomo. Al riguardo sia le amministrazioni sia i sindacati hanno avuto un comportamento analogo nella designazione dei componenti.

Sempre modeste le risorse strumentali e finanziarie messe a disposizione dei Cug, anche se rispetto allo scorso anno si nota un sensibile miglioramento. In quest'annualità il 35% dei Cug dispone di locali, mentre solo 26,7% hanno un proprio budget.

L'attività di questo organismo, a due anni dalla sua nascita, nonostante le scarse risorse messe a sua disposizione e le difficoltà incontrate nella loro costituzione è senza dubbio positiva se riferita al numero delle riunioni svolte.

Il lavoro dei Cug si è concentrato prevalentemente su attività di tipo propositivo.

Fanno eccezione gli enti pubblici non economici che dimostrano di essere riusciti a svolgere in modo più equilibrato le attività consultive, propositive e di verifica rispetto ai Cug degli altri comparti. E' interessante osservare come gli enti pubblici non economici si siano maggiormente interessati ad attività di

¹⁴ L'equilibrio di genere nella composizione dei componenti del Cug è espressamente richiesto dalla direttiva emanata congiuntamente dai dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità

verifica (44%) dimostrando chiaramente quale sia stata la strategia adottata nell'esercitare le loro funzioni.

Altro elemento che caratterizza qualitativamente l'operatività dei Cug è la capacità di intrattenere rapporti con altri organismi quali: l'Unar, la consigliera nazionale e territoriale di parità, l'organismo indipendente di valutazione, il responsabile del servizio prevenzione sicurezza e/o il medico competente. Avere rapporti con questi organismi può essere utile per lo scambio d'informazioni ai fini della valutazione del personale in ottica di genere, per individuare tutti quei fattori e rischi che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o da violenza morale o psichica.

I Cug hanno privilegiato i rapporti con gli Oiv (organismi indipendenti di valutazione) e la consigliera di parità (nazionale, regionale, provinciale).

Delle 104 amministrazioni che hanno inviato il format, 33 non hanno segnalato azioni. In totale, le 71 amministrazioni ne hanno segnalate 326, di queste il maggior numero sono state indicate dalle università con il 48%, seguite dalle amministrazioni centrali con il 24% e dagli enti o istituti di ricerca con il 14%.

In prevalenza, le azioni sono state completate o sono in corso di attuazione, in tutti i comparti rallenta la loro programmazione e progettazione.

L'analisi delle azioni per tematiche, mostra come siano prevalenti i temi della cultura della parità (27% delle azioni), i servizi (19%), il miglioramento organizzativo (12%), la formazione(11%) le azioni che vanno sotto la dizione "altro"(11%), il benessere organizzativo(11%) i regolamenti e gli atti interni(5%).

ALLEGATO 1
ELENCO DELLE AMMINISTRAZIONI CHE HANNO PARTECIPATO
ALLE SEI RILEVAZIONI

Nome Ente	Format	Format	Format	Format	Format	format
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Avvocatura Generale dello Stato		1	1	1	1	1
Consiglio di Stato	1	1	1	1	1	1
Corte dei Conti Segretariato generale		1	1	1	1	1
Presidenza del Consiglio dei Ministri	1	1	1	1	1	1
Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione		1	1	1	1	1
Min. Affari Esteri	1	1	1	1	1	1
Min. Ambiente, tutela del Territorio e Mare	1	1	1	1	1	1
Min. Beni Culturali		1	1	1	1	1
Min. Difesa - Personale Civile		1	1	1	1	1
Min. Difesa - Personale Militare *					1	1*
Min. Economia e Finanze - Finanze	1	2	1	1	1	1
Min. Giustizia - Archivi Notarili		1	1	1	1	1
Min. Giustizia - Giustizia Minorile		1	1	1	1	1
Min. Giustizia - Organizzazione Giudiziaria		1	1	1	1	1
Min. Giustizia - Amministrazione Penitenziaria				1	1	1
Min Infrastrutture e Trasporti				1	1	1
Min. Interno - Amministrazione Civile	1	1	1	1	1	1
Min. Interno - Pubblica Sicurezza			1		1	
Min. dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca	1	1	1	1	1	1
Min. Politiche Agricole, Alimentari e Forestali		1	1		1	1
Min. Lavoro e Politiche Sociali	1	1	1	1	1	1
Min. Salute		1	1	1	1	1
Min. Sviluppo Economico	1	2	1	1	1	1
Totale Amministrazioni centrali	9	21	20	20	23	21
Min. Giustizia - Amministrazione Penitenziaria UEPE		1				
Min. Giustizia - Casa Circondariale di Pesaro		1				
Min. Giustizia - Istituti Penali di Trani		1				
Totale unità periferiche di amministrazioni centrali	0	3	0	0	0	0
Agenzia del Territorio		1	1	1	1	1
Agenzie delle Dogane	1	1	1	1	1	1
Agenzie delle Entrate					1	1
Amministrazione Autonoma Monopoli Stato		1	1	1	1	1

Nome Ente	Format	Format	Format	Format	Format	format
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Totale Agenzie	1	3	3	3	4	4
Agenzia Nazionale per lo Sviluppo dell'Autonomia Scolastica		1				
Agenzia Nazionale per i servizi sanitari Regionali				1	1	1
Agenzia Spaziale Italiana (ASI)					1	
CNR - Consiglio Nazionale delle Ricerche	1	1	1	1	1	1
Consiglio Nazionale per la ricerca e la sperimentazione in agricoltura CRA				1	1	1
Consorzio per Area di Ricerca Scientifica e Merceologica di Trieste	1	1	1	1	1	1
Enea			1	1	1	1
INEA - Istituto Nazionale di Economia Agraria	1	1		1	1	1
ISAE (Istituto di Studi e Analisi Economica)*		1				
ISFOL		1	1	1	1	1
Istituto Nazionale Agronomico D'oltremare				1	1	1
Istituto Nazionale di Astrofisica	1	1		1	1	1
Istituto Nazionale di Fisica Nucleare			1	1	1	1
Ist. Nazionale di Geofisica e Vulcanologia -INVG		1	1		1	1
Ist. Nazionale di Oceanografia e Geofisica Sperimentale OGS		1	1	1	1	
Ist. Sup. per la Protezione e la Ricerca Ambientale ISPRA			1	1	1	1
Ist. Superiore di Sanità		1	1	1	1	1
ISTAT		1	1	1	1	1
Museo Storico della Fisica e Centro Enrico Fermi		1				
Stazione Zoologica "A. Dohrn"		1	1	1	1	1
Totale Istituto o Enti di ricerca	4	13	11	15	17	15
INAIL	1	1	1	1	1	1
INPDAP	1	1	1	1	1	1
INPS	1	1			1	1
IPSEMA (Istituto di Previdenza per il Settore Marittimo)	1	1	1			
Totale Enti di previdenza	4	4	3	2	3	3
Agenzia Italiana del Farmaco (AIFA)		1			1	1
Aci		1			1	1
Agenzia per le erogazioni in agricoltura (Agea)				1	1	1

