



*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 2012**

**Rapporto di sintesi per l'anno 2011  
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 SEMPLIFICAZIONE E DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI CON DELEGA ALLE PARI OPPORTUNITÀ</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> .....		12
<b>2.1 PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE PER TIPO DI CONTRATTO</b> .....	Pag.	12
2.1.a) I dati richiesti .....	Pag.	12
2.1.b) La sintesi dei dati .....	Pag.	12
<b>2.2 PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE PER QUALIFICA E POSIZIONE</b> .....		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> .....		
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> .....		26
3.2.a) Le indicazioni della direttiva .....	Pag.	26
3.2.b) La sintesi dei dati .....	Pag.	26
<b>3.3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO</b> .....		29
3.3.a) Le indicazioni della direttiva .....	Pag.	29
3.3.b) La sintesi dei dati .....	Pag.	29
<b>3.4 POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE</b> .....		34
3.4.a) Le indicazioni della direttiva .....	Pag.	34
3.4.b) La sintesi dei dati .....	Pag.	34
<b>3.5 FORMAZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA</b> .....	Pag.	40
3.5.a) Le indicazioni della direttiva .....	Pag.	40
3.5.b) La sintesi dei dati .....	Pag.	41
<b>3.6 COMITATI PARI OPPORTUNITA' E COMITATI UNICI DI GARANZIA</b> .....		45
3.6.a) Le indicazioni della direttiva .....	Pag.	45
3.6.b) La sintesi dei dati .....	Pag.	45
<b>4. LE AZIONI</b> .....		59
4.a) Le indicazioni della direttiva .....	Pag.	59
4.b) La sintesi dei dati .....	Pag.	59
<b>5. CONSIDERAZIONI RIASSUNTIVE</b> .....	Pag.	65
<b>ALLEGATO: Descrizione delle azioni</b> .....	Pag.	68

**INTRODUZIONE DEI MINISTRI**  
**PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E SEMPLIFICAZIONE**  
**E**  
**DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI**  
**CON DELEGA ALLE PARI OPPORTUNITA'**

Una pubblica amministrazione efficiente rappresenta un requisito essenziale per la competitività del sistema Paese e per garantire ai cittadini e alle cittadine il totale godimento dei propri diritti e doveri.

A tal fine il Governo si è impegnato ad assicurare la completa attuazione delle misure normative vigenti su merito, valutazione della performance, trasparenza, nonché sulla piena responsabilità dei e delle dirigenti nell'esercizio del ruolo di "datore di lavoro" pubblico.

E' di tutta evidenza che, il percorso delineato deve far leva soprattutto sulla valorizzazione del capitale umano, cioè delle donne e degli uomini che lavorano nelle amministrazioni pubbliche.

Donne e uomini che ogni giorno operano con impegno e senso di responsabilità per assicurare ai cittadini e alle cittadine e alle imprese servizi di qualità.

La numerosa adesione delle amministrazioni pubbliche al monitoraggio 2011 della direttiva "misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", dimostra che gli obiettivi indicati dalla stessa sono una leva potente per ottenere un'organizzazione del lavoro che garantisca equità ed equilibrio.

Il Ministro  
per la Pubblica Amministrazione  
e la Semplificazione

Filippo Patroni Griffi

Il Ministro  
del Lavoro e delle Politiche Sociali  
con delega alle Pari Opportunità

Elsa Fornero

## PREMESSA

Il monitoraggio dell'applicazione della direttiva "misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", giunto alla sua quinta edizione, si conferma come un utile strumento di autovalutazione per le amministrazioni che vi partecipano.

La raccolta delle adesioni da parte delle amministrazioni, quest'anno molto ricca, rappresenta un'occasione per esaminare se le azioni intraprese nell'organizzazione del lavoro rispondano ai principi di parità.

Principi che nelle amministrazioni pubbliche devono essere aggiornati collegandoli alla spending review intesa come strumento per la migliore allocazione delle risorse fisiche e strumentali.

E' necessario richiamare le amministrazioni all'elaborazione dei piani triennali di azioni positive che di tali politiche costituiscono la premessa e la cornice imprescindibile.

Nella consapevolezza che occorre fare uno sforzo unitario per portare a compimento i principi di parità e pari opportunità nell'organizzazione del lavoro, si ringraziano tutte le amministrazioni che con la loro partecipazione hanno reso possibile la stesura di questo rapporto

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 23 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 cinque 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 2011.
- 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.
- 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/](http://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.
- A seguito della legge 183 del 2010 che ha istituito il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"(CUG) il presente format è stato modificato per introdurre il monitoraggio di questo nuovo organismo. Per dare continuità alla rilevazione, è rimasta invariata la struttura del format salvo per l'introduzione di un'apposita sezione dedicata al CUG, del tutto simile a quella che in passato era stata dedicata ai Comitati Pari Opportunità (CPO)
- 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.
- Per quanto riguarda la classificazione delle amministrazioni dirette destinatarie è stata utilizzata quella già usata in precedenza, così come è stata definita in collaborazione con l'ISTAT. L'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.

## 1. LE AMMINISTRAZIONI CHE HANNO PARTECIPATO ALLA RILEVAZIONE

La quinta edizione del monitoraggio della direttiva documenta la crescente volontà delle amministrazioni di far leva sull'individuazione e l'eliminazione delle asimmetrie di genere, presenti nell'organizzazione del lavoro, nelle prassi e nella propria cultura interna per migliorare i servizi resi ai cittadini ed alle imprese.

Quest'anno hanno partecipato, inviando il format, 589 amministrazioni di cui 95 dirette destinatarie e 494 destinatarie per conoscenza.

Tra le dirette destinatarie è stata raggiunta la totale partecipazione dei ministeri, degli enti di previdenza e della maggior parte degli istituti di ricerca, mentre tra le amministrazioni destinatarie per conoscenza, sono i comuni a guidare l'aumento della partecipazione.

Di seguito si riporta il dettaglio delle amministrazioni che nel 2011 hanno inviato il format suddivise per tipologia di destinatari.

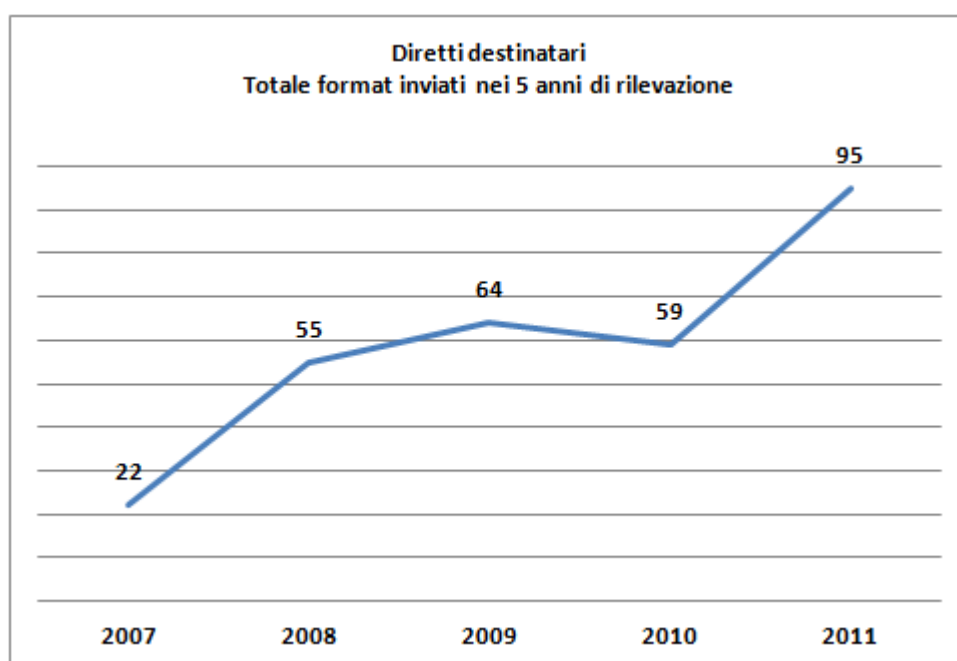
<b>Amministrazioni dirette destinatarie</b>	<b>Dati riferiti al 2011</b>
Ministeri o Unità organizzative di Ministeri	18
Avvocatura Generale dello Stato	1
Scuola Superiore della pubblica Amministrazione	1
Presidenza del Consiglio dei Ministri	1
Consiglio di Stato	1
Corte dei Conti	1
Unità periferiche di amministrazioni centrali	--
Agenzie	4
Istituti o Enti di ricerca	17
Enti di Previdenza	3
Altri Enti Pubblici non Economici	11
Università	37
<b><i>Totale amministrazioni dirette destinatarie</i></b>	<b>95</b>
<b>Amministrazioni destinatarie per conoscenza</b>	
Province	9
Comuni	<b>451</b>
<i>di cui:</i>	
<i>meno di 5.000 abitanti</i>	191
<i>Di cui unione di comuni</i>	2
<i>da 5.000 a 19.999 abitanti</i>	204
<i>Di cui unione di comuni</i>	8
<i>da 20.000 a 99.999 abitanti</i>	50
<i>100.000 abitanti e oltre</i>	5
Enti e Aziende Ospedaliere	19
Altri enti	15
<b>Totale amministrazioni destinatarie per conoscenza</b>	<b>494</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>589</b>

## 1.1 Analisi dei format

L'attuale grado di copertura raggiunto dal monitoraggio della direttiva tra le amministrazioni dirette destinatarie è il seguente:

- 100% dei ministeri delle agenzie e degli enti di previdenza
- 52% degli enti di ricerca e degli enti pubblici non economici<sup>1</sup>
- 50% degli organi di rilevanza costituzionale
- 46% delle Università Statali<sup>2</sup>.

Nei cinque anni di rilevazione il trend delle adesioni ha registrato un costante aumento, come evidenziato nel seguente grafico :



Una delle ragioni principali dell'aumento dei rispondenti registrato è da ricercarsi nell'entrata in vigore del Dlgs. 150 del 2009 che, nel piano della *performance*, ha prescritto l'obbligo della valutazione, per le amministrazioni e per i dirigenti, dell'attuazione dei principi di parità e pari opportunità. Si auspica che questo trend positivo sia un ulteriore stimolo al mutamento culturale e che, attraverso il rispetto dei diritti delle donne nel lavoro, rinforzi anche la necessaria crescita economica del nostro paese.

Dal 2007, data della prima rilevazione, ad oggi hanno inviato il format complessivamente 107 amministrazioni.

La tabella seguente mostra a quante rilevazioni ha partecipato la stessa amministrazione.

<sup>1</sup> La percentuale è stata calcolata considerando il numero di enti che hanno inviato il format sul numero totale di Enti e Istituzioni di ricerca indicati della tabella s13 dell'Istat.

<sup>2</sup> la percentuale è stata calcolata considerando il numero di enti che hanno inviato il format sul numero totale di università Statali che aderiscono alla Conferenza dei Rettori delle università Italiane(Crui).

### Amministrazioni che hanno partecipato alle rilevazioni

Nome Ente	Format	Format	Format	Format	Format
	2007	2008	2009	2010	2011
Avvocatura Generale dello Stato		1	1	1	1
Consiglio di Stato	1	1	1	1	1
Corte dei Conti Segretariato generale		1	1	1	1
Presidenza del Consiglio dei Ministri	1	1	1	1	1
Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione		1	1	1	1
Min. Affari Esteri	1	1	1	1	1
Min. Ambiente, tutela del Territorio e Mare	1	1	1	1	1
Min. Beni Culturali		1	1	1	1
Min. Difesa - Personale Civile		1	1	1	1
Min. Difesa - Personale militare					1
Min. Economia e Finanze - Finanze <sup>3</sup>	1	2	1	1	1
Min. Giustizia - Archivi Notarili		1	1	1	1
Min. Giustizia - Giustizia Minorile		1	1	1	1
Min. Giustizia - Organizzazione Giudiziaria		1	1	1	1
Min. Giustizia - Amministrazione Penitenziaria				1	1
Min Infrastrutture e Trasporti				1	1
Min. Interno - Amministrazione Civile	1	1	1	1	1
Min. Interno - Pubblica Sicurezza			1		1
Min. dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca	1	1	1	1	1
Min. Politiche Agricole, Alimentari e Forestali – Agricoltura		1	1		1
Min. Lavoro e Politiche Sociali	1	1	1	1	1
Min Salute		1	1	1	1
Min. Sviluppo Economico <sup>4</sup>	1	2	1	1	1
<b>Totale Amministrazioni centrali</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>23</b>
Min. Giustizia - Amministrazione Penitenziaria UEPE		1			
Min. Giustizia - Casa Circondariale di Pesaro		1			
Min. Giustizia - Istituti Penali di Trani		1			
<b>Totale unità periferiche di amministrazioni centrali</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Agenzia del Territorio		1	1	1	1
Agenzie delle Dogane	1	1	1	1	1
Agenzie delle Entrate					1
Amministrazione Autonoma Monopoli Stato		1	1	1	1
<b>Totale Agenzie</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

<sup>3</sup> Nel 2008 il ministero dell'Economia e Finanze ha inviato due format uno riferito al Dipartimento dell'economia e uno riferito al dipartimento delle Finanze a seguito della riorganizzazione del ministero prevista dal D.P.R. 43 del 30 gennaio 2008

<sup>4</sup> Nel 2008 il ministero dello Sviluppo Economico ha presentato due format uno riferito allo Sviluppo Economico, l'altro al ministero delle Comunicazioni avendone assunto le funzioni con D.P.R. 28/11/2008



Nome Ente	Format 2007	Format 2008	Format 2009	Format 2010	Format 2011
Agenzia Nazionale per lo Sviluppo dell'Autonomia Scolastica		1			
Agenzia Nazionale per i servizi sanitari Regionali				1	1
Agenzia Spaziale Italiana (ASI)					1
CNR - Consiglio Nazionale delle Ricerche	1	1	1	1	1
Consiglio Nazionale per la ricerca e la sperimentazione in agricoltura CRA				1	1
Consorzio per Area di Ricerca Scientifica e Merceologica di Trieste	1	1	1	1	1
Enea			1	1	1
INEA - Istituto Nazionale di Economia Agraria	1	1		1	1
ISAE (Istituto di Studi e Analisi Economica)*		1			
ISFOL		1	1	1	1
Istituto Nazionale Agronomico D'oltremare				1	1
Istituto Nazionale di Astrofisica	1	1		1	1
Istituto Nazionale di Fisica Nucleare			1	1	1
Ist. Nazionale di Geofisica e Vulcanologia		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
Ist. Superiore di Sanità		1	1	1	1
ISTAT		1	1	1	1
Museo Storico della Fisica e Centro Enrico Fermi		1			
Stazione Zoologica "A. Dohrn"		1	1	1	1
<b>Totale Istituto o Enti di ricerca</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>17</b>
INAIL	1	1	1	1	1
INPDAP	1	1	1	1	1
INPS	1	1			1
IPSEMA (Istituto di Previdenza per il Settore Marittimo)	1	1	1		
<b>Totale Enti di previdenza</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Agenzia Italiana del Farmaco (AIFA)		1			1
Aci		1			1
Agenzia per le erogazioni in agricoltura (Agea)				1	1
Agenzia per la rappresentanza negoziale delle Pubbliche amministrazioni					1
Autorità di Bacino Fiume Arno		1	1	1	1
Autorità di Bacino Fiume Isonzo, Tagliamento, Livenza, Piave, Brenta, Bacchiglione			1		1
Autorità di Bacino Fiume Po			1	1	1
Autorità di Bacino Fiume Tevere					1
Croce Rossa Italiana				1	
Digit PA (ex CNIPA)			1	1	1
ENAC Ente Nazionale Aviazione Civile			1	1	1
ENIT (Agenzia Nazionale del Turismo)		1		1	1
IPOST (Istituto Postelegrafonici)		1	1		
Unioncamere			1		
<b>Totale Enti Pubblici non economici</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>11</b>

Nome Ente	Format	Format	Format	Format	Format
	2007	2008	2009	2010	2011
Istituto Universitario di Architettura					1
Scuola Superiore di studi Universitari di perfez. S. Anna					1
Politecnico di Bari			1		1
Politecnico di Torino			1		1
Uni Bari					1
Uni Bergamo					1
Uni. Bologna			1		1
Uni Brescia					1
Uni. Ca' Foscari Venezia		1	1	1	1
Uni. Ferrara					1
Uni. Firenze					1
Uni. Genova					1
Uni. Insubria					1
Uni. L'Aquila					1
Uni. Macerata				1	1
Uni. Milano	1	1			1
Uni. Milano Bicocca	1	1		1	1
Uni. Molise					1
Uni. Modena e Reggio Emilia	1	1	1	1	1
Uni. Napoli Federico II			1	1	1
Uni. Napoli Seconda Università			1		1
Uni. Palermo					1
Uni. Parma			1	1	1
Uni. Pavia	1	1	1	1	1
Uni. Piemonte Orientale			1		1
Uni. Roma "La Sapienza"					1
Uni. Roma "Tor Vergata"					1
Uni. Roma TRE			1	1	1
Uni. Salento			1		
Uni. Salerno		1	1	1	1
Uni. Sannio Benevento			1		1
Uni. Siena			1		
Uni. Siena per stranieri					1
Uni. Teramo					1
Uni. Torino			1		1
Uni. Tuscia			1	1	1
Uni. Udine			1		1
Uni. Urbino			1	1	1
Uni. Verona			1		1
<b>Totale Università</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>37</b>
<b>Totale destinatari diretti</b>	<b>22</b>	<b>55</b>	<b>64</b>	<b>59</b>	<b>95</b>

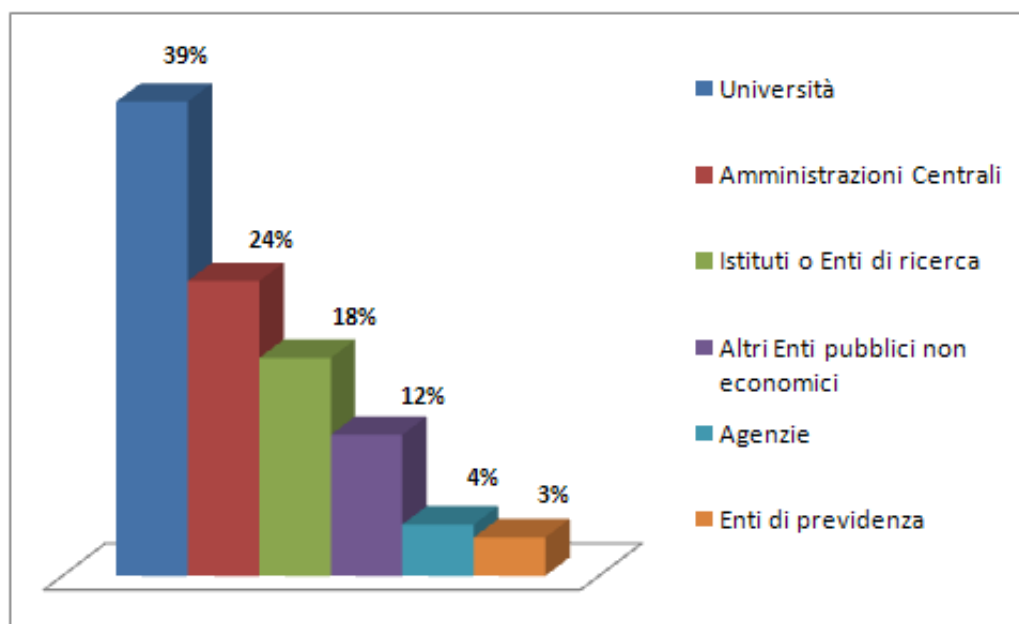
Il presente rapporto ha analizzato i 95 format inviati dalle amministrazioni dirette destinatarie<sup>5</sup>. Rispetto ai format ricevuti nello scorso anno (59), vi è stato un incremento complessivo del 61%.

Per la prima volta, dall'inizio delle rilevazioni, è stato raggiunto un importante obiettivo: la totale partecipazione al monitoraggio dei ministeri, delle agenzie e degli enti di previdenziali. Contestualmente, come dimostra il grafico seguente,

<sup>5</sup> Per l'analisi dei 494 format relativi alle amministrazioni destinatarie per conoscenza si rimanda al rapporto supplementare.

si è registrata una ripresa nella partecipazione delle università, degli enti o istituti di ricerca e degli enti pubblici non economici che nel 2010 avevano segnato una flessione significativa.

Il grafico seguente mostra, in percentuale, l'aumento della partecipazione delle amministrazioni per tipologia nel 2011.



Questa ripresa nella partecipazione delle amministrazioni al monitoraggio può essere attribuita a diversi fattori. Il primo, già richiamato, da ricercarsi nell'entrata in vigore del Dlgs. 150 del 2009 che, nel piano della *performance*, ha disposto l'obbligo della valutazione, per le amministrazioni e per i dirigenti, nell'attuazione dei principi di parità e pari opportunità. Il secondo può essere ricercato nel fatto che nelle amministrazioni sembra essere terminato il periodo di transizione collegato alla costituzione dei "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. Detto Comitato Unico di Garanzia ha 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.

Le università anche quest'anno meritano un'attenzione particolare poiché, ancora oggi, non condividono la costituzione del comitato unico di garanzia che ha assunto tutte le funzioni dei soppressi comitati di pari opportunità e dei comitati contro il fenomeno del mobbing.

Nei nuovi Statuti Universitari derivanti dall'applicazione della L. n. 240/10 del 30 dicembre 2010, molte università hanno mantenuto in essere i comitati di pari opportunità e i comitati contro il fenomeno del mobbing. Si osserva che in queste istituzioni i temi delle pari opportunità per tutti non sono vissuti solo come leva per ottimizzare l'organizzazione del lavoro e il benessere organizzativo del proprio personale ma soprattutto come leva culturale, che si realizza attraverso un'ampia gamma di progetti di ricerca e di formazione per rimuovere tutti gli stereotipi presenti nella nostra società.

## **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 è impiegato il personale maschile e femminile nell'universo osservato. Sono presi in considerazione:

- i contratti a tempo indeterminato con i vari modi 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 i vari modi 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, poiché 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.

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 2011.

