



*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 2011**

**Rapporto di sintesi per l'anno 2010  
sull'attuazione della Direttiva emanata in data 23 maggio 2007**

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

<b>INDICE</b> .....	Pag.	2
<b>INTRODUZIONE DEI MINISTRI PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E INNOVAZIONE E PER LE PARI OPPORTUNITA'</b> .....	Pag.	3
<b>PREMESSA</b> .....	Pag.	4
<b>METODOLOGIA</b> .....	Pag.	5
<b>1. LE AMMINISTRAZIONI CHE HANNO PARTECIPATO ALLA RILEVAZIONE</b> .....	Pag.	6
1.1 Analisi del format .....	Pag.	7
<b>2. IL PERSONALE SUDDIVISO PER GENERE</b>		
<b>2.1 PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE PER TIPO DI CONTRATTO</b> .....	Pag.	10
2.1.a) I dati richiesti .....	Pag.	10
2.1.b) La sintesi dei dati .....	Pag.	10
<b>2.2 PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE PER QUALIFICA E POSIZIONE</b> .....	.	17
2.2.a) I dati richiesti .....	Pag.	17
2.2.b) La sintesi dei dati .....	Pag.	17
<b>3. LE AREE DI INTERVENTO PER ATTUARE PARI OPPORTUNITA'</b>		23
<b>3.1 ADOZIONE DI PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE</b>		23
3.1.a) Le indicazioni della direttiva .....	Pag.	23
3.1.b) La sintesi dei dati .....	Pag.	24
<b>3.2 ELIMINAZIONE E PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI</b>		25
3.2.a) Le indicazioni della direttiva .....	Pag.	25
3.2.b) La sintesi dei dati .....	Pag.	25
<b>3.3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO</b>		27
3.3.a) Le indicazioni della direttiva .....	Pag.	27
3.3.b) La sintesi dei dati .....	Pag.	27
<b>3.4 POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE</b>		32
3.4.a) Le indicazioni della direttiva .....	Pag.	32
3.4.b) La sintesi dei dati .....	Pag.	32
<b>3.5 FORMAZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA</b>	Pag.	38
3.5.a) Le indicazioni della direttiva .....	Pag.	38
3.5.b) La sintesi dei dati .....	Pag.	39
<b>3.6 COMITATI PARI OPPORTUNITA'</b>		42
3.6.a) Le indicazioni della direttiva .....	Pag.	42
3.6.b) La sintesi dei dati .....	Pag.	42
<b>4. LE AZIONI</b>		51
4.a) Le indicazioni della direttiva .....	Pag.	51
4.b) La sintesi dei dati .....	Pag.	51
<b>5. CONSIDERAZIONI RIASSUNTIVE</b> .....	Pag.	57

**INTRODUZIONE DEL MINISTRO PER LA PUBBLICA  
AMMINISTRAZIONE E  
INNOVAZIONE E DEL MINISTRO PER LE PARI OPPORTUNITÀ**

La riforma della Pubblica amministrazione introdotta dal D.lgs 150/2009, così come voluta dal Governo, individua quale strumento di un'azione amministrativa virtuosa ed efficiente, il miglioramento dei servizi resi ai cittadini ed alle imprese.

Una leva fondamentale per raggiungere questi obiettivi è la valorizzazione del personale che presta servizio nelle Amministrazioni pubbliche tramite il riconoscimento del merito, la trasparenza dell'azione amministrativa e l'innovazione dei processi, potendo conseguire quale risultato non secondario, la soluzione di tutte le asimmetrie, anche di genere, presenti nell'organizzazione del lavoro, nelle prassi e nella cultura interna.

La direttiva "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", che rappresenta ormai uno strumento consolidato per la verifica del raggiungimento della parità nelle organizzazioni pubbliche, continua a fornire indicazioni preziose e puntuali per la prosecuzione di questo percorso.

Ringraziamo, quindi, tutte le amministrazioni pubbliche che anche quest'anno hanno voluto partecipare al monitoraggio previsto dalla direttiva, per il sostegno dimostrato nella realizzazione delle politiche di parità e pari opportunità.

Il Ministro  
per la Pubblica Amministrazione  
e Innovazione

Prof. On. Renato Brunetta

Il Ministro  
per le Pari Opportunità

On. Maria Rosaria Carfagna

## **PREMESSA**

Il monitoraggio dell'applicazione della direttiva "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" ha raggiunto la quarta annualità, registrando un incremento costante dell'interesse e della partecipazione delle Amministrazioni che, da 21, della prima rilevazione del 2007, sono passate a 59, di quest'ultima riferita al 31 dicembre 2010.

Questo trend positivo segnala come la direttiva sia diventata uno strumento di lavoro per le direzioni del personale e per gli organismi che si occupano di garantire pari opportunità, così come lo saranno per i Comitati unici di garanzia che vanno costituendosi.

Rimane fermo l'impegno per vigilare e favorire l'attuazione di tutte le azioni che, in tale ambito, sono obbligatorie a norma di legge, e soprattutto l'elaborazione, da parte delle amministrazioni, dei piani triennali di azioni positive, che di tali politiche costituiscono la premessa e la cornice imprescindibile.

Auspichiamo che nel futuro aumenti ancor più la partecipazione di tutti gli enti, proprio in considerazione del ruolo di primo piano assegnato alle politiche di genere nelle recenti normative di riforma del settore pubblico.

Dipartimento della Funzione Pubblica

Il Capo del Dipartimento

Cons. Antonio Naddeo

Dipartimento per le Pari Opportunità

Il Capo del Dipartimento

Cons. avv. Patrizia De Rose

## 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 quattro rilevazioni.

- I dati e le informazioni che sono richiesti annualmente, "a consuntivo", si riferiscono all'esercizio finanziario immediatamente precedente a quello da monitorare. La presente rilevazione si riferisce al 2010.
- Le Istituzioni interessate sono tenute a trasmettere tali 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 che corrisponde alla qualifica.
- La rilevazione che coinvolge tutte le amministrazioni centrali, contrattualizzate ai sensi del Dlgs 30/3/2001 n° 165 articolo 2 comma 2, 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.
- Dal 2007 la rilevazione è effettuata per via telematica. Le amministrazioni prelevano on line, dai siti di uno dei due dipartimenti, il questionario, denominato format, lo compilano e lo inviano per l'elaborazione alla casella di posta elettronica istituzionale: [direttivapariopportunita@governo.it](mailto:direttivapariopportunita@governo.it).
- In questo monitoraggio non è stato possibile confrontare i dati rilevati quest'anno con quelli degli anni passati poiché complessivamente, rispetto a tutti i comparti di contrattazione, solo il 19% degli enti ha partecipato a tutte e quattro le rilevazioni.

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

Infine, per quanto riguarda la classificazione delle amministrazioni dirette destinatarie è stata utilizzata quella già usata in precedenza e che è stata definita in collaborazione con l'ISTAT. Unica modifica per motivi di semplicità di elaborazione delle informazioni, 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.

## 1. LE AMMINISTRAZIONI CHE HANNO PARTECIPATO ALLA RILEVAZIONE

La quarta edizione del monitoraggio della direttiva ha mostrato un considerevole aumento nella risposta delle amministrazioni che si accompagna ad un consolidamento della tipologia di ente che vi partecipa.

Le amministrazioni che hanno inviato il format sono state 323 contro le 169 dell'anno passato, con un aumento del 91%, concentrato su alcune tipologie di enti.

Tra le dirette destinatarie ormai stabile la partecipazione di tutti i ministeri così come di buona parte degli istituti di ricerca.

Anche quest'anno a guidare il notevole incremento di partecipazione sono state le amministrazioni destinatarie per conoscenza che sono passate da 104 dello scorso anno a 264. Di seguito si riporta il dettaglio delle amministrazioni che hanno inviato il format suddivise per tipologia di destinatari.

### Le amministrazioni che hanno inviato il format nel 2010

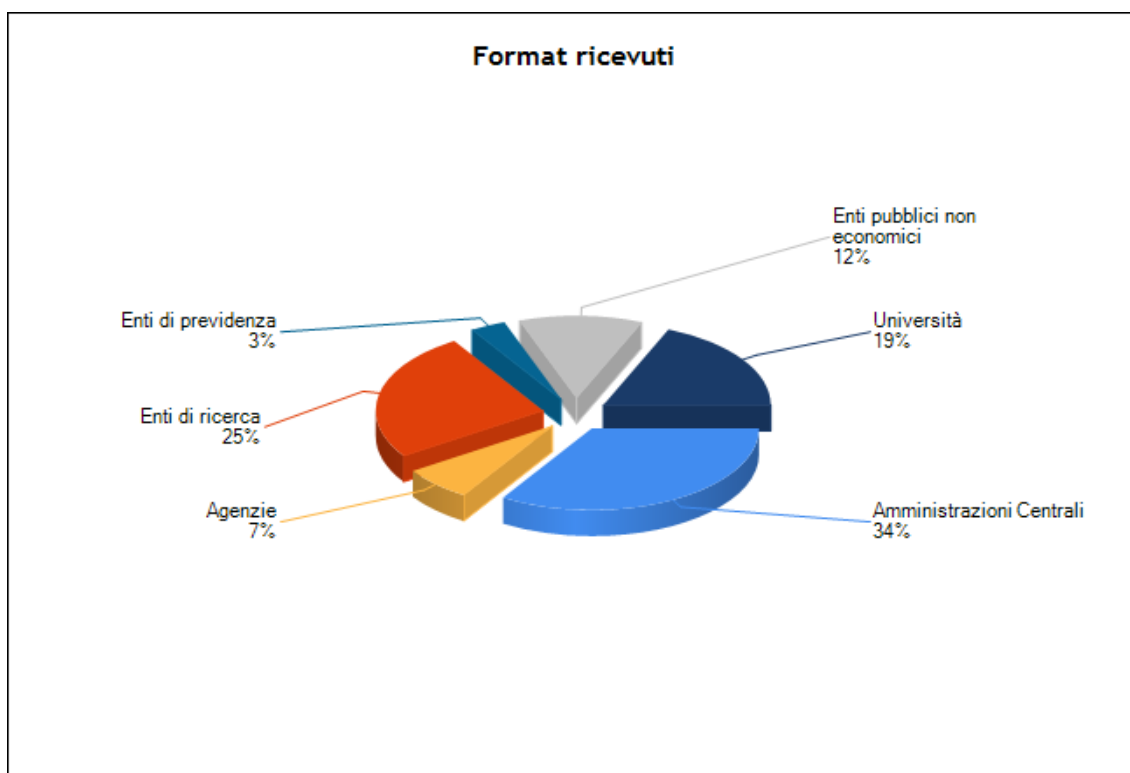
<b>Amministrazioni dirette destinatarie</b>	
Ministeri o Unità organizzative di Ministeri	15
Avvocatura Generale dello Stato	1
Scuola Superiore della pubblica Amministrazione	1
Presidenza del Consiglio dei Ministri	1
Consiglio di Stato	1
Corte dei Conti	1
Unità periferiche di amministrazioni centrali	--
Agenzie	4
Istituti o Enti di ricerca	15
Enti di Previdenza	2
Altri Enti Pubblici non Economici	7
Università	11
<b>Totale amministrazioni dirette destinatarie</b>	<b>59</b>
<b>Amministrazioni destinatarie per conoscenza</b>	
Province	8
Comuni	<b>233</b>
	<i>di cui:</i>
	<i>meno di 5.000 abitanti</i>
	<i>da 5.000 a 19.999 abitanti</i>
	<i>da 20.000 a 99.999 abitanti</i>
	<i>100.000 abitanti e oltre</i>
Aggregazione di Enti locali	5
Enti e Aziende Ospedaliere	8
Altri enti	10
<b>Totale amministrazioni destinatarie per conoscenza</b>	<b>264</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>323</b>

## 1.1 Analisi dei format

Il presente rapporto ha analizzato i 59 format inviati dalle amministrazioni dirette destinatarie<sup>1</sup>. Rispetto all'anno passato vi è stato un decremento del 9,2%.

Quest'anno hanno risposto tutti i ministeri ad eccezione di quello delle Politiche Agricole Forestali.

Come si evince dal grafico, le amministrazioni centrali rappresentano quasi un terzo dei rispondenti, e gli enti di ricerca, un 25,42% del totale.



Stabile negli anni la risposta dei ministeri, mentre si registra una flessione della partecipazione delle università, degli enti di previdenza, e degli enti pubblici non economici.

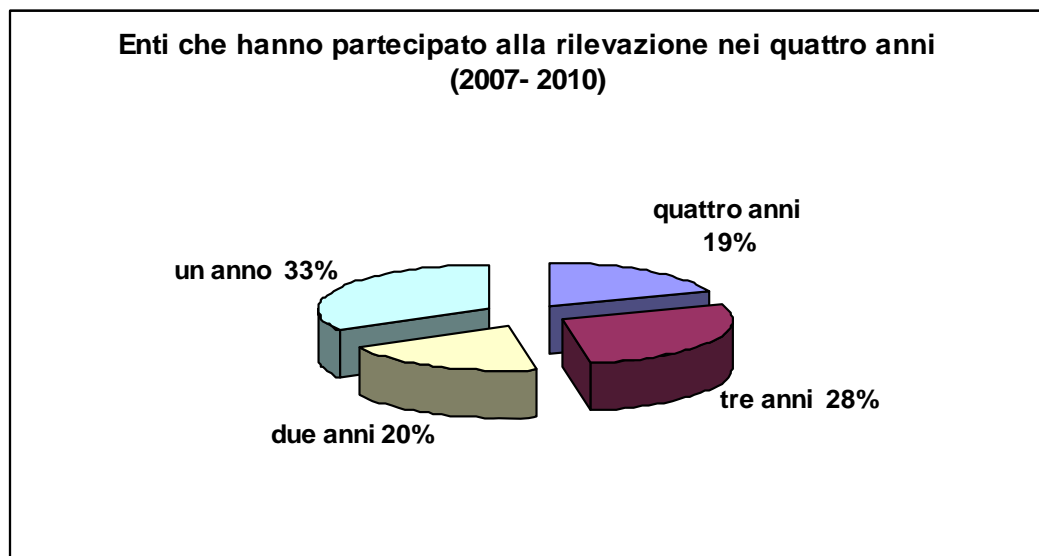
Diverse, a seconda della tipologia di ente, le cause prevalenti che hanno determinato questo risultato. Nella maggior parte dei casi i Comitati di Pari Opportunità (denominati CPO), scaduti non sono stati rinnovati dalle amministrazioni perché in attesa di costituire i "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", " (denominati CUG) Istituiti dall'articolo 21 della legge n. 183 del 2010 che sostituiscono, unificandone le competenze in un solo organismo, gli stessi comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva.

Una situazione più articolata si osserva nelle Università, in quanto questi enti intendono regolare il Comitato Unico di Garanzia con i relativi Statuti,

<sup>1</sup> Per l'analisi dei 264 format relativi alle amministrazioni destinatarie per conoscenza si rimanda al rapporto supplementare.

che devono essere riformulati sulla base delle indicazioni fornite dalla recente riforma in materia di organizzazione delle università e del personale accademico (legge 30 dicembre 2010, n. 240 pubblicata nel Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale", n. 10 del 14 gennaio 2011 - Serie generale").

Se si analizzano i dati delle amministrazioni che hanno risposto nel corso degli anni si ricava che su 85 enti complessivi, 16 (corrispondenti al 19%) hanno inviato il format tutti e quattro gli anni. Tra queste vi sono 9 amministrazioni centrali, 2 enti di ricerca, 2 enti di previdenza e 2 università.





## Amministrazioni che hanno partecipato alle quattro rilevazioni

Nome	format	format2	format3	forma t4
	2007	2008	2009	2010
Avvocatura dello Stato		1	1	1
Consiglio di Stato	1	1	1	1
Corte dei Conti Segretariato Generale		1	1	1
Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento Politiche di Gestione e Sviluppo Risorse Umane	1	1	1	1
Suola Superiore della Pubblica Amministrazione		1	1	1
Ministero degli Affari Esteri	1	1	1	1
Ministero dei Beni ed attività culturali		1	1	1
Ministero del lavoro e delle politiche sociali	1	1	1	1
Ministero della Giustizia - Dipartimento Amministrazione Penitenziaria				1
Ministero della Giustizia - Dipartimento Giustizia Minorile		1	1	1
Ministero della Giustizia Organizzazione Giudiziaria		1	1	1
Ministero della Giustizia - Archivi Notarili		1	1	1
Ministero della salute		1	1	1
Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare	1	1	1	1
Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti				1
Ministero dell'Interno Dipartimento Politiche Personale Civile	1	1	1	1
Ministero dell'Interno Dipartimento Pubblica Sicurezza			1	
Ministero Difesa - Direzione generale per il personale civile		1	1	1
Ministero economia e finanze	1	2	1	1
Ministero Istruzione, Università, Ricerca	1	1	1	1
Ministero Politiche Agricole, Alimentari e Forestali - Agricoltura		1	1	
Ministero Sviluppo Economico	1	2	1	
<b>Amministrazioni Centrali</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>19</b>
Agenzia del Territorio		1	1	1
Agenzia delle Dogane	1	1	1	1
Agenzia delle Entrate				1
Amministrazione Autonoma dei Monopoli di Stato		1	1	1
<b>Agenzie</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Agenzia Nazionale per i servizi sanitari Regionali				1
Agenzia Nazionale per lo sviluppo dell'autonomia scolastica		1		
Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR)	1	1	1	1
Consiglio per la Ricerca e la Sperimentazione in agricoltura				1
Consorzio per l'area di ricerca scientifica e tecnologica di Trieste	1	1	1	1
Enea			1	1
Istefi		1	1	1
ISPRA - Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale			1	1
Istituto agronomico per l'oltremare				1
Istituto Nazionale di Astrofisica	1	1		1
Istituto di studi e Analisi Economica (ISAE) *		1		
Istituto Nazionale di Economia Agraria (INEA)	1	1		1
Istituto Nazionale di Statistica ISTAT		1	1	1
Istituto nazionale di geofisica e vulcanologia		1	1	
Istituto nazionale di oceanografia e Geofisica Sperimentale - OGS		1	1	1
Istituto Nazionale di Fisica Nucleare			1	1
Istituto Superiore di Sanità		1	1	1
musseo Storico della Fisica e centro Enrico Fermi		1		
Stazione Zoologica Anton Dohrn		1	1	1
<b>Enti di ricerca</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>15</b>
Inail	1	1	1	1
Inpdap	1	1	1	1
Inps	1	1	1	1
Ipsema Istituto di previdenza per il settore marittimo) (*)	1	1	1	
<b>Enti di previdenza</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
Agenzia Italiana del Farmaco		1		
ACI			1	
AGEA - Agenzia per le erogazioni in agricoltura				1
Autorità di bacino del fiume Arno		1	1	1
Autorità di Bacino del Fiume Po			1	1
Autorità di Bacino Fiume Isonzo, Tagliamento, Livenza, Piave, Brenta, Bacchiglione			1	
Croce Rossa italiana				1
DigitPA			1	1
ENIT Agenzia Nazionale per il Turismo		1		1
Ente Nazionale per l'Aviazione Civile (Enac)			1	1
Enea			1	1
Unioncamere			1	
Ipost (Istituto postale telefonico) (*)		1	1	
<b>Enti pubblici non economici</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>8</b>
Università di Bologna			1	
Università di Milano	1	1		
Seconda Università di Napoli			1	
Università Piemonte Orientale			1	
Politecnico di Bari			1	
Politecnico di Torino			1	
Università del Salento			1	
Università del Sannio			1	
Università di Siena			1	
Università di Torino			1	
Università di Udine			1	
Università di Verona			1	
Università Ca' Foscari Venezia		1	1	1
università della Tuscia			1	1
Università di Macerata				1
Università di Milano-Bicocca	1	1		1
Università di Parma			1	1
Università di Pavia	1	1	1	1
Università di Salerno			1	1
Università di Urbino			1	1
Università Roma Tre			1	1
Università di Modena e Reggio Emilia	1	1	1	1
Università di Napoli Federico II			1	1
<b>Università</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>11</b>

## **2. IL PERSONALE SUDDIVISO PER GENERE**

### **2.1 PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE PER TIPO DI CONTRATTO**

#### **2.1.a) I dati richiesti**

La prima parte della rilevazione riguarda la tipologia di contratto con il quale risulta essere impiegato il personale maschile e femminile nell'universo considerato. 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. La possibilità di ricorrere alle forme contrattuali di cui sopra può rappresentare indubbiamente un'opportunità per il personale, in quanto consente di conciliare, se correttamente applicate, lo svolgimento dell'attività lavorativa con la vita e le esigenze personali.

E' comunque utile sottolineare che la presente rilevazione riguarda solo le amministrazioni dirette destinatarie che hanno risposto alla direttiva.

Tuttavia per quanto riguarda i ministeri i dati raccolti possono considerarsi rappresentativi in quanto si riferiscono a 11 ministeri su 12 totali 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 2010.

Il personale totale delle amministrazioni che hanno risposto (59 format ricevuti) è di 334.057 (46% donne e 54% uomini) di cui:

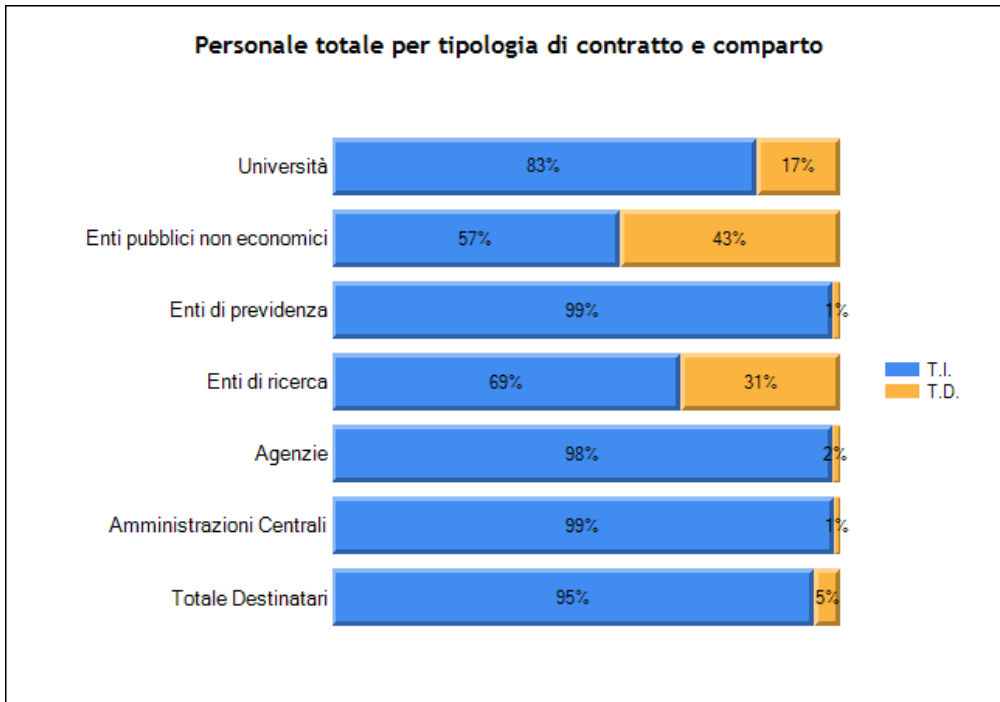
- 316.882 a tempo indeterminato comprensivo del part-time;
- 17.175 a tempo determinato o con contratti di lavoro flessibile a termine.

La quasi totalità del personale (il 94,9%) è a tempo indeterminato, anche se le amministrazioni che hanno solo personale con questo tipo di contratto sono solo 15<sup>2</sup>. Tutte le altre hanno anche personale a tempo determinato.