Nome Ente	Format	Format	Format	Format	Format	format
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Agenzia per la rappresentanza negoziale delle Pubbliche amministrazioni					1	
Autorità di Bacino Fiume Arno		1	1	1	1	1
Autorità di Bacino Fiume Isonzo, Tagliamento, Livenza, Piave, Brenta, Bacchiglione			1		1	1
Autorità di Bacino Fiume Po			1	1	1	1
Autorità di Bacino Fiume Tevere					1	1
Croce Rossa Italiana				1		
Digit PA (ex CNIPA)			1	1	1	
ENAC Ente Nazionale Aviazione Civile			1	1	1	1
ENIT (Agenzia Nazionale del Turismo)		1		1	1	1
IPOST (Istituto Postelegrafonici) *		1	1			
Unioncamere			1			
Totale Enti Pubblici non economici	0	5	7	8	11	9
Istituto Universitario di Architettura					1	1
Istituto Univesitario di studi superiori di Pavia						1
Politecnica di Ancona						1
Politecnico di Bari			1		1	1
Politecnico di Milano						1
Politecnico di Torino			1		1	1
Scuola Internazionale superiore di studi avanzati Sissa						1
Scuola Normale superiore di Pisa						1
Scuola Superiore di studi Universitari di perfez. S. Anna					1	1
Uni Bari					1	1
Uni Basilicata						1
Uni Bergamo					1	1
Uni. Bologna			1		1	1
Uni Brescia					1	1
Uni. Ca' Foscari Venezia		1	1	1	1	1
Uni Calabria						1
Uni Cagliari						1
Uni Catanzaro "Magna Graecia"						1
Uni. Ferrara					1	1
Uni. Firenze					1	1
Uni Foggia						1

Nome Ente	Format	Format	Format	Format	Format	format
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Uni. Genova					1	1
Uni. Insubria					1	1
Uni. L'Aquila					1	1
Uni Lecce						1
Uni. Macerata				1	1	1
Uni. Milano	1	1			1	1
Uni. Milano Bicocca	1	1		1	1	1
Uni. Molise					1	1
Uni. Modena e Reggio Emilia	1	1	1	1	1	1
Uni. Napoli Federico II			1	1	1	1
Uni Napoli l'Orientale						1
Uni. Napoli Seconda Università			1		1	1
Uni Padova						1
Uni. Palermo					1	1
Uni. Parma			1	1	1	1
Uni. Pavia	1	1	1	1	1	1
Uni Perugia						1
Uni Perugia Stranieri						1
Uni. Piemonte Orientale			1		1	1
Uni. Roma "La Sapienza"					1	1
Uni. Roma "Tor Vergata"					1	1
Uni. Roma Tre			1	1	1	1
Uni. Salento			1			
Uni. Salerno		1	1	1	1	1
Uni. Sannio Benevento			1		1	
Uni Sassari						1
Uni. Siena			1			
Uni. Siena per stranieri					1	1
Uni. Teramo					1	1
Uni. Torino			1		1	1
Uni. Toscana			1	1	1	1
Uni. Udine			1		1	1
Uni. Urbino			1	1	1	1
Uni. Verona			1		1	1
Totale Università	4	6	20	11	37	52
Totale destinatari diretti	22	55	64	59	95	104

ALLEGATO 2 : Descrizione delle azioni

Benessere Organizzativo	
Nome	Descrizione
Min. Economia e Finanze	provvidenze a favore del personale per il parziale rimborso della spese sostenute per i trasporto pubblico
Min. Lavoro e Politiche Sociali	Somministrazione da parte di una psicologa di un test relativo a benessere organizzativo e pari opportunità, conclusosi con la stesura del DUVRI
Min. Lavoro e Politiche Sociali	Interpello al personale per orario di lavoro plurisettimanale
Min. Affari Esteri	Sviluppo di un articolato questionario sul benessere organizzativo - sulla base delle linee guida fornite dalla CIVIT - da distribuire a tutto il personale del Ministero degli Affari Esteri.
Min. Affari Esteri	Incontri e forme di confronto e collaborazione con l'Ufficio Affari sociali e benessere organizzativo per migliorare i servizi relativi ad asilo nido, mensa, mobilità e convenzioni con enti esterni.
Min. Ambiente e Tutela del Territorio e del mare	Attenzione al disagio anche con utilizzo convenzione con ASL
Min. Difesa	Attività promozionale finalizzata alla diffusione tra il personale della conoscenza degli istituti messi a disposizione dall'Amministrazione Difesa per favorire le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e il contrasto alle discriminazioni.
Min. Salute	Formazione rivolta ai Medici Competenti delle sedi centrali e periferiche del Ministero della Salute, finalizzata alla diffusione di un modello di intervento per la valutazione e la rimozione dei rischi trasversali e del disagio psicosociale
Min. Politiche Agricole Alimentari e Forestali	questionario da proporre ai dipendenti
Agenzia delle Dogane	Corso di formazione in aula Pari opportunità, mobbing e valorizzazione del benessere lavorativo
Agenzia delle Entrate	La D.R. Sardegna ha avviato nel 2012 il progetto 'Beni benius' per favorire l'inserimento dei neo assunti (o di coloro che cambiano struttura di appartenenza) nel nuovo contesto lavorativo. Il progetto prevede: una e-mail di benvenuto; la comunicazione del nuovo ingresso al personale già in servizio; l'individuazione di 1 tutor che accompagni la/il nuova/o collega nelle prime fasi della vita lavorativa.
Agenzia delle Entrate	Progetti regionali (Liguria e Veneto) per favorire l'inserimento di personale disabile nel rispetto delle caratteristiche individuali, mediante: giornate di accoglienza; formazione mirata in aula; affiancamento.
Amministrazione Autonoma dei Monopoli di Stato	è stato adottato un Regolamento per l'erogazione di provvidenze al personale in relazione a bisogni del dipendente e della sua famiglia
Amministrazione Autonoma dei Monopoli di Stato	è stato nominato il mobility manager per agevolare i percorsi casa lavoro ed promuovere iniziative per l'utilizzo del mezzo pubblico
Consiglio per la Ricerca e la Sperimentazione in Agricoltura - Cra	somministrazione al personale TI e TD di questionario sul benessere organizzativo
Consorzio per l'area di Ricerca Scientifica e Tecnologica di Trieste	Il CUG, anche a seguito dell'analisi delle proposte emerse in sede di restituzione dell'indagine del clima aziendale, ha deciso di avviare, in via sperimentale, uno "Sportello di Ascolto" aperto a tutto il personale. Ogni due settimane un componente del CUG, a rotazione, resta a disposizione dei dipendenti per raccogliere segnalazioni o proposte che verranno portate all'attenzione del Direttore Generale
Enea	indagine, tramite questionario sul benessere organizzativo in