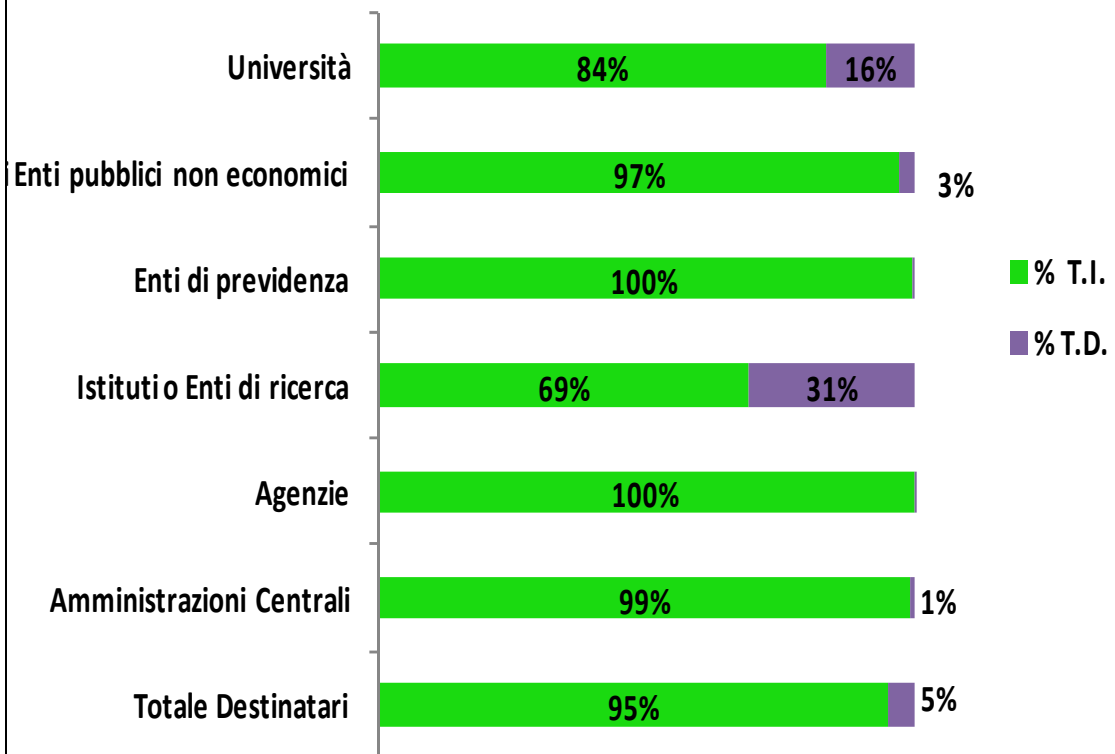
Quest'anno in tutti i comparti, ad eccezione delle amministrazioni centrali, si rileva un incremento del numero di personale censito dovuto all'aumento del numero delle amministrazioni che hanno inviato i format.

Il personale totale delle amministrazioni che hanno risposto (95 format ricevuti) ammonta a 391.563 unità (48,3% donne e % 51,7 % uomini) di cui:

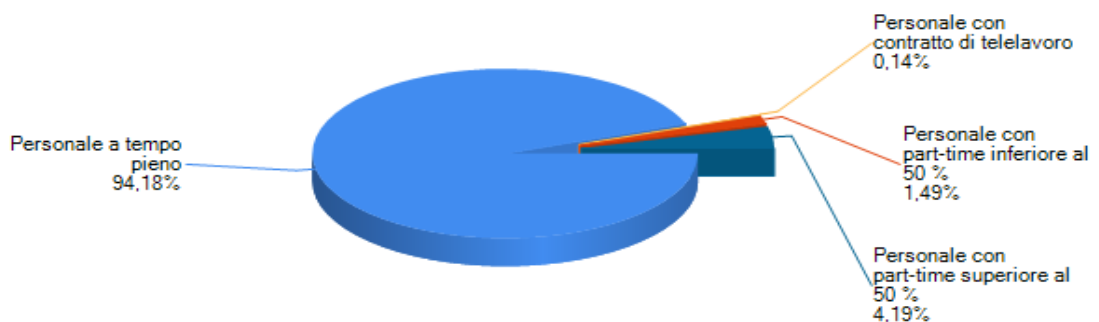
- 372.928 a tempo indeterminato comprensivo del part-time;
- 18.635 a tempo determinato o con contratti di lavoro flessibile a termine.

Nelle amministrazioni censite, come evidenziato nel grafico seguente, la forma contrattuale prevalente è quella a tempo indeterminato (95%) e solo il 5% del personale, così come rilevato in tutti gli anni precedenti, ha un contratto a tempo determinato o un contratto di lavoro flessibile a termine.

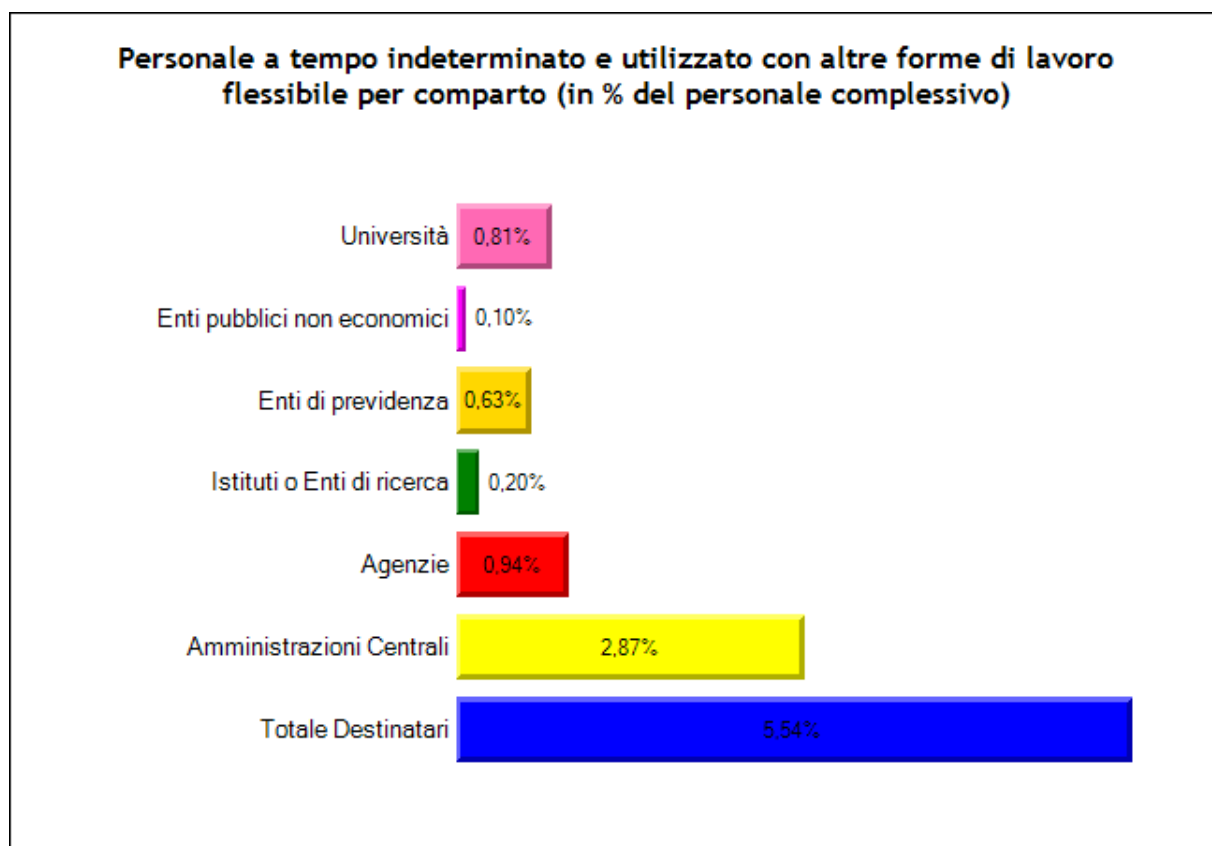
### Personale totale per tipologia di contratto e comparto



### Personale a tempo indeterminato per tipologia di contratto e utilizzato con altre forme di lavoro flessibile



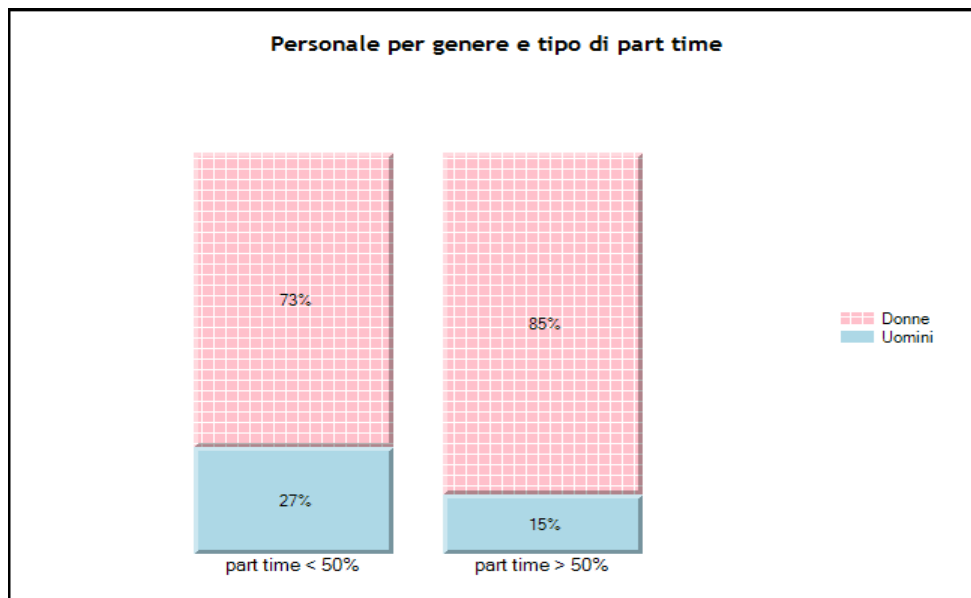
Si conferma anche quest'anno che le amministrazioni fanno poco uso delle forme flessibili di lavoro, infatti queste variano da un minimo dello 0,10% del personale complessivo negli enti pubblici non economici a un massimo del 2,87% nelle amministrazioni centrali, come indicato nel grafico seguente:



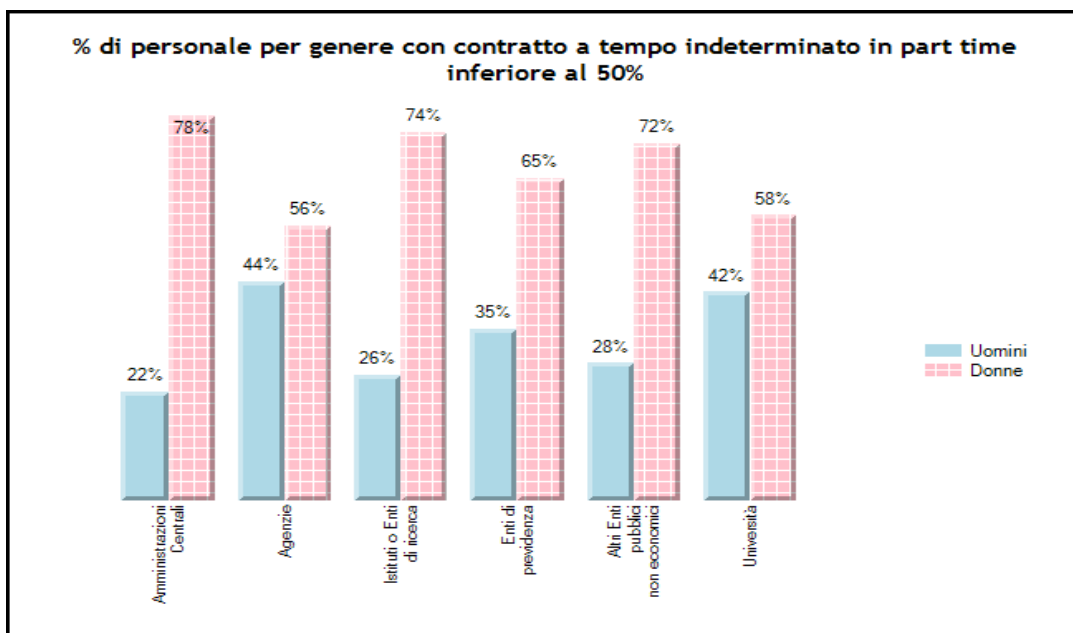
### **Personale con contratto a part-time**

Sul totale complessivo del personale rilevato sono 21.848 le persone che usufruiscono del part time, di cui 21.515 ha un contratto a tempo indeterminato e solo 333 a tempo determinato. Come per gli anni passati, essendo poco numerose le persone in part time sia con contratto a tempo indeterminato sia a tempo determinato si è scelto di analizzarli insieme.

Sul totale complessivo del personale censito il 5,6% è in part time, di questi il 4,1% ha un part time superiore al 50% e 1,5% inferiore al 50%. Sono sempre le donne le principali fruitrici di questa modalità lavorativa. Complessivamente invariata la situazione per quanto riguarda il part time superiore al 50%, che nell'ottantacinque per cento dei casi resta appannaggio delle donne.

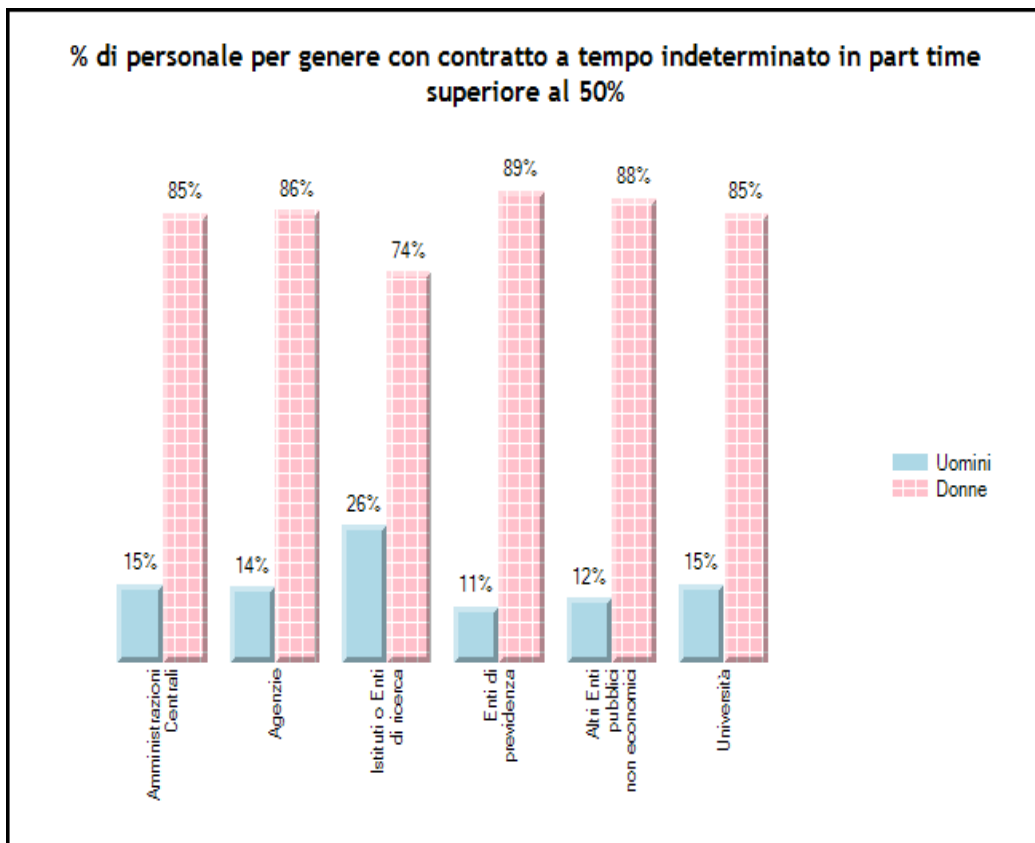


La situazione nei comparti è quella indicata nel grafico seguente, dove le donne rappresentano sempre la maggioranza dei soggetti con contratto part time, costituendone la percentuale minore (58% del totale) nelle agenzie e quella maggiore (78%) nelle amministrazioni centrali.



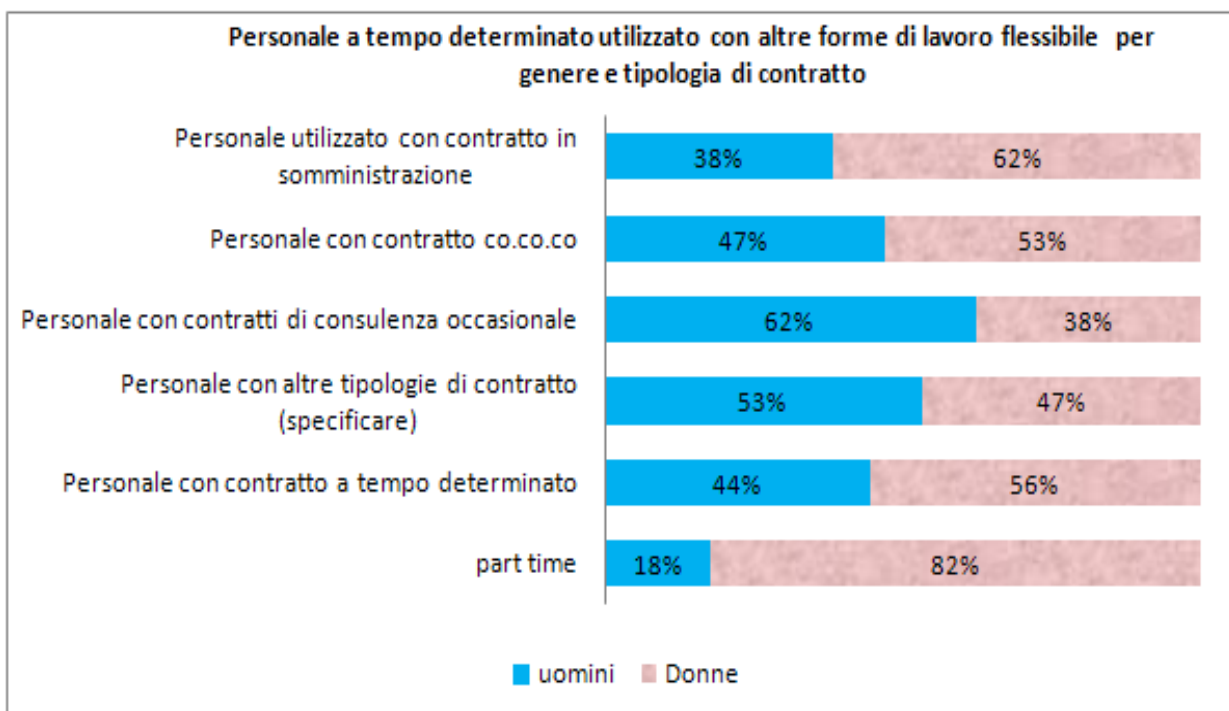
Anche se complessivamente le percentuali di genere sull'uso del part time superiore al 50% risultano sostanzialmente invariate rispetto a quelle dello scorso anno, analizzando i dati per comparto si osserva un aumento di due punti percentuali per gli uomini delle amministrazioni centrali.

Nel complesso la situazione del part time superiore al 50% per genere e comparti rilevata nel 2011 è la seguente



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

Il personale con contratto a tempo determinato è pari a 18.635 unità e rappresenta circa il 4,8% del totale del personale complessivo censito. Per questa tipologia contrattuale si rileva un sostanziale equilibrio tra i generi. Analizzando i dati per comparto si osserva che ci si avvale in maggioranza degli uomini solo per le consulenze occasionali (62%) e per i contratti definiti come altre tipologie contrattuali (53%). In tutti gli altri casi prevalgono le donne.





## 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 d’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.

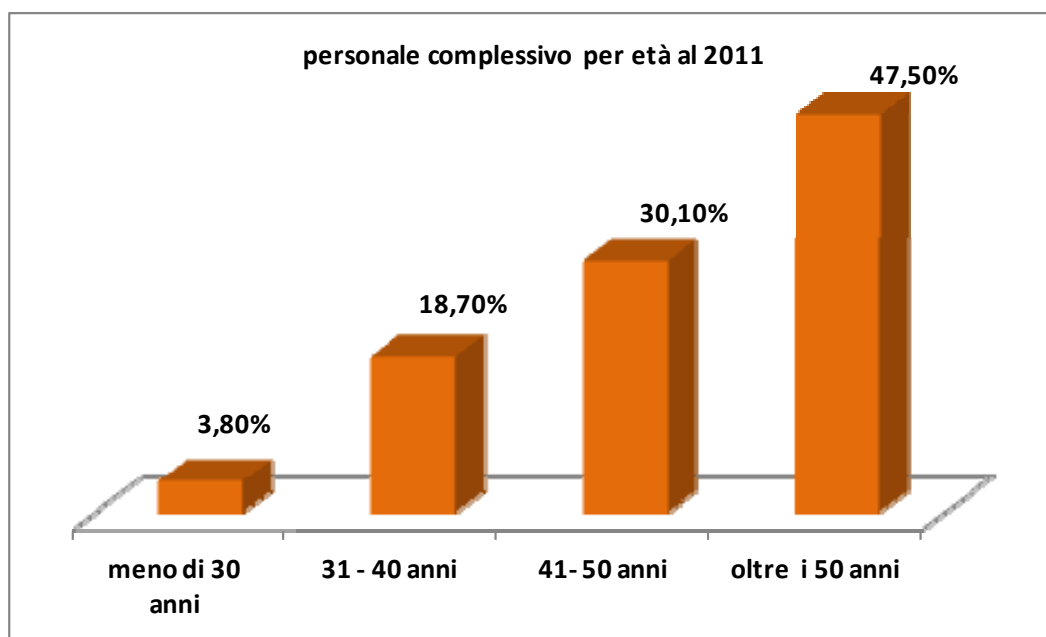
La disponibilità di questi dati aggiornati, riguardo al personale complessivo dell’amministrazione, è di particolare interesse poiché consente di conoscere se i ruoli di maggiore responsabilità formale sono occupati nelle pubbliche amministrazioni prevalentemente da donne o da uomini.

### 2.2.b) La sintesi dei dati

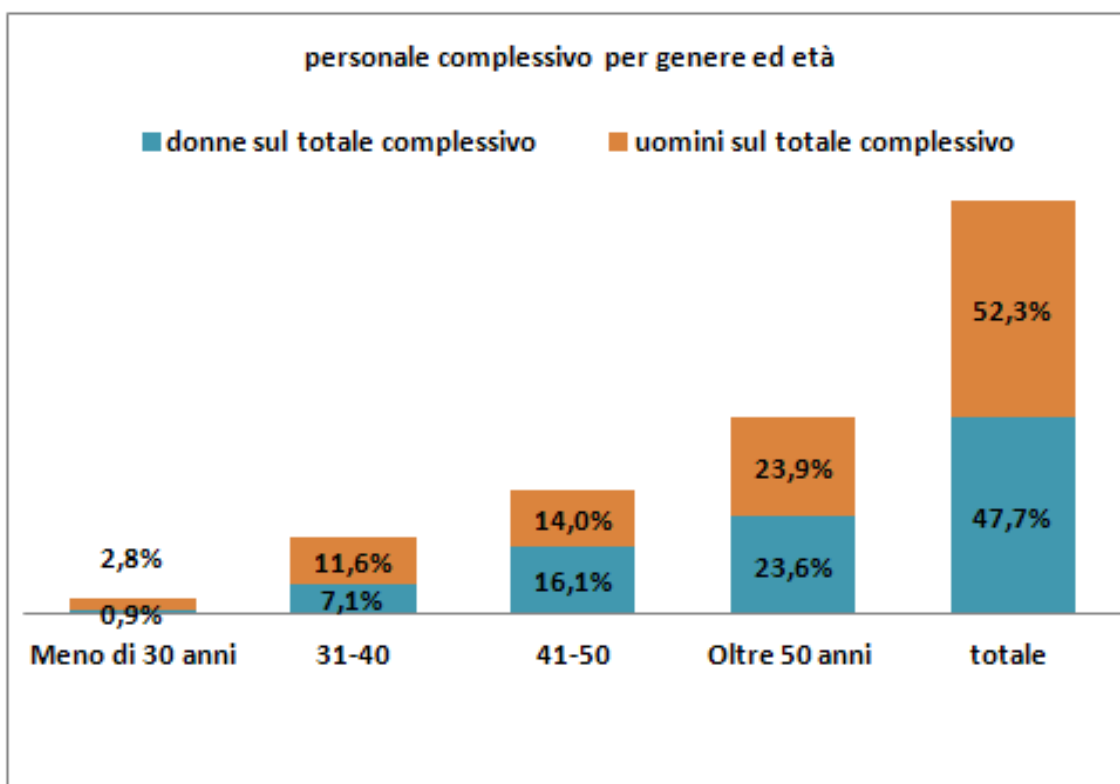
Il personale totale delle amministrazioni che hanno risposto a questa sezione è costituito da 381.796 unità di cui 52,3% uomini e il 47,7% donne. Il totale non coincide con quello analizzato nel capitolo precedente poiché il dato non comprende il personale distaccato.