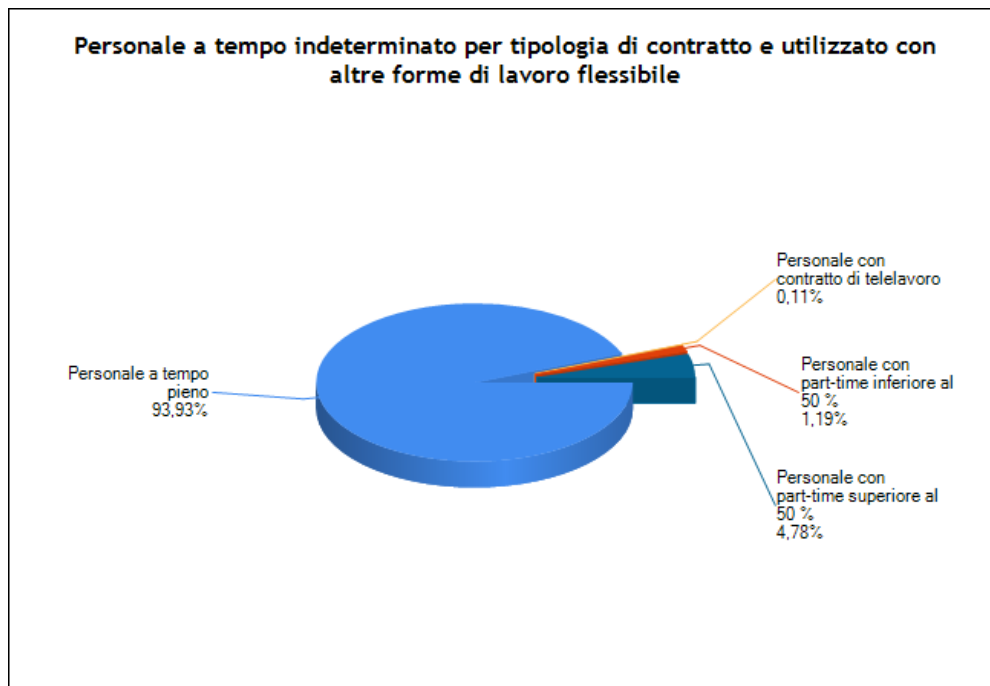
---

2 Avvocatura dello Stato, Corte dei Conti Segretariato Generale, Pcm Dipartimento Politiche di Gestione e Sviluppo Risorse Umane, Min Beni ed Attività Culturali, Min della Difesa - Direzione generale per il personale civile, Min della Giustizia - Dipartimento Amministrazione Penitenziaria, Min della Giustizia - Dipartimento Giustizia Minorile, Min delle Infrastrutture e dei Trasporti, Min Economia e Finanze, Min Giustizia Dipartimento Organizzazione Giudiziaria, Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare, Ministero Giustizia -

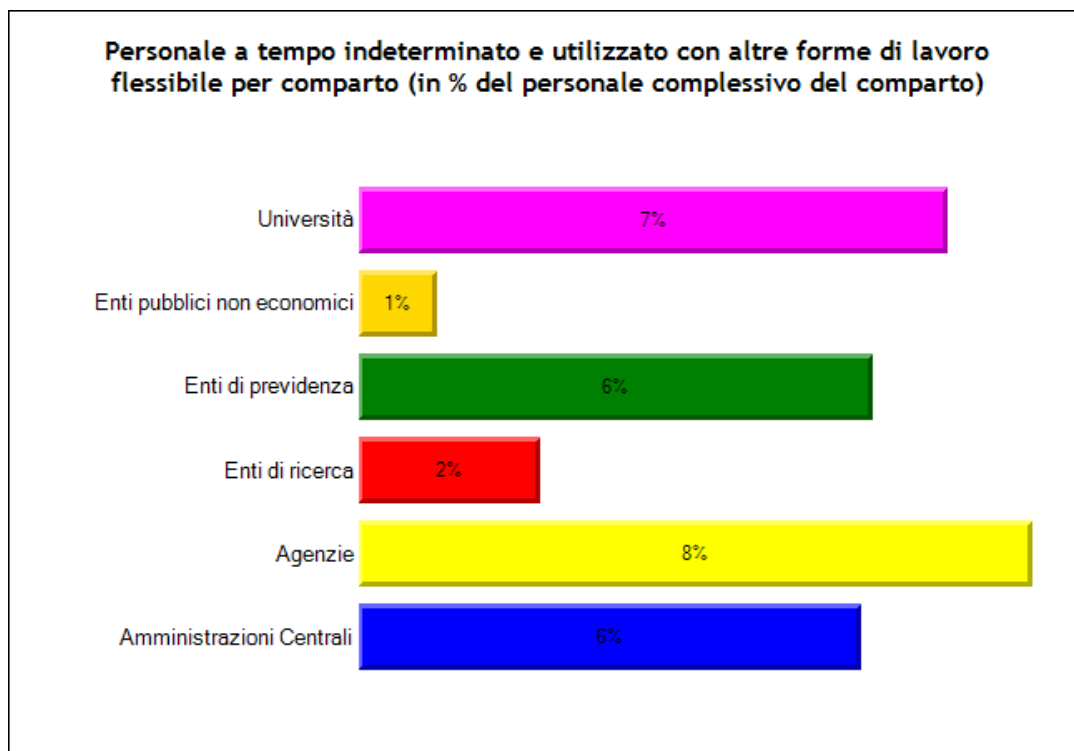
Questa tipologia contrattuale è applicata soprattutto negli enti pubblici non economici, negli enti di ricerca e nelle università rispettivamente con il 43%, il 31% ed il 17%.



Analizzando il dato complessivo del personale con contratto a tempo indeterminato si conferma, anche quest'anno, che sono poco applicate le forme di lavoro flessibile: sono il 4,78% quelli che usufruiscono del part-time superiore al 50%, l'1,19% quelli con un part-time uguale o inferiore al 50%, e solo lo 0,11% usufruisce del telelavoro.



Analizzando il dato nel dettaglio, con l'ausilio del grafico seguente, si verifica che gli enti pubblici non economici e gli enti di ricerca applicano le forme flessibili di lavoro rispettivamente all'1% ed al 2% del personale del comparto. Mentre viene utilizzato tale strumento da un minimo del 6% del personale degli enti di previdenza e delle amministrazioni centrali ad un massimo dell'8% del personale delle agenzie.

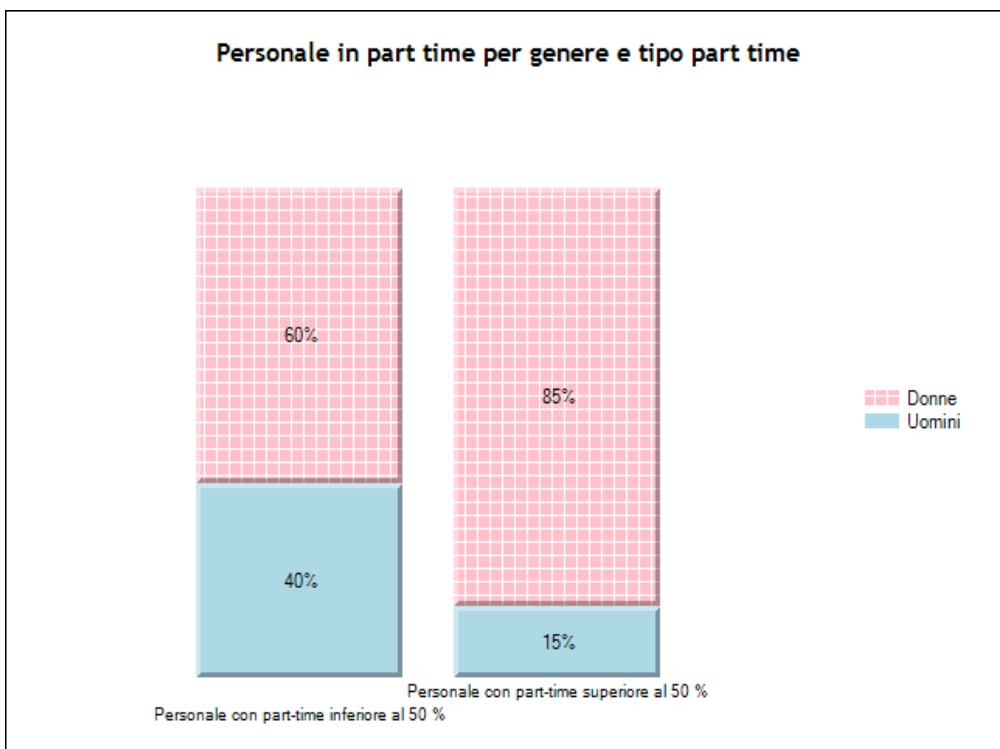


### **Personale con contratto a part-time**

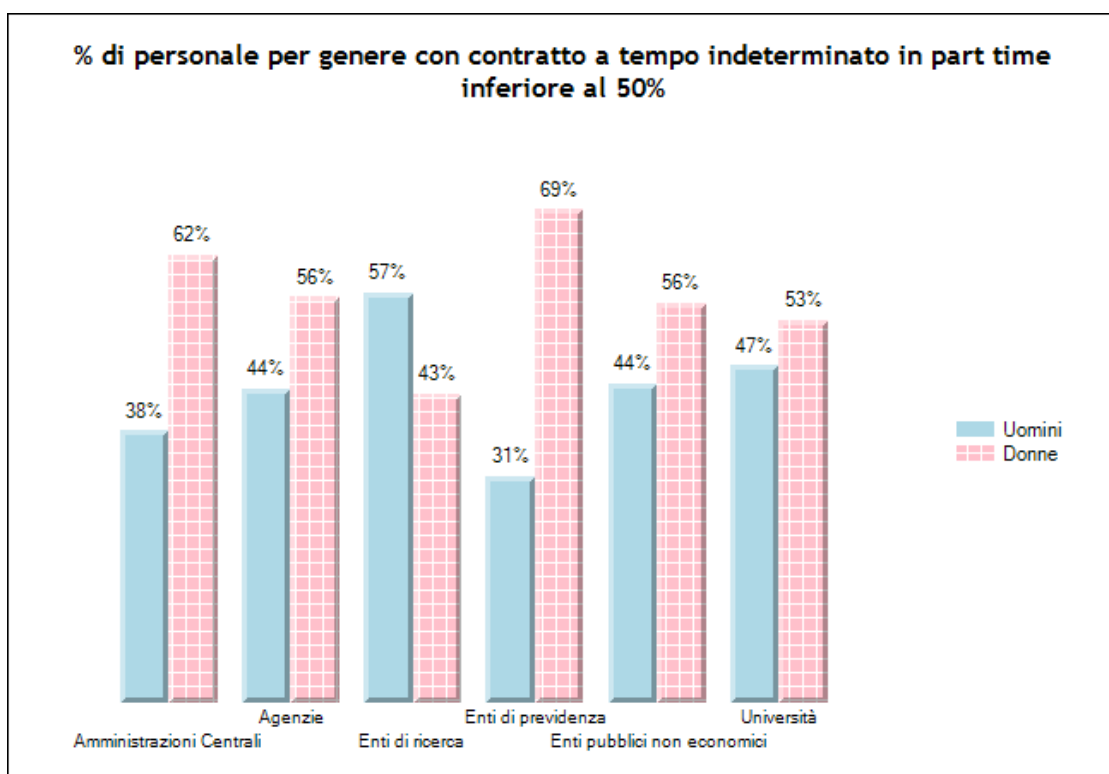
Sul totale complessivo del personale rilevato sono 19.817 le persone che usufruiscono del part time di cui 18.897 hanno un contratto a tempo indeterminato e solo 920 a tempo determinato. Data l'esiguità del numero complessivo di persone con questa tipologia di contratto si è scelto di analizzarli insieme.

Del totale, il 4,78% ha un part time maggiore del 50% e solo l'1,19% uguale o inferiore al 50%.

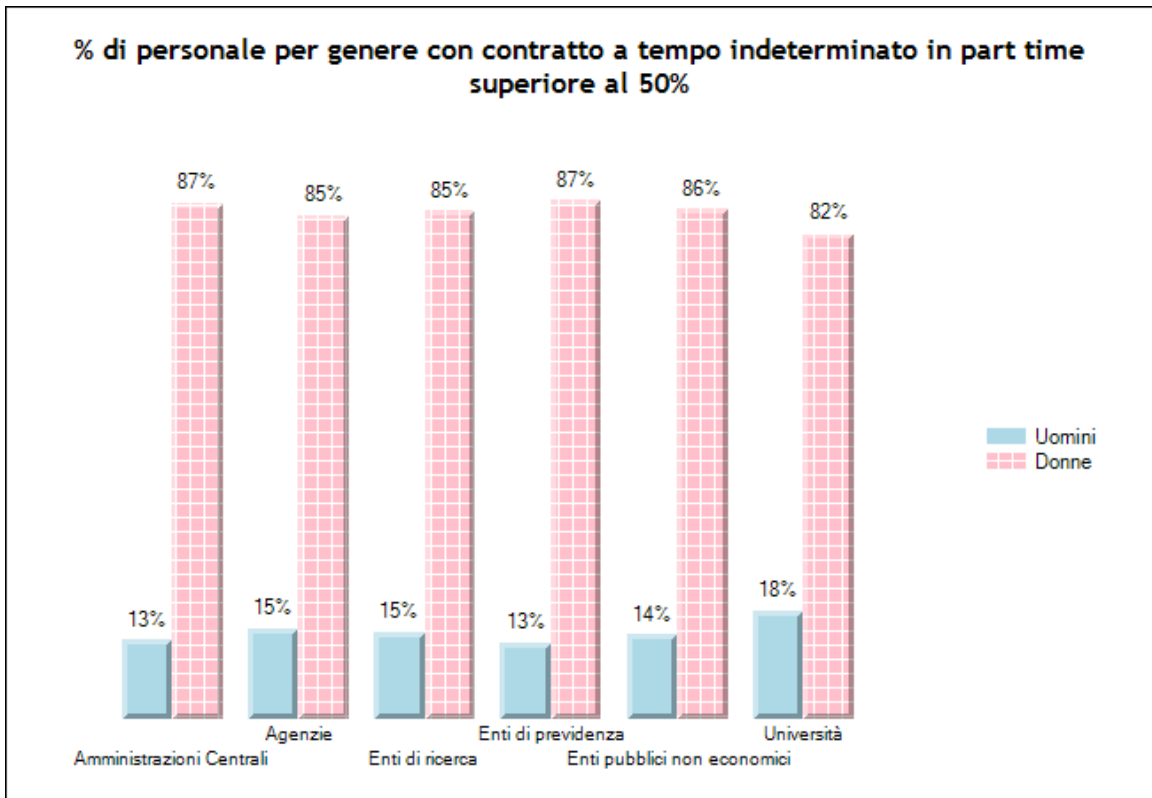
Esaminando la composizione di genere si rileva che la situazione non è cambiata rispetto allo scorso anno: sono sempre le donne le principali fruitrici di questa modalità di svolgimento del lavoro. Tuttavia si evidenzia una tendenza al riequilibrio tra i generi per quanto riguarda i contratti part time inferiori al 50% dove, rispetto allo scorso anno, la percentuale degli uomini che ne usufruiscono scende di 5 punti percentuali, passando dal 65% al 60%. Tendenza che, invece, non si osserva per quanto riguarda il part time superiore al 50% che resta nell'85% dei casi appannaggio delle donne.



Ora se è vero che i dati complessivamente rilevati non possono essere rappresentativi di tutto l'universo del pubblico impiego è pur vero che lo sono quelli relativi alle amministrazioni centrali poiché si riferiscono a 11 su 12 ministeri. Pertanto si evidenzia che, per il part time inferiore al 50%, anche nelle amministrazioni centrali viene confermata una tendenza al riequilibrio tra i generi in quanto gli uomini passano dal 66,5% dello scorso anno al 62% di quest'anno.



Diversa e non incoraggiante per le donne la situazione rilevata anche quest'anno rispetto ai contratti con part time maggiore del 50%. Nel dettaglio si osserva che in tutti i comparti aumenta il personale femminile con questa tipologia di contratto, dato confermato anche nelle amministrazioni centrali, dove il numero di donne ha un incremento di 4 punti percentuali rispetto al dato registrato lo scorso anno (83% nel 2009 - 87% nel 2010) corrispondente ad un decremento di 4 punti percentuali degli uomini (17% nel 2009 - 13% del 2010.)



Sulla questione del part time si segnala che la legge 4 novembre 2010 n. 183 all'art 16 ha previsto che "In sede di prima applicazione delle disposizioni introdotte dall'articolo 73 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, possono sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già adottati prima della data di entrata in vigore del citato decreto-legge n. 112 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 133 del 2008".

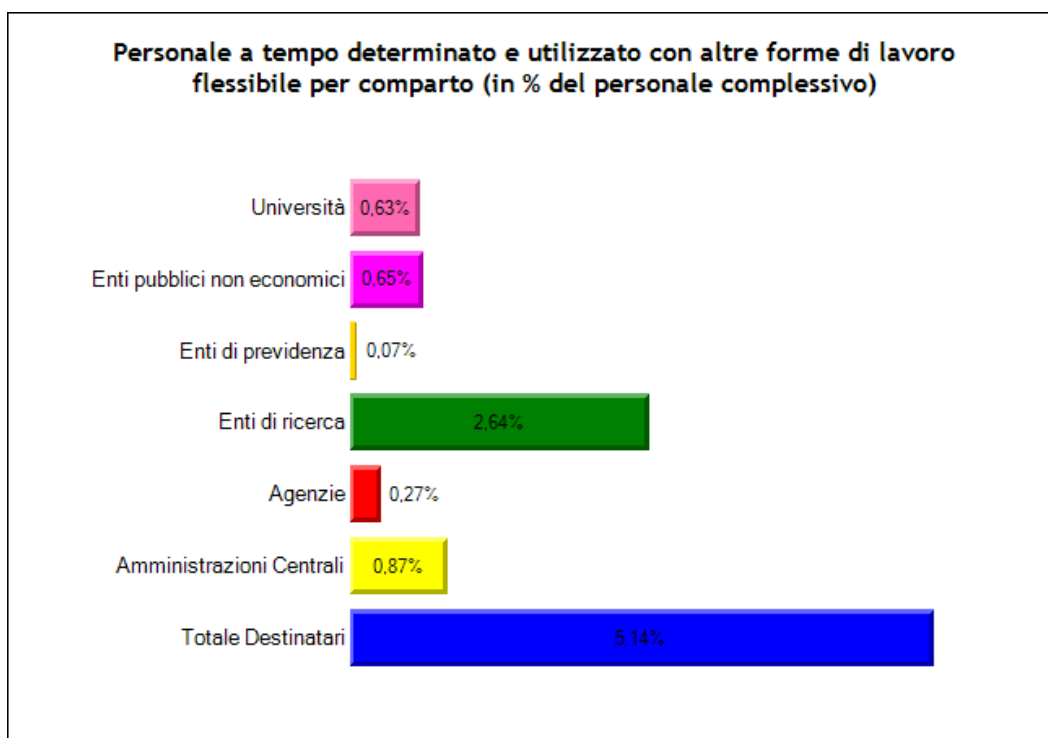
Per quanto riguarda il telelavoro si rimanda la trattazione al successivo capitolo 3.

### ***Personale a tempo determinato o con altre forme di lavoro flessibile***

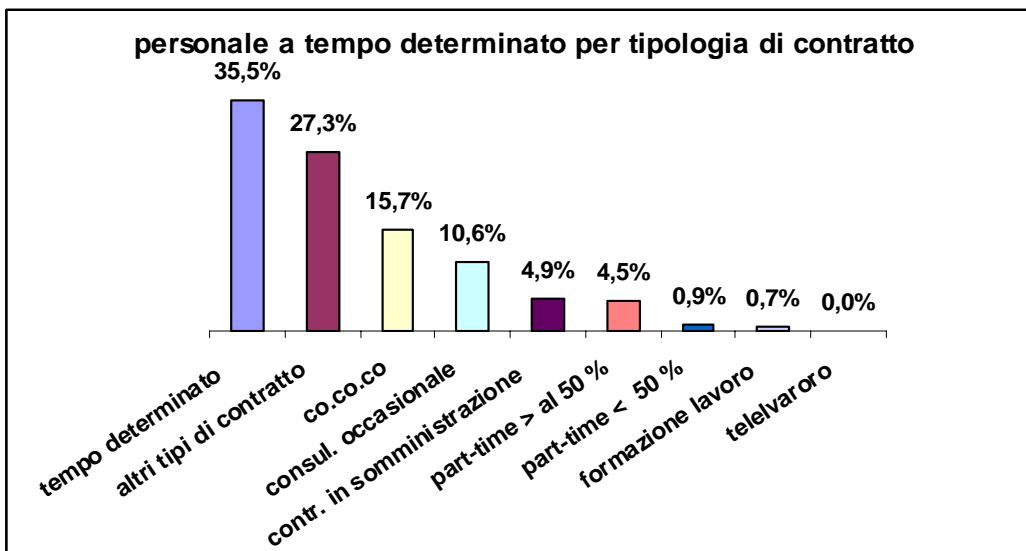
Il personale totale con contratto a tempo determinato censito è pari a 17.175 unità e rappresenta circa il 5,14% del totale del personale complessivo.

La ripartizione di genere sul totale complessivo del personale censito è la seguente: il 2,6% sono donne mentre gli uomini sono il 2,5%. Rispetto allo scorso anno per questa tipologia contrattuale si registra un incremento di 1,3 punti percentuali.

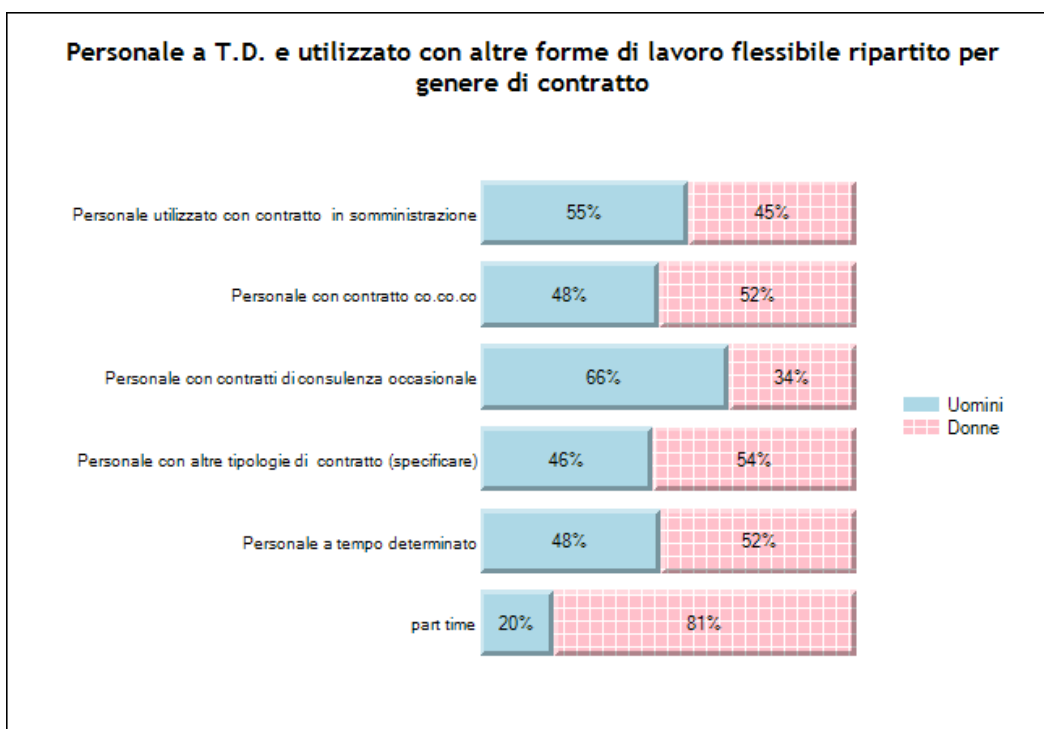
Il comparto che utilizza maggiormente questa tipologia contrattuale, come rappresentato nel grafico che segue, è quello degli enti di ricerca. Ne fanno un uso abbastanza omogeneo le università, gli enti pubblici non economici, le amministrazioni centrali. Risultano scarsamente utilizzate nelle agenzie e negli enti previdenziali.



Nei vari comparti, le forme di lavoro flessibile più frequenti sono: il tempo determinato (35,5%) e quelle che vanno sotto il nome di altri tipi di contratti (27,3%). Diminuiscono in percentuale i contratti coordinati e continuativi, co.co.co., e i contratti a progetto che passano dal 25% dello scorso anno al 15,7% di quest'anno.