Benessere Organizzativo	
Nome	Descrizione
	Enea
Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia - INGV	Indagine, svolta in ottemperanza a quanto contenuto nel D.Lgs. n.150/2009, in "materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", realizzata con l'obiettivo di misurare il grado di benessere organizzativo dell'INGV sulla base di un set di indicatori concernenti aspetti strutturali, culturali, di relazione e di efficienza all'interno dell'Ente
Istituto Nazionale di Statistica - Istat	organizzazione della Rilevazione sul benessere del personale e sul fenomeno del mobbing, al fine di raccogliere informazioni sul benessere organizzativo e individuare punti di forza e possibili aree di disagio in ambito lavorativo, nonché informazioni sul fenomeno del mobbing. All'indagine, hanno partecipato 1.725 individui, con un buon tasso di adesione (73,0%).
Istituto Nazionale di Statistica - Istat	Analisi e diffusione dei risultati della Rilevazione sul benessere del personale e sul fenomeno del mobbing.
Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale	indagine su campione di personale Ispra condotto a cura di OIV e CUG
Inail	Integrazione. L'accorpamento di due enti ha creato qualche difficoltà che se coniugata con l'attuale clima ambientale rende necessaria un'analisi attenta e la stesura di un progetto che vada da una raccolta di segnalazioni spontanee sul tema, alla predisposizione di schede informative sugli ambiti di competenze, per una conoscenza più approfondita, nonché sull'assetto organizzativo e sulle peculiarità contrattuali.
Istituto Nazionale Previdenza Sociale - Inps	Avvio Focus Group per la rilevazione del benessere organizzativo nelle sedi INPS
Autorità di bacino dei fiumi Isonzo, Livenza, Piave, Brenta, Bacchiglione	Progetto di telelavoro: Consolidamento con individuazione della seconda postazione
Autorità di bacino dei fiumi Isonzo, Livenza, Piave, Brenta, Bacchiglione	Formulazione di un nuovo orario di lavoro che amplia le fasce di flessibilità
Politecnico di Bari	Indagine finalizzata alla rilevazione sui livelli di soddisfazione percepiti da docenti e personale TAB in riferimento sia ai progressi di carriera che alle condizioni in cui ciascuno svolge il proprio lavoro, anche in relazione ai rapporti con i colleghi che al luogo in cui svolgono le proprie attività e alle mansioni assegnate
Uni. Parma	"Incarico di Consigliera di fiducia". L'azione prevede l'affidamento di un incarico alla Consigliera di Fiducia di Ateneo per attività di consulenza e assistenza a coloro che sono oggetto di molestie e/o discriminazioni. Terminato a maggio l'incarico triennale della consigliera di Ateneo, è stato emanato un avviso pubblico per una nuova selezione, istituita una commissione in seno al CUG e proposta al Rettore la nuova Consigliera di Fiducia, poi nominata ed operativa da settembre 2012.
Uni. Parma	"Indagine sul benessere organizzativo e sul clima aziendale". - Predisposizione del tavolo di lavoro, avvio del progetto e pianificazione delle strategie comunicative per la presentazione del progetto nell'organizzazione. Costruzione di uno strumento che permetta di fare una valutazione dei fattori di rischio psicosociale, delle risorse presenti nel contesto di lavoro e degli esiti sia positivi che negativi dell'attività lavorativa. Somministrazione di un questionario ai dipendenti.
Uni. Roma Tre	Risorse umane, psicologia del lavoro, pari opportunità, informatica ed economia
Uni. Pavia	Predisposizione e somministrazione a tutto il personale di un questionario di Analisi del clima organizzativo.

Benessere Organizzativo	
Nome	Descrizione
Uni. "La Sapienza" Roma	Serie di incontri fra istituzioni universitarie per valutare la traduzione delle direttive europee nell'ambito accademico
Uni. Genova	Dopo la realizzazione di specifici focus group, rivolti al personale docente, t.a. e bibliotecario e al personale non strutturato, si è predisposto un modello di rilevazione dati su tematiche inerenti all'organizzazione e al significato del lavoro, alla conciliazione, alle pari opportunità, con l'obiettivo di meglio modulare gli interventi del CPO sulla base delle effettive necessità dei/delle destinatari/e. Ad ottobre si è proceduto alla raccolta dei dati tramite un questionario online.
Uni. Teramo	somministrazione di un questionario online sul benessere organizzativo rivolto al personale tecnico amministrativo e di biblioteca.
Uni. Udine	Attivazione di un servizio di counseling interno
Uni. Verona	Supporto con attività ricreative estive per i figli dei dipendenti; attuazione di progetti per favorire l'attività sportiva in modo congiunto tra genitori e figli.

Bilancio di genere	
Nome	Descrizione
Min. Lavoro Politiche Sociali	Elaborazione di una nota tecnica volta alla definizione di un percorso di costruzione del Bilancio di genere.
Min. Sviluppo Economico	attività di monitoraggio in ottica di genere
Min. Difesa	Analisi della struttura del personale, recuperando sia i dati forniti dalla Direzione generale per il personale civile sia i dati emergenti dai questionari somministrati al personale dai soppressi CPO e CPM finalizzata a far emergere le criticità, i bisogni, le aspettative nell'ottica di proposte mirate all'Amministrazione.
Istituto Nazionale Fisica Nucleare	E' stato proposto di redigere un bilancio sociale di genere sulla falsa riga di quello del Centre national de la recherche scientifique francese.
Istituto Nazionale Previdenza Sociale - Inps	Adozione codice di condotta per la tutela psico-fisica delle lavoratrici e dei lavoratori dell'INPS
Uni. del Sannio in Benevento	Proporre di un'analisi di bilancio che evidenzii quante e quali voci del Bilancio Sociale abbiano una ricaduta di genere e quali interventi siano a favore delle Pari Opportunità. Tale azione mira anche a promuovere una discussione sulle politiche e sulle scelte promosse dall'Ateneo in materia di Pari Opportunità.
Uni. Ferrara	Insieme al CUG e all'Amministrazione è stato redatto il primo bilancio di genere riferito all'anno 2011.

Codice di condotta	
Nome	Descrizione
Min. Economia E Finanze	nuovo codice di condotta per il contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche -mobbing
Corte dei Conti Segretariato Generale	determinare linee di comportamento utili per la gestione del personale
Min. Sviluppo Economico	stesura Codice Etico

Codice di condotta	
Nome	Descrizione
Min. Affari Esteri	Sviluppo ed elaborazione di un Codice etico di condotta dell'Amministrazione degli Affari Esteri.
Min. Difesa	Esame ed approvazione dello schema di Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto del mobbing. In particolare, il CUG, al quale il Vertice Politico ha formulato una richiesta di parere sul testo elaborato dal CPM e "rivisitato" dagli Organi di Vertice dell'Amministrazione Difesa, dopo averlo esaminato, ha proposto talune modifiche/integrazioni.
Min. Salute	Il CUG Salute, attraverso l'apposito Gruppo di lavoro istituito in seno al comitato medesimo, ha licenziato la prima bozza di codice di condotta per la tutela del diritto delle pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e per il contrasto alle discriminazioni nei luoghi di lavoro.
Agenzia delle Entrate	Formulare un Codice interno di condotta per la codifica e la prevenzione del mobbing e delle molestie a sfondo sessuale o di comportamenti violenti o tesi a discriminare, offendere, emarginare, identificando attori e ruoli nell'ambito dell'azione di prevenzione e di contrasto delle condotte lesive.
Agenzia delle Entrate	Istituire la figura del/della Consigliere/a di fiducia, prevista/o nel Codice di condotta, che sia deputata/o alla prevenzione, all'individuazione, all'ascolto, alla consulenza e alla gestione delle situazioni critiche segnalate dai lavoratori, nell'ambito di azione che il Codice stesso avrà individuato.
Autorità' di bacino del fiume Po'	Redigere il codice di condotta
Politecnico di Torino	Continuazione anche nel 2013 dell'attività della Consigliera di Fiducia e della promozione del Codice di Comportamento all'interno dell'Ateneo