In virtù degli attuali vincoli imposti al pubblico impiego, si osserva il progressivo innalzamento dell’età del personale delle amministrazioni censite.

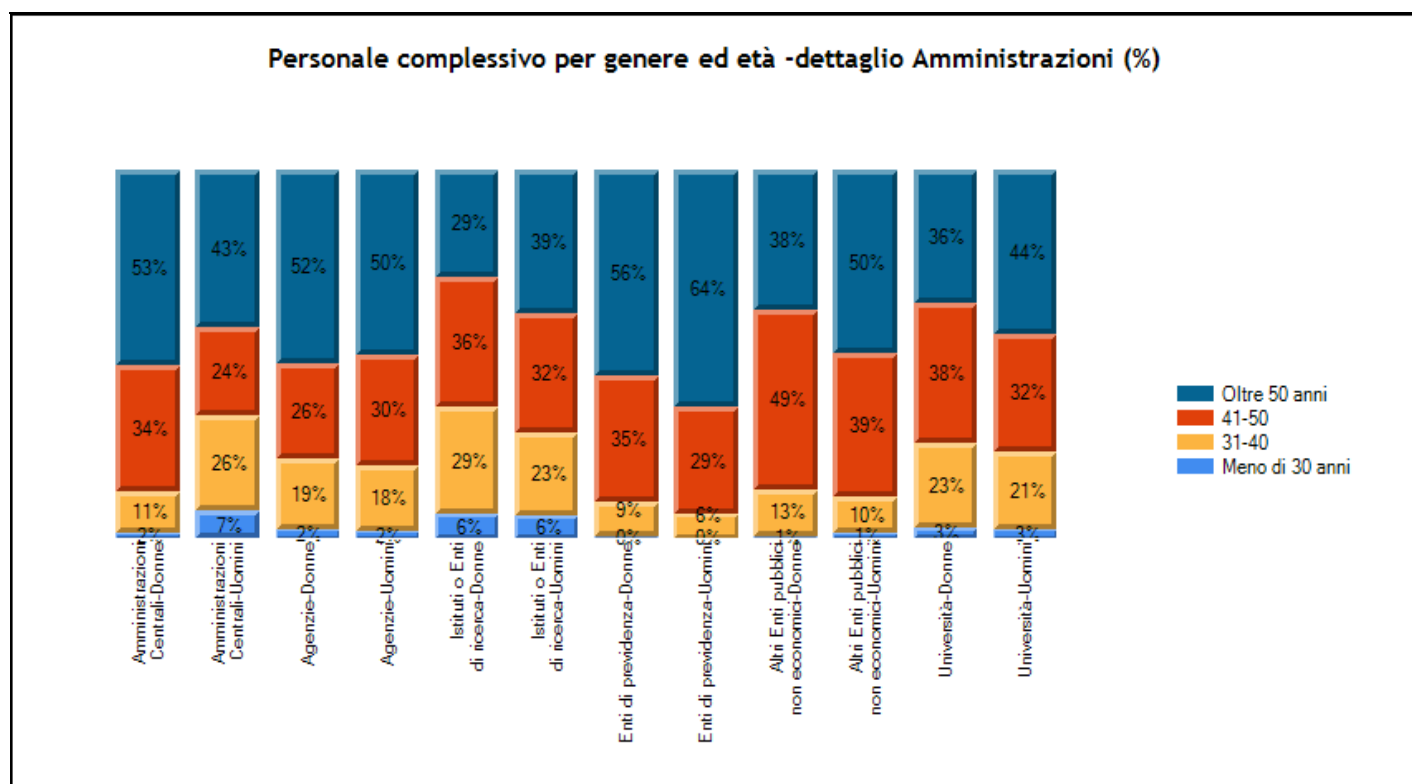
Solo il 22,4% del personale ha un’età inferiore o uguale ai 40 anni, mentre il 77,6% ha un’età superiore ai 41 anni e ben il 47,5% ha oltre i 50 anni.



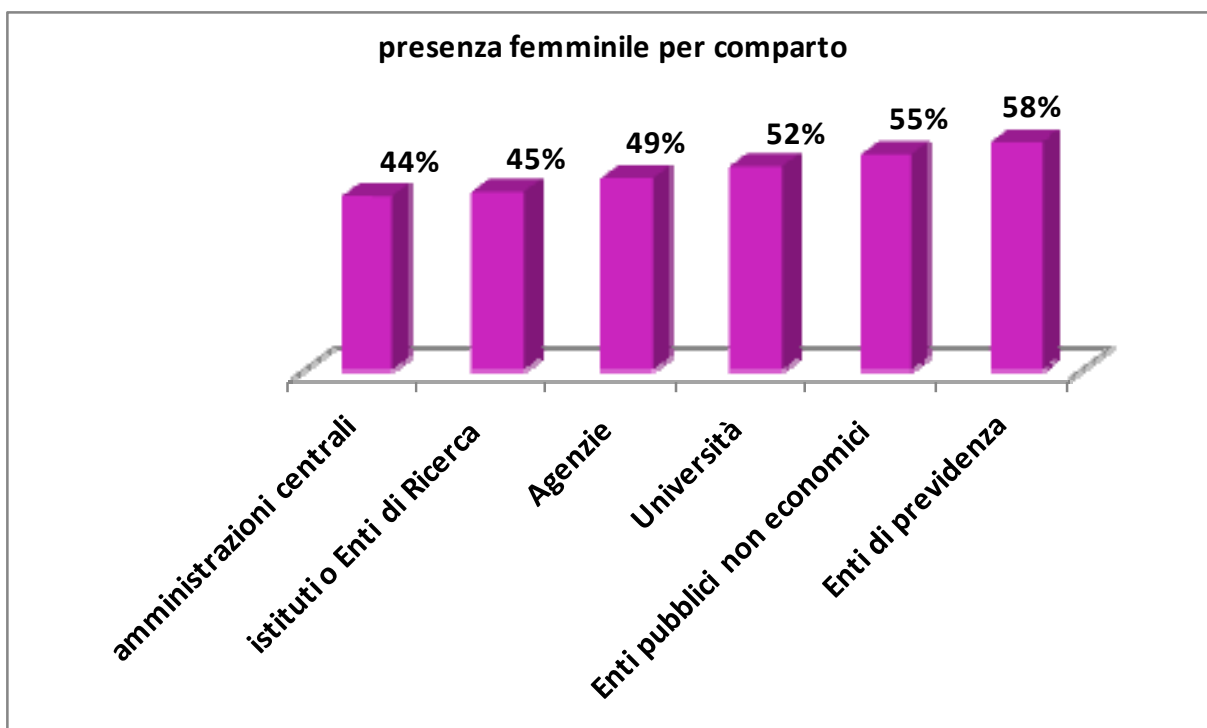
Analizzando i dati precedenti anche in relazione al genere si osserva che le donne sono meno presenti nelle classi di età più giovani. Con l’aumentare dell’età, dai 41 anni si nota la tendenza al riequilibrio tra i generi.



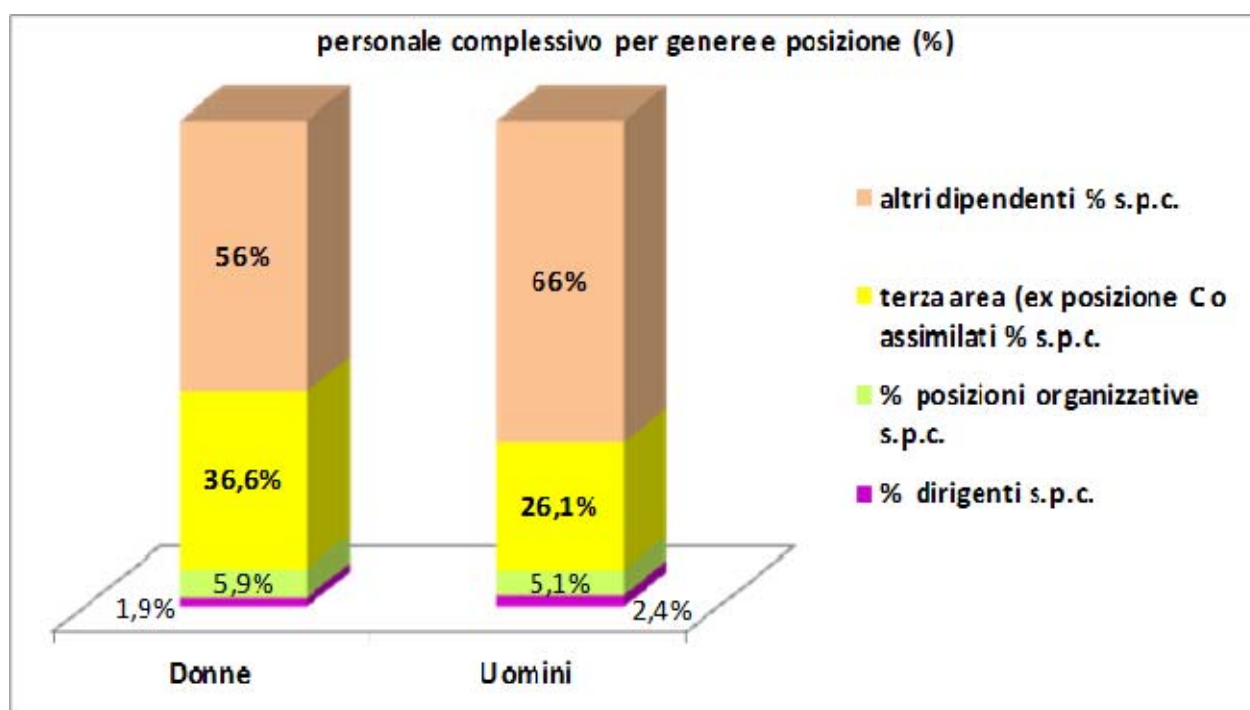
Analizzano i dati per comparto, le donne sotto i 30 anni vanno da un minimo del 9% negli enti di previdenza a un massimo del 29% negli enti o istituti di ricerca. Questa classe di età è poco rappresentata anche per gli uomini che vanno da un minimo del 6% negli enti di previdenza a un massimo del 26% nelle amministrazioni centrali.



Complessivamente la presenza femminile va da un minimo del 44% nelle amministrazioni centrali ad un massimo del 58% degli enti di previdenza.



Quest'anno, si nota che, pur essendo gli uomini la maggioranza del personale complessivo censito, sono tali solo tra i dirigenti (2,4 %) e nelle posizioni definite come altri dipendenti (66%). In tutte le altre posizioni si osserva un incremento delle donne come è possibile osservare nel grafico seguente.

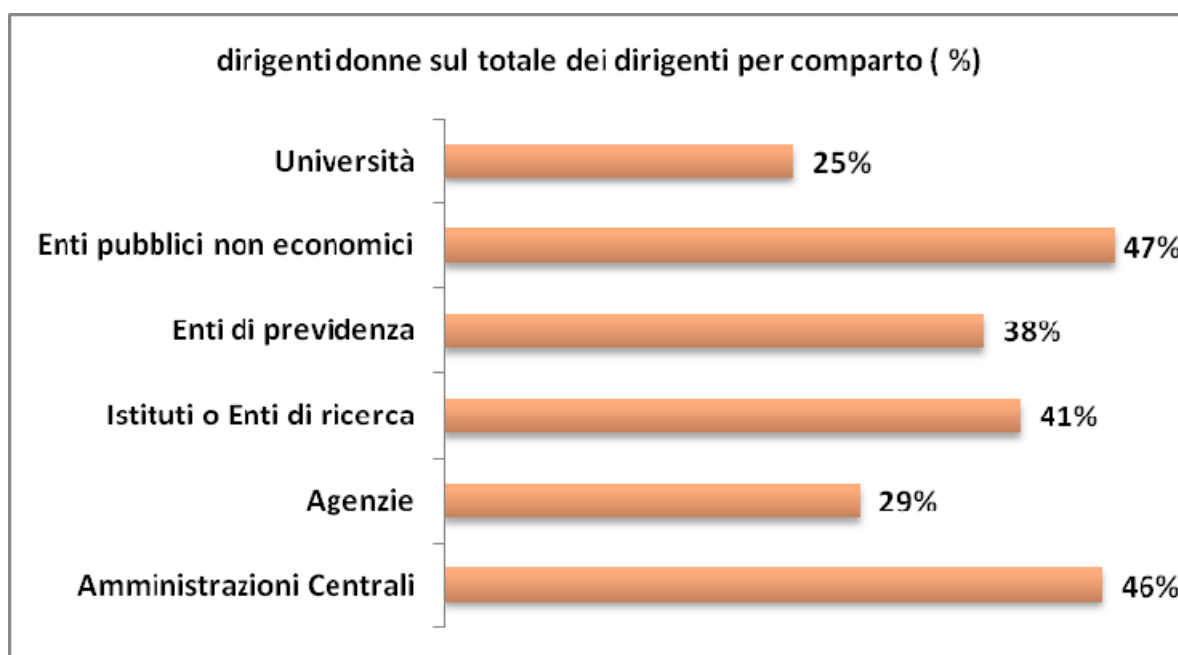


## Dirigenza

I dirigenti di prima e seconda fascia censiti sono 8176 unità, rappresentano il 2,1% del personale complessivo (381.796) censito e sono così suddivisi:

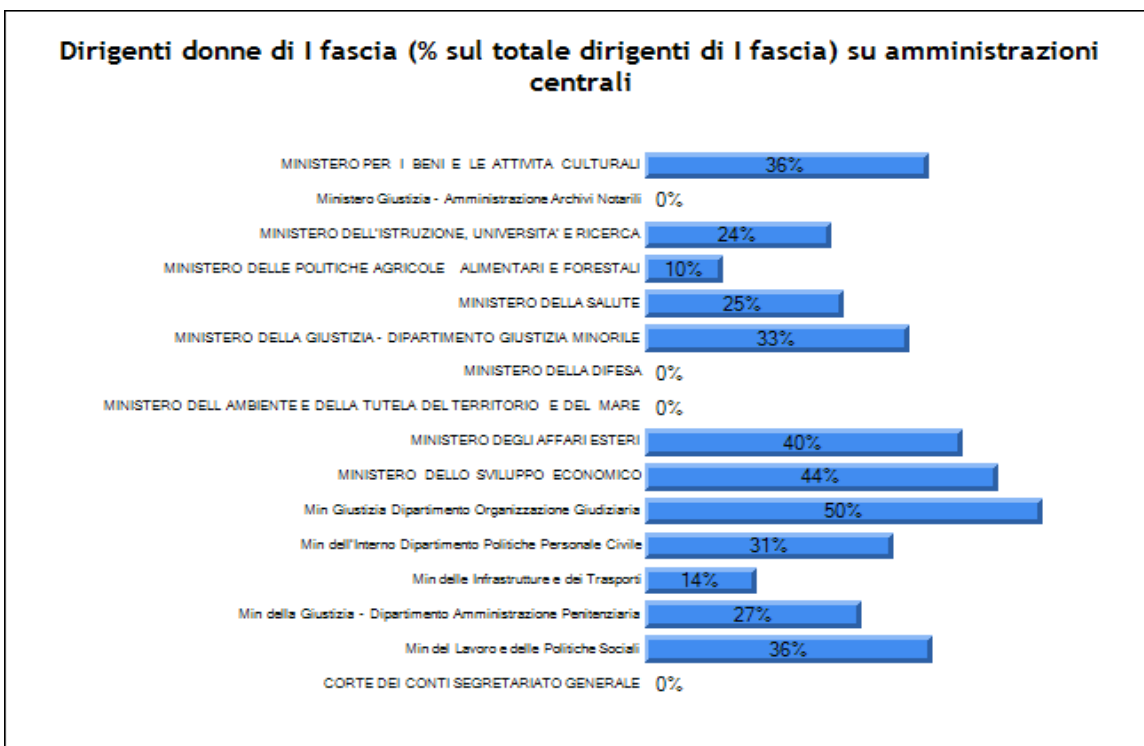
- i dirigenti di prima fascia rappresentano lo 0,3%,
- i dirigenti di seconda fascia con incarichi di prima fascia lo 0,1%,
- i dirigenti di seconda fascia l'1,7%.

Il maggior numero di donne dirigenti, sul totale dei dirigenti censiti per comparto, lo troviamo nelle amministrazioni centrali con il 46% mentre quello minore lo troviamo nelle università con il 25%:



Di particolare interesse è l'osservazione della composizione di genere dei dirigenti di I fascia nelle amministrazioni centrali dove la situazione è abbastanza variegata. Permangono amministrazioni dove non ci sono dirigenti di I fascia donne (ministero della Giustizia Dipartimento Archivi Notarili, ministero della Difesa, ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio e del mare, Corte dei Conti).

Nelle restanti amministrazioni la percentuale più bassa si registra nel ministero delle politiche agricole con il 10%, quella più alta, con il 50%, nel ministero della Giustizia - Dipartimento dell'Organizzazione dove viene anche raggiunta la tanto richiesta parità di genere.

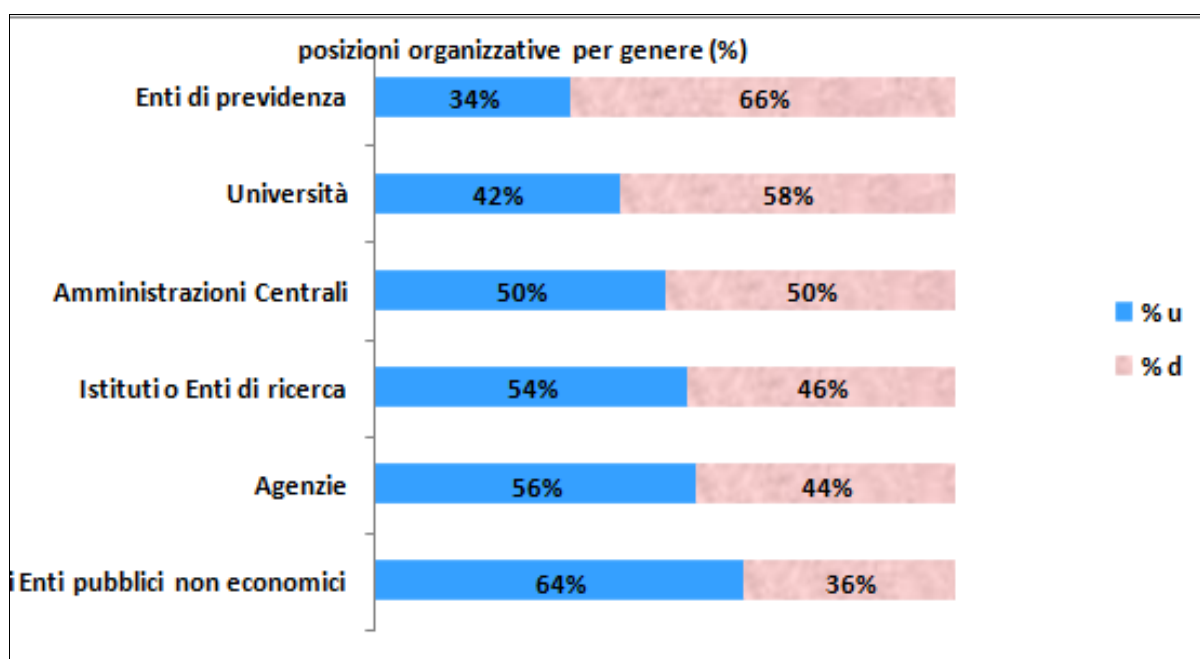


## Posizioni organizzative

In quest'annualità le posizioni organizzative censite, sono pari a 20.960.

Sul totale di queste posizioni le donne superano il 51% mentre gli uomini si arrestano al 49%.

Analizzando la relativa composizione di genere per comparto, la situazione non è mutata rispetto allo scorso anno, nel senso che, là dove le donne erano la maggioranza continuano a esserlo. Tuttavia nelle posizioni organizzative, nei comparti dove ancora prevalgono gli uomini (Istituti o Enti di ricerca, Agenzie, Enti pubblici non economici), si riduce la distanza tra uomini e donne



### Terza area

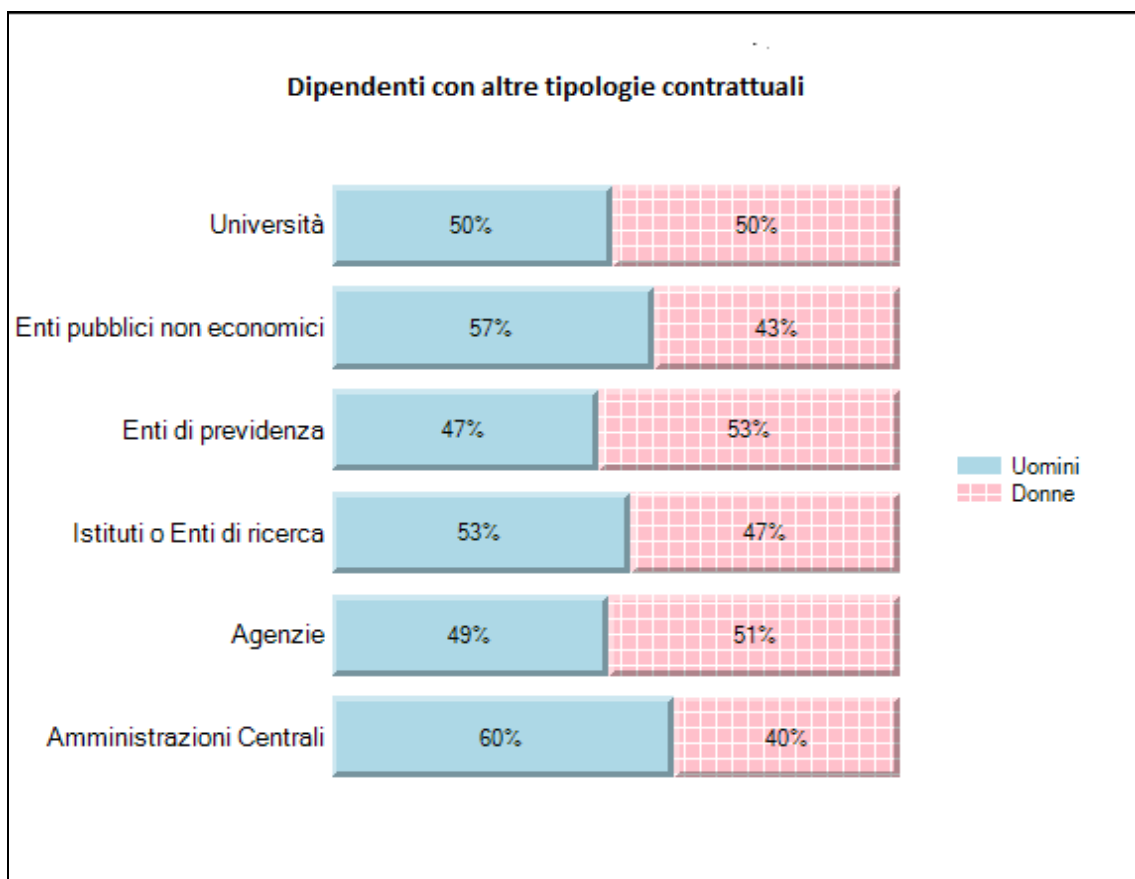
Le unità di personale della terza area sono 118.667 pari al 30% del personale complessivo la cui composizione di genere è la seguente: il 56% sono donne e il 44% uomini. Le donne sono la maggioranza in tutti i comparti ad eccezione degli istituti o enti di ricerca. Si registra il raggiungimento dell'equilibrio di genere nelle Agenzie.