L'analisi in chiave di genere, descritta dal grafico seguente, mostra come su sei tipologie contrattuali analizzate nelle seguenti quattro le donne sono la maggioranza e precisamente nei part time, nelle altre tipologie di contratto, a tempo determinato, co.co.co. Gli uomini risultano in maggioranza nei contratti in somministrazione. Da quando viene effettuato questo monitoraggio è da notare che, tra le tipologie contrattuali, subisce una notevole diminuzione il contratto di formazione che, negli anni, è passato dal 10,5%, di tutte le forme contrattuali, nella rilevazione del 2008, al 2,2% del 2009, per arrivare allo 0,7 del 2010.





## 2.2 PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE PER QUALIFICA E POSIZIONE

### 2.2.a) I dati richiesti

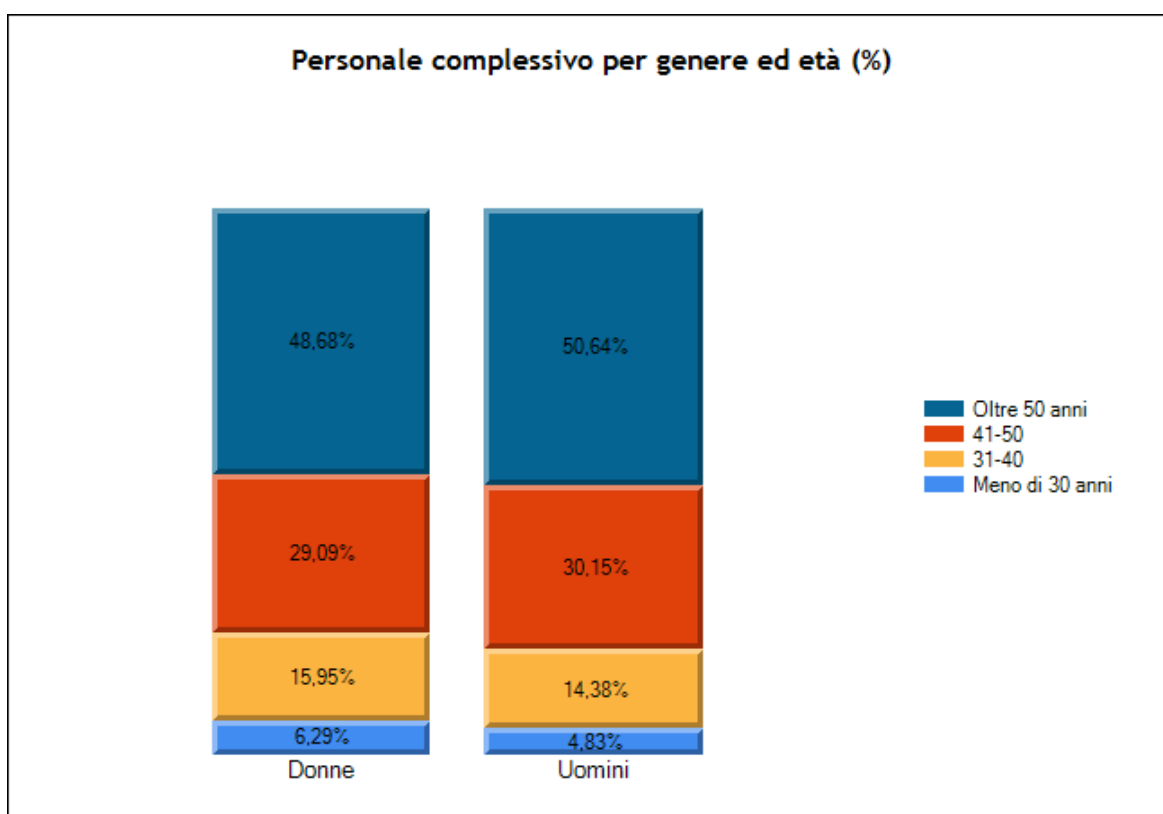
La rilevazione riguarda la "distribuzione professionale del personale" in riferimento alla loro posizione o alla titolarità di incarichi di responsabilità, e coinvolge il personale dirigenziale di prima fascia e quello di seconda, i funzionari titolari di posizioni organizzative e il restante personale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

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

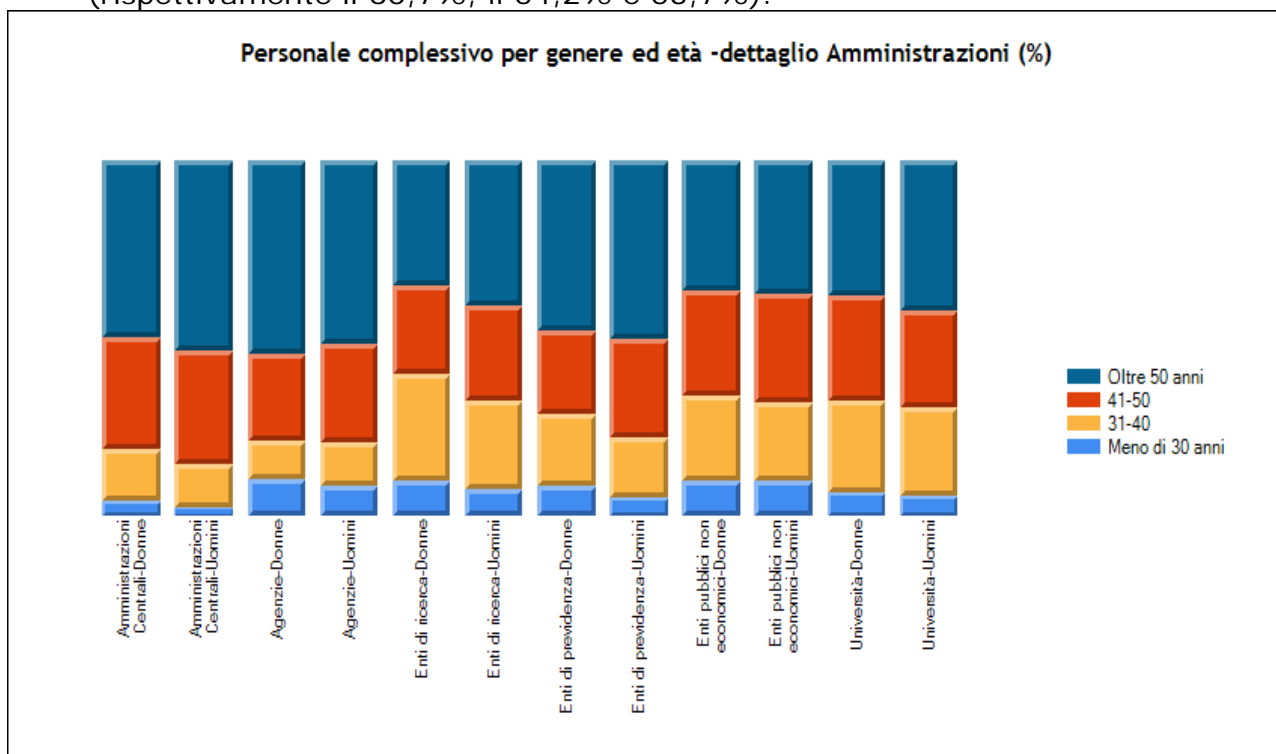
### 2.2.b) La sintesi dei dati

Il personale totale delle amministrazioni che hanno risposto è di 382.780 di cui il 52,30% donne e il 47,70% uomini. Il totale non coincide con quello analizzato nel capitolo precedente in quanto il dato non comprende il personale distaccato.

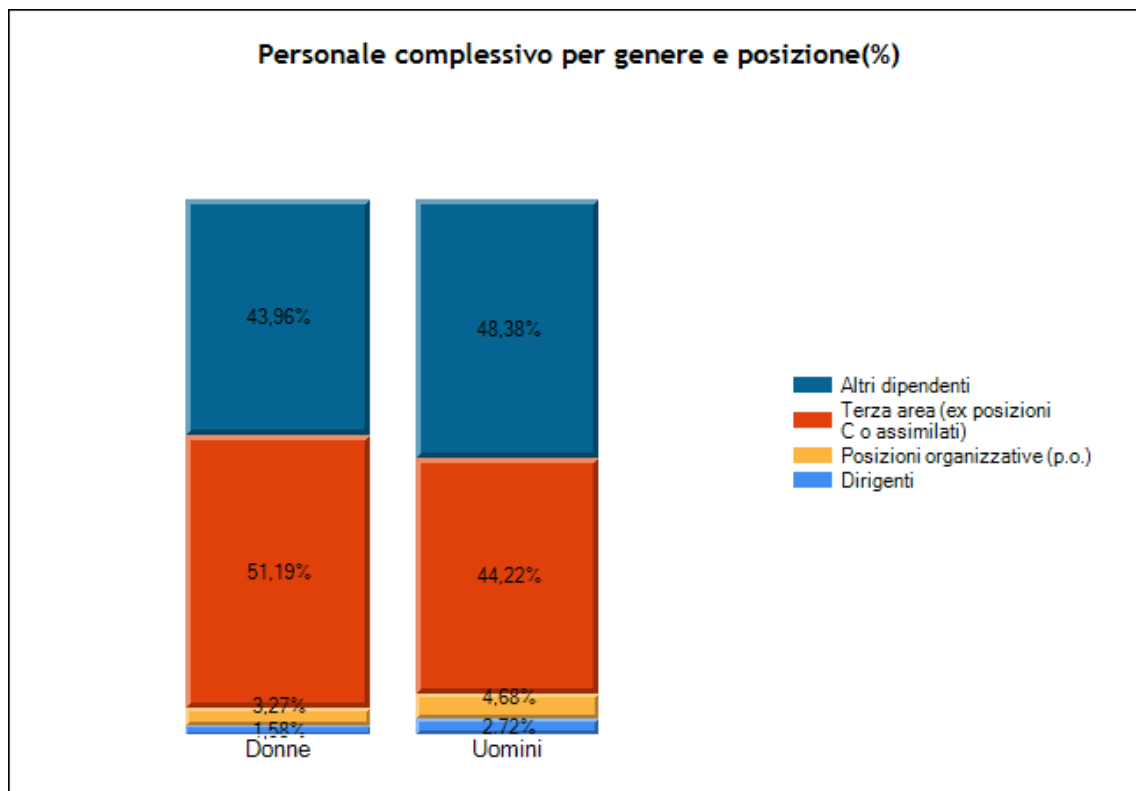
Anche quest'anno, come si può verificare nel grafico che segue, si conferma la tendenza ad un consistente innalzamento dell'età del personale delle amministrazioni pubbliche. Infatti, più del 79,21% del personale ha un'età uguale o superiore ai 40 anni. Nel dettaglio il 40,67% ha più di 50 anni ed il 38,54% ha un'età compresa tra 40 e 50 anni.



Si conferma peraltro che gli enti di previdenza sono quelli a maggiore presenza femminile, seguiti dalle amministrazioni centrali e dalle università (rispettivamente il 60,7%, il 54,2% e 53,7%).



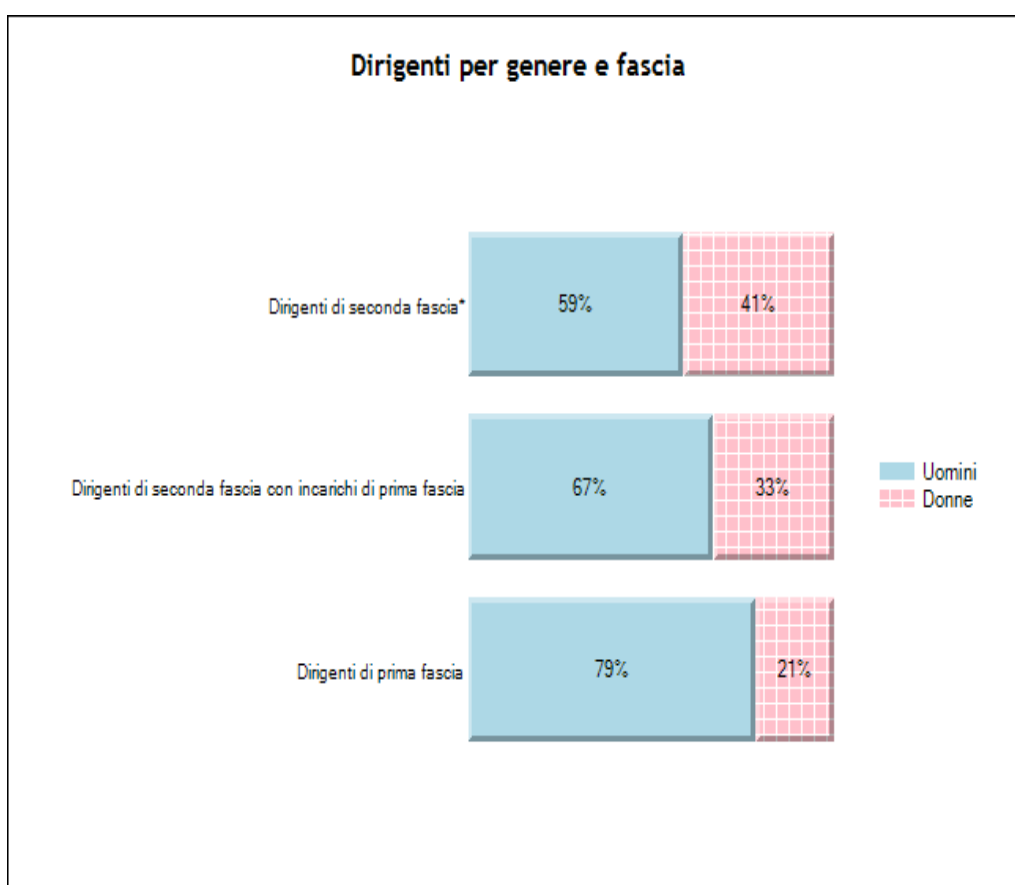
Analizzando, con l'aiuto del grafico seguente, il dato relativo al personale complessivo per genere e posizione, nonostante le dipendenti siano più numerose dei dipendenti, si verifica che quest'ultimi prevalgono in tutte le posizioni, ad eccezione di quelle della III area (ex posizioni c o assimilati) dove le donne sono più presenti.



## Dirigenza

I dirigenti di prima e seconda fascia sono 8129 e rappresentano 2,12% del personale complessivo censito. Di questo 2,12 lo 0,82% sono donne e l'1,30% uomini.

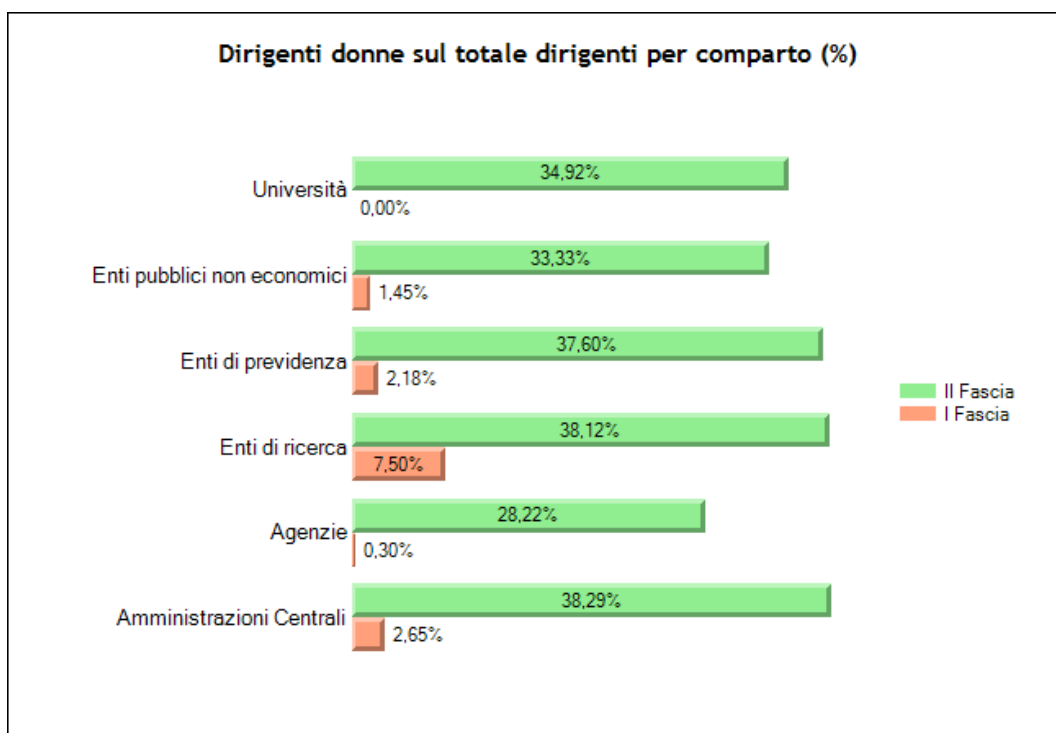
Anche quest'anno, si conferma che nella progressione di carriera dirigenziale sono favoriti gli uomini. Lo squilibrio di genere per le donne è particolarmente evidente sia nella dirigenza di prima fascia dove gli uomini occupano il 79% di questa posizione, sia quando si tratta di assegnare incarichi di prima fascia a dirigenti di seconda. In questo caso tali incarichi sono assegnati agli uomini nel 67% dei casi.



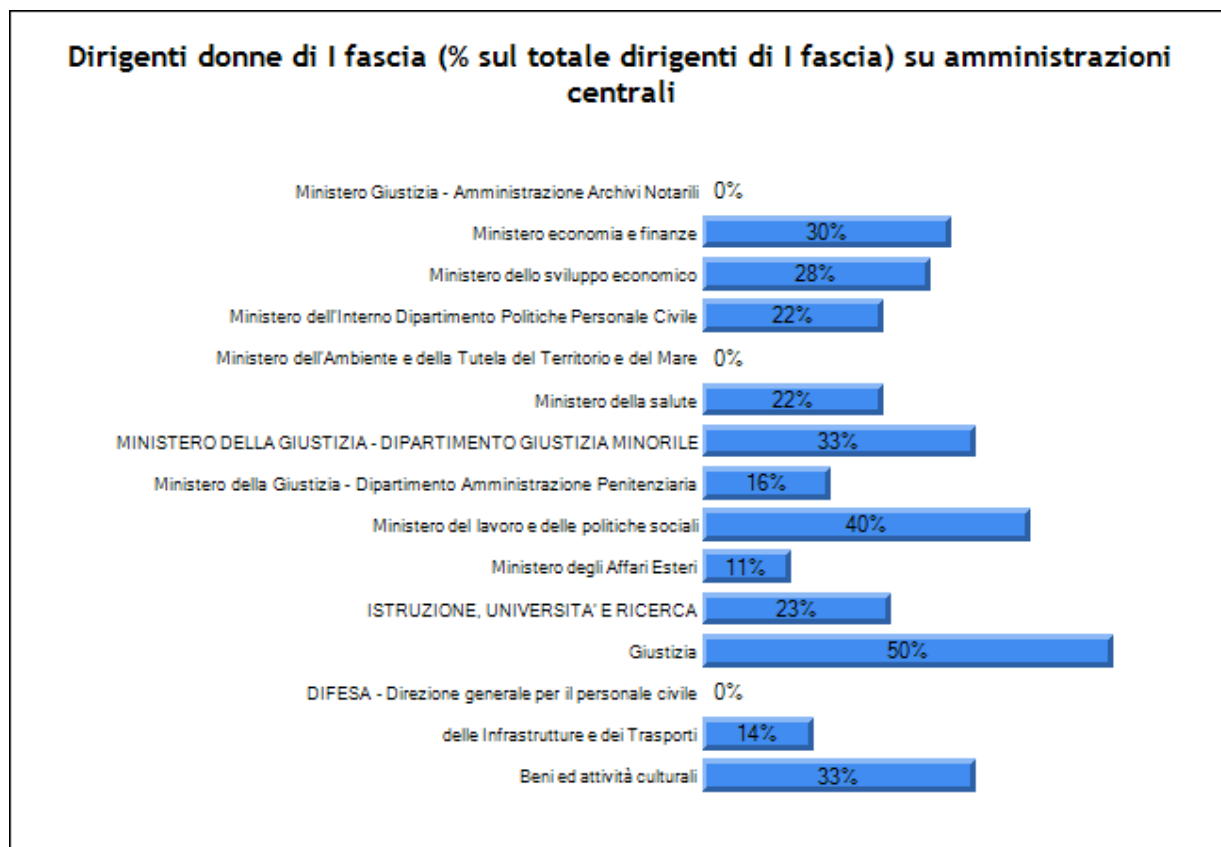
Andando ad analizzare i dati per comparto di contrattazione si notano situazioni abbastanza simili. In tutti i comparti di contrattazione le donne dirigenti di seconda fascia si attestano intorno ad un valore medio del 35,08% mentre quelle di prima fascia si attestano intorno ad un valore medio del 2,35%.

Nella dirigenza di prima fascia, come per lo scorso anno, nei ministeri si conferma una situazione variegata. Tuttavia per la prima volta viene rilevato un equilibrio di genere presso il ministero della Giustizia dipartimento - Politiche del Personale. Di contro nello stesso ministero della Giustizia - amministrazione Archivi Notarili non ci sono dirigenti di prima fascia donne, così come nel ministero dell'Ambiente e della Tutela

del Territorio e del Mare, nel ministero della Difesa Direzione Generale per il Personale Civile.



Per tutti gli altri ministeri, i dati raccolti indicano che, per questa tipologia contrattuale, la presenza femminile varia in un intervallo che va dal 40% nel ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali all'11% del nel ministero degli Affari Esteri.

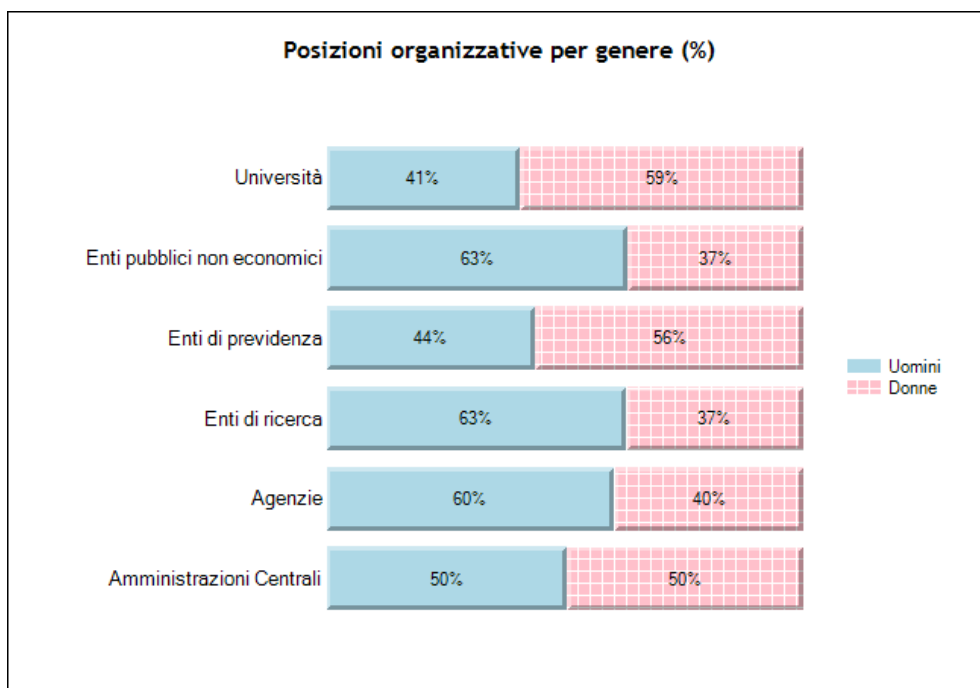


Si sottolinea che la dirigenza di prima fascia in tutti gli enti considerati è costituita da poche unità di personale, per cui i valori percentuali variano notevolmente, anche per piccoli aumenti o diminuzioni di personale.

### Posizioni organizzative

Quest'anno le posizioni organizzative totali rilevate sono 15.081 e rappresentano solo il 3,94% del personale totale. Di queste il 43,37% sono ricoperte da donne e il 56,63% da uomini.