Conciliazione	
Nome	Descrizione
Corte dei Conti Segretariato Generale	politiche di conciliazione del personale
Min. Lavoro Politiche Sociali	Favorite politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, con iniziative di sostegno e affiancamento al personale al rientro dalla maternità.
Min. Lavoro Politiche Sociali	Nell'ambito della conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, articolazione oraria delle riunioni di particolare rilievo (tarda mattinata/primo pomeriggio) che consente la presenza di tutto il personale, in considerazione soprattutto di coloro che, uomini e donne, usufruiscono di permessi ex lege 104/92, di congedi parentali, part time, ecc.
Min. Lavoro Politiche Sociali	Verificare l'esistenza all'interno dei singoli uffici di un'articolazione dell'orario di lavoro che favorisca il più possibile tutti i lavoratori nell'essere presenti durante le occasioni importanti dove avviene la presa di decisioni o, comunque, si trattano questioni rilevanti per l'ufficio. Si può affermare l'esistenza di una buona prassi di conciliazione tra tempi ed attività lavorativa e tempi ed attività extralavorativa, non sono emerse particolari criticità.
Min. Salute	Adeguamento dell'orario di apertura della sede anche in considerazione delle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori. Orario concordato con CUG e Parti sociali: apertura ore 7.30; chiusura ore 18.30
Consorzio per l'area di Ricerca Scientifica e Tecnologica di Trieste	L'ente ha stabilito che anche il personale che ricopre ruoli di responsabilità di ufficio e di coordinatore di gruppo di lavoro, qualora ne ricorrano i presupposti di legge, può chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo

Conciliazione	
Nome	Descrizione
	parziale
Consorzio per l'area di Ricerca Scientifica e Tecnologica di Trieste	L'ente ha concesso lo spostamento temporaneo della sede di lavoro ad una dipendente, in stato di gravidanza, che ogni giorno doveva effettuare lunghi tragitti in auto, con conseguente riduzione del disagio e dello stress lavorativo.
Istituto Nazionale Fisica Nucleare	Parere sul bando ANVUR: Evidenziate criticità presenti nel bando di Valutazione della Qualità della ricerca VQR 2004-2010, in particolare per la valutazione della maternità. Trasmissione di una lettera alla Consigliera Nazionale di Parità e all'ANVUR a marzo 2012. Con i contributi dell'associazione Donne e Scienza, del CUG dell'INGV e del CUG del CNR, su tale tema è stata avviata una interrogazione parlamentare e la lettera è diventata una lettera aperta.
Inail	Al fine di incidere favorevolmente sulla conciliazione famiglia-lavoro e in particolare sul servizio di cura si è richiesto il frazionamento di alcune limitate giornate di ferie (6\7) e la sperimentazione del frazionamento orario del permesso parentale (come dal Legge di stabilità 2013 art.1 c 339) da utilizzarsi per i casi non tutelati dal TU 151\2001 o dalla L104\92.
Inail	WELFARE E' FARE BENE. Rivedere le politiche di "benefici assistenziali" cercando di riprogettarle in modo che tutto il personale sia interessato, ad esempio con progetti: la cura degli anziani e un sistema di messa in comune fra le varie aziende pubbliche e private di servizi agevolati che normalmente sono riservate solo ai dipendenti. E' stato previsto il collegamento alla telefonia mobile a prezzi convenzionati, molto favorevoli, utilizzando la Consip.
Inail	Festa della Mamma che Lavora - Manifestazione volta ad avvicinare al mondo del lavoro dei genitori i bambini di età compresa tra i 3 ed i 10 anni, nonché a sottolineare l'importanza di conciliare vita lavorativa e vita familiare.
Istituto Nazionale Previdenza Sociale - Inps	Rinnovo della convenzione con il gestore del servizio di trasporto pubblico locale per ottenere sconti per le lavoratrici ed i lavoratori della Direzione generale nell'acquisto di abbonamenti annuali.
Autorità' di bacino del fiume Po'	Accoglimento modifica orario di lavoro in ottica conciliativa
Politecnico di Milano	Consolidamento della Consigliera di Fiducia
Politecnico di Torino	Baby Parking Pollicino: nasce nel 2005 in considerazione della forte percentuale di lavoratrici madri e di orari di lavoro diversificati, e dalla disponibilità dell'Ateneo ad intraprendere iniziative a favore della conciliazione. Servizio socio-educativo in grado di fornire risposte flessibili, attraverso la disponibilità di spazi organizzati ed attrezzati. Con la realizzazione di Policlinico l'Ateneo ha dato una prima risposta ai bisogni organizzativi e personali dei propri dipendenti
Politecnico di Torino	Baby sitting a domicilio: dedicato ai bambini 0-13 mesi che non posso ancora accedere al Baby Parking Pollicino al fine di agevolare i rientri dalla maternità. Il servizio è attivo dal 2006 e continuerà anche nel 2013
Politecnico di Torino	Assistenza domiciliare per i familiari anziani: servizi di sollievo per il personale che si prende cura dei genitori anziani. Le assistenti domiciliari sono fornite di attestato O.SS. Il servizio attivo dall'anno 2006 continuerà anche nel 2013
Politecnico di Torino	Trasformazione Baby Parking Pollicino in Nido Aziendale

Conciliazione	
Nome	Descrizione
Scuola Normale Superiore di Pisa	Il Nido più' Adatto: sostegno a tutte le componenti della Scuola rappresentate nel CPO attraverso un contributo alle spese sostenute per la frequenza di asili nido.
Scuola Normale Superiore di Pisa	Un Aiuto Quando Serve: prosecuzione dell'azione di supporto alle famiglie in orario extrascolastico, in caso di malattia e per ogni altra necessità familiare. Convenzione per servizi infanzia (baby sitting a domicilio) a condizioni agevolate e compartecipazione alla spesa.
Scuola Normale Superiore di Pisa	Le vacanze dei bambini e delle bambine: intervento a sostegno della conciliazione tempi di lavoro e vita familiare nei periodi di chiusura scolastica. Convenzione e partecipazione a progetti attivi sul territorio per la partecipazione a campi estivi ed invernali a condizioni agevolate, nonché compartecipazione alla spesa.
Uni. Parma	Convenzione con il Centro Sociale Universitario ed il gestore locale di un centro estivo per garantire al personale strutturato e non strutturato l'iscrizione dei propri figli a tariffe agevolate. Quest'anno è stata offerta una settimana gratis a 45 dipendenti che hanno iscritto il proprio figlio per due settimane consecutive.
Uni. Urbino	Giovanissimi Uniurb. Per favorire la conciliazione tra famiglia e lavoro all'interno del Ateneo è stato organizzato per tre anni consecutivi un servizio di BabyParking in cui i/le dipendenti possano portare i/le figli/e nei periodi di chiusura dei servizi scolastici. Il servizio rivolto ai/le dipendenti con figli/e di età dai 4-12 anni. Sono stati raccolti i dati relativi alle esigenze del personale mediante questionario telematico. Il servizio ha funzionato nei mesi di agosto e settembre 2012
Uni. Genova	Istituzione di una voce "Spese per servizi prima infanzia" nel fondo sussidi di Ateneo, di cui all'art. 9 della "Normativa per la concessione di provvidenze per interventi assistenziali e premi di studio a favore del personale in servizio, di quello cessato e delle loro famiglie".
Uni. Torino	La Città Universitaria della Conciliazione è un complesso permanente di servizi per l'infanzia (Asilo Nido, Scuola Materna e servizi di supporto in orari e periodi della chiusura della scuola) in grado di soddisfare le esigenze di coloro che lavorano e studiano presso il polo universitario e dei cittadini di Grugliasco. Si trova anche un centro di documentazione sulle politiche di conciliazione
Uni. Torino	Il CPO ha realizzato, a partire dal 2000, un progetto di accordo con scuole materne e asili nido che ha garantito l'accoglienza ai figli/e del personale dipendente dell'Università e delle studentesse/studenti in periodo di chiusura delle scuole. Dal 2005 il CPO si è fatto carico di attivare una speciale scuola estiva, il servizio PARIuniversITA'- Centro Estivo, presente a Torino e a Grugliasco.