### Dipendenti con altre tipologie contrattuali

I rimanenti dipendenti con altre tipologie contrattuali sono 233.993 e rappresentano il 60% del personale complessivo. Di questo 60% il 26% sono donne e il 34% uomini.

Per queste posizioni, rispetto alla scorsa rilevazione, dove si era registrato un sostanziale equilibrio di genere si osserva un arretramento delle donne.

Tuttavia osservando i dati per comparto, si nota che negli enti pubblici non economici prevale la tendenza al riequilibrio di genere: gli uomini passano dal 70% del 2010 al 57% di quest'anno.



### **3. LE AREE DI INTERVENTO PER ATTUARE PARI OPPORTUNITA'**

*Secondo la direttiva "le amministrazioni pubbliche devono 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 tracciate dalla direttiva e riaffermate nel decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e 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 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".*

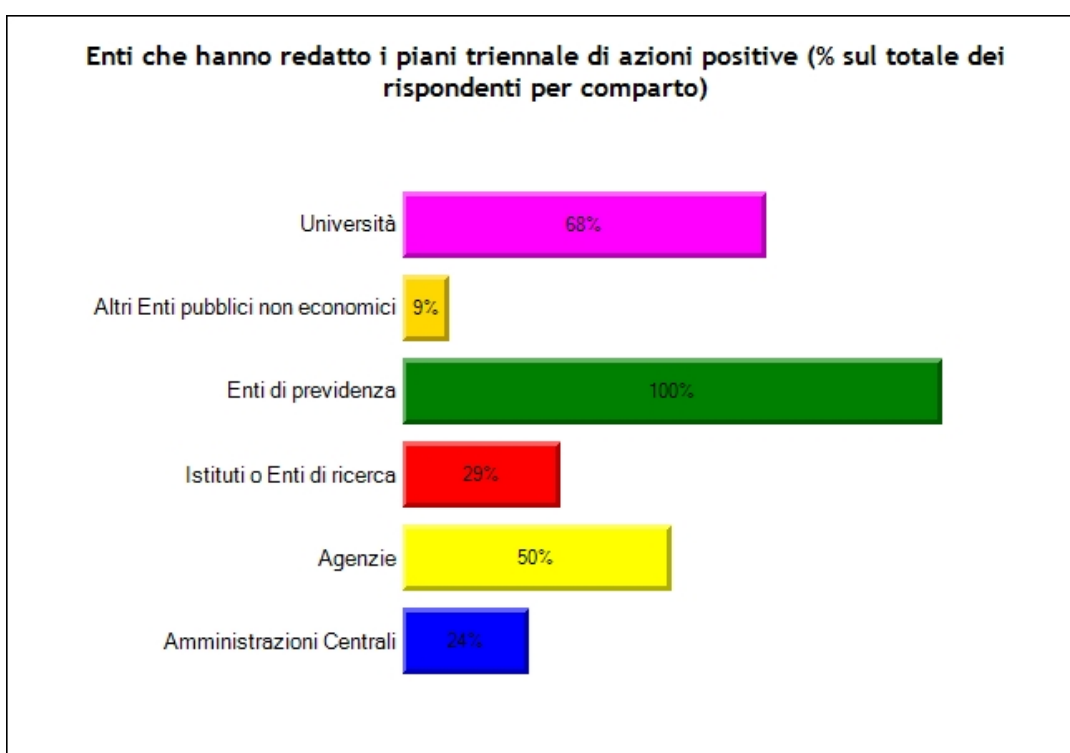
### 3.1.b) La sintesi dei dati

Sui 95 enti che hanno inviato il format meno della metà, (41) 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: la Corte dei Conti, e, tra i Ministeri, quello degli Affari Esteri, della Giustizia, della Salute, dello Sviluppo Economico. Tendenza, questa rimasta costante negli anni.

Sul totale dei 41 enti che hanno redatto i Piani Triennali di azioni Positive, figurano ben 25 università che rappresentano il comparto più attivo.



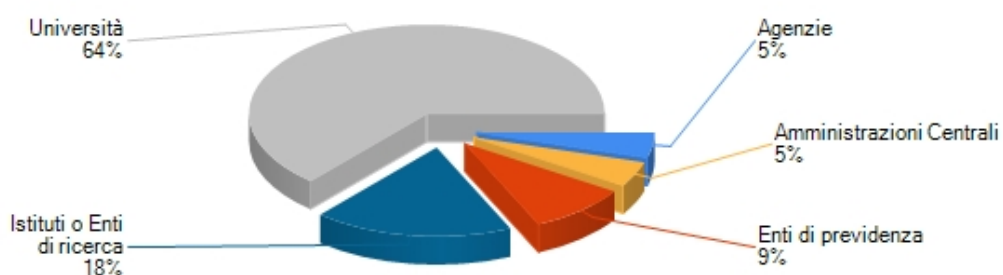
22 degli enti che hanno redatto i Piani Triennali di Azioni positive li hanno allegati al format. Le amministrazioni sono:

- Ministero della Salute
- Agenzia del Territorio
- Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR)
- ENEA
- Istituto Superiore di Sanità
- Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca ambientale
- INAIL
- INPDAP
- Univ. degli Studi di MILANO-BICOCCA
- Univ. degli Studi di PARMA
- Univ. degli Studi di ROMA TRE
- Univ. degli Studi di PAVIA
- Univ. degli Studi di URBINO



- Univ. degli Studi del MOLISE
- Univ. degli Studi del SANNIO IN BENEVENTO
- Univ. degli Studi dell'INSUBRIA
- Univ. degli Studi di BARI
- Univ. degli Studi di GENOVA
- Univ. degli Studi di MILANO
- Univ. degli Studi di TORINO
- Univ. degli Studi di UDINE
- Univ. degli Studi di VERONA

### Amministrazioni che hanno allegato Piani di Azioni Positive



## **3.2 ELIMINAZIONE E PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI**

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

*"Le pari opportunità sono principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni. Tale principio è espressamente enunciato nell'art. 7, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001 in cui si prevede che "le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e 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. In Italia, però hanno avuto scarsa diffusione.

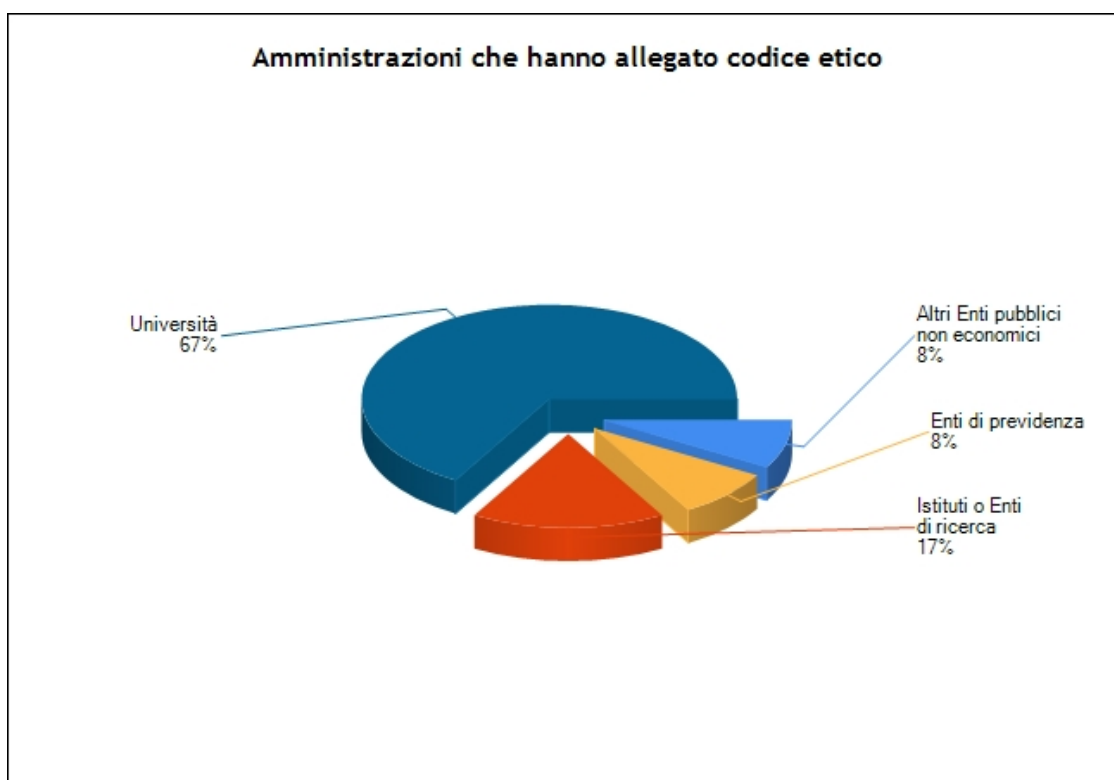
Sono sempre molto poche le amministrazioni (solo 27 su 95) che hanno nominato il/la consigliere/a di fiducia e un numero superiore (45) quelle che hanno adottato il codice di condotta o codice etico.

Tra queste, tutte quelle che hanno nominato il/la consigliere/a di fiducia hanno anche il codice di condotta, mentre altre 19 pur avendo il codice di condotta non hanno il/la consigliere/a di fiducia.

24 tra gli enti che hanno il codice di condotta lo hanno allegato al format, tra questi le Università sono 16.

Le amministrazioni sono:

- Istituto Nazionale di Economia Agraria - INEA
- Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia - INGV
- Istituto Nazionale di Statistica - ISTAT
- Istituto Nazionale di Fisica Nucleare
- INAIL
- INPDAP
- Automobile Club d'Italia
- Autorità di bacino del fiume Arno
- Scuola Superiore di studi universitari di perfezionamento S. ANNA
- Univ. degli Studi di MILANO-BICOCCA
- Univ. degli Studi di PARMA
- Univ. degli Studi di Napoli FEDERICO II
- Univ. degli Studi di PAVIA
- Univ. degli Studi di Roma LA SAPIENZA
- Univ. degli Studi del MOLISE
- Univ. degli Studi della TUSCIA
- Univ. degli Studi dell'INSUBRIA
- Univ. degli Studi di BARI
- Univ. degli Studi di BERGAMO
- Univ. degli Studi di FERRARA
- Univ. degli Studi di FIRENZE
- Univ. degli Studi di GENOVA
- Univ. degli Studi di TORINO
- Univ. degli Studi di UDINE

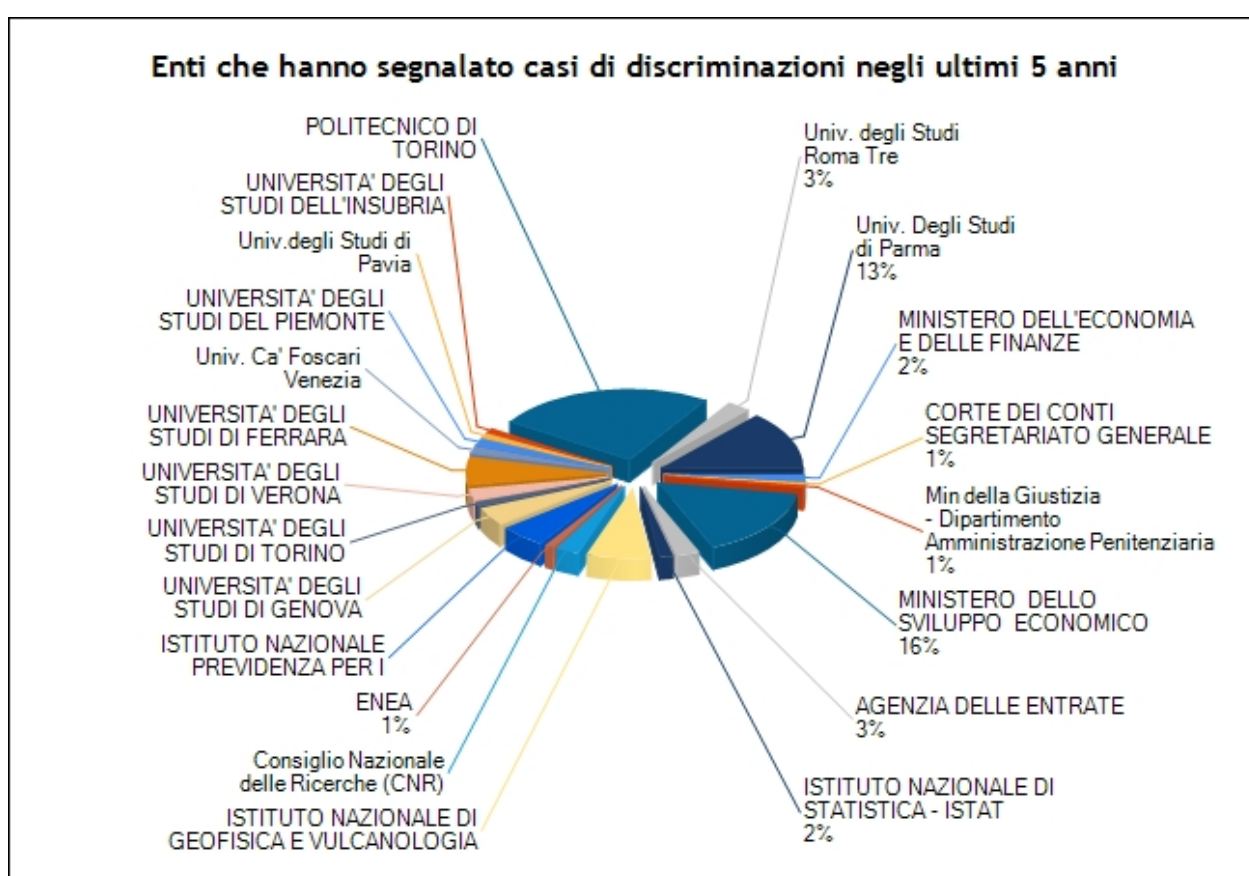


## Segnalazioni di discriminazione

Gli enti che hanno indicato di aver avuto, negli ultimi cinque anni, segnalazioni su casi di discriminazione sono 22 tra i 95 che hanno risposto al format; essi costituiscono più di un quinto delle amministrazioni.

Tra le 188 segnalazioni

- 47 provengono dal Politecnico di Torino;
- 30 dal Ministero dello Sviluppo Economico e riguardano il trattamento giuridico, carriera, trattamento economico;
- 25 dall'Università di Parma per l'accesso al lavoro;
- 14 dall'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia (INGV);
- 12 dall'Università di Ferrara per trattamento giuridico, carriera, trattamento economico;
- 10 dall'INPDAP per trattamento giuridico, carriera, 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**

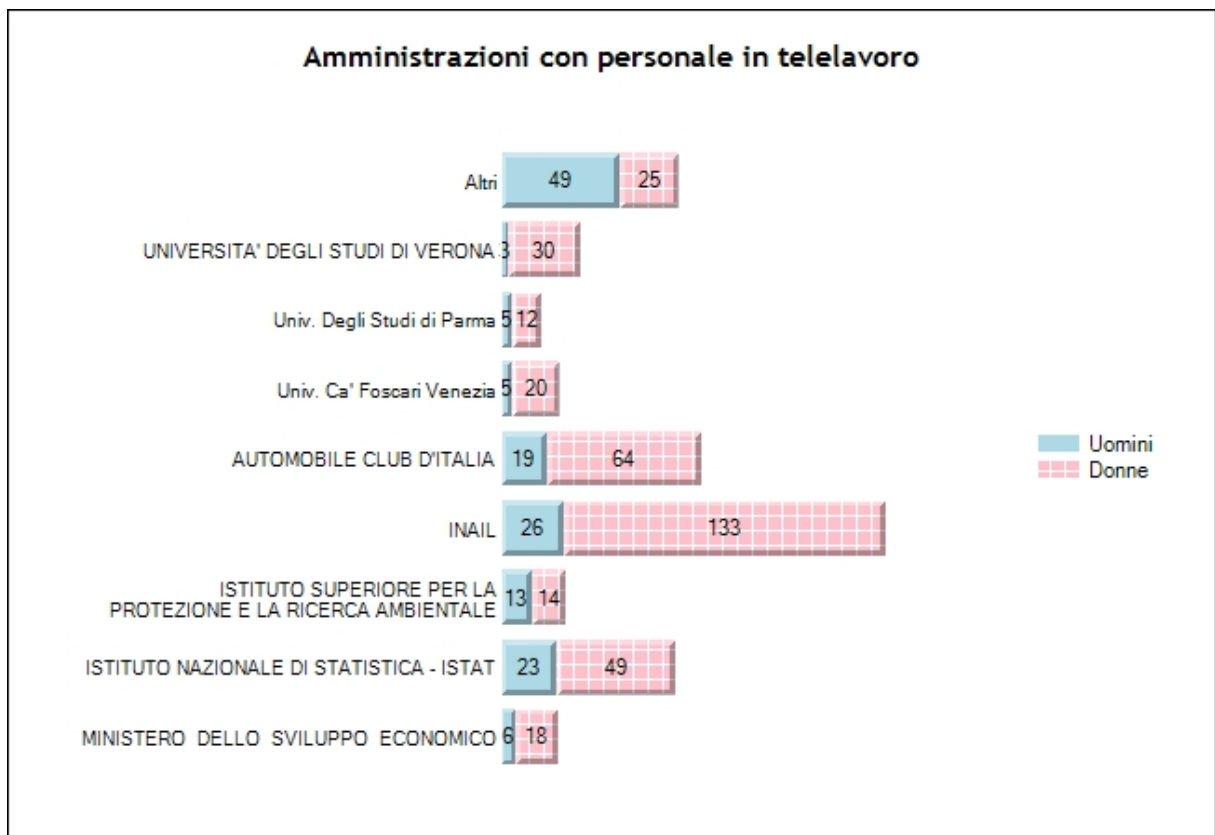
##### **Telelavoro**

Sui 95 enti che hanno inviato il format, il 30% (29 amministrazioni) ha personale in telelavoro.

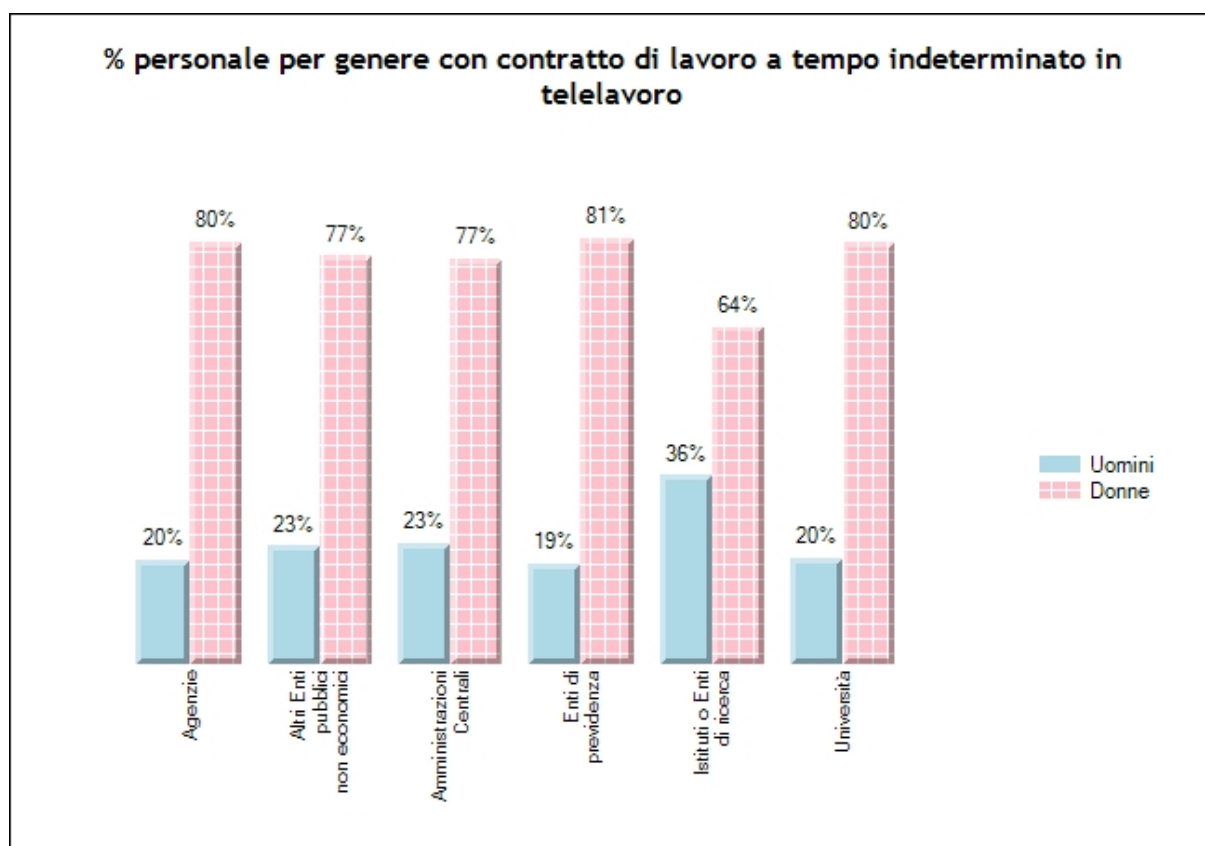
In totale si tratta di 623 persone nella maggior parte dei casi donne (474).



Le amministrazioni che hanno più personale in telelavoro sono l'INAIL, l'ACI e l'ISTAT.



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



### Progetti di miglioramento organizzativo

Quasi il 40% delle amministrazioni che hanno inviato il format (37 su 95) dichiarano di aver avviato dei progetti di miglioramento organizzativo.