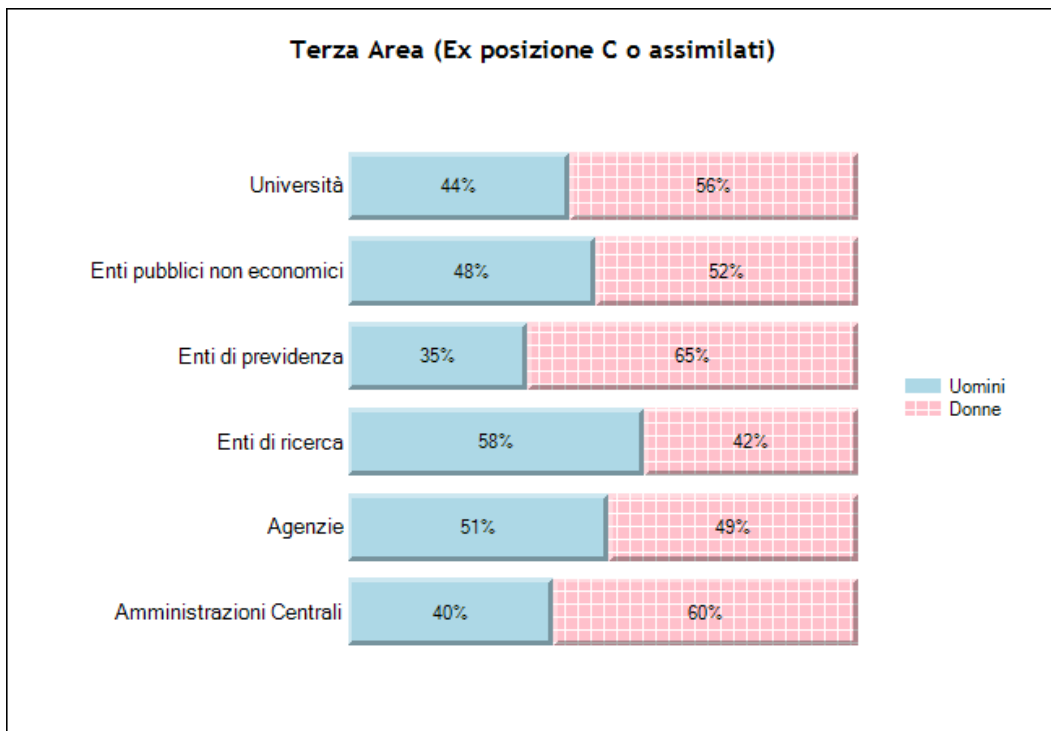
Fanalino di coda per le posizioni organizzative assegnate alle donne sono gli enti pubblici non economici e gli enti di ricerca con il 37% seguite dalle agenzie con il 40%. La situazione migliora per le donne nelle amministrazioni centrali dove si raggiunge l'equilibrio di genere, negli enti di previdenza dove risultano in maggioranza con il 56% nelle università con il 59%.



### Terza area

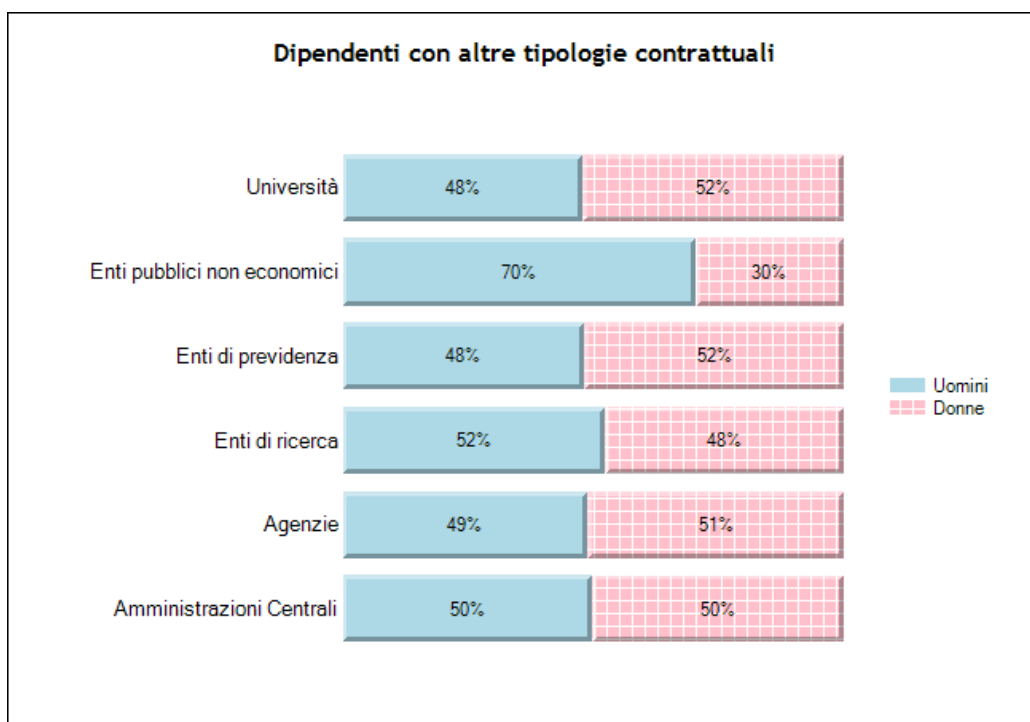
Le unità di personale della terza area sono 183.220 pari al 47,87% del personale totale. Di queste, il 56% sono donne e il 44% uomini.

La presenza delle donne nella terza area va da un massimo del 65% negli Enti di Previdenza ad un minimo del 42% negli Enti di ricerca.



### Dipendenti con altre fasce contrattuali

I rimanenti dipendenti delle altre fasce contrattuali sono 176.350 e rappresentano 46,07% del personale complessivo. Per i dipendenti che hanno altre fasce contrattuali la rilevazione indica un sostanziale equilibrio tra i generi, di questo 46,07% il 22,99% sono donne mentre gli uomini sono 23,08%.



### **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. Questi principi sono stati riaffermati anche nel Dgls.150/09.

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

#### **3.1 ADOZIONE DI PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE**

##### **3.1.a) Le indicazioni della direttiva**

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

*Tra le finalità esplicite che i piani perseguono riveste importanza prioritaria la promozione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi.*

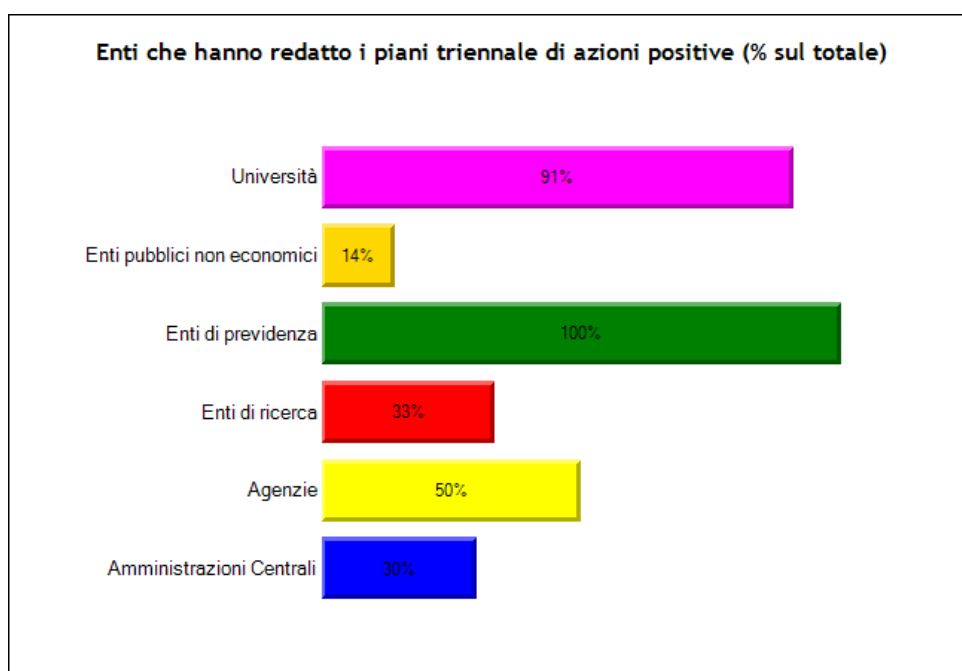
*Si richiamano quindi le amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa sopra indicata, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale e di consultazione previste dalla normativa, ivi compresa la consultazione delle consigliere di parità, segnalando che la medesima disposizione introduce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

### 3.1.b) La sintesi dei dati

Sui 59 enti che hanno inviato il format solo la metà (26) hanno redatto i Piani Triennali di Azioni Positive.

Tra quelli che hanno rispettato le disposizioni di legge vi sono le università (che sono anche le amministrazioni che hanno redatto in media 2 piani triennali) e gli enti di previdenza.

Poche le amministrazioni centrali che lo redigono: il Consiglio di Stato, la Corte dei Conti, e, tra i Ministeri, quello degli Affari Esteri, della Giustizia, degli Interni, dello Sviluppo Economico.





## **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**

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. In Italia, però hanno avuto scarsa diffusione.

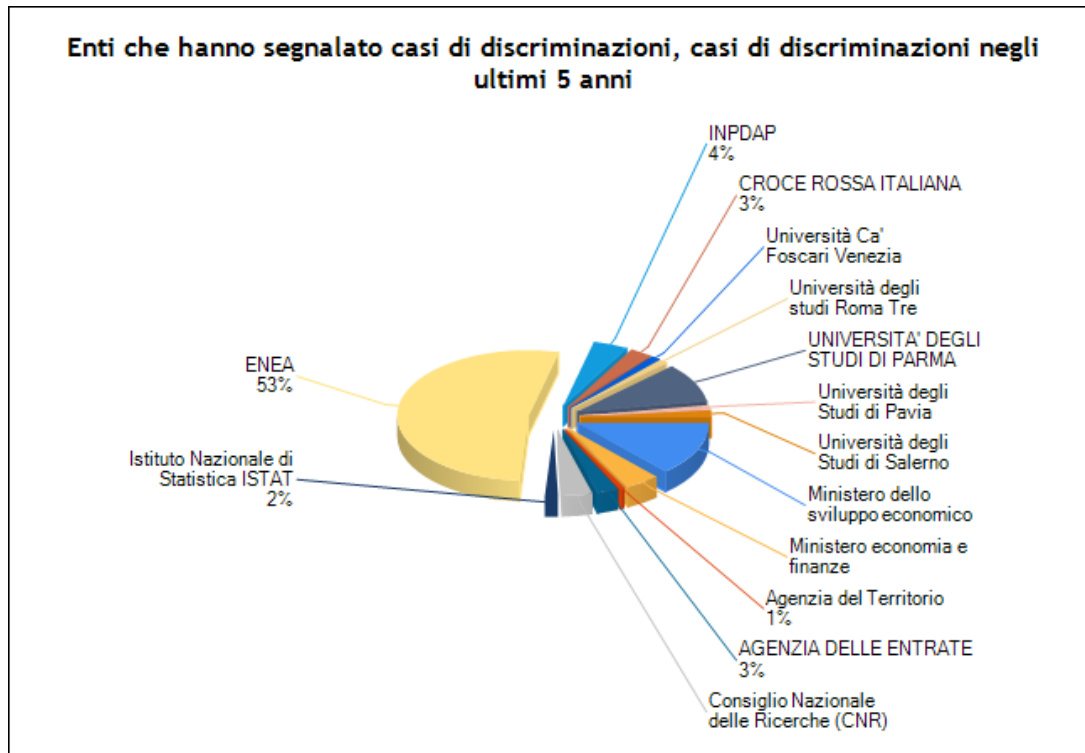
Sono sempre molto poche le amministrazioni (solo 10) che hanno nominato il/la consigliere/a di fiducia e un numero leggermente superiore (15) quelle che hanno adottato il codice di condotta.

Tra queste solo 9 amministrazioni (Corte dei Conti, Istituto Nazionale di Economia Agraria, Istituto Superiore di Sanità, INAIL; tra le Università, quelle di Venezia-Cà Foscari, Macerata, Milano Bicocca, Parma, Pavia,) si sono dotate di tutti e due gli strumenti.

## Segnalazioni di discriminazione

Gli enti che hanno indicato di aver avuto, negli ultimi 5 anni, segnalazioni su casi di discriminazione sono molto pochi: Il Ministero dello Sviluppo Economico, Economia e Finanza, l'Agencia delle Entrate, il Cnr, l'Enea, l'Istat, l'Inpdap, la Croce Rossa, e, tra le università, quelle di Parma, Pavia, Salerno, Roma Tre.

Interessante notare come tra le 188 segnalazioni ben 99 siano da attribuire all'ENEA, un ente di ricerca con molto personale a contratto, per motivazioni che riguardano il trattamento giuridico, la carriera, il trattamento economico.



### 3.3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

#### 3.3.a) Le indicazioni della direttiva

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

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

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

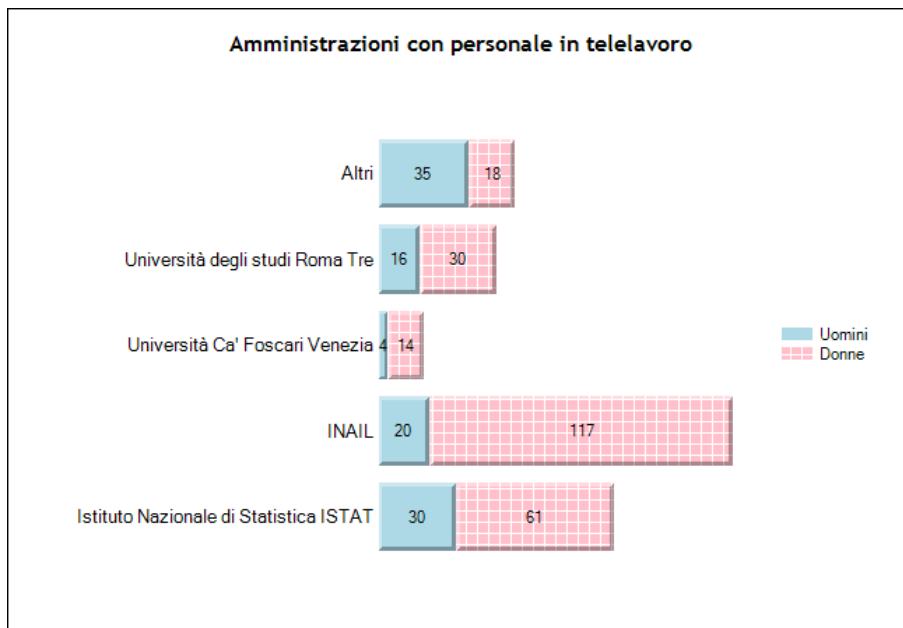
#### 3.3.b) La sintesi dei dati

##### Telelavoro

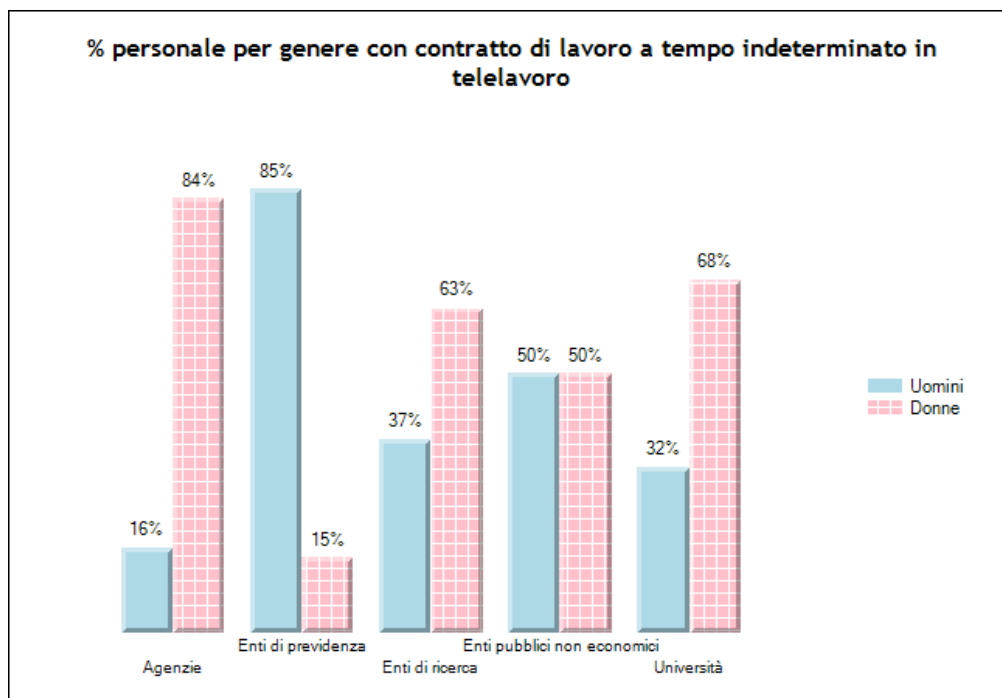
Sui 59 enti che hanno inviato il format, solo 14 hanno personale in telelavoro. In totale si tratta di 389 persone nella maggior parte dei casi donne.



Le amministrazioni che hanno più personale in telelavoro sono l'INAIL con 137 persone di cui 117 (85%) donne, l'ISTAT con 91 persone di cui 61 (67%) donne, l'Agenzia delle Entrate con 68 persone di cui 56 (82%) donne e l'Università di Roma Tre con 49 persone di cui 30 (61%).



La ripartizione per genere del telelavoro nei vari comparti è la seguente:



### Progetti di miglioramento organizzativo

Poco più del 30% delle amministrazioni che hanno inviato il format (18 su 59) dichiarano di aver avviato dei progetti di miglioramento organizzativo.

Tra queste figurano 5 delle 11 università, 1 dei 2 enti di previdenza, e solo 6 dei 20 ministeri e dipartimenti ministeriali.

Il tema più ricorrente è il benessere organizzativo, solo pochi enti affrontano gli altri temi come la mappatura delle competenze e la mappatura delle competenze professionali.

Per una descrizione dei progetti si veda il capitolo 4.

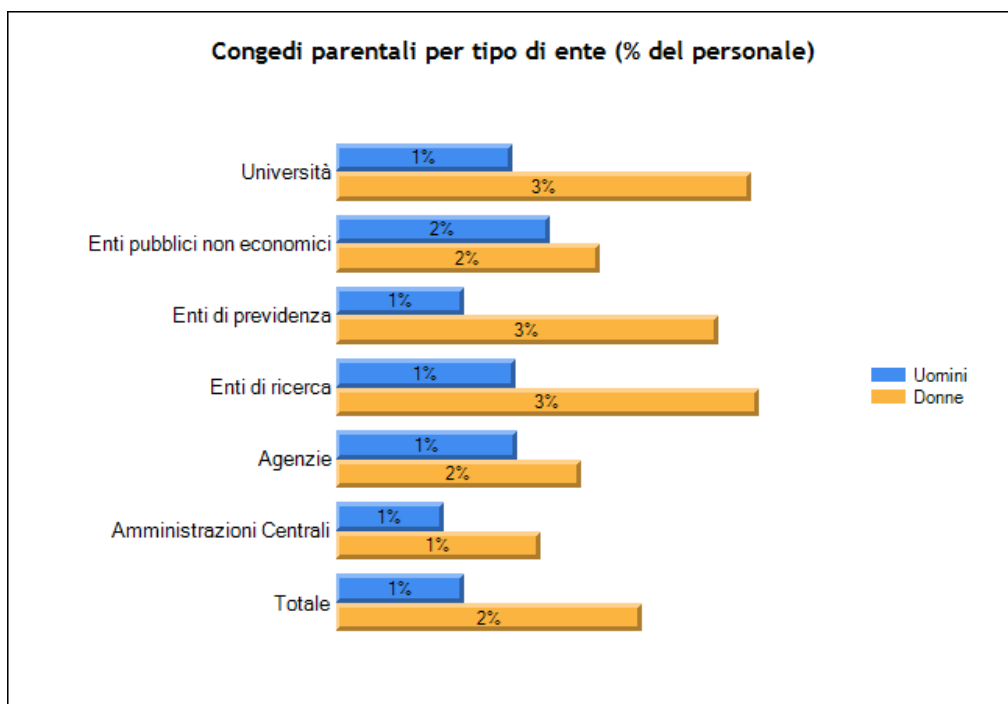
## Congedi parentali

Anche quest'anno nel format viene chiesto il numero di lavoratrici e di lavoratori che hanno fruito del congedo parentale negli ultimi due anni e la durata media del congedo.

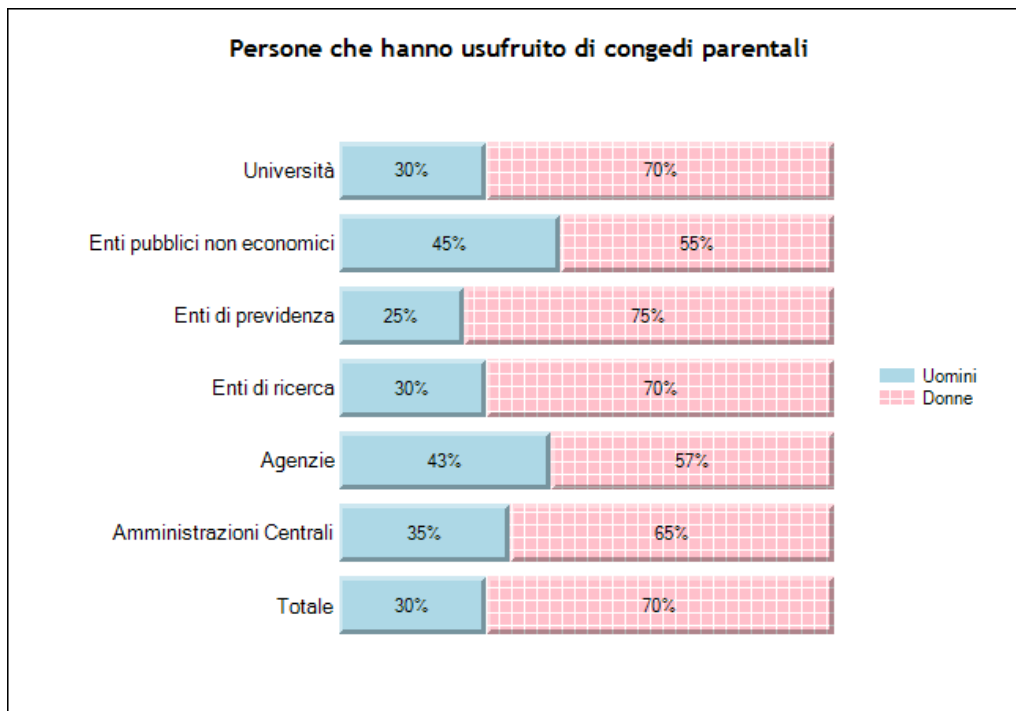
Quasi tutti gli enti (55 su 59) hanno avuto delle persone che hanno usufruito di congedi parentali.

Analizzando i congedi per le tipologie di ente si possono effettuare un paio di considerazioni sulle modalità di utilizzo dei congedi parentali da parte del personale pubblico.

Se rapportiamo il numero di persone che hanno usufruito di congedi parentali al numero totale del personale degli enti si nota come circa il 3% delle donne che lavorano nelle università e negli enti di ricerca e di previdenza e un 2% di quelle che lavorano negli enti pubblici non economici ha utilizzato i congedi parentali negli ultimi due anni. Nello stesso periodo solo l'1% degli uomini ha usufruito dei congedi.