Differenziali retributivi	
Nome	Descrizione
Min. Sviluppo Economico	attività di monitoraggio in ottica di genere

Divario di genere	
Nome	Descrizione
Min. Affari Esteri	Aggiornare l'annuario statistico con una nuova impostazione che rappresenti i dati in un'ottica di genere
Inail	Leggere l'Organizzazione. Migliorare la lettura dell'organizzazione affinando raccolta e analisi dei dati suddivisi per genere in relazione all'accesso alla formazione, alla differenziazione salariale, al tempo di permanenza nelle diverse posizioni professionali, alla fruizione degli strumenti utili alla conciliazione, ecc. Predisporre statistiche D/U (accesso alla formazione, tipo di formazione, tematiche trattate, luogo di svolgimento dei corsi). Statistiche su impedimenti alla partecipazione.
Inail	Circa la flessibilità oraria già adottata nel nostro ente e vista l'operazione di integrazione in corso (con enti incorporati) si sta studiando , nel rispetto dei contratti di lavoro, la divulgazione degli strumenti innovativi di flessibilità già adottati in INAIL quali orari, part time light, telelavoro.

Flessibilità nell'orario di lavoro	
Nome	Descrizione
Istituto Nazionale Agronomico per l'Oltremare	Flessibilità nell'orario di lavoro
Istituto Nazionale di Economia Agraria - Inea	L'azione è consistita in una analisi critica dei criteri di autorizzazione al part time
Istituto Superiore di Sanità	completa applicazione delle norme CCNL relative alla flessibilità di orario e piena attuazione dell'istituto del part time nelle diverse forme : orizzontale, verticale a giorni e verticale a settimane.
uni. Parma	Azione finalizzata a diffondere la conoscenza dei diritti in materia di congedi e permessi cui il dipendente può avvalersi in situazioni di particolare disagio familiare, sensibilizzando i responsabili delle strutture, nel rispetto della normativa vigente.

Miglioramento organizzativo	
Nome	Descrizione
Min. Affari Esteri	Facilitare l'accesso al regime part-time e l'articolazione flessibile dell'orario di lavoro ai dipendenti con esigenze familiari.
Min. Affari Esteri	Iniziativa volte alla conclusione di accordi con i Paesi di accreditamento per favorire l'attività lavorativa dei coniugi del personale del MAE all'estero.
Min. Salute	Costituzione del Gruppo operativo previsto dalla delibera Civit 22/2011
Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia - Ingv	Fattibilità di un coordinamento CUG EPR. Partecipazione alla realizzazione di una rete di coordinamento tra CUG degli Enti Pubblici di Ricerca
Uni. "La Sapienza" Roma	Possibilità sul sito di Ateneo di un link diretto per le denunce
Uni. del Sannio in Benevento	Mantenere vivi ed efficaci gli interscambi con l'Associazione per il Coordinamento Nazionale dei CPO delle Università italiane e con la Rete nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità nonché con la Rete territoriale del CPO

Regolamenti e atti	
Nome	Descrizione
Istituto Nazionale di Astrofisica	Disciplinare di organizzazione e funzionamento dell'INAF (DOF) approvato dai Ministeri vigilanti ed entrato in vigore il 22/07/2012
Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia - Ingv	Sperimentazione della Human Resources Strategy for Researchers- HRS4R. Iniziativa della Comunità Europea per assistere le università e gli enti di ricerca in Europa nella effettiva implementazione dei principi della Carta dei Ricercatori, nella cui coerenza lo Statuto INGV prevede che l'Istituto operi. Su proposta del CUG l'INGV ha aderito in via sperimentale.
Inail	CODICE ETICO. Iniziativa volta ad individuare un corpus di norme comportamentali ispirate a valori condivisi dall'Amministrazione e dai dipendenti. Si è provveduto a testare un questionario su diverse realtà periferiche da cui poter acquisire i contenuti maggiormente sentiti e i soggetti a cui far riferimento nella definitiva stesura del codice etico.
Uni. Pavia	Convenzione Quadro tra l'Università degli Studi di Pavia (Centro Studi di Genere) e la Provincia di Pavia per la promozione di attività comuni.
Uni. Modena e Reggio E.	Proposta da parte del Comitato per le Pari Opportunità di definizione di un codice di condotta: "Codice sulle molestie morali e sessuali"
Uni. Modena e Reggio E.	Definizione del regolamento per la costituzione ed il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia approvato dagli Organi Accademici competenti in data 17.7.2012
Presidenza del Consiglio dei Ministri	istituzione di un servizio di navetta per il personale della protezione civile tra le sedi del Dipartimento
Min. Salute	Implementazione continua e costante di tutti gli ausili per il supporto alle categorie protette e/o alle/ai lavoratrici/lavoratori portatori di disagio psichico e fisico.
Scuola Superiore di studi universitari di perfez. S. Anna	Sostegno per servizi di baby-sitting e per campi solari
Uni. ' federico II' Napoli	convenzione pluriennale per il rilascio di abbonamenti annuali "UNICO CAMPANIA" al personale tecnico-amministrativo. il costo di ciascun abbonamento grava nella misura del 20% a carico dell'Amministrazione, per un importo complessivo massimo di 120000
Uni. della Calabria	corso di autodifesa personale
Uni. Cagliari	Servizio prendi appunti-aiuto allo studio degli studenti disabili
Uni. Cagliari	Guida on line per lo Studente con disabilità
Uni. Cagliari	"Leggere con le orecchie" a disposizione presso l'Ufficio Disabilità un nuovo software per la sintesi vocale
Uni. Genova	Convenzioni con centri estivi per i minori: previsione a bilancio di bonus, da proporre come sperimentazione a tutto il personale con figli/e fino a 16 anni di età, per contribuire alla copertura della iscrizione/retta per la frequenza di centri estivi per bambine/i e adolescenti, onde cercare di limitare la richiesta dei c.d. "part-time estivi" da parte del personale tecnico-amministrativo.