Tra queste figurano 15 delle 37 università, 8 dei 17 enti di ricerca, 4 degli 11 enti pubblici non economici, 1 dei 3 enti di previdenza, 1 delle tre agenzie e solo 8 dei 21 ministeri e dipartimenti ministeriali.

Il tema più ricorrente è il benessere organizzativo, seguito dalle analisi sulla distribuzione del personale. Solo pochi enti affrontano gli altri temi come la mappatura delle competenze professionali.

Per una descrizione dei progetti si veda il capitolo 4.

### Congedi parentali

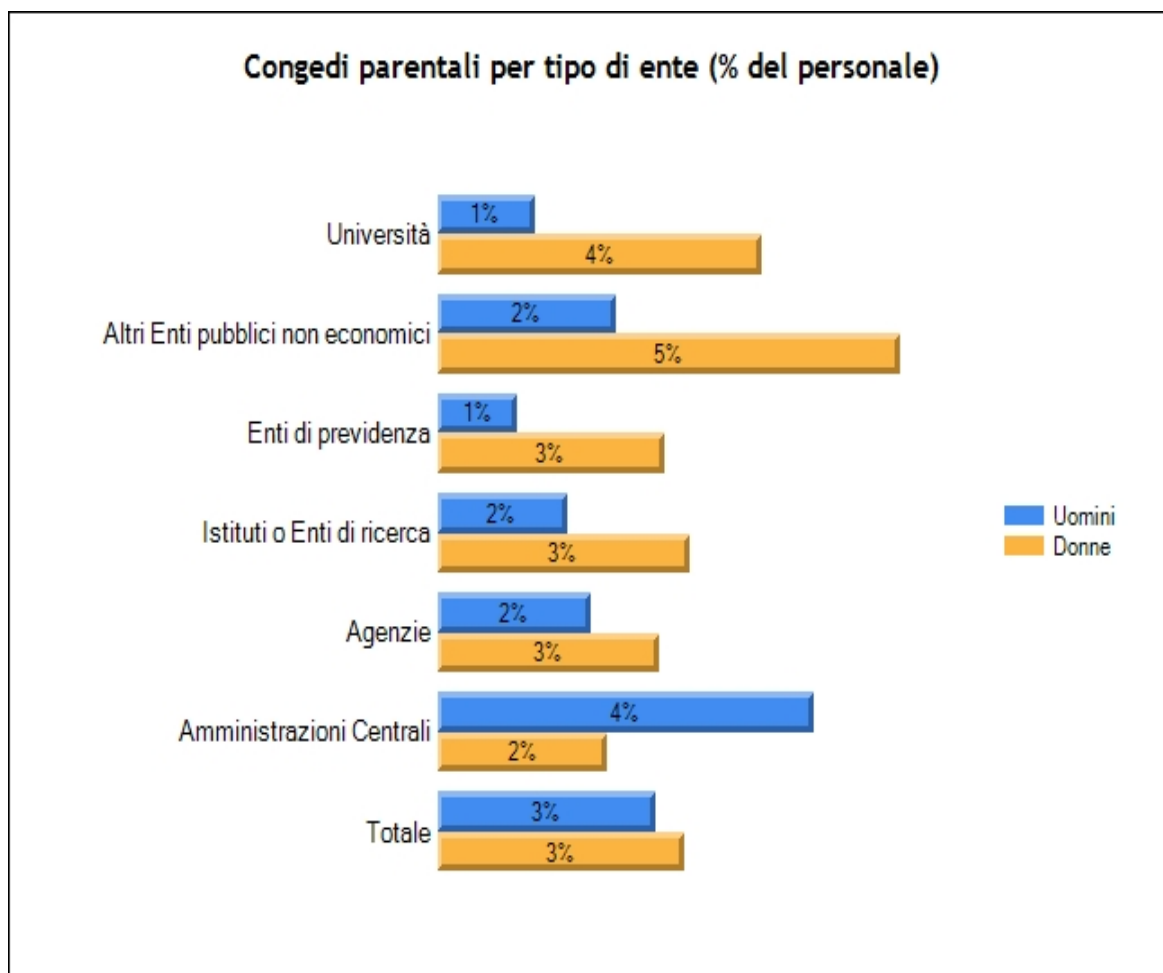
Anche quest'anno nel format è chiesto il numero di lavoratrici e di lavoratori che hanno fruito del congedo parentale negli ultimi due anni e la durata media del congedo.

Quasi tutti gli enti (91 su 95) hanno avuto personale che ha usufruito di congedi parentali.

Analizzando i congedi per le tipologie di ente si possono fare alcune considerazioni sui modi di utilizzo dei congedi parentali da parte del personale pubblico.

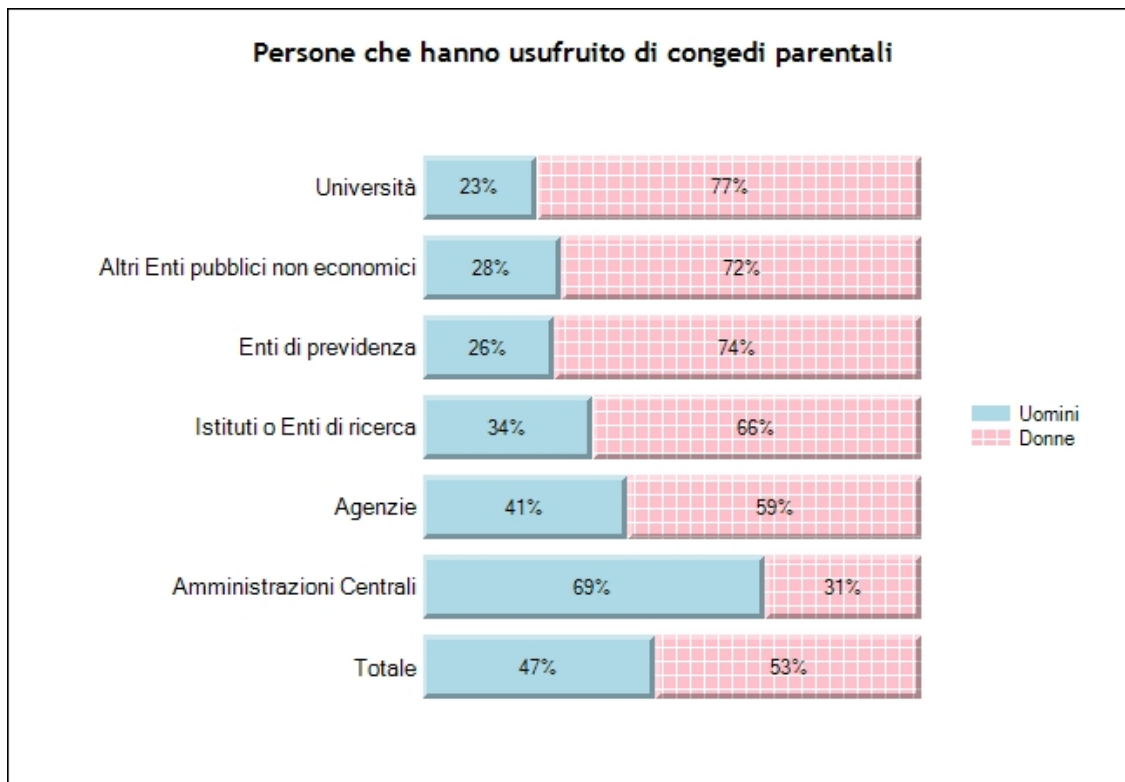
Se rapportiamo il numero di persone che hanno usufruito di congedi parentali al numero totale del personale degli enti, si nota come il 5% delle donne che lavorano negli enti pubblici non economici e il 4% di quelle che lavorano nell'università ha utilizzato i congedi parentali negli ultimi due anni. Nello spesso periodo gli uomini che hanno usufruito dei congedi sono stati la metà delle donne.

Interessante notare come, invece, nelle amministrazioni centrali il 4% degli uomini ha usufruito di congedi parentali contro il 2% delle donne.



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, viene, quest'anno ad affievolirsi: quasi la metà delle persone che hanno usufruito dei congedi parentali sono uomini.





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 la durata del congedo femminile è quasi tre volte più lunga di quello maschile, vi sono 16 enti in cui questo rapporto è più alto.

Tra i 91 enti che hanno segnalato personale che ha usufruito di congedi parentali, solo 32 amministrazioni (il 35 %) ne hanno favorito il reinserimento con l'adozione di misure specifiche.

Tra le iniziative si segnalano:

- l'invio di informazioni a domicilio sui corsi di formazione durante l'assenza per congedo parentale (18 amministrazioni);
- 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 (11 amministrazioni);
- la formulazione dei calendari dei corsi in modo da tenere conto di modalità favorevoli alla partecipazione di personale con carico di cura (2 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**

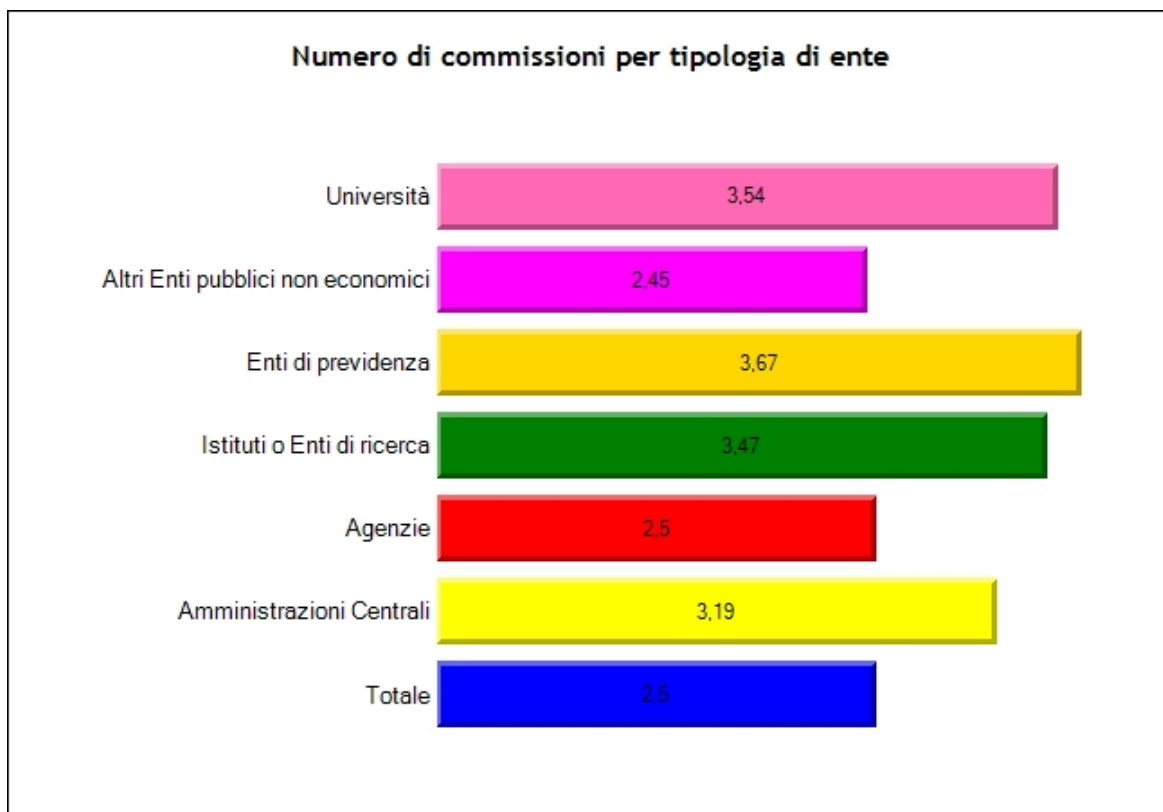
##### **Commissioni di concorso**

Nella rilevazione del 2011 sono state prese in esame 310 commissioni di concorso con la finalità di verificare se sia stata rispettata la norma che prevede la presenza di almeno un terzo di componenti donne

Si nota come ormai questa norma sia rispettata nella maggioranza dei casi. Su un totale di 310 commissioni esaminate, solo nel 12% dei casi queste sono composte solo da uomini; nel 17% da meno di un terzo di donne e nel 16% dei casi da un terzo di componenti femminili.

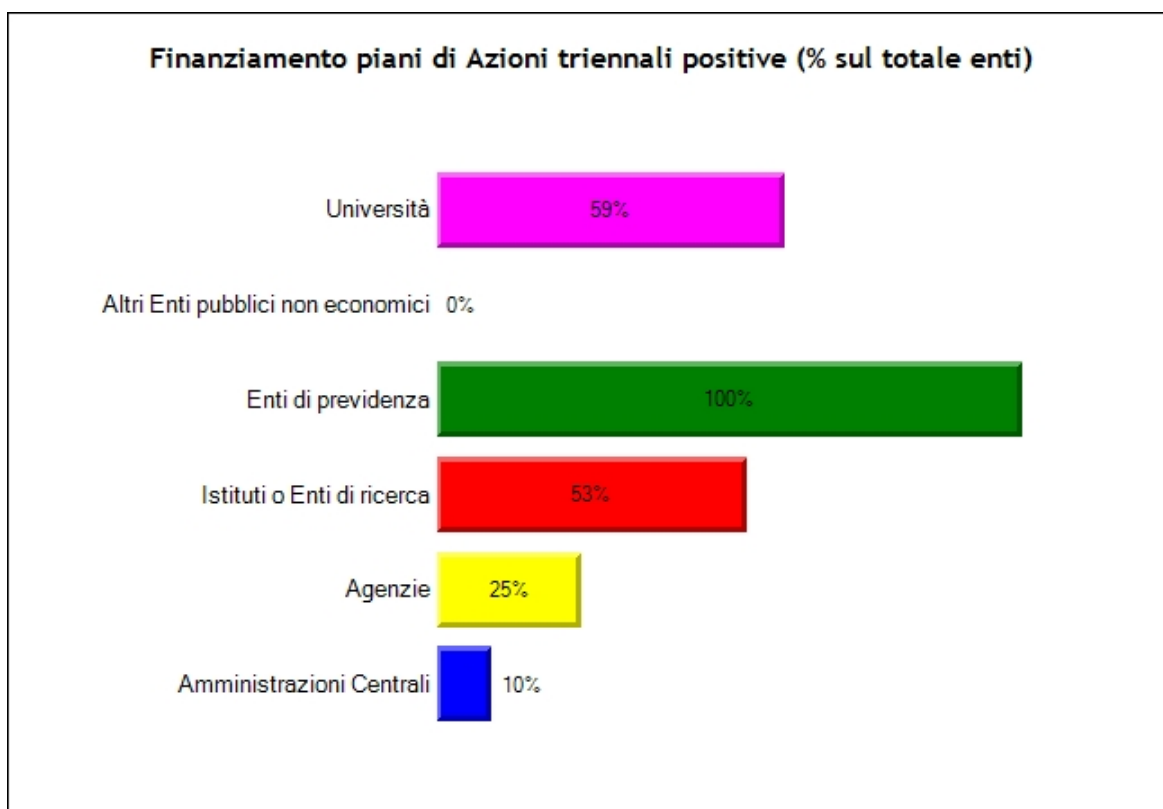
Si nota, al contrario una quota sempre crescente di commissioni ove le donne sono in maggioranza. Più della metà delle commissioni (il 53%) è composta da più di due terzi di donne, e il 2% delle commissioni è composto esclusivamente da donne.

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 a ente negli enti di previdenza, di ricerca e nelle università, 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 37 enti che li finanzia, vi sono tutti gli enti di previdenza e metà delle università.



## Differenziali retributivi

E' stato possibile fare l'analisi dei differenziali retributivi solo sugli enti che hanno fornito i dati sulle retribuzioni degli incarichi di direzione generale e 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 95 enti è stato possibile elaborare i dati di 27 enti, poiché alcuni enti (28) non hanno fornito dati, mentre per altri non si è potuto fare il confronto poiché i dirigenti generali sono solo uomini (32 enti) o solo donne (7 enti).

Dei 27 enti che hanno fornito dati:

- più della metà (15) dichiara che le retribuzioni delle donne sono inferiori a quelle degli uomini;
- in 9 non vi sono differenze tra le retribuzioni;
- in 3 le retribuzioni delle donne sono superiori a quelle degli uomini (Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, Ministero della Giustizia Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, INAIL)

Per gli incarichi di direzione generale si osserva che spesso le retribuzioni delle donne sono inferiori a quelle degli uomini. La differenza si nota in particolare nelle retribuzioni massime, dove il differenziale è più alto.

Alla Corte dei Conti, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri e in alcuni Ministeri (Difesa, Istruzione, Università e Ricerca, Sviluppo Economico, Economia e Finanze, Politiche agricole) le donne hanno una retribuzione in media inferiore dal 4,8% fino al 22% rispetto a quella degli uomini, differenza che arriva anche al 46% se si considerano le retribuzioni massime.

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

Nome Amministrazione	Differenziale su retribuzione		
	Media	Massima	Minima
CORTE DEI CONTI SEGRETARIATO GENERALE	2,5%	-0,1%	10,2%
Min del Lavoro e delle Politiche Sociali	7,2%	23,8%	0,0%
Min della Giustizia - Dipartimento Amministrazione Penitenziaria	0,4%	0,0%	3,3%
Min delle Infrastrutture e dei Trasporti	-1,9%	-6,0%	0,0%
Min dell'Interno Dipartimento Politiche Personale Civile	-2,0%	-10,5%	1,6%
Min Giustizia Dipartimento Organizzazione Giudiziaria	5,7%	-0,3%	12,3%
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	-10,6%	-34,7%	0,0%
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI	-4,8%	-9,6%	0,0%
MINISTERO DELLA DIFESA	-1,3%	-16,4%	0,0%
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO GIUSTIZIA MINORILE	0,0%	0,0%	0,0%
MINISTERO DELLA SALUTE	-5,8%	-17,0%	0,0%
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	-22,2%	-37,6%	3,3%
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	-14,9%	-46,0%	8,4%
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, UNIVERSITA' E RICERCA	-8,9%	-30,1%	0,0%
MINISTERO PER I BENI E LE ATTIVITA CULTURALI	0,0%	0,0%	0,0%
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	-0,7%	-27,9%	0,0%
SCUOLA SUPERIORE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	0,7%	-7,4%	-13,0%
Agenzia del Territorio	0,0%	-32,2%	6,0%
Agenzia delle Dogane	0,5%	0,0%	0,0%
CONSIGLIO PER LA RICERCA E LA SPERIM.IN AGRICOLTURA - CRA	0,0%	0,0%	0,0%
ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA - ISTAT	-5,0%	-7,6%	-3,9%
ISTITUTO SUPERIORE DI SANITA'	0,0%	0,0%	0,0%
INAIL	-0,8%	2,0%	7,8%
INPDAP	0,0%	0,0%	0,0%
ISTITUTO NAZIONALE PREVIDENZA SOCIALE - INPS	-0,3%	-5,7%	-0,4%
AGEA - Agenzia per le erogazioni in agricoltura	-7,2%	-27,5%	28,8%
AUTOMOBILE CLUB D'ITALIA	0,0%	0,0%	0,0%

Per quanto riguarda le retribuzioni degli **incarichi di direzione non generale** è stato possibile elaborare i dati di 58 enti, in quanto alcuni enti (17) non hanno fornito dati e per altri non si è potuto fare il confronto in quanto i dirigenti non generali sono solo uomini (15 enti) o solo donne (4 enti).

I dati sugli incarichi di **direzione non generale** sono stati forniti da 56 amministrazioni:

- 29 enti non segnalano differenze tra le retribuzioni di donne e uomini;
- 19 enti dichiarano che le retribuzioni delle donne sono inferiori di quelle degli uomini;
- 8 enti dichiarano che le retribuzioni delle donne sono superiori a quelle degli uomini (Min. Infrastrutture e Trasporti, Min. Istruzione, Università e ricerca, ISTAT, Università di Ferrara, Università di Palermo, Università di Roma Tor Vergata, Università di Torino, Università di Parma).

I differenziali delle retribuzioni degli incarichi di direzione non generale sono più contenuti rispetto a quelli di direzione generale:

Solo in alcuni enti si notano differenze rilevanti:

- la Corte dei Conti con un differenziale a sfavore delle donne in media dello 0,4% che diventa del 15,9% nella retribuzione massima;
- tra i Ministeri, quello dello Sviluppo Economico ha un differenziale massimo a sfavore delle donne del 29%; quello delle Politiche Agricole del 25,4%, il Dipartimento Organizzazione Giudiziaria del Ministero dell'Interno del 6.9%;
- Nelle Università invece si nota come spesso le retribuzioni delle donne siano più alte di quelle degli uomini. Dal 24,9% dell'Università di Ferrara, al 18,6% di quella di Torino, al 17,1% di quella di Parma. Ma vi sono anche situazioni in cui le retribuzioni delle donne sono inferiori a quelle degli uomini. Ad esempio nell'Università di Milano Bicocca (-8.9%), Bologna (-45,2%).

Nonostante sia evidente la problematica dei differenziali retributivi, solo il Ministero dell'Interno Dipartimento Politiche Personale Civile, l'Istituto Nazionale di Astrofisica, l'INAIL, l'Università di Udine e di Verona hanno effettuato studi e analisi sul tema.