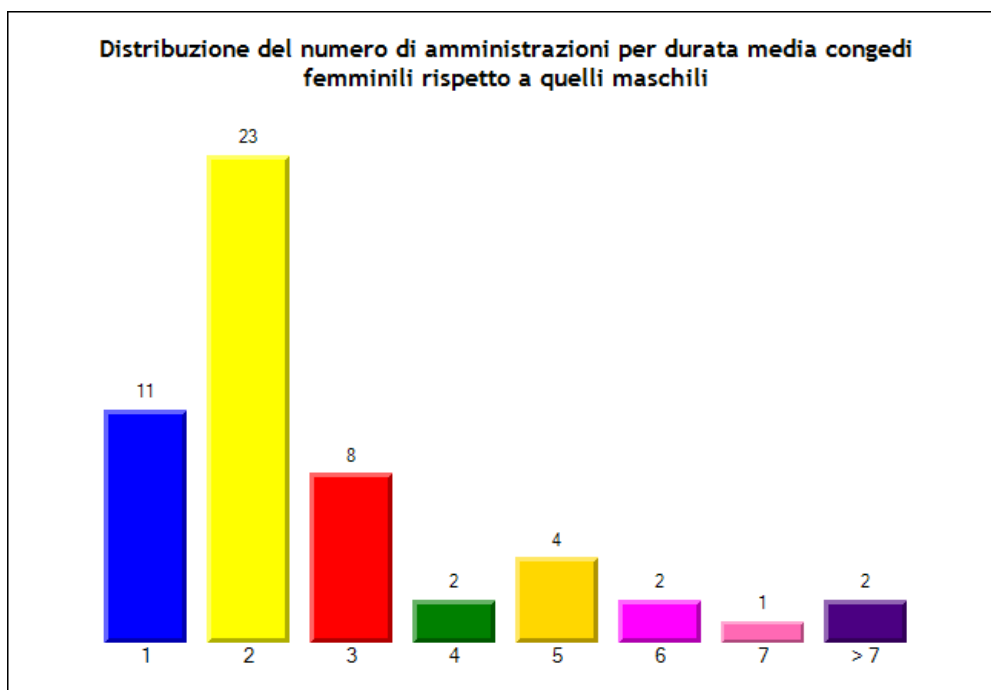


Si nota quindi la tendenza, ormai consolidata, del maggiore utilizzo dei congedi da parte delle donne pur in presenza di norme che ne favoriscono l'uso da parte degli uomini. Nelle università e negli enti di ricerca il 70% dei congedi complessivi è stato usufruito dalle donne, così come negli enti di previdenza (il 75%) e negli enti pubblici non economici (il 58%).



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.

Se nella media il congedo femminile è quasi tre volte più lungo di quello maschile, vi sono 11 enti in cui questo rapporto è più alto.



Tra i 55 enti che hanno segnalato personale che ha usufruito di congedi parentali solo 19 amministrazioni (il 34 %) ne hanno favorito il reinserimento con l'adozione di misure specifiche.

Tra le iniziative si segnalano:

- quelle per favorire, ove possibile, il rientro del personale nella propria unità operativa dopo la fruizione del congedo, in modo da non interrompere i percorsi di carriera (15 amministrazioni);
- l’invio di informazioni a domicilio sui corsi di formazione durante l’assenza per congedo parentale (8 amministrazioni);
- la formulazione dei calendari dei corsi in modo da tenere conto di modalità favorevoli alla partecipazione di personale con carico di cura (6 amministrazioni).

### **3.4 POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE**

#### **3.4.a) Le indicazioni della direttiva**

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **3.4.b) La sintesi dei dati**

##### **Commissioni di concorso**

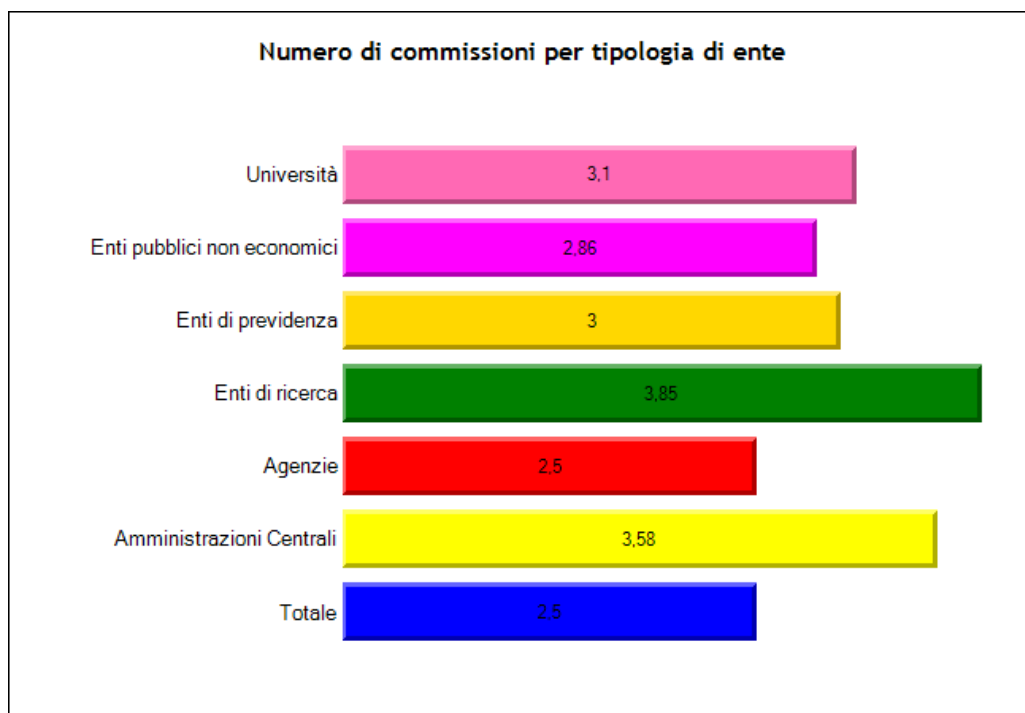
Nella rilevazione del 2010 sono state prese in esame 185 commissioni di concorso con la finalità di verificare se sia stata rispettata la norma che prevede la presenza di entrambi i sessi, per almeno un terzo, in particolare donne.

Si nota come ormai questa norma sia rispettata nella maggioranza dei casi. Su un totale di 185 commissioni esaminate, in 31 (il 17%) la presenza delle donne è stata inferiore al 33% e solo in 11 commissioni (6%) queste erano composte solo da uomini. E’ questo il caso di alcune commissioni dell’Autorità del bacino del fiume Arno e dell’ISTAT.

Si nota, al contrario una quota sempre crescente di commissioni ove le donne sono in maggioranza (30 su 185) o formate solo da donne in 5 casi su quattro enti: Stazione Zoologica Anton Dohrn, Istituto Nazionale di Economia Agraria, Ministero della Salute, Università Ca' Foscari Venezia.

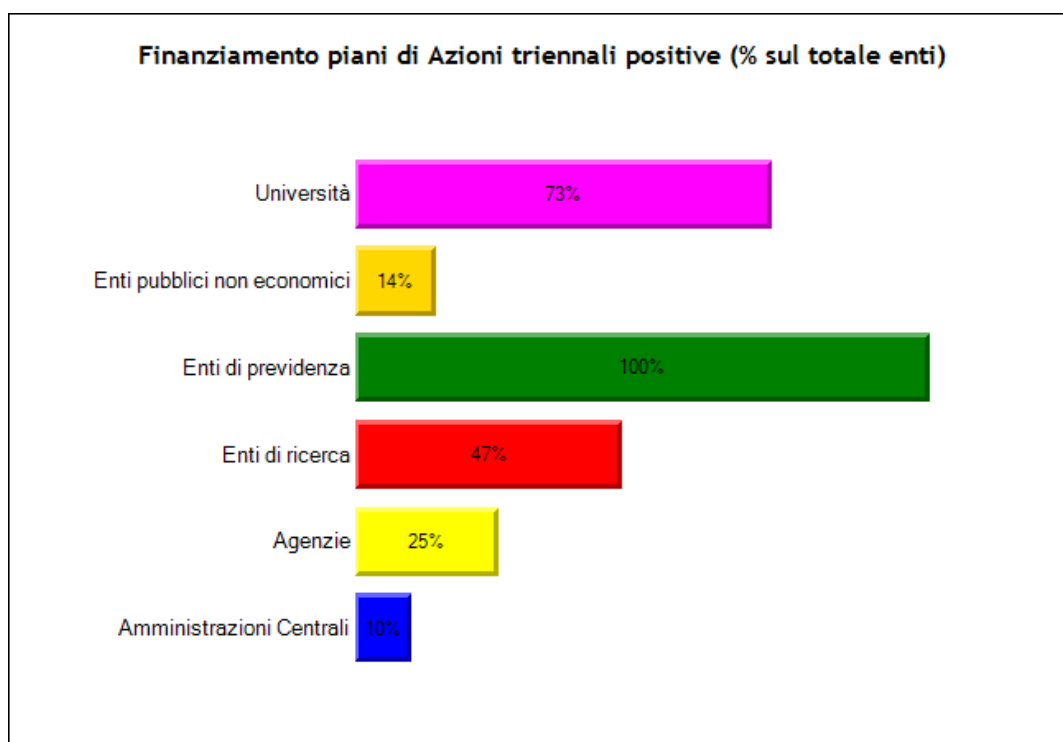
Come si evince dal grafico il numero medio di commissioni effettuate negli ultimi due anni sono molto variabili a seconda della tipologia di enti: si passa da quasi 4 commissioni di concorso in media ad ente negli enti di ricerca e nelle amministrazioni centrali a 2,5 commissioni nelle agenzie.





### Finanziamento dei piani di azioni positive

Dai dati sui finanziamenti ai Piani Triennali di Azioni positive si riconoscono le tipologie di ente che più sono attente alle politiche delle pari opportunità. Sul totale di 21 enti che li finanzia vi sono i 2 enti di previdenza e le università, mentre molte amministrazioni centrali, che pur li elaborano, non ricevono finanziamenti.



## Differenziali retributivi

E' stato possibile effettuare l'analisi dei differenziali retributivi sui 21 enti che hanno fornito i dati sulle retribuzioni degli incarichi di direzione generale e sui 38 enti che hanno fornito i dati sulle retribuzioni complessive delle donne e degli uomini con incarichi di direzione non generale.

Per un'analisi il più possibile dettagliata sono state chieste le retribuzioni minime, massime e medie di uomini e donne.

Il differenziale retributivo è stato quindi individuato attraverso il calcolo dello scarto in percentuale tra le retribuzioni (minime, massime e medie) delle donne su quelle degli uomini.

Per quanto riguarda le retribuzioni degli **incarichi di direzione generale** sui 21 enti che hanno fornito dati:

- la metà (13 enti) dichiara che le retribuzioni delle donne sono inferiori a quelle degli uomini;
- 5 enti che non vi sono differenze tra le retribuzioni;
- 3 enti in cui le retribuzioni delle donne sono superiori a quelle degli uomini (Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, Agenzia delle Dogane, INAIL)

Per gli incarichi di direzione generale il differenziale molto alto mostra come spesso le retribuzioni delle donne siano inferiori a quelle degli uomini. La differenza si nota in particolare nelle retribuzioni massime dove lo spread è più alto. Alla Corte dei Conti, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri e in alcuni Ministeri (Difesa, Istruzione, Università e Ricerca, Lavoro, Sviluppo Economico, Economia e Finanze) le donne hanno una retribuzione in media inferiore del 4-10% a quella degli uomini, differenza che aumenta al 30-50% nelle retribuzioni massime.

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

	Differenziale sulla retribuzione		
	media	massima	minima
CORTE DEI CONTI SEGRETARIATO GENERALE	-17,0%	-33,7%	-4,3%
Dipartimento Politiche di Gestione e Sviluppo Risorse Umane	-1,3%	-28,0%	0,9%
SCUOLA SUPERIORE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	29,1%	7,9%	54,0%
delle Infrastrutture e dei Trasporti	-1,8%	-6,3%	0,0%
DIFESA - Direzione generale per il personale civile	0,3%	-17,1%	4,6%
ISTRUZIONE, UNIVERSITA' E RICERCA	-16,5%	-30,3%	5,6%
Ministero degli Affari Esteri	-2,0%	-3,9%	0,0%
Ministero del lavoro e delle politiche sociali	-4,8%	-28,8%	0,0%
Ministero della Giustizia - Dip. Amministrazione Penitenziaria	2,3%	-1,5%	3,1%
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIP. GIUSTIZIA MINORILE	0,0%	0,0%	0,0%
Ministero dell'Interno Dipartimento Politiche Personale Civile	0,0%	0,0%	0,0%
Ministero dello sviluppo economico	-8,7%	-34,4%	0,0%
Ministero economia e finanze	12,2%	-50,5%	12,2%
Agenzia del Territorio	-21,8%	-38,5%	-5,7%
Agenzia delle Dogane	1,4%	0,0%	3,0%
Consiglio per la ricerca e la sperimentazione in agricoltura	0,0%	0,0%	0,0%
Istituto Nazionale di Statistica ISTAT	-3,8%	-5,9%	-22,4%
ISTITUTO SUPERIORE DI SANITA'	0,0%	0,0%	0,0%
INAIL	5,6%	9,3%	8,1%
INPDAP	0,0%	0,0%	0,0%
AGEA - Agenzia per le erogazioni in agricoltura	-21,8%	-30,6%	-10,4%

I dati sugli incarichi di **direzione non generale** sono stati forniti da 38 amministrazioni:

- 12 enti non segnalano differenze tra le retribuzioni di donne e uomini;
- 16 enti dichiarano che le retribuzioni delle donne sono inferiori di quelle degli uomini;
- 6 enti dichiarano che le retribuzioni delle donne sono superiori a quelle degli uomini (Università di Udine, Università di Urbino, INAIL);
- 4 enti presentano difformità tra le retribuzioni medie, minime e massime

I differenziali delle retribuzioni degli incarichi di direzione non generale sono molto contenuti rispetto a quelli di direzione generale.

Solo in alcuni enti si notano differenze significative:

- la Corte dei Conti con un differenziale a sfavore delle donne in media del 5,2% che diventa dell'8,8% nella retribuzione massima;
- tra i Ministeri, quello dell'Istruzione, Università e Ricerca ha un differenziale medio a sfavore delle donne del 5,4%; quello della Giustizia del 9%, e quello dell'Ambiente del 4%;
- il CNR in assoluto presenta i differenziali retributivi più elevati tra uomini ed donne. In media le donne hanno una retribuzione inferiore del 16,8% che arriva al 26,2% nella retribuzione massima.
- Nelle Università invece si nota come le retribuzioni delle donne siano più alte di quelle degli uomini. Dal 25% nella retribuzione media a quasi il 74% in quella massima all'Università di Milano-Bicocca, dal 5,9% della retribuzione media al 15,7% di quella massima all'Università di Parma.

Nonostante sia evidente la problematica dei differenziali retributivi, solo l'Università di Pavia ha effettuato studi e analisi sul tema.

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

	Differenziale su retribuzione		
	media	massima	minima
Consiglio di Stato	0,3%	-4,8%	10,1%
CORTE DEI CONTI SEGRETARIATO GENERALE	-5,2%	-8,8%	0,0%
Dipartimento Politiche di Gestione e Sviluppo Risorse Umane	-0,4%	0,0%	-8,6%
SCUOLA SUPERIORE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	-2,6%	-1,2%	1,4%
delle Infrastrutture e dei Trasporti	1,0%	0,0%	0,0%
DIFESA - Direzione generale per il personale civile	-0,4%	0,0%	0,0%
ISTRUZIONE, UNIVERSITA' E RICERCA	-5,4%	-3,8%	0,0%
Ministero degli Affari Esteri	1,3%	2,4%	0,0%
Ministero del lavoro e delle politiche sociali	2,7%	0,0%	6,0%
Ministero della Giustizia - Dipartimento Amministrazione Penitenziaria	-9,0%	-5,1%	-5,4%
Ministero della salute	0,0%	0,0%	0,0%
Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare	-4,0%	-0,8%	-3,1%
Ministero dell'Interno Dipartimento Politiche Personale Civile	0,0%	0,0%	0,0%
Ministero dello sviluppo economico	-0,3%	0,0%	0,0%
Ministero economia e finanze	-0,5%	0,0%	0,0%
Ministero Giustizia - Amministrazione Archivi Notarili	0,0%	0,0%	0,0%
Agenzia del Territorio	0,1%	-5,8%	0,0%
Agenzia delle Dogane	-0,9%	0,0%	0,0%
AMMINISTRAZIONE AUTONOMA DEI MONOPOLI DI STATO	-2,5%	-8,4%	12,9%
Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR)	-16,8%	-26,2%	-14,1%
Consiglio per la ricerca e la sperimentazione in agricoltura	-0,1%	0,0%	-9,2%
consorzio per l'area di ricerca scientifica e tecnologica di Trieste	-5,5%	0,0%	0,0%
ISFOL	-18,5%	0,0%	-13,3%
Istituto nazionale di oceanografia e geofisica sperimentale OGS	0,0%	0,0%	0,0%
Istituto Nazionale di Statistica ISTAT	-2,5%	1,1%	3,6%
ISTITUTO SUPERIORE DI SANITA'	-3,8%	0,0%	-7,6%
INAIL	-0,4%	-5,3%	0,0%
INPDAP	0,0%	0,0%	0,0%
AGEA - Agenzia per le erogazioni in agricoltura	0,4%	-2,1%	6,2%
Autorità di bacino del fiume Arno	0,0%	0,0%	0,0%
DigitPA	1,2%	-10,3%	2,3%
ENIT AGENZIA NAZIONALE DEL TURISMO	-4,5%	-0,2%	-7,1%
ENTE NAZIONALE PER L'AVIAZIONE CIVILE	0,0%	0,0%	0,0%
Università degli Studi di Milano-Bicocca	25,4%	73,9%	0,0%
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA	5,9%	15,7%	0,0%
Università degli Studi di Pavia	-2,6%	11,0%	-28,0%
UNIVERSITA' FEDERICO II	0,0%	0,0%	0,0%

## Sistemi di valutazione

Le informazioni rilevate ed analizzate sui sistemi di valutazione possono fornire, in prima approssimazione, un quadro di riferimento per conoscere con quali criteri le amministrazioni effettuano le valutazioni del personale.

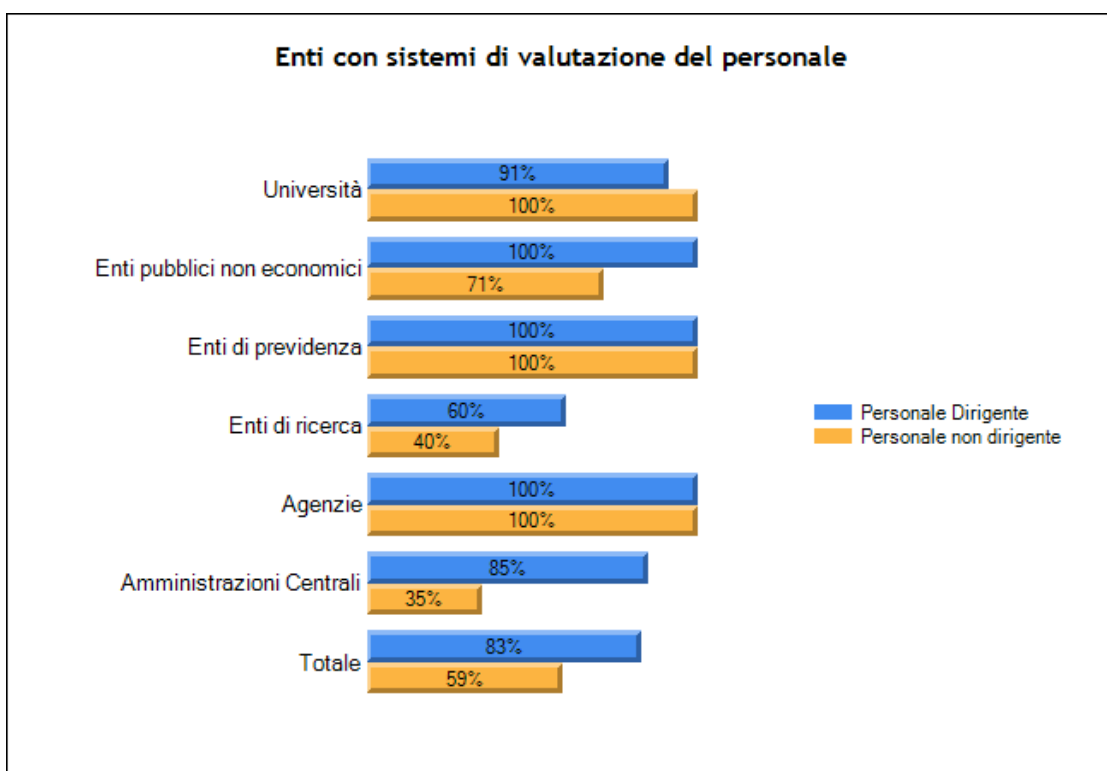
49 amministrazioni su 59 hanno indicato come operativo il sistema di valutazione del personale dirigente e in 35 è anche presente un sistema di valutazione per il personale non dirigente.

Nelle università il sistema di valutazione del personale non dirigente è più diffuso rispetto a quello dei dirigenti.

Nelle amministrazioni centrali vi è uno scarto maggiore tra i due sistemi di valutazione, infatti, nei ministeri il sistema di valutazione del personale non dirigente è poco diffuso, sono solo 6 i ministeri che lo hanno adottato (Infrastrutture e Trasporti, Giustizia, Lavoro, Salute, Politiche Sociali, Interno, Sviluppo Economico e Economia e Finanze)

La maggior parte dei sistemi di valutazione è stata adottata tra il 2001 e il 2005. Gli enti dotatisi di sistemi di valutazione negli ultimi due anni sono 5 (Avvocatura dello Stato, Ministero delle Infrastrutture e Trasporti, Ministero dell'Economia e Finanza, Istituto nazionale di oceanografia e geofisica sperimentale OGS, INPDAP).

In tre quarti delle amministrazioni (40 su 59) esiste un criterio di assegnazione di premi legati alla presenza in ufficio del personale; questo sistema è molto diffuso a livello di amministrazioni centrali. Infatti, ben 17 enti su 20, tra cui tutti i ministeri, lo hanno adottato.



### Riequilibrio di genere

In 19 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.

In 6 casi, sui 30 segnalati, si tratta di posizioni in cui le lavoratrici sono in maggioranza. In tutti gli altri casi, le dipendenti donne sono sottorappresentate: nella quasi totalità dei casi donne collocate nelle posizioni dirigenziali o apicali.

### 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);*

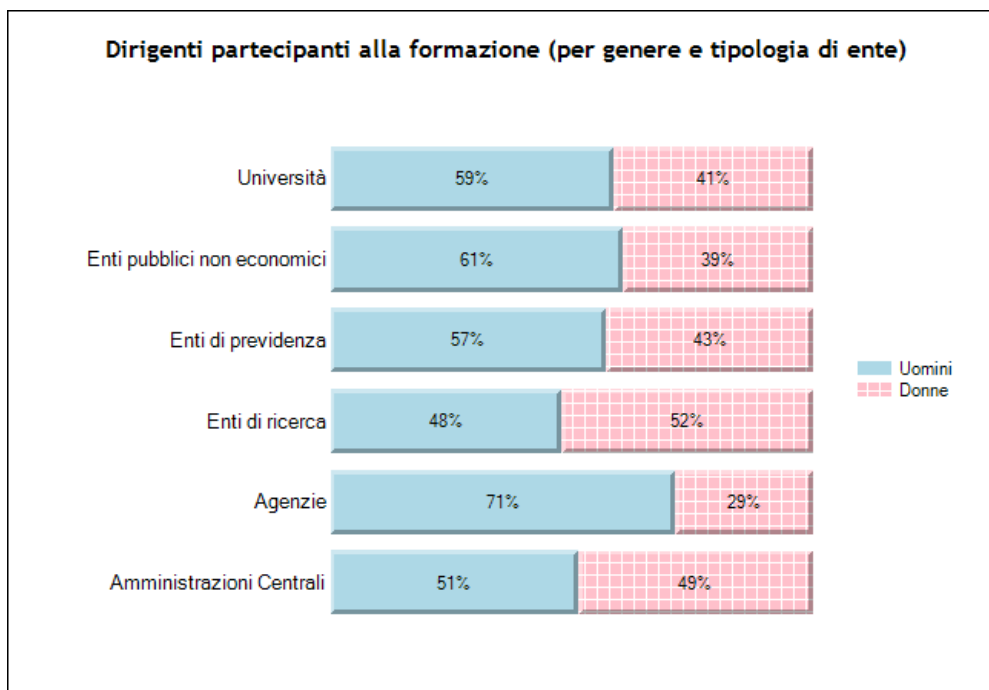
*f) promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. Questo anche al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione 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

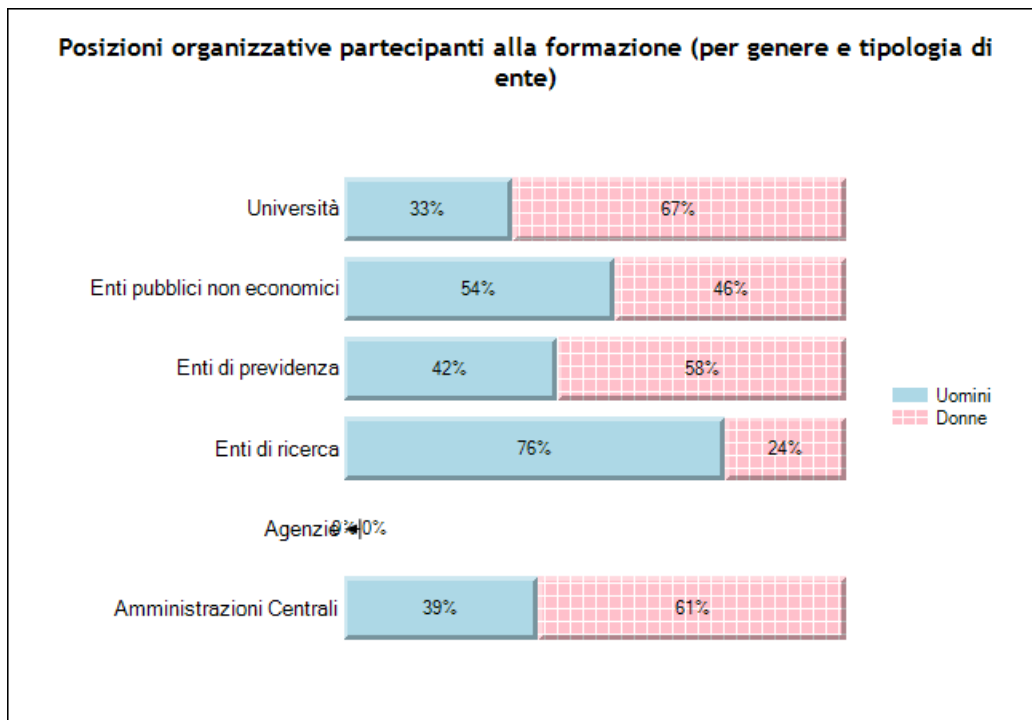
Questa sezione del format analizza la partecipazione di uomini e donne e alla formazione in relazione alla loro presenza nell'amministrazione di appartenenza.