Regolamenti e atti	
Nome	Descrizione
Uni. Genova	Individuazione e messa a disposizione di specifici parcheggi (c.d. "rosa"), tra quelli in uso presso le strutture dell'Ateneo, a favore delle lavoratrici in gravidanza.
Uni. Modena e Reggio E.	Applicazione del contratto integrativo riguardante l'istituzione di un sussidio economico, ai sensi dell'art.15 comma 5 del CCNL 27.1.2005 del comparto Università a sostegno del personale tecnico amministrativo che usufruisce di servizi relativi a nidi o scuole di infanzia (a. s. 2010/2011)
Uni. Modena e Reggio E.	Trasmissione di questionari a tutto il personale al fine di verificare il grado di consenso delle azioni svolte in materia di erogazione di sussidi per l'utilizzo di nidi e scuole di infanzia

Sistemi di valutazione	
Nome	Descrizione
Min. Difesa	Promozione della partecipazione del CUG ai nuclei di valutazione nell'ambito dei nuovi sistemi di valutazione del personale civile
Min. Salute	Formazione finalizzata alla valorizzazione del "lavoro di squadra", fornendo elementi di supporto per la valutazione degli obiettivi comportamentali dei lavoratori e delle lavoratrici.
Istituto Nazionale di Astrofisica	Nell'arco del 2012 l'Organismo Interno di Valutazione (OIV) dell'INAF ha lavorato alla predisposizione dei sistemi di valutazione del personale, all'organigramma dell'INAF e all'attivazione di futuri regolamenti che disciplinino, ad esempio, la mobilità interna e il telelavoro.
Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia - Ingv	Parere su bando ANVUR. Evidenziate criticità presenti nel bando di Valutazione della Qualità della Ricerca VQR 2004-2010, in particolare per la valutazione della maternità. Trasmissione di una lettera alla Consigliera Nazionale di Parità e all'ANVUR a marzo 2012. Quindi, con i contributi dell'Associazione Donne e Scienza, del CUG dell'INFN e del CUG del CNR, su tale tema è stata avviata una interrogazione parlamentare e la lettera è diventata una lettera aperta
Uni. del Piemonte Orientale	Sistema di valutazione della performance individuale del personale tecnico-amministrativo (categorie B-C-D-EP)

Telelavoro	
Nome	Descrizione
Min. Affari Esteri	Sviluppo di un progetto di regolamento sul Telelavoro
Min. Difesa	Promozione del telelavoro, formulando una proposta all'Amministrazione. Il CUG della Difesa, nell'ambito dei poteri propositivi di cui è investito, intende fornire il proprio contributo al "ricorso a forme di lavoro a distanza" espressamente previsto dalla legge n. 244 del 31.12.2012 contenente "delega al Governo per la revisione dello strumento militare nazionale e norme sulla medesima materia".
Min. Politiche Agricole Alimentari e Forestali	PROGETTO "Telelavoro: conciliazione tra vita professionale e vita familiare" bando per l'accesso a 10 posti di telelavoro

Telelavoro	
Nome	Descrizione
Agenzia delle Entrate	Continua anche nel 2012 l'attuazione del progetto sperimentale di telelavoro domiciliare. Inizialmente il progetto prevedeva 100 postazioni relative ad attività "telelavorabili", ma le domande sono state inferiori ai posti disponibili. Nel dicembre 2012 l'Agenzia ha messo a disposizione i posti rimasti ancora vacanti (51). Le nuove postazioni verranno attivate nel 2013.
Agenzia delle Entrate	Analizzare i dati emergenti dall'attuazione del progetto sperimentale di telelavoro in corso per: 1. verificare la soddisfazione dei soggetti coinvolti e i risultati conseguiti; 2. mappare le tipologie di attività in concreto 'telelavorabili'; 3. individuare e risolvere eventuali criticità emerse dalla sperimentazione in corso.
Istituto Nazionale di Statistica - Istat	attività consultiva e propositiva sugli atti e provvedimenti in materia di Telelavoro e in merito alla procedura avviata dal Comitato interdipartimentale per l'assegnazione dei relativi progetti attraverso la risposta alle informative in merito ad alcuni aspetti critici rilevati e incontri con la Direzione Generale, la Direzione centrale del Personale e il Comitato interdipartimentale stesso
Inail	Il progetto telelavoro è stato riesaminato al fine di apporre innovazioni normative che tengano altresì conto delle proposte dell'Accordo del Ministero del Lavoro del 7.marzo.2011 quali ad es. il telelavoro light . Si è previsto e progettato un Quaderno Tematico che riporti le esperienze dell'Ente per la realizzazione del telelavoro anche con interviste agli attori del progetto al fine di creare un "vademecum" per quanti vogliano attuare questa esperienza nella propria realtà.
Automobile Club d'Italia	telelavoro domiciliare per alcune attività
Istituto Universitario di Architettura	redazione del regolamento e le postazioni sono in fase di attuazione
Politecnico di Bari	Avviata una indagine finalizzata alla rilevazione di dichiarazioni di interesse a partecipare al progetto di Telelavoro motivata da esigenze personali e familiari.
Scuola Normale Superiore di Pisa	TELELAVORANDO: dopo una prima fase sperimentale, nel 2012 è stata avviata una nuova fase attuativa del telelavoro presso la Scuola (attive n. 5 postazioni di cui 2 correlate ad altrettanti nuovi progetti)
Uni." Cà Foscari" Venezia	Avvio di progetti di telelavoro finalizzati a mantenere modalità innovative di gestione del personale e di organizzazione del lavoro in modo da raccordare le necessità delle strutture con migliori condizioni di vita dei dipendenti.
Uni. Parma	Modifica ai criteri di accesso con l'introduzione dei sopralluoghi presso le abitazioni dei dipendenti da parte del SPP. Avvio della terza annualità da giugno 2012 con 17 postazioni. Verifiche trimestrali e semestrali da parte dei responsabili. Monitoraggio da parte del CUG
Uni. Roma Tre	riorganizzazione dei processi lavorativi per una migliore professionalità e miglioramento della vita lavorativa e conseguente aumento dell'informatizzazione con l'uso di tecnologie avanzate.
Uni. Pavia	Analisi di fattibilità progetto.
Uni. del Piemonte Orientale	Progetti di telelavoro a favore del personale tecnico-amministrativo in servizio presso l'Università degli Studi del Piemonte Orientale - anno 2012
Uni. dell'Insubria	Attivazione di n. 4 postazioni di telelavoro a favore del personale tecnico/amministrativo in servizio presso l'Università degli studi dell'Insubria.