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

Nome Amministrazione	Differenziale su retribuzione		
	Media	Massima	Minima
Consiglio di Stato	-0,3%	-4,8%	0,0%
CORTE DEI CONTI SEGRETARIATO GENERALE	-0,4%	-15,9%	0,8%
Min del Lavoro e delle Politiche Sociali	-0,2%	0,0%	0,0%
Min della Giustizia - Dipartimento Amministrazione Penitenziaria	4,0%	-2,1%	0,0%
Min delle Infrastrutture e dei Trasporti	1,6%	0,0%	3,7%
Min dell'Interno Dipartimento Politiche Personale Civile	0,0%	0,0%	0,0%
Min dell'Interno Dipartimento Pubblica Sicurezza	0,0%	0,0%	0,0%
Min Giustizia Dipartimento Organizzazione Giudiziaria	-1,5%	-6,9%	0,0%
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	-1,3%	-29,0%	2,7%
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI	0,0%	0,0%	0,0%
MINISTERO AMBIENTE E TUTELA TERRITORIO E MARE	0,0%	0,0%	0,0%
MINISTERO DELLA DIFESA	0,2%	0,0%	0,0%
MINISTERO DELLA SALUTE	0,4%	0,0%	23,5%
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	-15,4%	-25,4%	0,0%
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	-0,9%	0,0%	0,0%
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, UNIVERSITA' E RICERCA	0,8%	0,0%	0,0%
Ministero Giustizia - Amministrazione Archivi Notarili	0,0%	0,0%	0,0%
MINISTERO PER I BENI E LE ATTIVITA CULTURALI	0,0%	0,0%	0,0%
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	-0,3%	0,0%	0,0%
SCUOLA SUPERIORE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	0,0%	0,0%	0,0%
Agenzia del Territorio	0,3%	-2,4%	0,0%
Agenzia delle Dogane	-0,8%	0,0%	0,0%
AMMINISTRAZIONE AUTONOMA DEI MONOPOLI DI STATO	-6,8%	-8,1%	0,0%
AGENZIA NAZIONALE PER I SERVIZI SANITARI REGIONALI	0,0%	150,0%	0,0%
Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR)	-7,1%	0,0%	-8,9%
CONS. PER LA RICERCA E LA SPERIM. IN AGRICOLTURA - CRA	-0,2%	0,0%	-9,2%
consorzio per l'area di ricerca scientifica e tecnologica di Trieste	-1,6%	0,0%	0,0%
IST. NAZ. DI OCEANOGRAFIA E GEOFISICA SPERIMENTALE - OGS	0,0%	0,0%	0,0%
ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA - ISTAT	12,7%	20,2%	-3,8%
ISTITUTO SUPERIORE DI SANITA'	-13,8%	-12,2%	-7,7%
INAIL	-0,7%	-5,6%	-9,4%
INPDAP	0,0%	0,0%	0,0%
ISTITUTO NAZIONALE PREVIDENZA SOCIALE - INPS	-3,7%	-13,4%	-10,3%
AGENZIA ITALIANA DEL FARMACO - AIFA	0,0%	0,0%	0,0%
AUTOMOBILE CLUB D'ITALIA	0,0%	0,0%	0,0%
Autorità di bacino del fiume Arno	-2,1%	-4,1%	0,0%
DigitPA	2,8%	-4,4%	1,1%
ENIT AGENZIA NAZIONALE DEL TURISMO	25,4%	-17,9%	47,5%
ENTE NAZIONALE PER L'AVIAZIONE CIVILE	0,0%	0,0%	0,0%
POLITECNICO DI TORINO	-21,6%	-35,5%	0,0%
SECONDA UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI NAPOLI	-0,2%	6,5%	0,0%
Univ. Ca' Foscari Venezia	0,0%	-100,0%	0,0%
Univ. degli Studi di Milano-Bicocca	1,5%	-8,9%	-100,0%
Univ. Degli Studi di Parma	5,7%	17,1%	0,0%
Univ. degli Studi di Salerno	-100,0%	-0,4%	-100,0%
Univ.' Federico II	0,0%	0,0%	0,0%
Univ. degli Studi di Pavia	-3,0%	7,2%	-5,3%
UNIVERSITA' DEGLI STUDI "LA SAPIENZA"	3,4%	2,2%	4,5%
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BOLOGNA	-5,6%	3,7%	-45,2%
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI FERRARA	5,2%	-9,2%	24,9%
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI FIRENZE	7,2%	0,0%	0,0%
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI GENOVA	-6,1%	-16,9%	11,0%
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PALERMO	10,7%	14,7%	6,7%
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI ROMA "TOR VERGATA"	4,6%	9,3%	100,0%
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TORINO	10,4%	18,6%	0,0%
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI VERONA	0,0%	0,0%	0,0%

### Sistemi di valutazione

Le informazioni rilevate e 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.

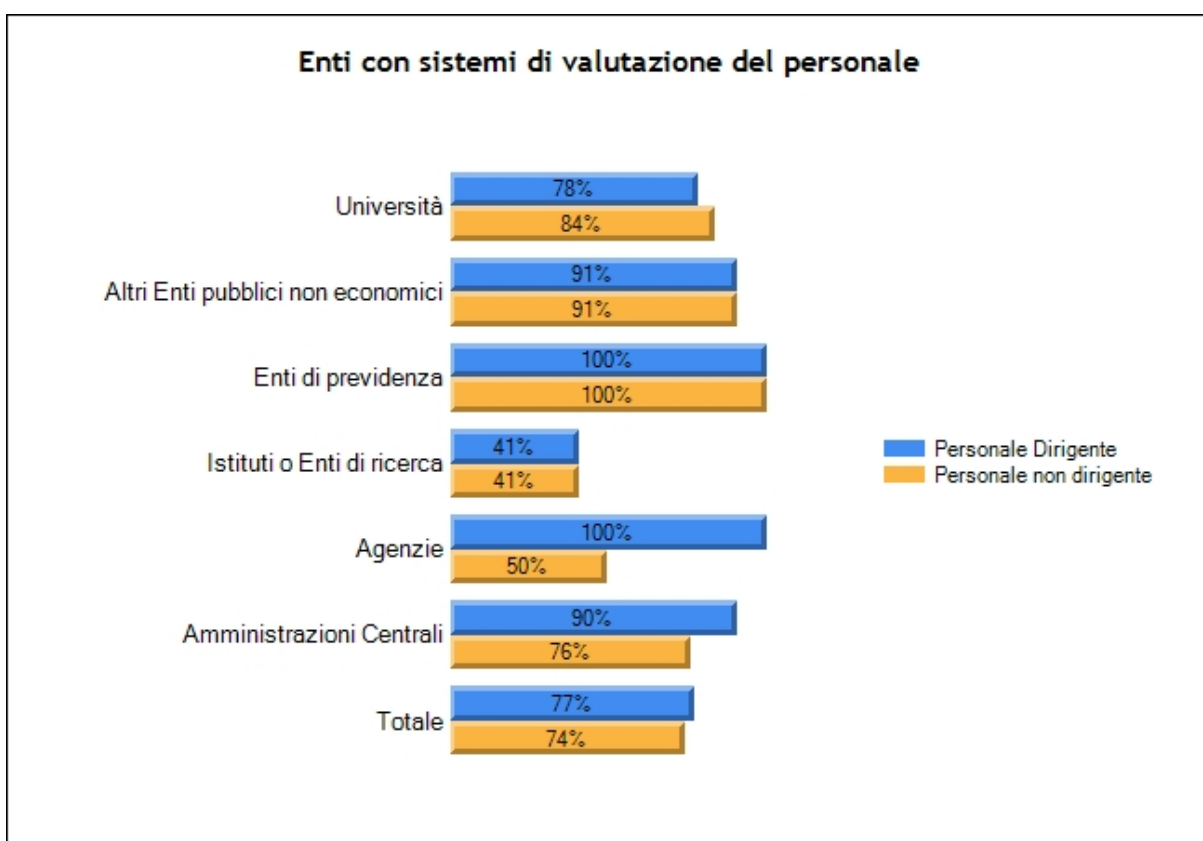
73 amministrazioni su 95 hanno indicato come operativo il sistema di valutazione del personale dirigente e in 69 è anche presente un sistema di valutazione per il personale non dirigente.

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

Nelle amministrazioni centrali, dei 19 enti che hanno segnalato la presenza del sistema di valutazione del personale dirigente, 16 hanno anche un sistema di valutazione del personale non dirigente. Solo il Ministero dell'istruzione, Università e Ricerca, il Ministero della Giustizia Dipartimento Archivi Notarili e l'Agencia delle Dogane non dispongono di un sistema di valutazione del personale non dirigente.

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 3 e precisamente l'Università di Roma Tor Vergata, il Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali, e l'ARAN.

Nel 60% delle amministrazioni (58 su 95) 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 19 enti su 21 lo hanno adottato.



### Riequilibrio di genere

In 28 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. In alcuni casi le dipendenti donne sono sottorappresentate, in particolare modo 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".*

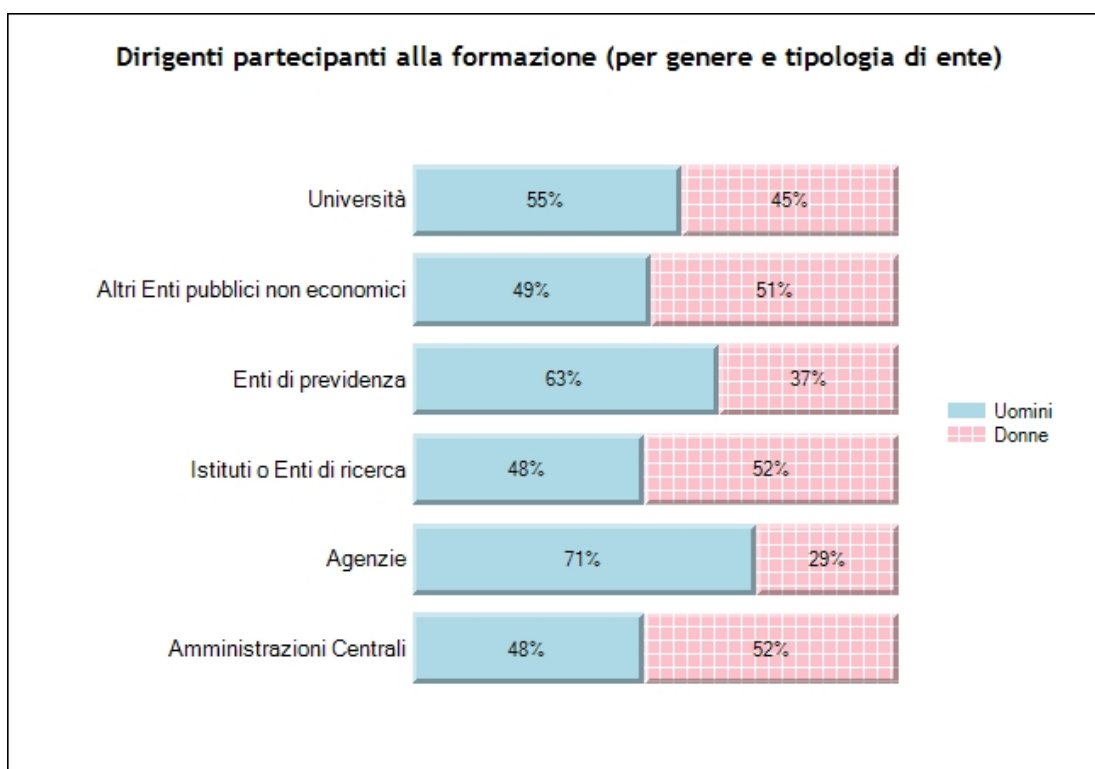


### 3.5.b) La sintesi dei dati

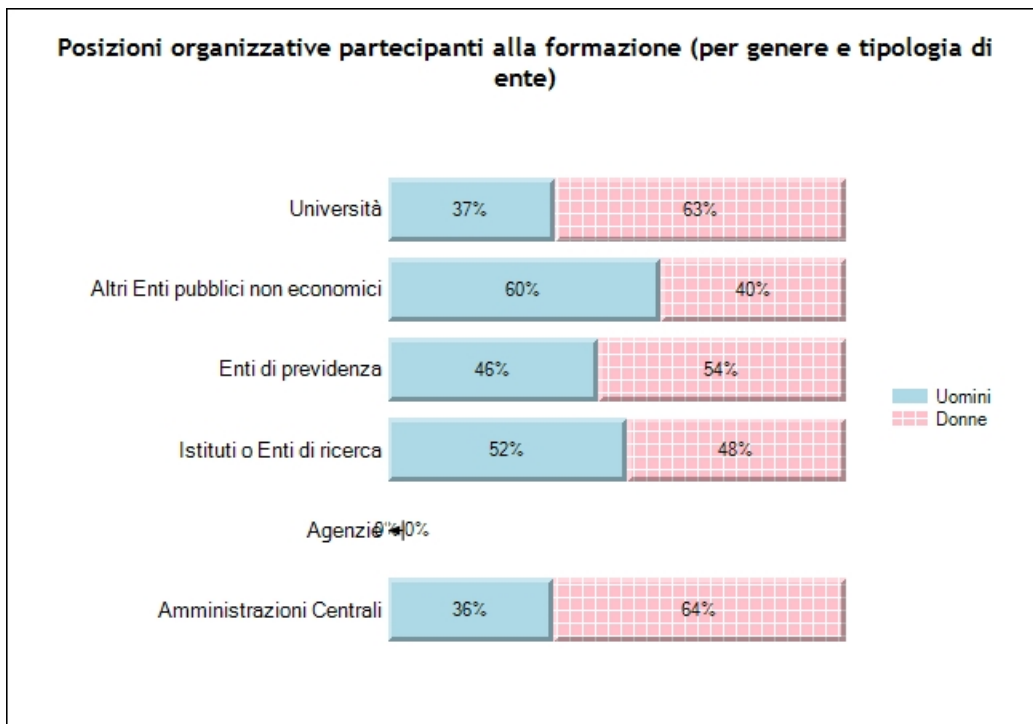
Questa sezione del format analizza la partecipazione di uomini e donne e alla formazione in relazione alla loro presenza nell'amministrazione di appartenenza. Vengono considerate in numero di donne e di uomini che hanno svolto almeno un'ora di formazione nell'anno di riferimento.

Il dato viene poi confrontato con la presenza di donne e uomini nei profili professionali e nelle tipologie di ente. Si vuole verificare se vi sono degli scostamenti significativi.

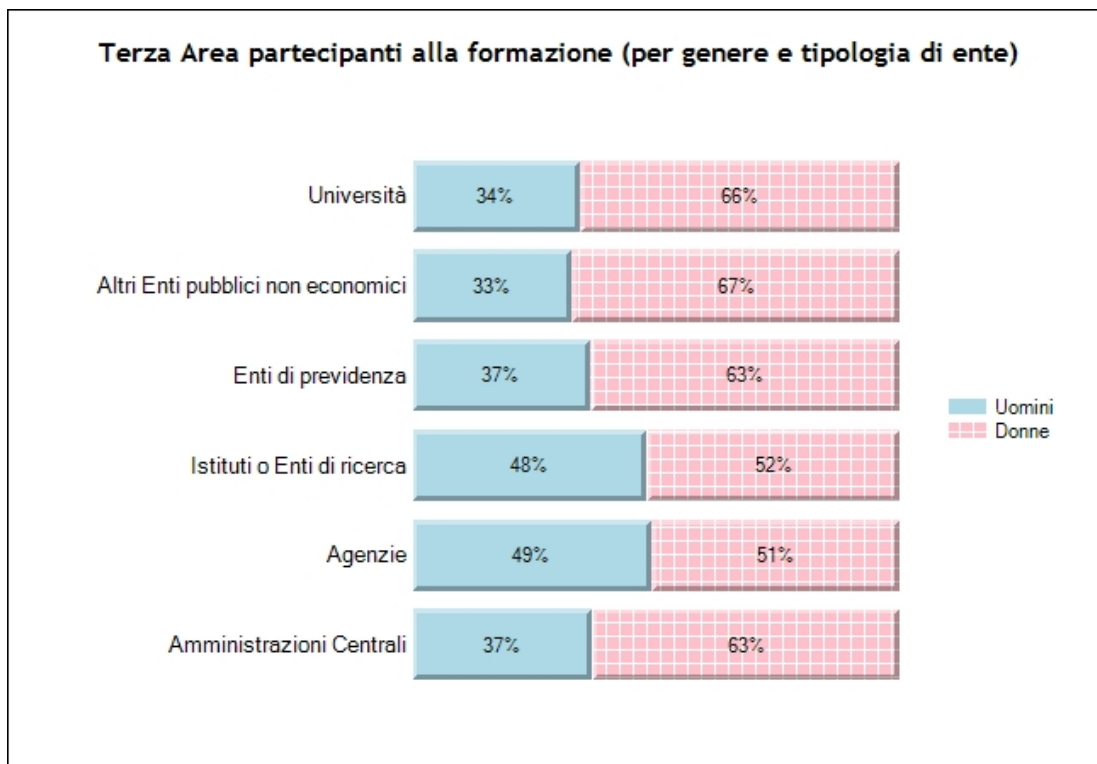
Per i dirigenti si nota un sostanziale equilibrio tra la presenza delle donne nella dirigenza e il loro tasso di partecipazione alla formazione. Solo nelle Università le donne dirigenti fanno più formazione.



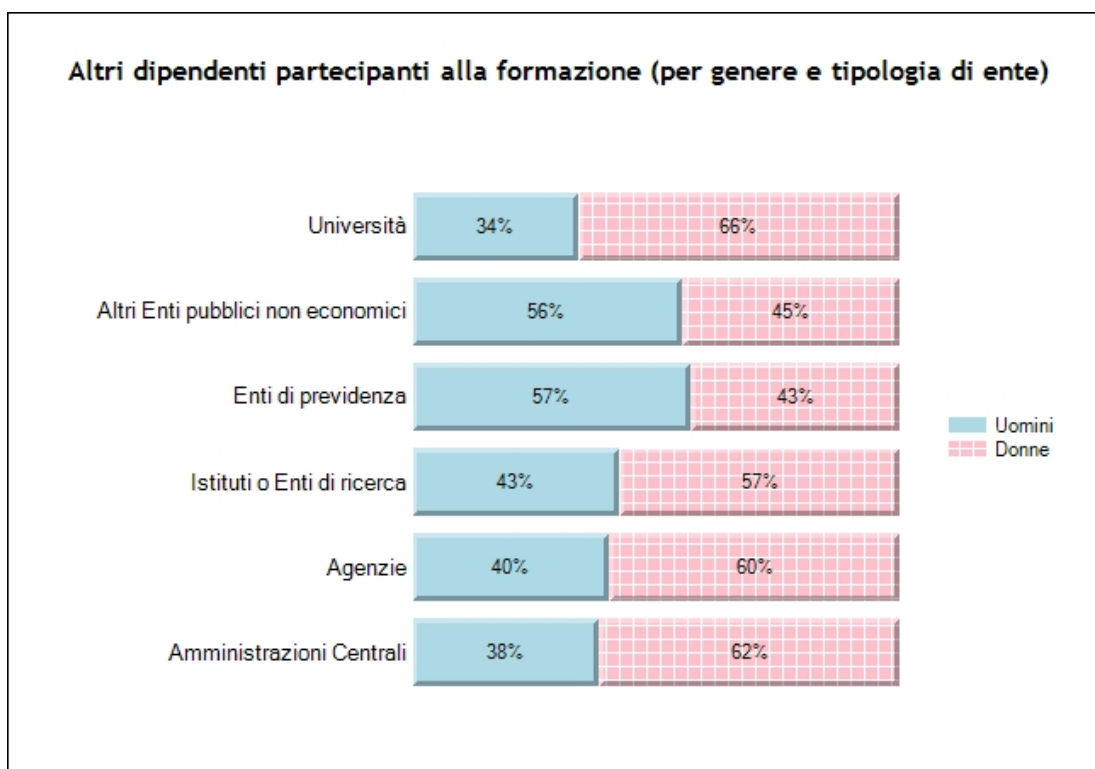
Per quanto riguarda invece le posizioni organizzative si nota una tendenza delle donne a fare più formazione. Questo si riscontra nelle università e nelle amministrazioni centrali. Vi è una sostanziale parità per quanto riguarda gli enti di previdenza e gli istituti di ricerca



La stessa tendenza si riscontra nella terza area: sono le donne a fare più formazione degli uomini negli istituti ed enti di ricerca



Per il rimanente del personale si nota la tendenza per le donne di fare la formazione in maniera più che proporzionale alla loro presenza negli enti.



Le attività formative si svolgono per metà degli enti esclusivamente durante il normale orario di lavoro e, per un'altra metà, anche al di fuori del normale orario di lavoro.

Solo in 19 enti, nelle schede di valutazione degli interventi formativi è chiesto il genere del partecipante, ma solo in 10 amministrazioni i dati sono elaborati interpretati nelle valutazioni considerando il genere dei partecipanti.

### **Formazione alla cultura di genere**

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

Nel dettaglio 14 amministrazioni (sulle 95 totali) 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:

- 6 amministrazioni centrali (Presidenza del Consiglio dei Ministri, e i ministeri del Lavoro, Sviluppo Economico, Giustizia, Affari Esteri, Salute);
- L'agenzia del Territorio e l'Autorità di bacino del fiume Arno;
- 6 Università (Torino, Modena, Milano, Palermo, Roma la Sapienza, Politecnico di Torino)

### **Linguaggio non rispettoso delle differenze di genere**

Più di due terzi delle amministrazioni (75 sulle 95 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**

La maggior parte delle amministrazioni (78 su 95) elabora statistiche sul personale suddivise per genere. Queste vengono redatte annualmente per produrre dati sintetici sulla situazione del personale o per il conto annuale. Più raramente vengono utilizzate per redigere il bilancio annuale.

### **Bilancio di genere**

Nell'ultimo anno sono 11 le amministrazioni che hanno segnalato iniziative sul bilancio di genere: 7 enti hanno redatto un bilancio di genere (ENEA, INPS, e le Università di Ferrara, Insubria, Macerata, Milano e Verona), 4 hanno organizzato un seminario al proprio interno.

### **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.

Quest'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.

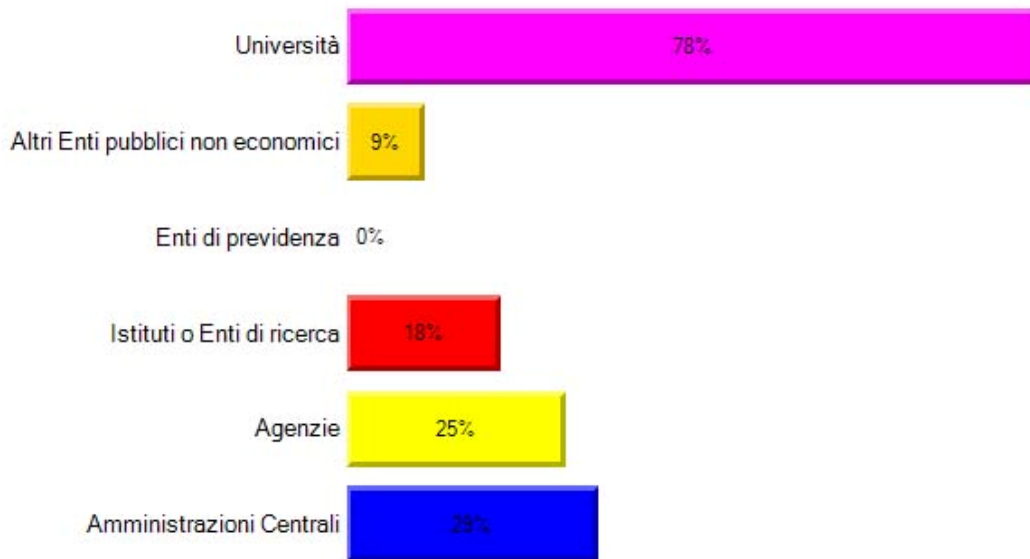
A fine 2011 poco più della metà delle amministrazioni (49) hanno costituito il Comitato Unico di Garanzia, mentre nelle altre 45 è ancora presente il Comitato per le Pari Opportunità.