Per i dirigenti si nota un sostanziale equilibrio tra la presenza delle donne nella dirigenza e il loro tasso di partecipazione.

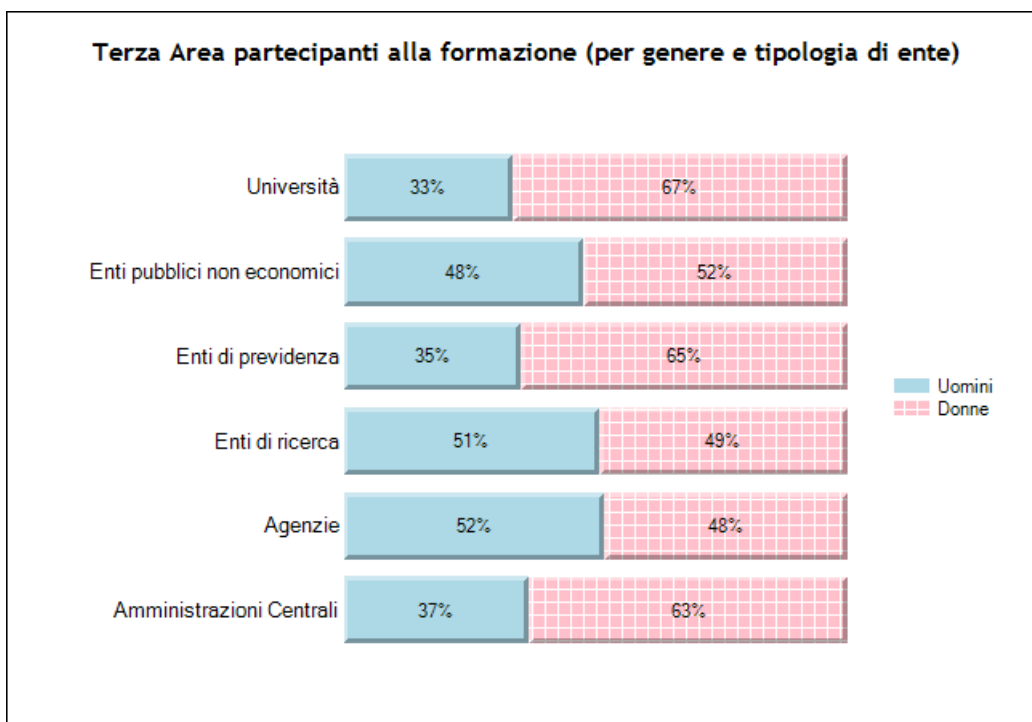


Per quanto riguarda invece le posizioni organizzative si nota una tendenza delle donne a fare più formazione. Questo si riscontra nelle università, negli enti pubblici non economici, e nelle amministrazioni centrali.

Nel caso invece degli enti di ricerca le donne fanno meno formazione degli uomini, mentre vi è una sostanziale parità per quanto riguarda gli enti di previdenza.

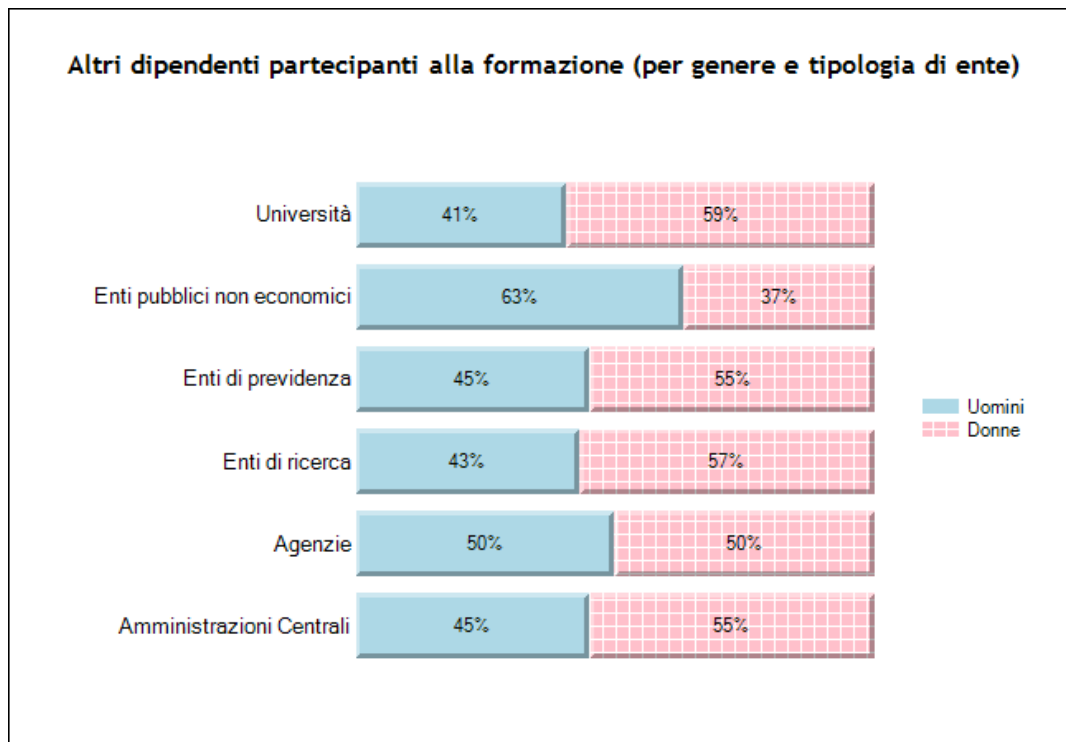


Anche nella terza area si riscontra la tendenza delle donne a fare più formazione degli uomini; questo è vero in particolare modo per gli enti pubblici non economici, meno evidente nelle altre tipologie di ente.



Anche per il rimanente del personale le donne usufruiscono della formazione in maniera più che proporzionale alla loro presenza negli enti.





### Formazione alla cultura di genere

Solo pochi enti fanno regolarmente formazione sui temi delle pari opportunità.

Nel dettaglio 6 amministrazioni inseriscono dei moduli di pari opportunità sia nei corsi sui temi dell'organizzazione del lavoro, gestione e valutazione del personale sia in quelli per la dirigenza o per lo sviluppo delle competenze manageriali:

- 3 ministeri (Affari Esteri, Interno-Amministrazione Civile, Sviluppo Economico)
- 3 agenzie, Territorio, Entrate e Dogane;
- L'Autorità di bacino del fiume Arno

### Linguaggio non rispettoso delle differenze di genere

Più di due terzi delle amministrazioni (43 sulle 59 totali) dichiarano di utilizzare un linguaggio rispettoso delle differenze di genere nei documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.).

### Bilancio di genere

Nell'ultimo anno sono tre le amministrazioni che hanno segnalato iniziative sul bilancio di genere: l'Università degli Studi di Salerno, il Cnr e l'Inpdap.

### 3.6 COMITATI PARI OPPORTUNITA'

#### 3.6. a) Le indicazioni della direttiva

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

*In proposito le amministrazioni pubbliche devono in particolare:*

*a) adottare le iniziative di competenza per la costituzione dei CPO. ove ancora non esistenti;*

*b) favorire l'operatività dei CPO e garantire tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento secondo le previsioni dei rispettivi contratti collettivi;*

*c) rafforzare il ruolo dei CPO all'interno dell'amministrazione attraverso la nomina, come componenti di parte dell'amministrazione, di dirigenti/funzionari dotati di potere decisionale;*

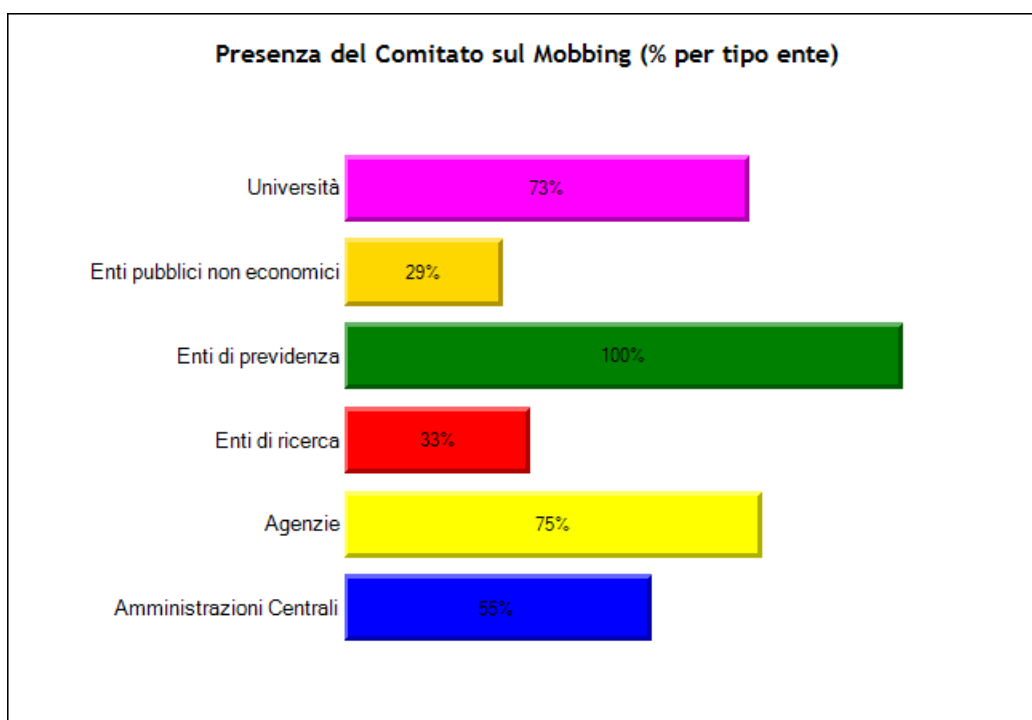
*d) nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per le diverse materie, tenere in adeguata considerazione le proposte formulate dal CPO per individuare le misure idonee a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici secondo quanto previsto dai contratti collettivi;*

*e) valorizzare e pubblicizzare con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dai CPO".*

#### 3.6.b) La sintesi dei dati

##### Comitato Mobbing

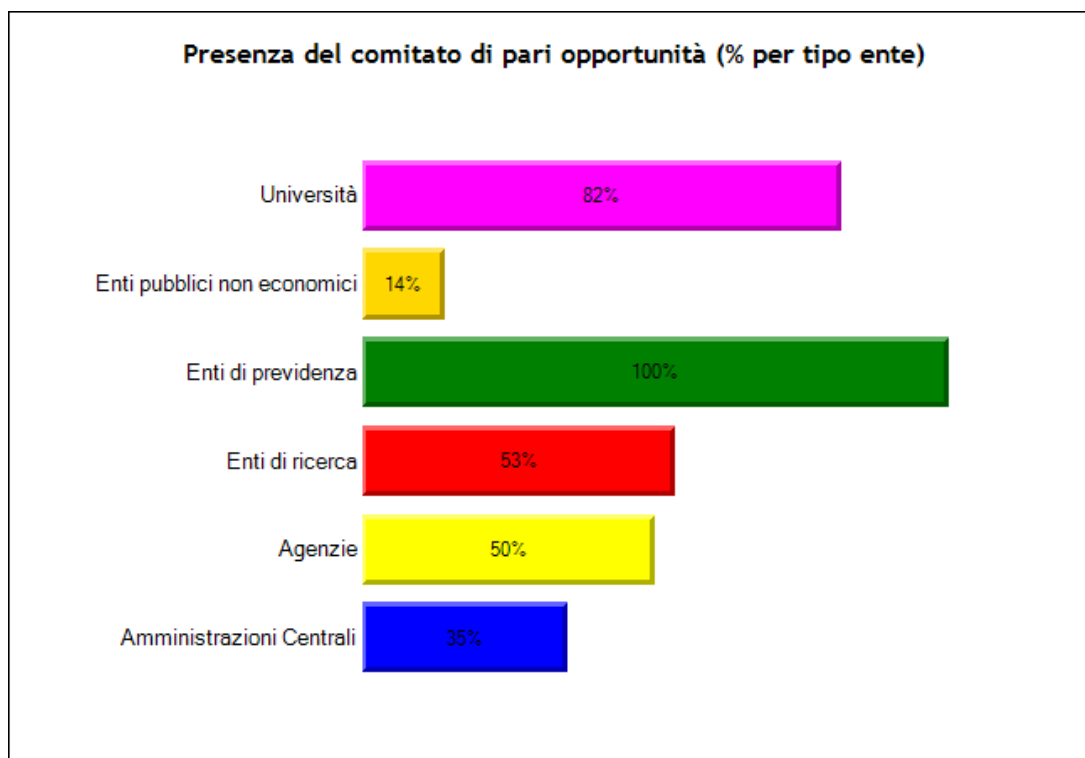
In più della metà degli enti (31 su 59) esiste il Comitato per la prevenzione del mobbing che ha sempre carattere autonomo tranne che in due casi (Università di Macerata, Presidenza del Consiglio dei Ministri), nei quali il Comitato è inserito all'interno del Comitato per le Pari Opportunità.



## Costituzione

In media due terzi degli enti (40 su 59) hanno costituito il Comitato delle Pari Opportunità.

Tra le tipologie di ente quelle che hanno meno CPO sono gli enti pubblici non economici e, a seguire, le amministrazioni centrali e le agenzie.



Tra le amministrazioni vi sono alcuni enti che al loro interno ne hanno più di uno.

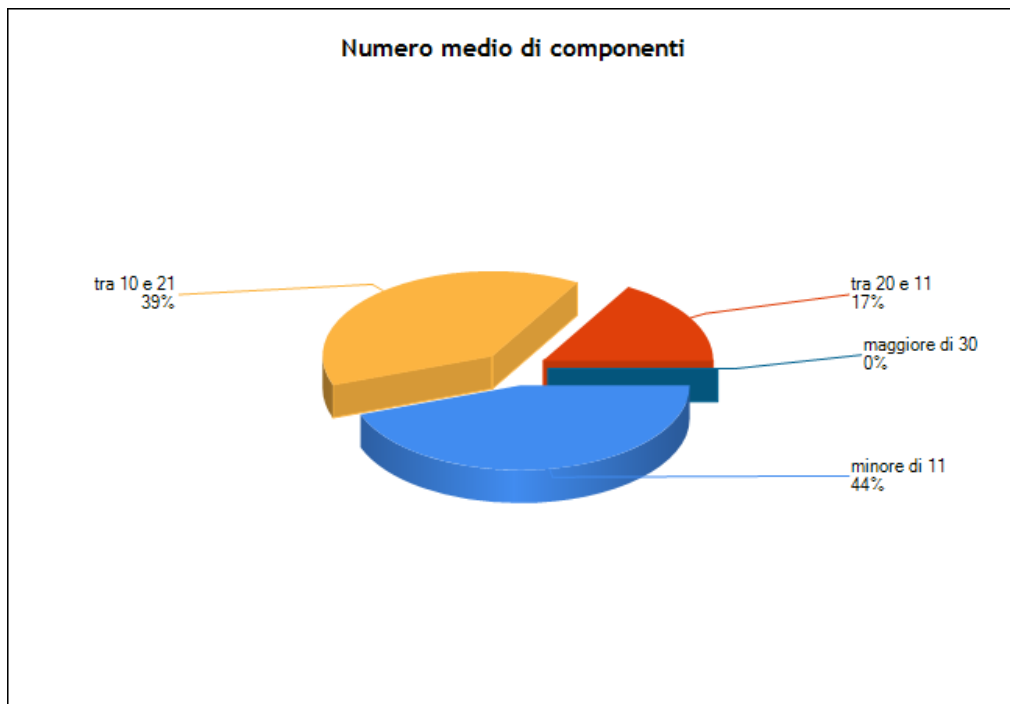
Ci si riferisce alle seguenti 7 amministrazioni che in totale sommano 16 CPO:

- Avvocatura Generale dello Stato, che oltre al CPO del personale ne ha un altro per gli avvocati e i procuratori;
- Consiglio di Stato ne ha tre, uno per il personale delle aree, uno per i dirigenti e uno per i magistrati;
- Corte dei Conti, uno per le aree e uno per la dirigenza;
- Ministero della Difesa ne ha due, uno per il personale civile e uno per la magistratura militare;
- Presidenza del Consiglio dei Ministri ne ha due, uno per il personale dirigente e uno per il personale non dirigente;
- Agenzia del Territorio ne ha due, uno per il personale dirigente e uno per il personale non dirigente;

Due sono i comitati costituiti nella seconda metà degli anni '80 del secolo scorso, quello del Ministero degli Affari Esteri e del Ministero dell'Ambiente, tutela del Territorio e del Mare. Tra i più recenti si segnalano quello dell' ENAC-Ente Nazionale per l'Aviazione Civile e l'INFN.

Di seguito si terranno in considerazione la totalità dei CPO e quindi l'analisi sarà riferita ai 40 Comitati indicati.

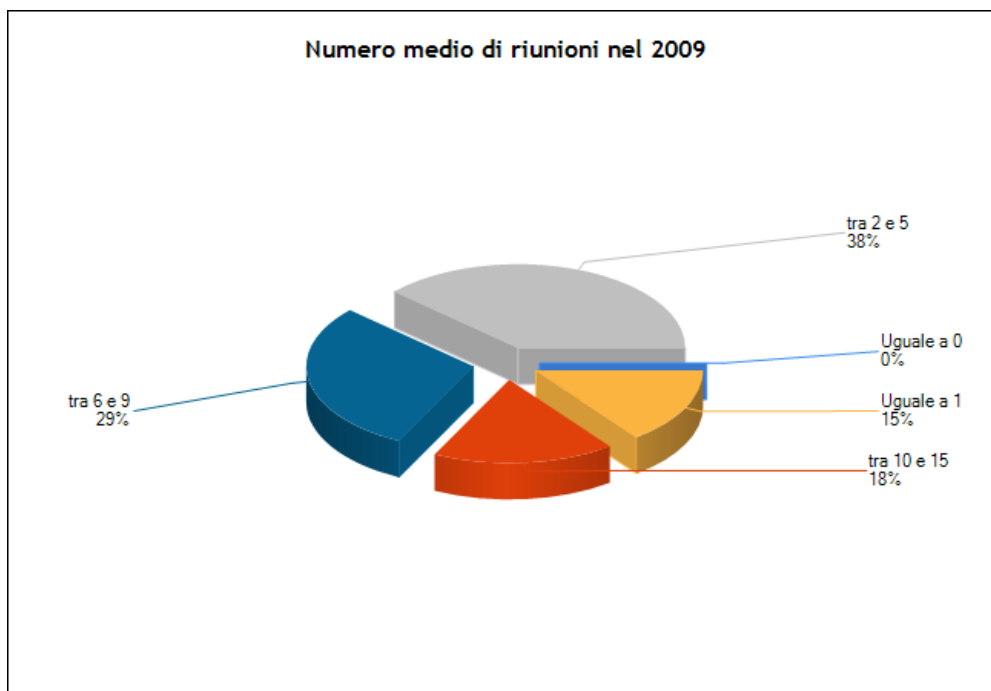
Come si evince dal grafico, la maggior parte dei CPO ha meno di 20 componenti.



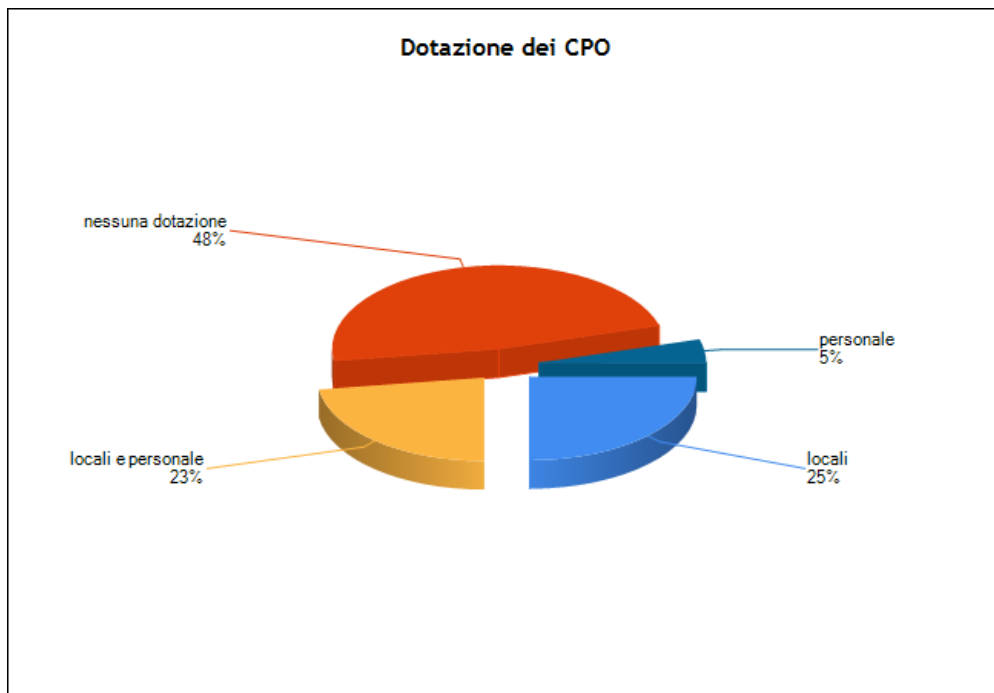
## Operatività

Quasi tutti i CPO hanno un regolamento.