Telelavoro	
Nome	Descrizione
Uni. Ferrara	Insieme al CUG e all'Amministrazione è stato redatto il regolamento per l'accesso al telelavoro e successivamente è stato pubblicato il bando con scadenza 30 novembre 2012
Uni. Modena e Reggio E.	Telelavoro: pubblicazione del bando di selezione per l'accesso al telelavoro del personale tecnico amministrativo per l'anno 2011 e avvio di n.3 progetti di telelavoro.
Uni. Modena e Reggio E.	Telelavoro: Pubblicazione del bando di selezione per l'accesso al telelavoro del personale tecnico amministrativo per l'anno 2012 (rep.n. 3/2012 del 26.9.2012)
Uni. Udine	Realizzazione di n. 2 progetti di telelavoro
Uni. Verona	Favorire la conciliazione tra vita professionale e familiare mediante forme flessibili di organizzazione lavorativa presso il domicilio del lavoratore

Sportello di Ascolto	
Nome	Descrizione
Min. Difesa	Apertura di Centri di ascolto avviando, preliminarmente, una ricognizione sul territorio nazionale finalizzata ad individuare gli Enti disponibili ad ospitare un Centro di ascolto. Le strutture de quibus collaborano con il Consigliere di fiducia, supportandolo nell'espletamento delle attività istituzionali che gli competono.
Min. Salute	Il Servizio di ascolto del Ministero della Salute, attivo dal 2005, rivolto alle lavoratrici/lavoratori del Ministero e all'amministrazione, fornisce consulenze di livello "Duty" - "Need" - "Benefit", così come indicato nel piano triennale performance 2012-2015 in corso di registrazione
Politecnico di Bari	Attivare, all'interno del campus, uno sportello di ascolto e accoglienza per la promozione della salute e la prevenzione delle patologie maschili e femminili più diffuse.
Politecnico di Milano	Organizzazione e gestione Sportello di Ascolto per il disagio lavorativo per il personale e studenti dell'Ateneo

Valorizzazione delle competenze	
Nome	Descrizione
Min. Ambiente e Tutela del Territorio e del Mare	Ricognizione delle professionalità
Enea	progetto di studio per la messa a punto di una piattaforma multimediale per promuovere l'occupazione e l'eccellenza femminile nella regione Lazio
Automobile Club d' Italia	valutazione delle competenze ai fini della crescita professionale
Uni. Udine	Progettazione e sperimentazione "Banca dati dei talenti femminili"

Altri temi	
Nome	Descrizione
Avvocatura dello Stato	progetto "integrarsi lavorando" per avvio al lavoro giovani diversamente abili

Altri temi	
Nome	Descrizione
Presidenza del Consiglio dei Ministri	installazione presso le sedi del Dipartimento della Protezione civile di rastrelliere a disposizione del personale ciclomotobilista
Min. Affari Esteri	Iniziative nell'ambito della Cooperazione italiana per favorire l'empowerment delle donne e l'uguaglianza di genere
Min. Ambiente e Tutela del Territorio e del Mare	punto ascolto per casi di mobbing e violazione regole sul benessere organizzativo
Min. Difesa	Designazione del Consigliere di fiducia, ai sensi degli articoli 6 e 11 rispettivamente del CCNL del Comparto Ministeri in data 12.06.2003 e del CCNL per il personale dirigente dell'Area I per il quadriennio normativo 2002-2005 nonché ai sensi dell'articolo 3 del Codice di condotta contro le molestie sessuali per il personale civile adottato con D.M. in data 06/11/2008, all'esito della selezione dei candidati sviluppata nel corso di 9 riunioni di un gruppo di lavoro costituito in seno al CUG.
Min. Difesa	Perfezionamento della procedura afferente l'individuazione di idonei locali ove allocare gli uffici del Consigliere di fiducia. Ciò, al fine di consentire allo stesso il regolare svolgimento delle attività istituzionali.
Agenzia delle Entrate	Verificare la fattibilità e quindi progettare un corso pilota in modalità e-learning pienamente accessibile sia per interfaccia, sia per contenuti, fruibile da ipovedenti, non vedenti e audiolesi.
Istituto Nazionale di Astrofisica	L'Ufficio del personale sta predisponendo dei disciplinari che, in aggiunta al Regolamento dei sussidi, già erogati al personale, consentano anche la concessione di borse di studio e centri estivi per i figli dei dipendenti, prestiti, convenzioni con asili nido.
Istituto Nazionale Fisica Nucleare	Implementazione di un documento sulla HUMAN RESOURCE STRATEGY FOR RESEARCHERS
Istituto Nazionale Fisica Nucleare	Fattibilità di un coordinamento CUG EPR. Partecipazione alla realizzazione di una rete di coordinamento tra CUG degli Enti Pubblici di Ricerca.
Istituto Universitario di Architettura	contributo alle spese sostenute per assistenza ai figli minori e agli anziani, salute e studio
Politecnico di Bari	Banca del Tempo. Studio finalizzato all'attivazione di una banca del tempo all'interno del Politecnico aperta a docenti, personale TAB e studenti.
Politecnico di Milano	Organizzazione dei servizi di accoglienza figli dei dipendenti per le vacanze scolastiche
Scuola Normale Superiore di Pisa	Revisione del regolamento interno in materia di provvidenze al personale con estensione della casistica. Ad es. contributo per le sostenute per l'assistenza a familiari anziani, disabili o con disagio documentato; per lo studio (tasse iscrizione e libri scolastici); per l'utilizzo dei mezzi pubblici di trasporto.
Uni." ca' Foscari " Venezia	Due premi di laurea per tesi su progetti riguardanti le pari opportunità e la valorizzazione del benessere dei lavoratori
Uni." ca' Foscari " Venezia	Questionario sul fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di studio e di lavoro
Uni. Roma Tre	Adesione e realizzazione della giornata nazionale "bimbi in ufficio 2012"

Altri temi	
Nome	Descrizione
Uni. "Federico II" Napoli	emanazione di un regolamento per la concessione di sussidi economici a favore dei dipendenti, per le seguenti tipologie di spesa effettuate negli anni dal 2012 al 2014: asili nido, libri scolastici, grandi interventi, apparecchi protesici, protesi ottiche, terapie fisioterapiche o riabilitative.
Uni. Urbino	EC Gender Based Violence Stalking and Fear of Crime. Prevention and Intervention Gap. Ricerca guidata dall'Uni.di Bologna mediante un questionario on line rivolto alle studentesse universitarie di diversi paesi europei sulle forme di violenza percepita ed esperita come molestie, stalking e violenza sessuale. I risultati sono stati presentati il 24 gennaio 2012 dalle curatrici della ricerca Roberta Bisi e Raffaella Sette, Uni. Bologna e Fatima Farina.
Uni. Genova	Il nuovo Statuto d'Ateneo, anche su impulso del precedente CPO, ha provveduto all'istituzione di un Comitato per le Pari Opportunità (articolo 28). Le nuove competenze fanno riferimento non solo alle discriminazioni di genere, ma anche a quelle correlate ad età, disabilità, orientamento sessuale, etnia, religione e convinzioni personali. Il nuovo CPO, eletto a fine 2012, ha nella sua composizione, oltre alla rappresentanza del personale docente e t.a., anche una rappresentanza studentesca.
Uni. Genova	A seguito dell'approvazione del nuovo Statuto, l'Ateneo sta predisponendo i nuovi Regolamenti attuativi. Il CPO sta portando avanti la stesura del Regolamento interno e un'attività di sensibilizzazione in materia di tutela delle p.o. delle varie componenti del personale dell'Ateneo.
Uni. Genova	Presentazione progetto formativo "Donne, Politica e Istituzioni" - A.A. 2012/2013, con riferimento all'Avviso della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Pari Opportunità, per il finanziamento di iniziative specialistiche a carattere formativo per la diffusione della cultura di genere. Il CPO ha supportato la partecipazione al bando da parte dell'Università manifestando la propria adesione e rendendosi disponibile a collaborare.
Uni. Modena e Reggio E.	Creazione di uno sportello di accoglienza ed ascolto dell'Ateneo rivolto a tutto il personale che abbia la necessità di trovare ascolto e sostegno psicologico per gestire dinamiche lavorative particolari o difficili (servizio gratuito)
Uni. Torino	Nell'ambito delle attività formative, il CPO dall'anno 2005 sostiene e promuove presso i/le propri/e componenti e all'interno dell'Ateneo il corso "Donne, Politica e Istituzioni", attivato presso il CIRSD (Centro Interdisciplinare di Ricerca e Studi delle Donne) e nato da un'iniziativa della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Diritti e Pari Opportunità e in collaborazione con la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione.
Uni. Torino	Il CPO ha indetto tra gli studenti e le studentesse un Concorso di idee con l'intento di sollecitare la riflessione sulle "diversità" (di genere, orientamento sessuale, razza, lingua, età, religione, abilità/disabilità fisica e/o psichica). A tal fine si è chiesto di far pervenire lavori attraverso manifesti e/o rappresentazioni grafiche; logo del futuro CUG; racconto/monologo/pièce teatrale, poesie; slogan; canzoni, testi e/o video.
Uni. Verona	Benefici socio-assistenziali a favore dei dipendenti per contribuire alle spese per prestazioni medico-assistenziali, gravi situazioni di disagio e per l'istruzione dei figli.