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

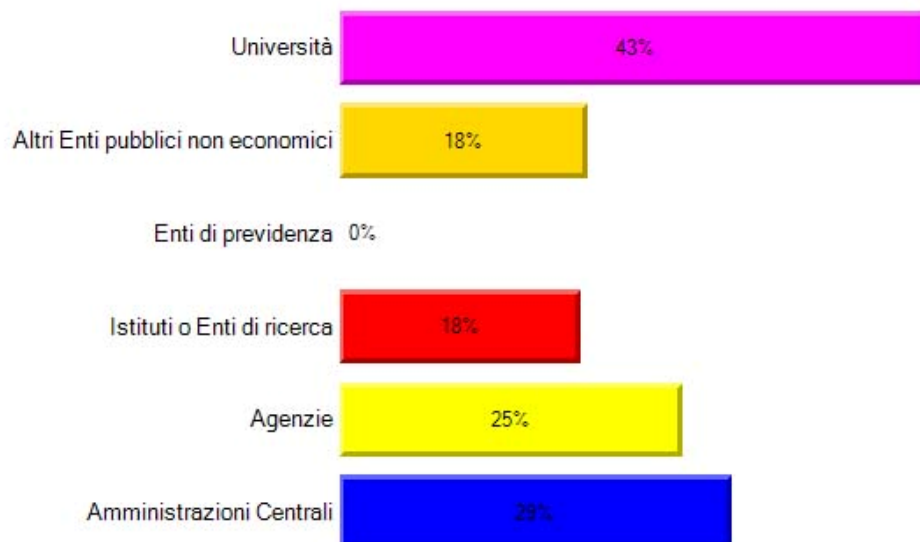
#### **Il Comitato per le Pari Opportunità e Comitato per il mobbing**

Come già indicato, in più della metà degli enti (45 su 95) esiste il Comitato per le Pari Opportunità, mentre in 28 esiste anche il comitato per la prevenzione del mobbing che ha sempre carattere autonomo, tranne che nel caso dell'ENEA ove questo è inserito all'interno del Comitato per le Pari Opportunità.

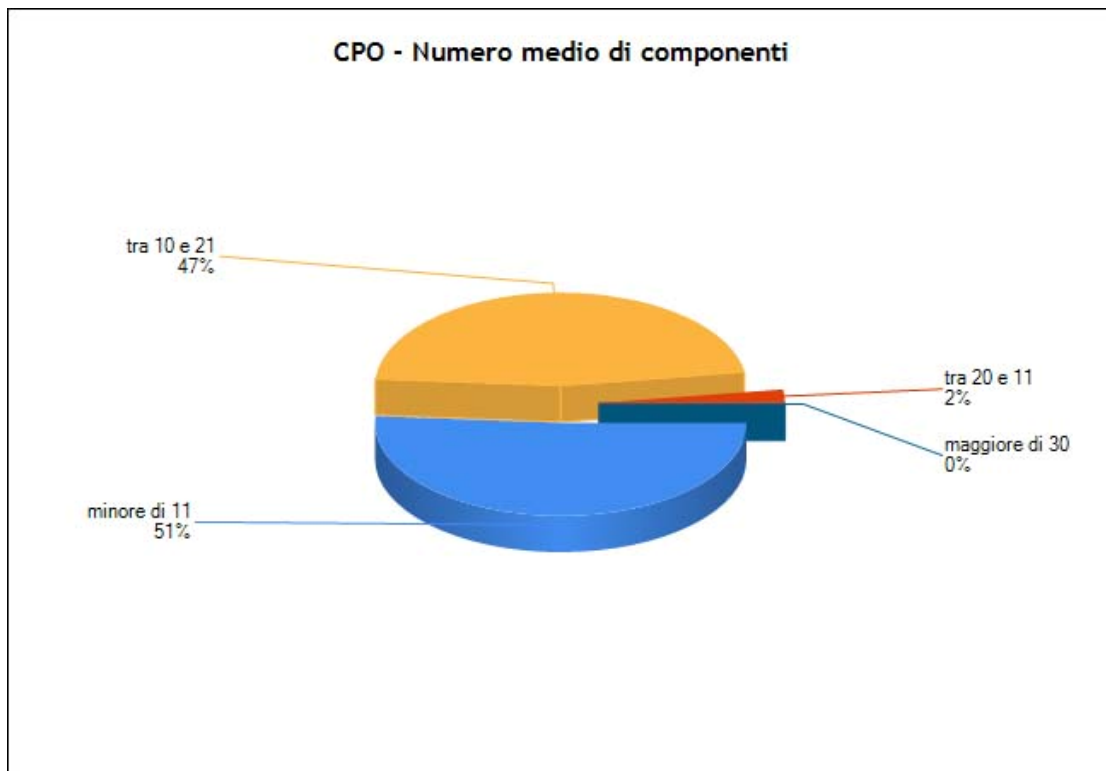
### Presenza del comitato di pari opportunità (% per tipo ente)



### Presenza del Comitato sul Mobbing (% per tipo ente)

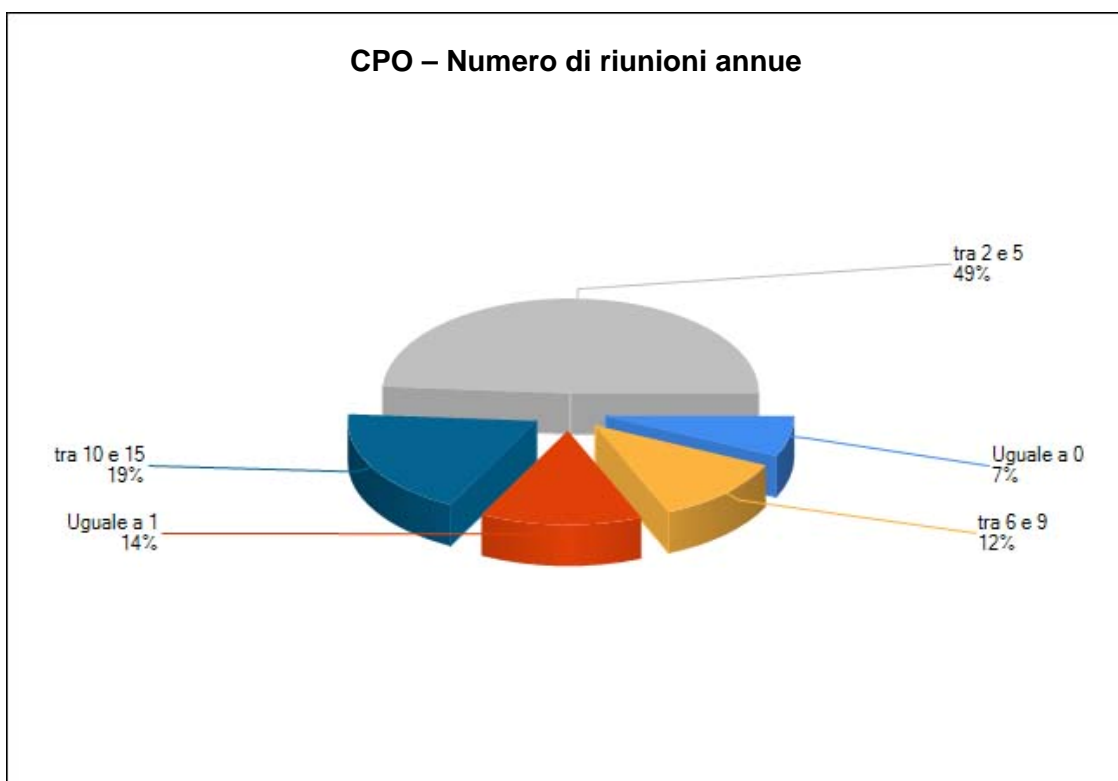


Come si evince dal grafico che segue, circa il 50% dei CPO è costituito da meno di 10 componenti mentre l'altra metà è composta da 10 a 20 unità.

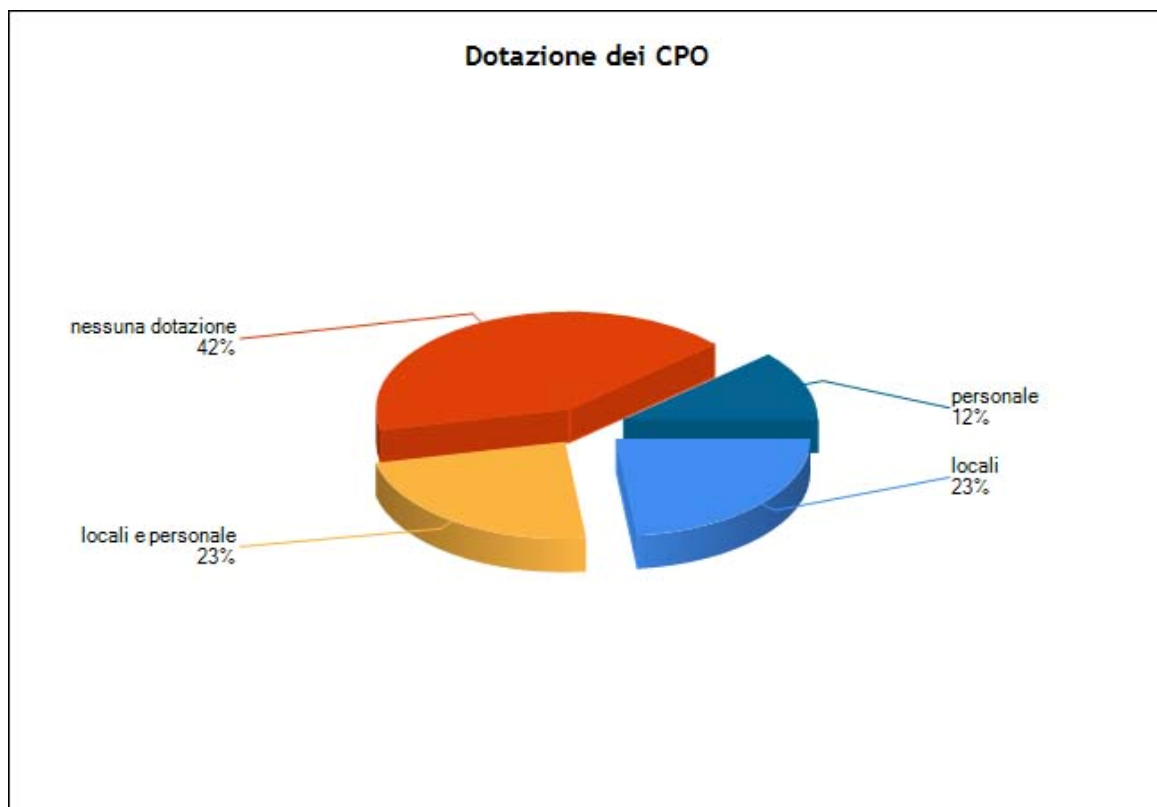


## Operatività

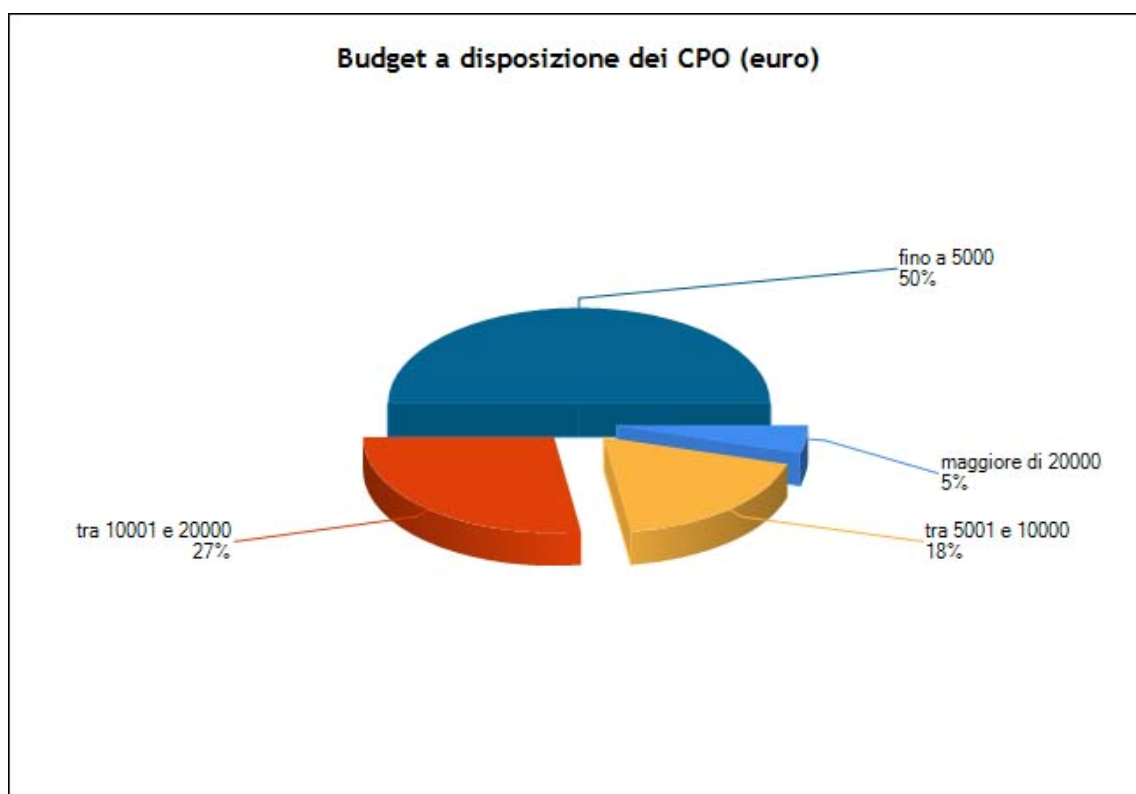
Quasi tutti i CPO hanno un regolamento. Per quanto riguarda la loro attività si conferma che solo un terzo è particolarmente attivo, infatti soltanto il 19% dei CPO si riunisce circa una volta al mese (tra le dieci e le quindici volte l'anno), il 12% tra le sei e le nove volte annue, mentre la maggioranza (69%) si riunisce complessivamente meno di due volte l'anno.



Il 40% dei CPO non dispone stabilmente né di personale né di locali, mentre un 23% ha sia locali che personale.



Pochi CPO (il 23%) hanno a disposizione un budget, che è sempre piuttosto limitato: nella metà dei casi questo è inferiore ai 5.000 euro annui e solo nel 27% dei casi arriva fino a 20.000 euro l'anno.



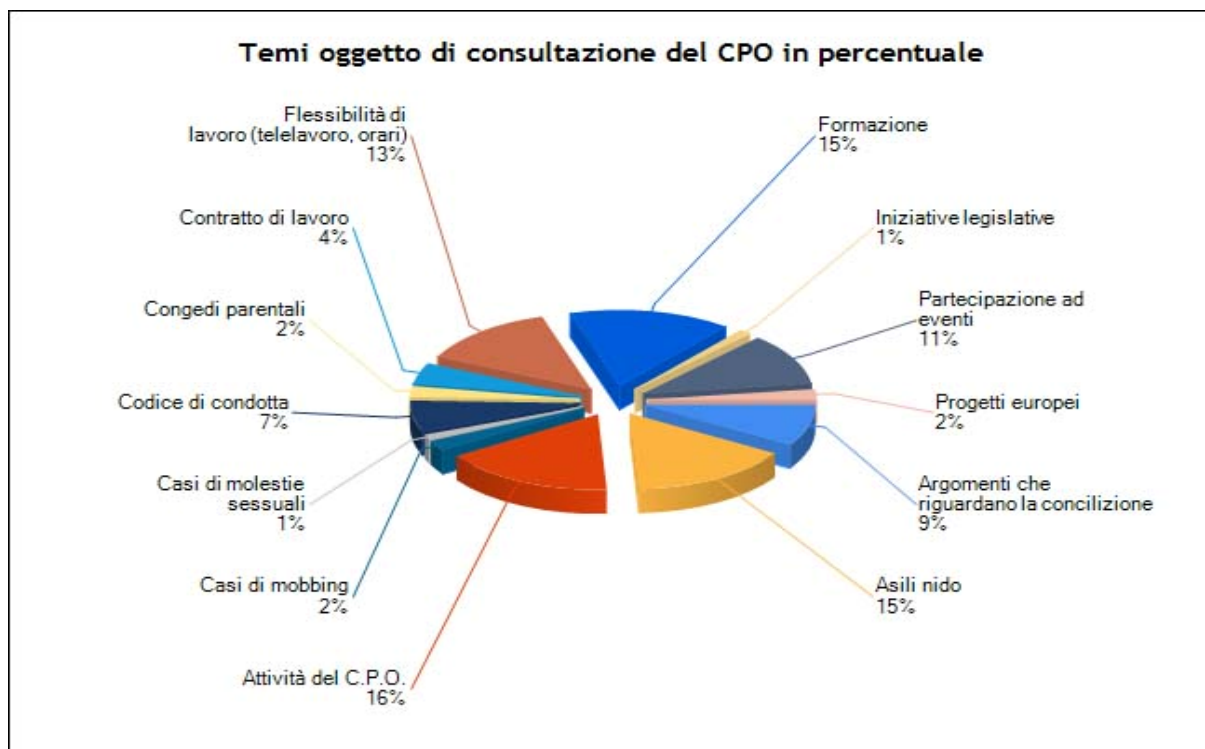


## Ruolo del CPO

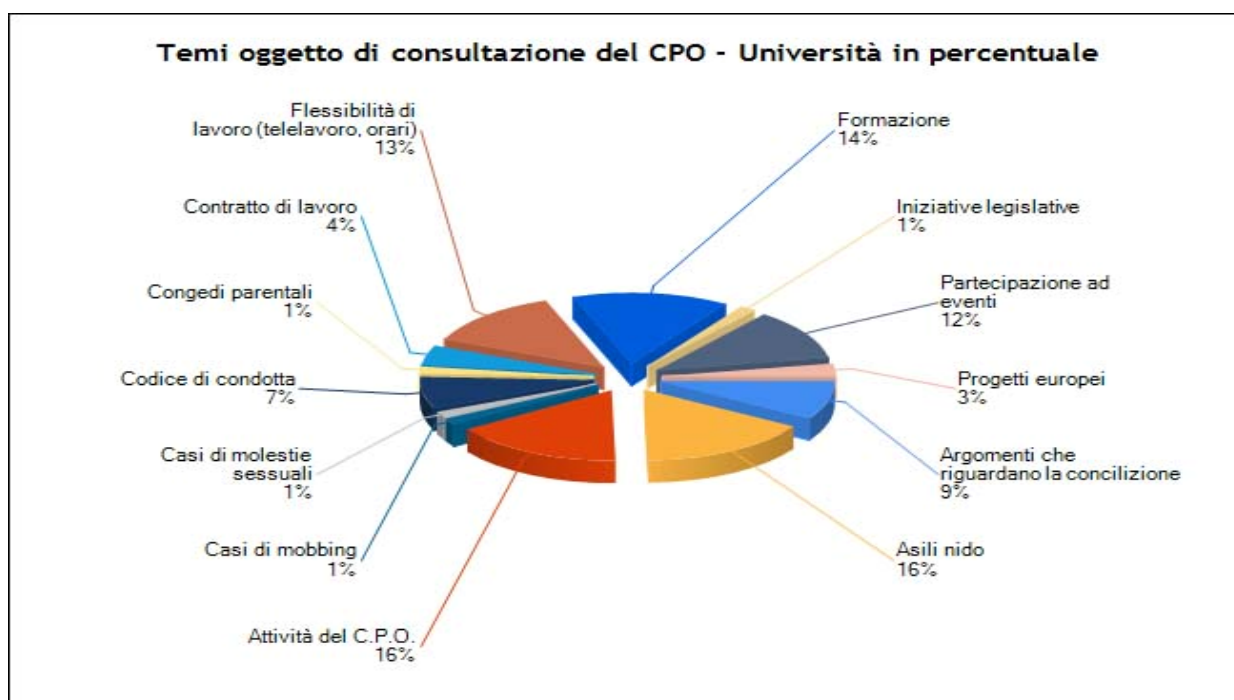
Nella quasi totalità dei casi il presidente del CPO è una donna. Fanno eccezione i CPO dell'Agenzia delle entrate e del Consiglio di Stato nei quali il presidente è un uomo.

## Consultazione del CPO

La quasi totalità dei CPO 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 formazione e la flessibilità del lavoro.



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



### Temi oggetto di consultazione del CPO - Amministrazioni Centrali in percentuale



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



### Temi oggetto di consultazione del CPO - Altri Enti pubblici non economici in percentuale



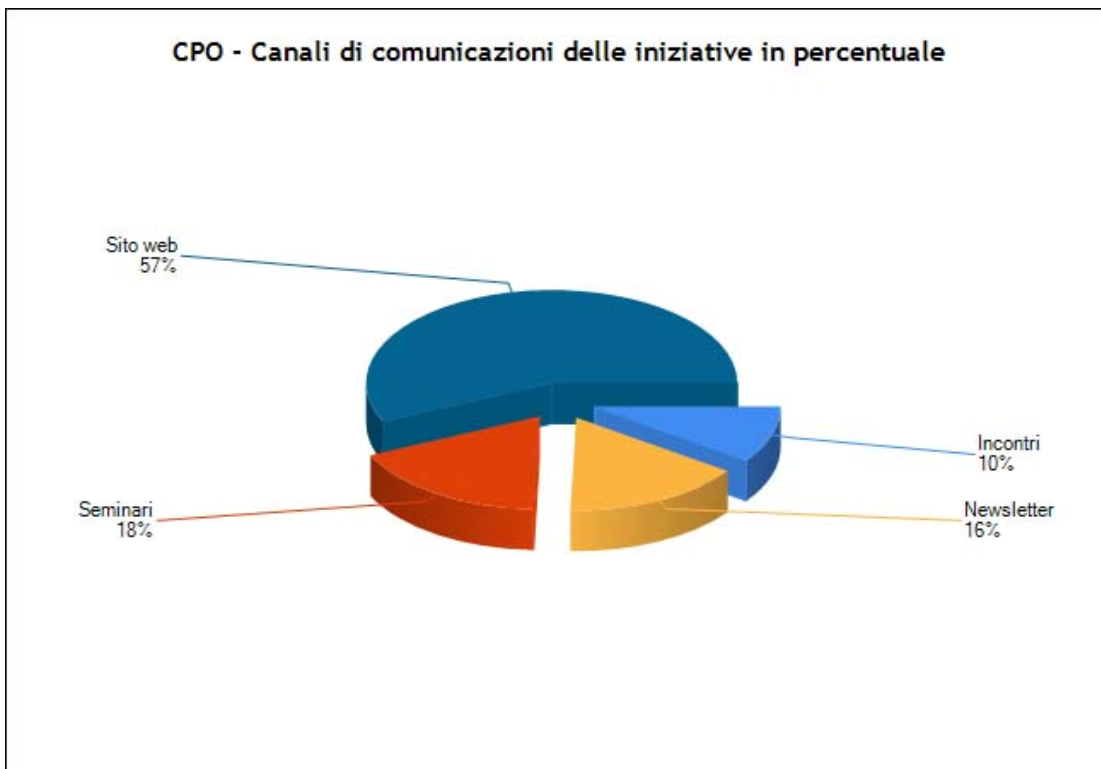
### Valorizzazione delle attività del CPO

Nel corso del 2011, i 45 CPO che hanno inviato i dati hanno svolto 170 iniziative che, nella maggioranza dei casi, sono convegni e seminari, non mancano però CPO che hanno effettuato studi.