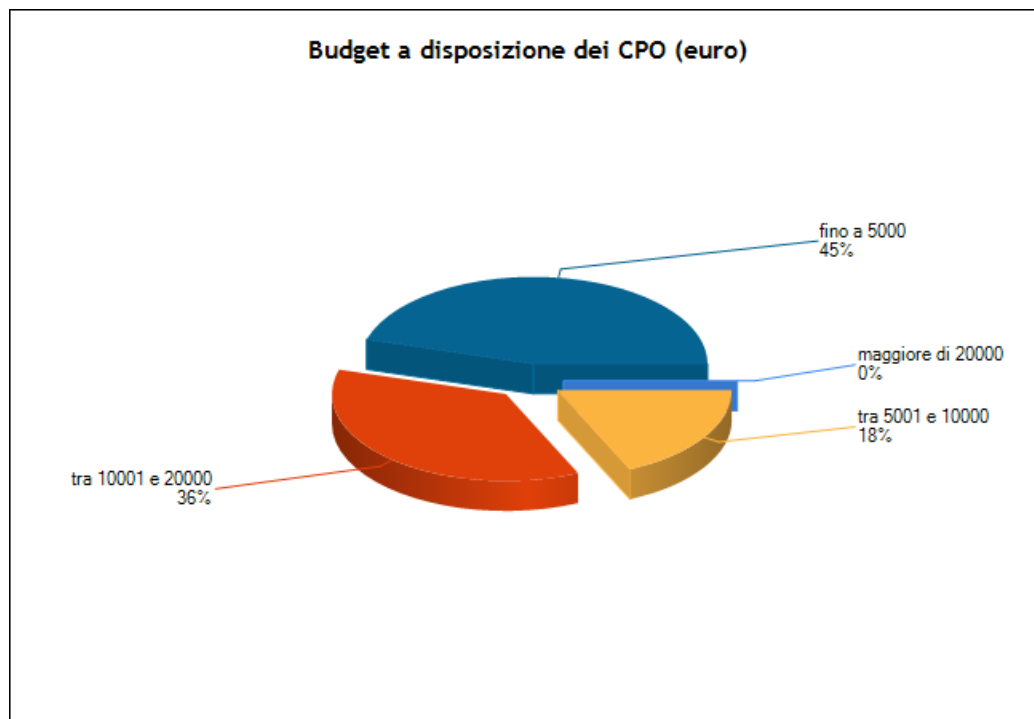
Per quanto riguarda la loro attività si conferma che solo la metà sono particolarmente attivi : un 20% si riunisce più di una volta al mese, e un altro 29% più di una volta ogni due mesi.



Quasi la metà dei CPO non dispone stabilmente né di personale né di locali, mentre un 20% ha sia locali che personale.



Pochi hanno CPO (circa un terzo) a disposizione un budget, sempre piuttosto limitato: nel 45% dei casi è inferiore ai 5.000 euro annui e solo nel 26% dei casi arriva fino a 20.000 euro all'anno.



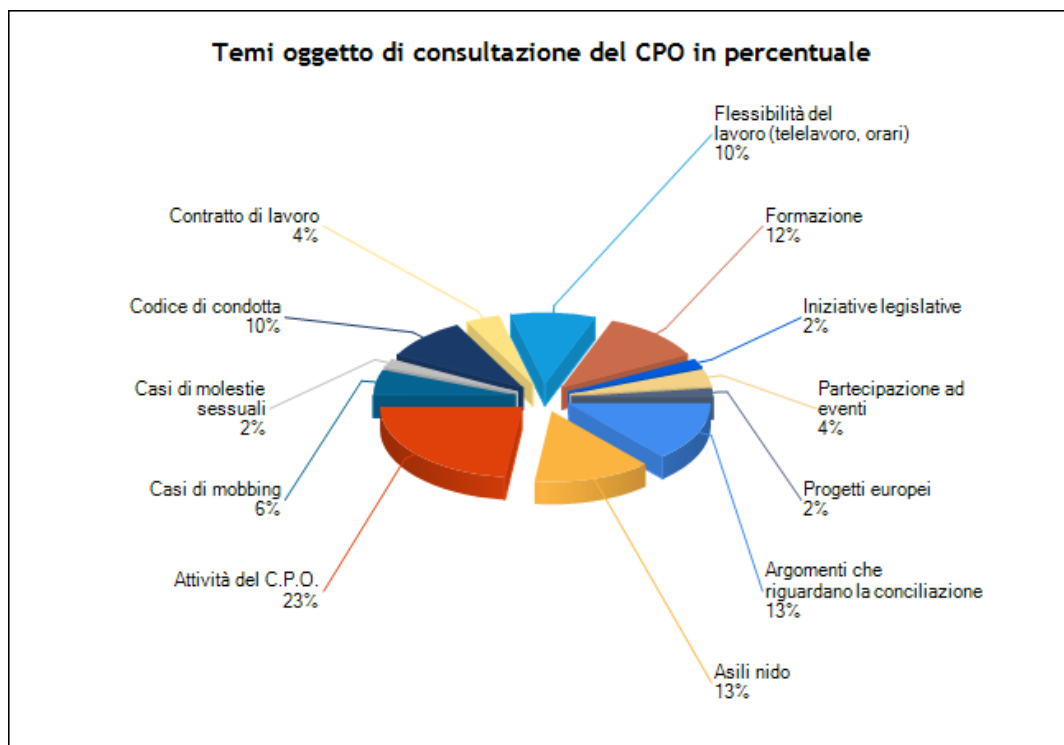
### **Ruolo del CPO**

Nella quasi totalità dei casi il presidente del CPO è una donna. Fanno eccezione i CPO dell' INEA e due CPO dei tre del Consiglio di Stato nei quali il presidente è un uomo.

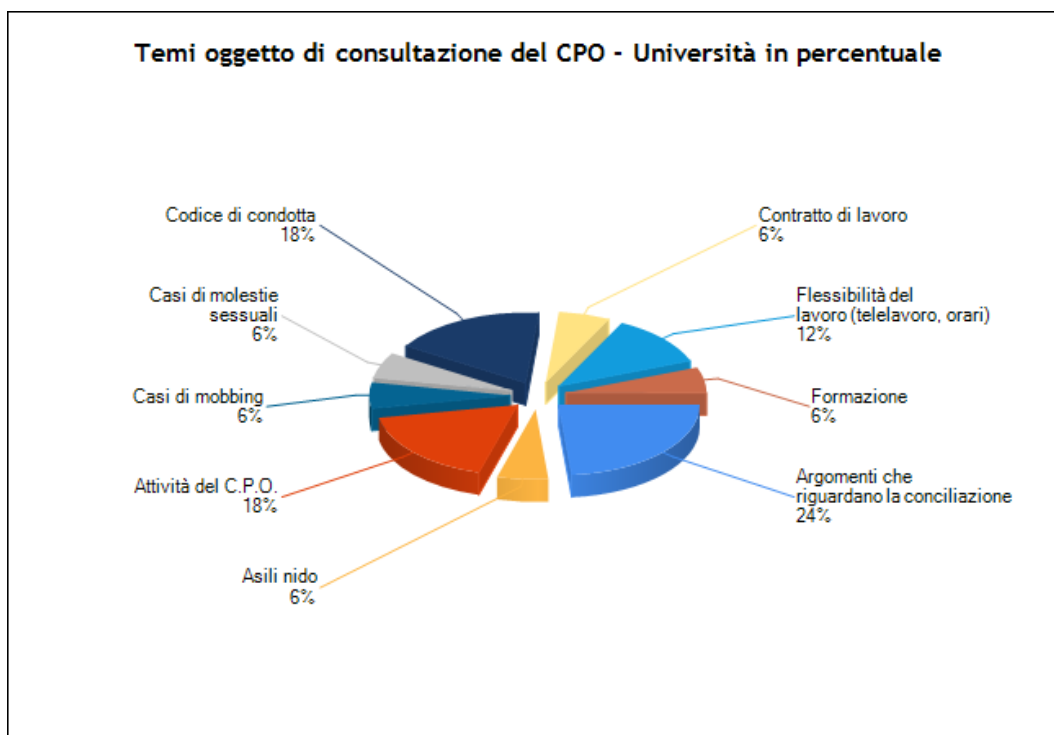
## Consultazione del CPO

I due terzi dei CPO è stato consultato 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 e gli argomenti che riguardano in genere la conciliazione.

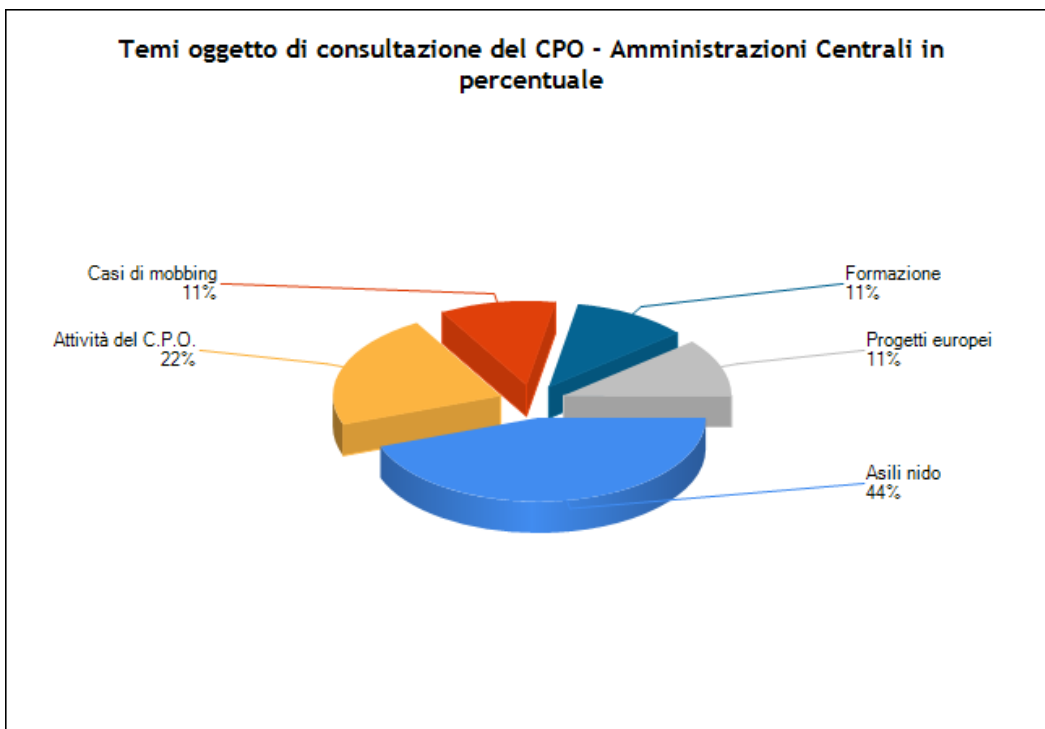
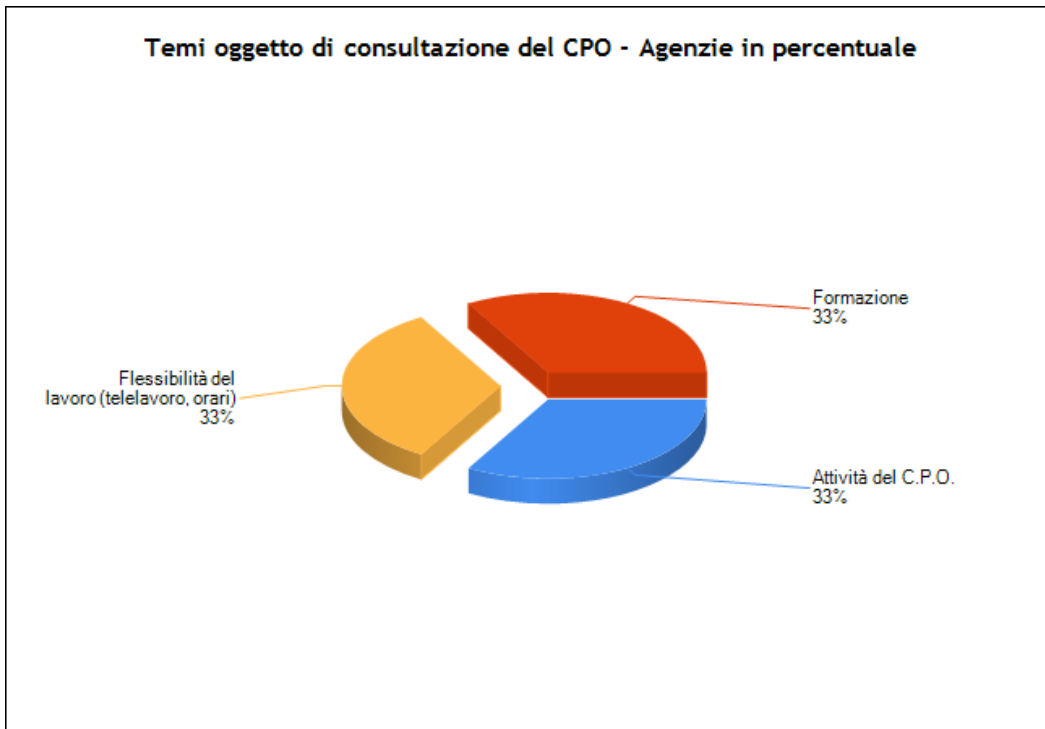


Di seguito sono stati riportati, per ogni categoria di ente le principali tematiche sulle quali sono stati consultati i CPO.

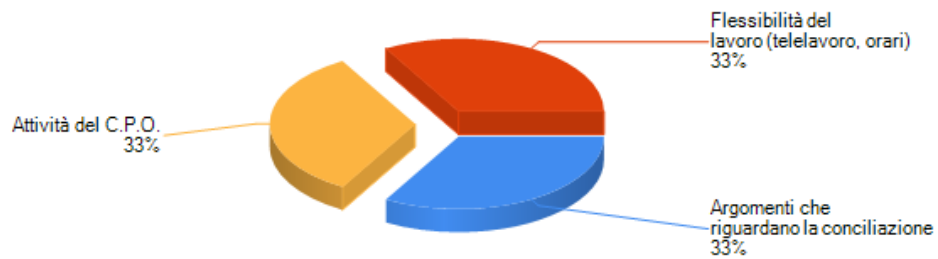


E' interessante notare come il tema degli asili nido sia più frequente nelle Agenzia, nelle amministrazioni centrali e negli enti pubblici non economici.

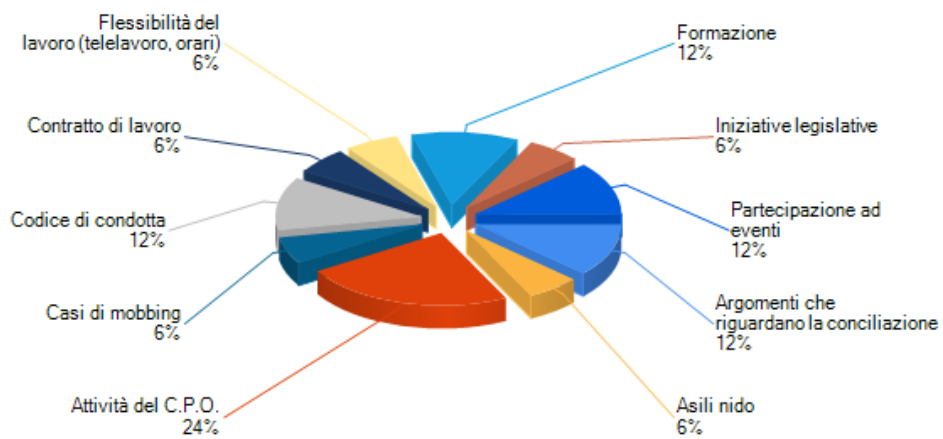
Le Università e gli Enti di Ricerca sono chiamati a dare pareri su quasi tutti i temi.



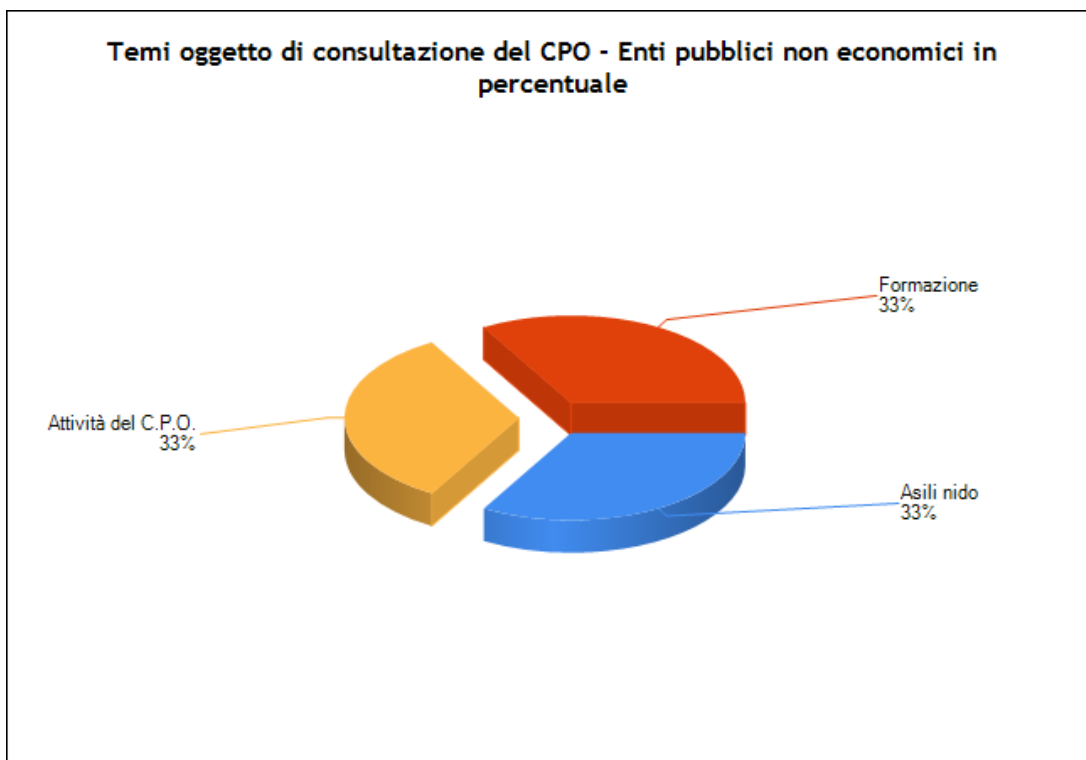
### Temi oggetto di consultazione del CPO - Enti di previdenza in percentuale



### Temi oggetto di consultazione del CPO - Enti di ricerca in percentuale

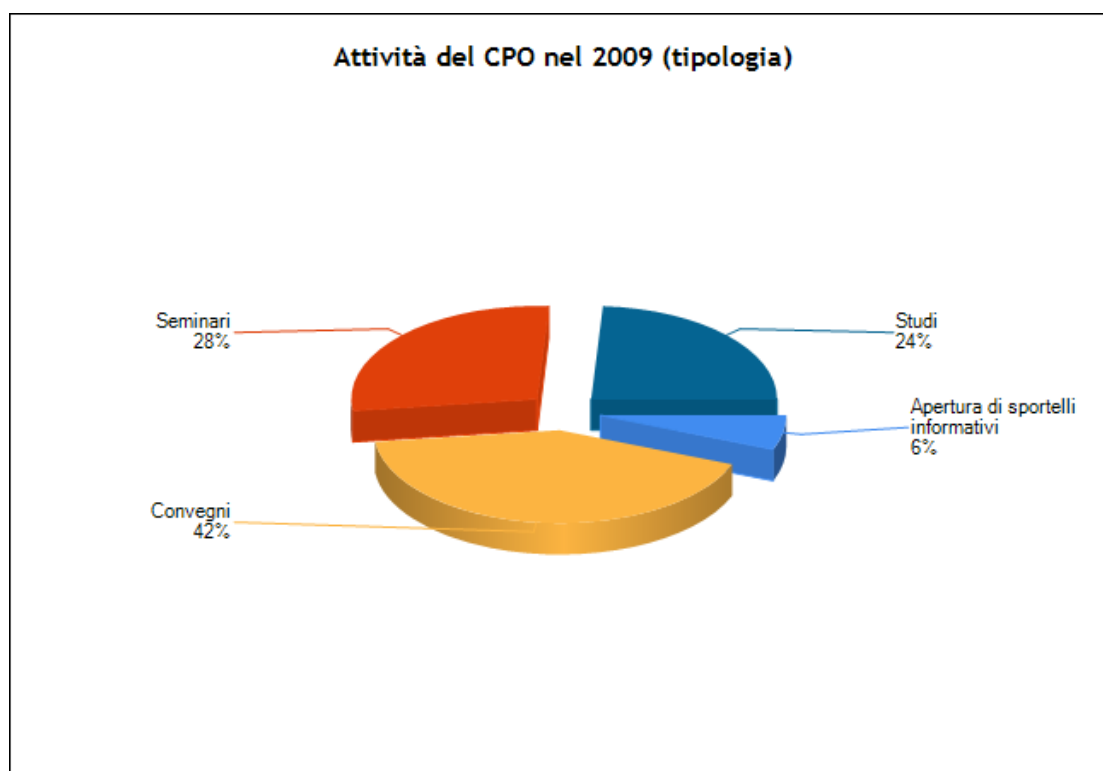




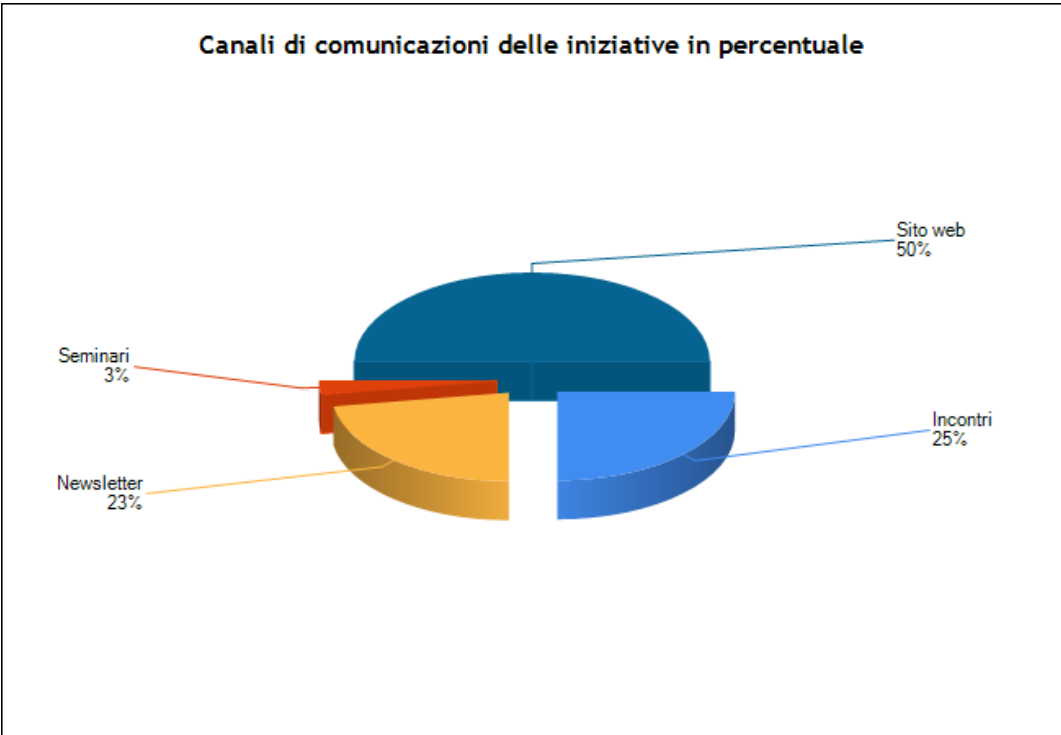


### Valorizzazione delle attività del CPO

Nel corso del 2010, i 40 CPO che hanno inviato i dati hanno svolto 132 iniziative che, nella maggioranza dei casi, sono convegni e seminari, non mancano però CPO che hanno effettuato studi.