Amministrazione	Nome del/della Presidente	Mail
Amministrazioni Centrali		
Avvocatura dello Stato	Maria Gabriella Mangia	mariagabriella.mangia@avvocaturastato.it
Consiglio di Stato	Cecilia Altavista	c.altavista@giustizia-amministrativa.it
Min. Economia e Finanze	Manno Antonella	antonella.manno@tesoro.it
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Mimma De Paolis	m.depaolis@governo.it
Corte dei Conti Segretariato Generale	Oriana Calabresi	oriana.calabresi@corteconti.it
Min. Lavoro e Politiche Sociali	Barbara Siclari	bsiclari@lavoro.gov.it
Min. Infrastrutture e Trasporti	Fiorani Gigliola (dimissionaria)	fiorani.gigliola@mit.gov.it
Min. Interno dipartimento Politiche Personale Civile	Maria Cristina Cimmino	mariacristina.cimmino@interno.it
Min. Sviluppo Economico	Maria Ludovica Agrò	ludovica.agro@mise.gov.it
Min. Affari Esteri	Rita Di Giovanni	rita.digiovanni@esteri.it
Min. Ambiente e Tutela del Territorio e del Mare	Gaudiello Ilde	gaudiello.ilde@minambiente.it
Min. Difesa	Cristiana d'Agostino	cristiana.dagostino@persociv.difesa.it
Min. Salute	Maria Assunta Giannini	m.giannini@sanita.it
Min. Politiche Agricole Alimentari e Forestali	Rosalba Carnesecchi	r.carnesecchi@mpaaf.gov.it
Min. Istruzione, Università' e Ricerca	Angela Palamone	angela.palamone@istruzione.it
Min. per i Beni e le Attività Culturali	M. Concetta Cassata	mariaconcetta.cassata@beniculturali.it
Agenzie		
Agenzia del Territorio	Carla Belfiore	carla.belfiore@Agenziaterritorio.it
Agenzia delle Dogane	Francesca Torricelli	francesca.torricelli@genziadogane.it
Agenzia delle Entrate	Alberta De Sensi	alberta.desensi@Agenziaentrate.it
Amministrazione Autonoma dei Monopoli di Stato	Marina Imperatrice	marina.imperatrice@aams.it
Istituti o Enti di Ricerca		
Consiglio Nazionale delle Ricerche (Cnr)	Gabriella Liberati	gabriella.liberati@cnr.it
Consiglio per la Ricerca e la Sperimentazione in Agricoltura - Cra	Rosaria Giannella	cug@entecra.it
Consorzio per l'area di Ricerca Scientifica e Tecnologica di Trieste	Fides Croppo	fides.croppo@area.trieste.it
Enea	Teresa Chironi	teresa.chironi@enea.it
Isfol	Valentina Cardinali	v.cardinale@isfol.it
Istituto Nazionale di Economia Agraria - Inea	Giampiero Golisano	golisano@inea.it
Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia - Ingv	Giuliana Rubbia	giuliana.rubbia@ingv.it
Istituto Nazionale di Statistica - Istat	Cristina Freguja	freguja@istat.it
Istituto Nazionale di Fisica Nucleare	Maria Rosaria Masullo	masullo@na.infn.it
Istituto Superiore di Sanità	Maurizio Pasquali	cug@iss.it
Istituto Sup. Protezione e Ricerca Ambientale	Maria Belli	maria.belli@isprambiente.it
Stazione Zoologica Anton Dohrn	Zupo Valerio	vzupo@szn.it
Enti di Previdenza		

Inail	Antonella Ninci	a.ninci@inail.it
Istituto Nazionale di previdenza sociale - Inps	Maria Paola Santopinto	mariapaola.santopinto@inps.it
Enti Pubblici non Economici		
Agea - Agenzia per le Erogazioni in Agricoltura	Folco Ferretti	f.ferretti@agea.gov.it
Agenzia Italiana del Farmaco - Aifa	Francesca Mastroianni	f.mastroianni@aifa.gov.it
Automobile Club d'Italia	Beatrice Bisogni	b.bisogni@aci.it
Autorità di bacino del fiume Arno	Isabella Bonamini	i.bonamini@adbarno.it
Autorità' di bacino del fiume Pò'	Mariantonietta Calasso	presidente_cug@Agenziapo.it
Autorità di bacino del fiume Tevere	Letizia Oddi	letizia.oddii@abtevere.it
Agenzia Nazionale del Turismo (Enit)	Marco Montini	marco.montini@enit.it
Ente Nazionale per l'Aviazione Civile	Cristofano Maria Carmen	m.decristofano@enac.gov.it
Università		
istituto universitario di architettura	Laura Casagrande	laura@iuav.it
Uni. "Cà Foscari" Venezia	Giuliana Giusti	giusti@unive.it
Uni. Parma	Lucia Silvotti	lucia.silvotti@unipr.it
Uni. Pavia	Fabio Buzzi	comitatounicodigaranzia@unipv.it
Uni. L'aquila	Pietro Lambertucci	pietro.lambertucci@cc.univaq.it
Uni. Piemonte Orientale	Sandra Brunelleschi	sandra.brunelleschi@med.unipmn.it
Uni. della Calabria	Giuliana Mocchi	giuliana.mocchi@unical.it
Uni. Brescia	Eugenio Brentari	brentari@eco.unibs.it
Uni. Cagliari	Giovanna Maria Ledda	gmlleda@unica.it
Uni. Ferrara	Cinzia Mancini	mnccnz@unife.it
Uni. Modena e Reggio E.	Saladini Monica	monica.saladini@unimore.it
Uni. "L'Orientale" Napoli	Paola Gorla	diramm@unior.it
Uni. Palermo	Annamaria Pepi	annamaria.pepi@unipa.it
Uni. Sassari	Maria Lucia Piga	mlpiga@uniss.it
Uni. Torino	Silvia Giorcelli	silvia.giorcelli@unito.it
Uni. Udine	Marina Brollo	marina.brollo@uniud.it
Uni. Verona	Elda Baggio	elda.baggio@univr.it
Uni. politecnica delle marche di ancona	Armanda Pugnali	cug@univpm.it