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



## 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.

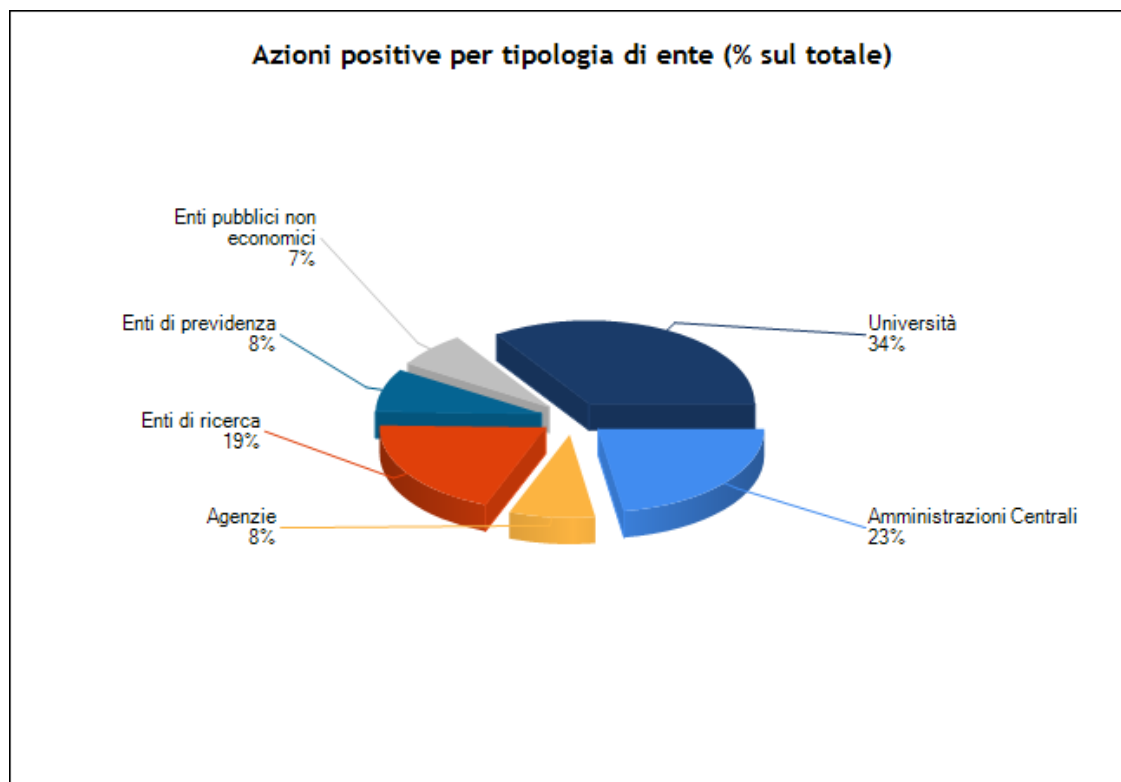
Il raccogliere in forma schematica le azioni consente di seguire lo svolgimento delle politiche delle pari opportunità attuate dalle amministrazioni.

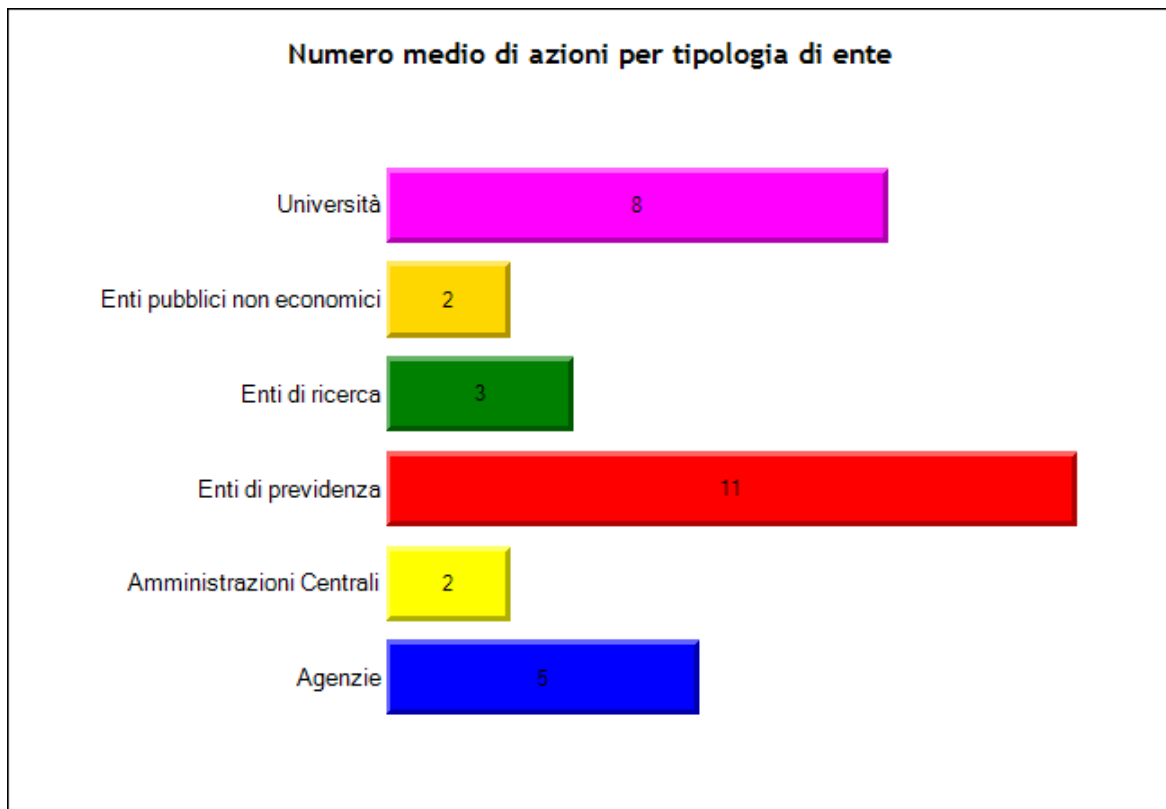
### 4.b) La sintesi dei dati

Delle 59 amministrazioni che hanno inviato il format, 16 non hanno segnalato azioni. L'analisi che segue riguarda quindi le azioni segnalate da 42 amministrazioni.

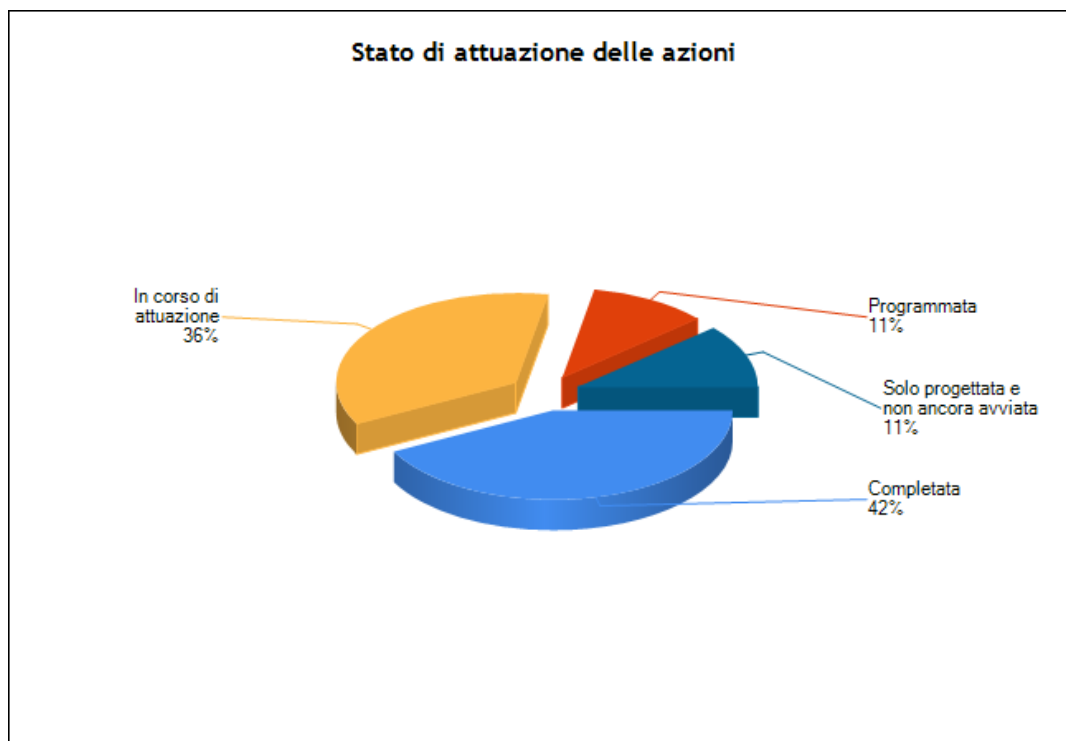
In totale le azioni sono 266 di cui, 51 (il 19%) riguardano il 2011, 168 (il 63%) relative al 2010, e le restanti 47 (18%) sono relative ad anni precedenti (dal 2004 al 2009).

Un terzo delle azioni sono state segnalate dalle università, che con 8 azioni in media ciascuna sono tra le amministrazioni più attive, dopo gli enti di previdenza con 11 azioni ciascuno. Un altro 23% di azioni riguarda le amministrazioni centrali che hanno segnalato in media 5 azioni ognuna.





Due terzi delle azioni segnalate sono in uno stadio avanzato di sviluppo: oltre il 40% sono state completate nel 2010 e un 36% è in corso di attuazione.



### Progetti e Piano Triennale di Azioni Positive

I due terzi delle azioni (179 su 266) sono state inserite all'interno dei piani triennali di azioni positive.

Le agenzie, con oltre il 90% le azioni inserite nei Piani Triennali di Azioni Positive, risultano essere le amministrazioni che fanno il maggior uso di questo strumento. Gli enti di previdenza e gli enti pubblici non economici confermano la consuetudine con oltre l'85% di azioni inserite. Le amministrazioni centrali, invece, hanno inserito nel Piano Triennale di Azioni Positive solo il 40% delle azioni segnalate.

Come negli altri anni è il Comitato delle Pari opportunità che nel 69% dei casi propone le azioni da svolgere.

## **Il finanziamento delle azioni**

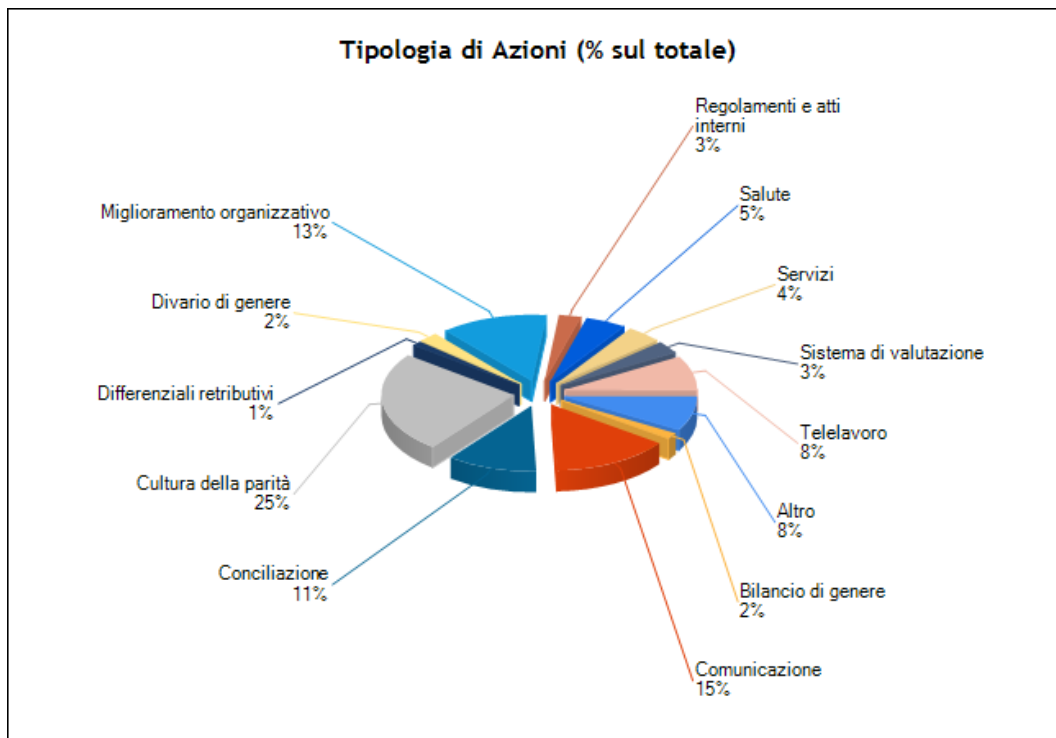
Finanziare le azioni rimane ancora una pratica non consueta; solo per 8 iniziative è stato segnalato un budget:

- L'Agenzia delle Dogane ha speso 2.800 euro nel 2010 per ultimare la formazione sulle pari opportunità destinata ai dirigenti e ha stanziato per il 2011 oltre 16.000 per un corso on line sulle pari opportunità;
- L'Università Ca' Foscari di Venezia ha speso 5000 euro nel 2010 per l'avvio di un progetto di telelavoro;
- L'Università di Pavia ha speso 15.000 euro nel 2010 per rivedere la pesatura delle posizioni;
- L'Università di Modena e Reggio Emilia ha speso 2.500 euro nel 2009 per il rinnovo di un progetto di telelavoro, e 10.000 euro, sempre nel 2009, per servizi di asilo nido e scuole di infanzia. Inoltre, ha in progetto di finanziare con 25.000 euro un bando per selezionare personale da inviare in un progetto di telelavoro;
- L'Università Federico II di Napoli ha impiegato 120.000 euro del fondo di ateneo nel 2010 per progettare piani di spostamento casa-lavoro e soluzioni di trasporto alternative. Inoltre ha progettato una certificazione di genere per il personale alla quale destinerà 40.000 euro nel 2011

## **La tipologia delle azioni**

L'analisi delle azioni per tematiche, mostra come i temi prevalenti siano quelli della cultura della parità (25% delle azioni), comunicazione (15%) e miglioramento organizzativo (13%).

Come di consueto si procede ad analizzare le tematiche affrontate dalle azioni e le parole chiave in modo da evidenziare le relazioni forti tra "le aree di intervento" e "le modalità" con cui si interviene.



## Cultura della parità

Questa tipologia è quella che raccoglie il maggior numero di azioni.

Il tema della formazione riveste un ruolo centrale con 22 azioni tra cui si segnalano:

- il corso dell'Inpdap, unica amministrazione a fare un corso di formazione sui temi della parità destinato ai dirigenti;
- 15 enti offrono moduli formativi ai propri dipendenti. Da segnalare il corso organizzato dall'Agenzia delle Dogane in modalità e-learning della durata di 3 ore rivolto a n.1000 discenti (tot. 3000 ore/formazione) denominato "Normativa a tutela delle pari opportunità"; peraltro già segnalato nella relazione dello scorso anno.
- 5 enti offrono formazione ai componenti del CPO; da segnalare l'attività dell'Università di Urbino che si è posta come coordinamento dei CPO delle Marche

Dopo la formazione vi sono una ventina tra convegni e seminari. Tra gli eventi più significativi si segnalano i seguenti:

- il ciclo di seminari formativi sulla violenza di genere all'interno del progetto CASSIOPEA realizzato in collaborazione da Telefono Rosa, Archivio Disarmo, INAIL organizzati dal Ministero dello Sviluppo Economico
- seminari e dibattiti sull'iniziativa "Appello Donne e Media" sull'uso improprio del corpo della donna nei media, che hanno portato alla proposta di ben 11 emendamenti al Contratto RAI, tutti recepiti dal contratto stesso, organizzati dall'Enea;
- i corsi "Donne politica e istituzioni" promossi e finanziati dal Dipartimento per le Pari Opportunità e organizzati dalle università.

## **Comunicazione**

Il tema della comunicazione riveste sempre molta importanza. Lo strumento primario della diffusione di informazione è internet e il web. Tra le iniziative si segnalano:

- La Direzione Regionale .Piemonte Dell'Agencia delle Entrate ha avviato il progetto di comunicazione interna STEP BY STEP che si propone di supportare il personale in alcune fasi salienti della vita lavorativa (Neo-assunti; Chi cambia ufficio o attività; Chi si assenta per un lungo periodo; Chi sta per andare in pensione. Il progetto prevede azioni specifiche per ciascuna di queste quattro categorie).
- L'iniziativa dell'INPDAP di istituire una figura di referente del CPO sul territorio, che potrebbe coincidere con gli incarichi della comunicazione già individuati in ambito regionale.

## **Miglioramento organizzativo**

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

Tra le azioni si citano le più interessanti:

- Le indagini di clima organizzativo effettuate attraverso la somministrazione di questionari al personale (Università di Parma, di Pavia, Ca' Foscari di Venezia, Autorità di bacino del Fiume Arno, ISTAT, INEA, Ministero dello Sviluppo Economico, Ministero dei Beni e le attività culturali);
- Il progetto Gendera (Gender Debate in the European Research Area) al quale ha partecipato il CPO dell'ENEA in collaborazione con APRE (Agenzia italiana per la promozione della ricerca europea) al progetto che aveva l'obiettivo di favorire l'equilibrio di genere nella scienza. Sono stati identificati più di 60 esempi di buone pratiche in Europa ed è stato pubblicato un testo di linee guida;
- Leggere l'organizzazione – il progetto dell'INAIL per 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.

## **Conciliazione**

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

- welfare e' fare bene. dell'Inail sulla rivisitazione 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;
- l'indagine conoscitiva effettuata dall'Avvocatura dello Stato per rilevare le esigenze dei dipendenti in tema di conciliazione vita lavorativa/familiare.

- lo sportello per la cura degli anziani, rivolto ai/alle dipendenti dell'Università di Milano Bicocca che offre consulenza sulle tipologie dei servizi per anziani presenti sul territorio, informazioni sulle opportunità di conciliazione dei tempi di vita (cura-lavoro) previste dalla normativa di settore, colloqui finalizzati a costruire un percorso personalizzato di conciliazione.

## **Servizi**

In tema di servizi, a fianco di quelli più tradizionali si segnala l'iniziativa dell'Università Federico II di Napoli che ha progettato piani di spostamento casa-lavoro e soluzioni di trasporto alternativo mediante la stipula di una convenzione con l'organismo di gestione della tariffazione integrata nella Regione Campania.

## **Telelavoro**

Due le iniziative di telelavoro:

- L'Università degli Studi di Urbino ha avviato una sperimentazione di telelavoro, con l'obiettivo del mantenimento dell'occupazione a tempo pieno e ha costituito un gruppo di lavoro per lo studio di fattibilità del progetto che, sfruttando i risultati di un partenariato Grundtvig dal titolo "TWoWo - telework for women" dal 2008 al 2010, si avvale della collaborazione con il Corso di Laurea in Informatica Applicata, per mettere a punto un sistema informatico per valutare la "tele-lavorabilità";
- L'Università della Tuscia dove è allo studio la fattibilità della realizzazione di un bando per il telelavoro da rivolgere al personale tecnico amministrativo dell'Ateneo.

## **Regolamenti e atti interni**

All'interno di questa voce trovano spazio i regolamenti del CPO, i codici di condotta e altre tipologie di atti interni per regolamentare forme di flessibilità del lavoro come il part time o i congedi parentali.

## **Bilancio di genere**

Tra le iniziative sul bilancio di genere si segnalano:

- L'avvio di uno studio per l'adozione di un bilancio di genere dell'INPDAP e la proposta di inserimento di indicatori di genere tra gli indicatori del controllo di gestione;
- Il conseguimento della certificazione di Genere con l'adozione di interventi mirati a partire dalla categoria del personale tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi Federico II di Napoli.



## 5. CONSIDERAZIONI RIASSUNTIVE

La quarta edizione del monitoraggio della direttiva ha registrato un considerevole aumento del numero delle risposte delle amministrazioni e, al contempo, un consolidamento della tipologia di ente che vi partecipa.

Infatti, le amministrazioni che hanno inviato il format, tra dirette destinatarie e per conoscenza, sono state 323 contro le 169 dell'anno passato, con un aumento del 91%, concentrato su alcune tipologie di enti.

Le amministrazioni dirette destinatarie che hanno risposto sono passate dalle 65 dello scorso anno alle attuali 59, e ciò è avvenuto per cause diverse da amministrazione ad amministrazione. La causa prevalente può essere imputata al mancato rinnovo dei CPO scaduti in vista della costituzione dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, istituiti dall'articolo 21 della l. 183/2010 che sostituiscono, unificandone le competenze in un solo organismo, gli stessi comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva.

Una considerazione diversa riguarda le Università, in quanto questi enti intendono regolare il Comitato Unico di Garanzia con i relativi Statuti che devono essere riformulati sulla base delle indicazioni fornite dalla recente riforma in materia di organizzazione delle Università e del personale accademico (legge 30 dicembre 2010, n. 240).

Di trend opposto invece la risposta delle amministrazioni che ricevono la direttiva per conoscenza che sono più che raddoppiate rispetto all'anno scorso (da 104 a 264).

Tuttavia, le 59 amministrazioni dirette destinatarie che hanno partecipato alla rilevazione, come sopra indicato, coprono il 78% del personale complessivamente censito, a fronte delle 264 amministrazioni destinatarie per conoscenza, che coprono il restante 22%.

Il personale totale delle amministrazioni dirette destinatarie che hanno risposto è pari a 337.057 unità, di cui 54% uomini e 46% donne.

La struttura del personale rimane pressoché invariata, con una quota di dirigenza che rappresenta poco più del 2% del totale, le posizioni organizzative quasi il 4%, la terza area il 48% e il resto del personale la rimanente quota del 46%.

Anche quest'anno, come per gli anni precedenti, gli uomini sono favoriti nella progressione della carriera dirigenziale. Lo squilibrio di genere a sfavore delle donne è particolarmente evidente sia nella dirigenza di prima fascia, dove gli uomini occupano il 79% delle posizioni, sia nell'assegnazione degli incarichi di prima fascia a dirigenti di seconda, che vanno agli uomini nel 67% dei casi.

Si conferma la prevalenza di contratti a tempo indeterminato (il 95%), rispetto a contratti a tempo determinato, e la prevalenza dell'orario di lavoro a tempo pieno rispetto al tempo parziale. Il part time è utilizzato dal 6% del personale, in maggioranza donne.

Il personale in telelavoro, sempre poco numeroso, rimane stabile negli anni così come le amministrazioni che lo utilizzano.

Permangono ancora le difficoltà nell'elaborazione dei piani triennali di azioni positive dato che solo la metà degli enti li hanno redatti.

Nessun segnale positivo proviene dai di finanziamenti delle azioni positive: solamente un terzo delle amministrazioni assegna un budget ai piani di azioni positive.

La consigliera di fiducia è ancora una figura poco conosciuta nelle amministrazioni in quanto è stata nominata solo nel 15% delle amministrazioni rispondenti. Stessa considerazione vale per il codice di condotta adottato in un quarto degli enti.

Nelle commissioni di concorso, nella maggior parte dei casi, la quota del 33% della presenza di donne è stata rispettata, come rilevato già negli anni passati. Anzi, in alcune amministrazioni, la presenza femminile ha prevalso con una certa sistematicità. Vi sono comunque casi di amministrazioni che svolgono alcuni concorsi con commissioni dove le donne sono sotto la quota di legge di 1/3.

Si conferma, anche nella rilevazione di quest'anno, che i differenziali retributivi nella maggior parte dei casi sono a sfavore delle donne. Tra le amministrazioni che hanno inviato dati al riguardo, risulta che il differenziale è maggiore per gli incarichi di direzione generale rispetto a quelli di direzione non generale. Inoltre, si rileva una maggiore frequenza dei differenziali a sfavore delle donne nelle retribuzioni massime, piuttosto che nelle medie o nelle minime.

Per quanto riguarda l'accesso alla formazione, per i dirigenti si nota una sostanziale parità tra donne e uomini. Per le posizioni organizzative si conferma la tendenza delle donne a partecipare alla formazione in misura più che proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni. Stessa tendenza, anche se meno evidente, nelle persone inquadrare nella terza area e per il resto del personale.

I CPO sono abbastanza diffusi nelle amministrazioni pubbliche, anche se da un anno all'altro il loro numero non sembra crescere. In linea generale su tre amministrazioni due hanno il Comitato per le Pari Opportunità.

Diminuisce nel tempo il numero dei CPO senza regolamento, dato che oggi quasi tutti i CPO sono dotati di un regolamento.

Sono sempre pochi, meno di un terzo, i CPO che hanno a disposizione un proprio budget. Quasi la metà dei CPO delle amministrazioni che hanno risposto alla direttiva, non dispone stabilmente né di personale né di locali, mentre un 20% ha sia locali che personale.

I due terzi dei CPO è stato consultato per pareri che riguardano le pari opportunità; i temi più ricorrenti sono le attività del CPO, gli asili nido e gli argomenti che riguardano in genere la conciliazione.

Nell'ultima parte del format, in risposta alla richiesta della descrizione delle principali azioni sulle pari opportunità effettuate, sono state segnalate 266 azioni, un terzo delle quali provenienti dalle università che, con 8 azioni in media ciascuna, sono tra le amministrazioni più attive, dopo gli enti di previdenza con 11 azioni ciascuno. Un altro 23% di azioni riguarda le amministrazioni centrali che hanno segnalato in media 5 azioni ognuna.

L'analisi delle azioni per tematiche mostra come gli interventi prevalenti siano quelli della cultura della parità (25% delle azioni), la comunicazione (15%) e il miglioramento organizzativo (13%).