### Attività del CPO (tipologia)

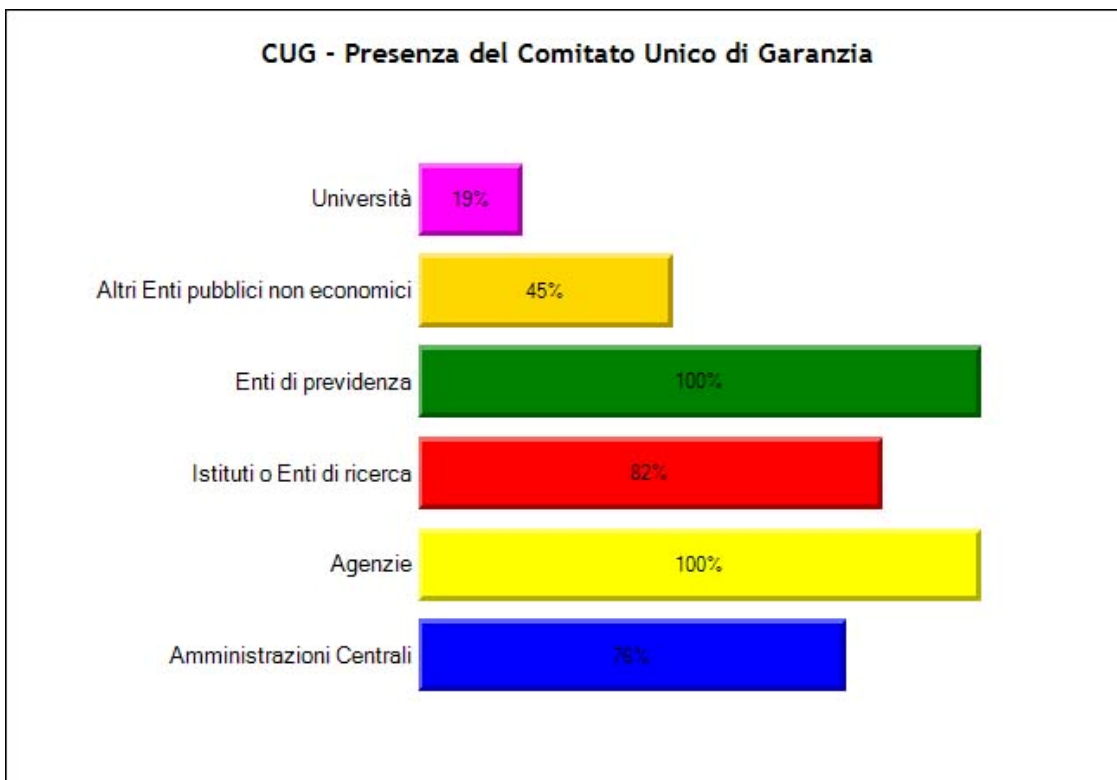


Per comunicare le loro iniziative, il mezzo utilizzato in prevalenza è il sito web.



### Il Comitato Unico di Garanzia

A fine 2011 poco più della metà delle amministrazioni che hanno partecipato alla rilevazione (49) aveva costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG); in particolare il CUG è stato istituito in tutti gli enti di previdenza e le Agenzie e circa nell'80% degli enti di ricerca e delle amministrazioni centrali.



Come si evince dal grafico, Il numero di componenti dei CUG non si discosta da quello dei CPO: la metà dei CUG ha meno di 11 componenti e l'altra metà ne ha fino a 20.

Per quanto riguarda l'equilibrio di genere<sup>6</sup> nella composizione dei membri del CUG si nota come solo in 4 enti (ENEA, Istituto Nazionale di Economia Agraria, Stazione Zoologica Anton Dohrn, Autorità di Bacino del Fiume Tevere) vi sia il 50% di donne, in altri 8 le donne sono meno del 50%. In tre casi non ci sono donne tra i componenti (Min della Giustizia - Dipartimento Amministrazione Penitenziaria, Min dell'Interno Dipartimento Politiche Personale Civile, Min dell'istruzione, Università e Ricerca), in tre casi le donne sono meno del 12% (Min delle Infrastrutture e dei Trasporti, ISFOL, AGEA - Agenzia per le erogazioni in agricoltura) e sono il 21% e il 39% rispettivamente nel Ministero degli Affari Esteri e in quello dell'Ambiente e della Tutela del territorio e del mare.

Nei rimanenti 37 CUG le donne sono in maggioranza. Tra questi vi sono 20 CUG con fino al 70% di componenti di donne e 17 Cug dove le donne arrivano anche ad essere il 90% dei componenti.

Nella maggioranza dei casi (35) il/la presidente fa parte dei componenti effettivi del CUG nominati dall'amministrazione. In 14 casi, invece non fa parte dei componenti nominati dall'amministrazione; si tratta delle seguenti amministrazioni:

- Corte dei Conti
- Min della Giustizia - Dipartimento Amministrazione Penitenziaria
- Min delle Infrastrutture e dei Trasporti
- Ministero dello Sviluppo Economico
- Ministero della Difesa
- Ministero della Salute
- Ministero dell'Istruzione, Università, Ricerca
- Ministero per i Beni e le attività Culturali
- Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR)
- ISFOL
- INAIL
- INPDAP
- ACI
- Autorità di bacino del Fiume Tevere

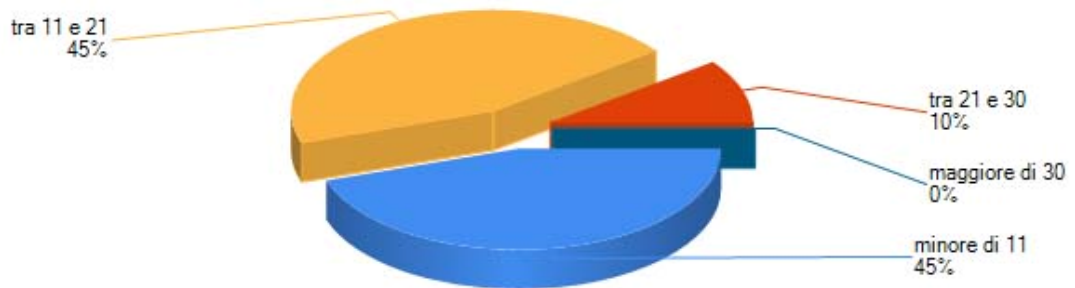
In quasi tutti i casi (43 CUG su 49) presidente è una donna che appartiene alle seguenti unità organizzative:

- amministrazione (35% dei casi) in particolare per le amministrazioni centrali;
- personale (16%) per i CUG dei ministeri;
- area tecnica (12%) per gli istituti di ricerca;
- staff di direzione generale (8%);
- altri settori nel rimanente 29% dei casi.

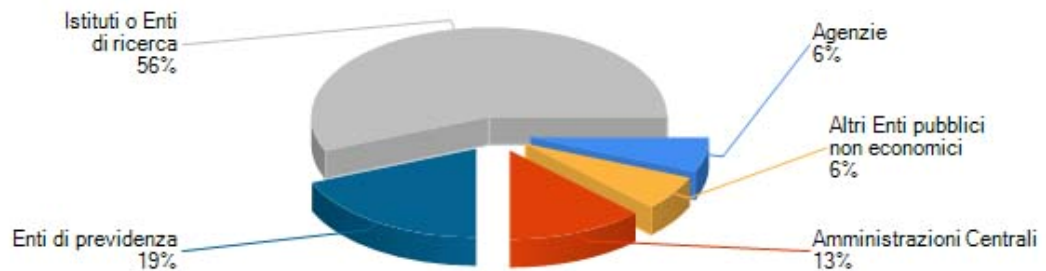
---

<sup>6</sup> L'equilibrio di genere nella composizione dei componenti del CUG è espressamente richiesto dalla direttiva emanata congiuntamente dai dipartimenti delle Funzione Pubblica e per le Pari opportunità in data 4 marzo 2011

### CUG – Numero di componenti



### Amministrazioni che hanno allegato Regolamento CUG



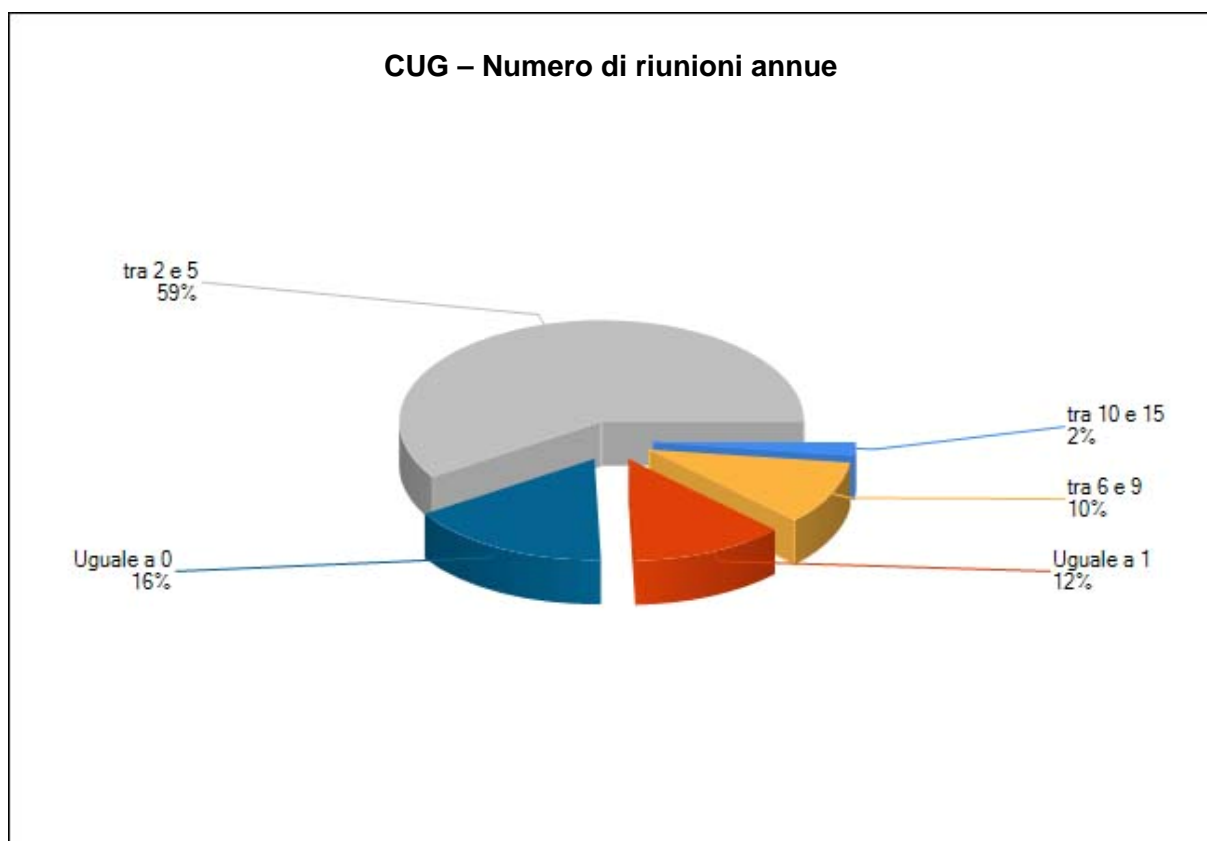
Dei 49 CUG solo 13 (il 26%) non hanno ancora un regolamento, mentre tra quelli che lo hanno 15 amministrazioni hanno inviato in allegato il regolamento:

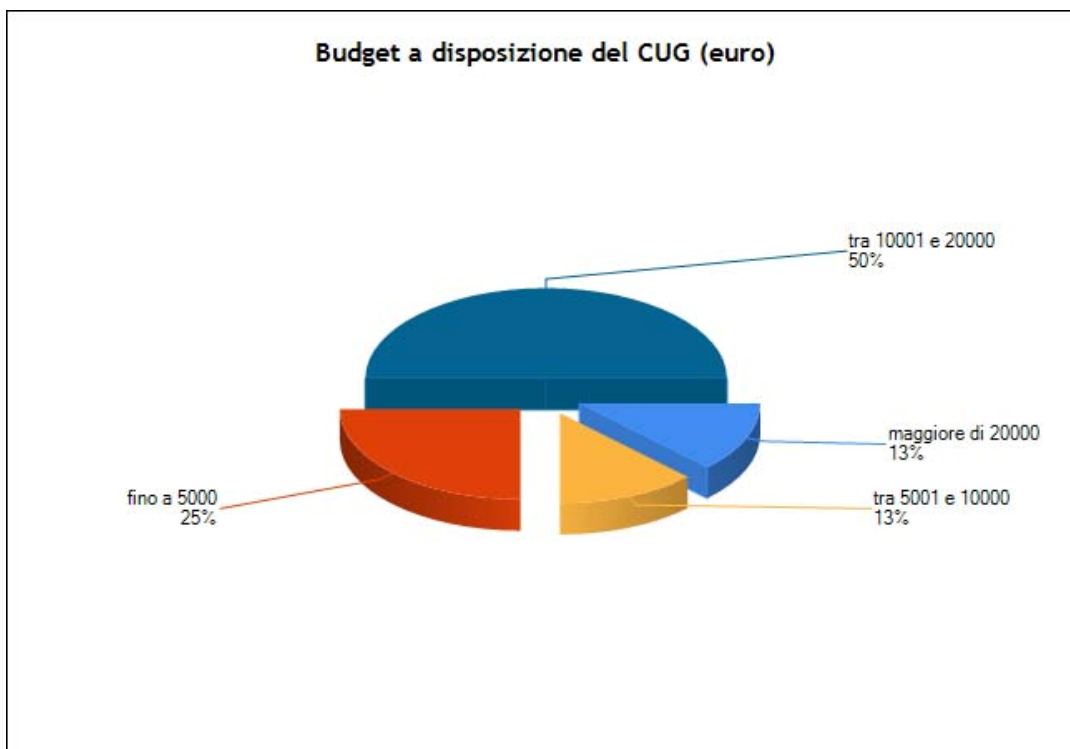
- MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO
- MINISTERO DELLA SALUTE
- AGENZIA DELLE DOGANE

- AGENZIA SPAZIALE ITALIANA
- CONSIGLIO PER LA RICERCA E LA SPERIMENTAZIONE IN AGRICOLTURA-CRA
- CONSORZIO PER L'AREA DI RICERCA SCIENTIFICA E TECNOLOGICA DI TRIESTE
- ENEA
- ISTITUTO NAZIONALE DI ECONOMIA AGRARIA - INEA
- ISTITUTO NAZIONALE DI GEOFISICA E VULCANOLOGIA - INGV
- ISTITUTO NAZIONALE FISICA NUCLEARE
- ISTITUTO SUPERIORE PER LA PROTEZIONE E LA RICERCA AMBIENTALE
- INAIL
- ISTITUTO NAZIONALE PREVIDENZA PER I DIPENDENTI DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE - INPDAP
- ISTITUTO NAZIONALE PREVIDENZA SOCIALE - INPS
- AUTOMOBILE CLUB D'ITALIA

Durante il primo anno di attività di quest'organismo solo 11 amministrazioni dichiarano che il loro CUG non si riunisce regolarmente, mentre la metà dei Cug si è riunita tra 2 e 5 volte durante il 2011.

Solo 13 CUG dispongono di locali e solo 8 hanno un proprio budget che in cinque casi è tra i 10.000 e i 20.000 euro, in due casi sotto i 5.000 euro e in un caso (Università degli Studi di Brescia) è di 100.000 euro.





Tra i 27 CUG che sono consultati per pareri, le tematiche segnalate sono le seguenti:

AMMINISTRAZIONE	TEMATICA
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	UTILIZZO SOMME DEL FONDO PER IL BENESSERE DEL PERSONALE E PER QUESTIONI POSTE DAI DIPENDENTI DEL MEF
CORTE DEI CONTI SEGRETARIATO GENERALE	D.P. CORTE CONTI N. 53/2011
MIN DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	LINEE GUIDA PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	RAPPRESENT. PUBBLICA DELL'IMMAGINE FEMMINILE
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI	CASI DI MOBBING
MINISTERO PER I BENI E LE ATTIVITA CULTURALI	FORMAZIONE
CONSIGLIO NAZIONALE DELLE RICERCHE (CNR)	PREPARAZIONE "PROGETTO ASILO NIDO" CORSO DI FORMAZIONE IN MATERIA DI PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ
CONSORZIO PER L'AREA DI RICERCA SCIENTIFICA E TECNOLOGICA DI TRIESTE	AZIONI POSITIVE
ENEA	CONTRATTO INTEGRATIVO
ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA - ISTAT	TELELAVORO
ISTITUTO NAZIONALE FISICA NUCLEARE	REGOLAMENTO DEL PERSONALE
ISTITUTO SUPERIORE PER LA PROTEZIONE E LA RICERCA AMBIENTALE	ORGANIZZAZIONE SEMINARIO
INAIL	PART-TIME, TELELAVORO
INPDAP	CONCORSI, AMBIENTE DI LAVORO
AUTORITA' DI BACINO DEL FIUME PO'	ORARIO DI LAVORO, STRESS LAVORO-CORRELATO, PART-TIME
ISTITUTO UNIVERSITARIO DI ARCHITETTURA	SERVIZI SOCIALI
UNIV. DEGLI STUDI DI PAVIA	QUESTIONARIO CLIMA ORGANIZZATIVO
UNIV.' DEGLI STUDI DEL PIEMONTE ORIENTALE	ASILI NIDO
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BRESCIA	REG. PART TIME
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI FERRARA	SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE, CODICE ETICO
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO E.	BENESSERE ORGANIZZATIVO; COSTITUZIONE DI UNO SPORTELLO D'ASCOLTO PER IL PERSONALE; INIZIATIVA LEGATA ALLA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO



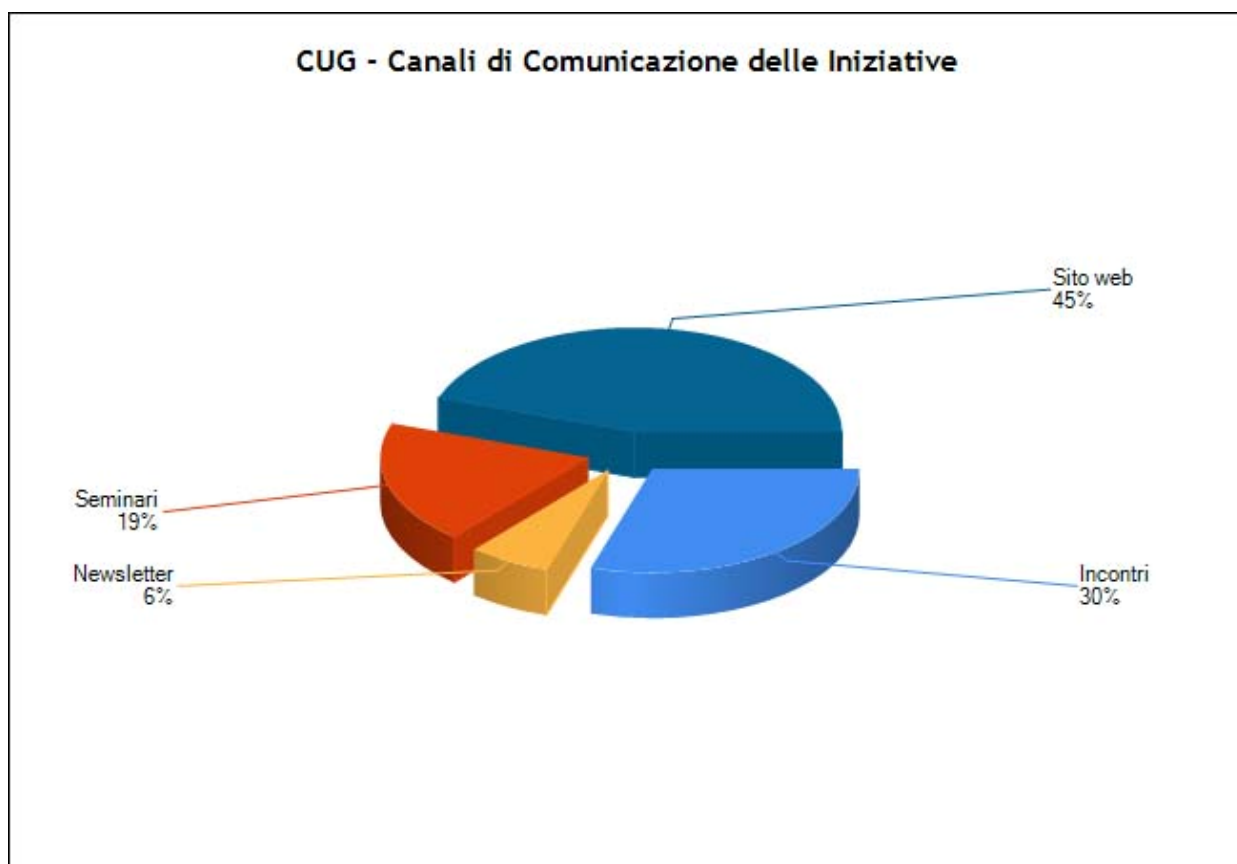
Dei 49 CUG che si sono costituiti 26 hanno già svolto delle iniziative.

AMMINISTRAZIONE	TIPO DI INIZIATIVA
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	- CONCILIAZIONE: APERTURA DI UN SERVIZIO DI INTRATTENIMENTO, DI INVITO ALLO STUDIO ED ALLA LETTURA "MINI MIDI MEF: SPAZIO RAGAZZI" PER I FIGLI DEI DIPENDENTI DEL MEF - BENESSERE ORGANIZZATIVO: UTILIZZO SOMME DEL FONDO RELATIVO ALLE PROVVIDENZE A FAVORE DEL PERSONALE PER IL PARZIALE RIMBORSO DELLE SPESE SOSTENUTE DAI DIPENDENTI PER IL TRASPORTO PUBBLICO.
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	- ADOZIONE REGOLAMENTO
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	- DIVERSA RAPPRESENT. PUBBLICA DELL'IMMAGINE FEMMINILE OSSERVATORIO IMPATTO DI GENERE SULLE POLITICHE DI SVILUPPO DONNE IN QUOTA
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI	- CREAZIONE DEL SITO WEB. - APPROVAZIONE DI UN REGOLAMENTO CUG; - ANALISI CASI RITENUTI PIÙ PROBLEMATICI E SOTTOPOSIZIONE ALL'ATTENZIONE DELLA AMMINISTRAZIONE DEGLI STESSI; SEGUITI DELL'AMMINISTRAZIONE. REGOLAMENTO FUNZIONAMENTO DELLO SPORTELLO DI ASCOLTO.
MINISTERO DELLA SALUTE	- SONO STATI COSTITUITI GRUPPI DI LAVORO CON IL COMPITO DI APPROFONDIRE TEMATICHE DI COMPETENZA DEL CUG
AGENZIA SPAZIALE ITALIANA	- REGOLAMENTO, - RICHIESTA DI INFORM. STATISTICHE RELATIVE AL PERSONALE ASI, - RICHIESTA ATTI ORGANIZZATIVI E NORMATIVI, - CONDIVISIONE DI UN CORSO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO, - ANALISI DI UN REPORT SUL MOBBING
CONSIGLIO NAZIONALE DELLE RICERCHE (CNR)	- CONVEGNO "DECENNALE DI ATTIVITÀ" - INIZIATIVA SULLA TRASPARENZA IN RIFERIMENTO ALLA DIRETTIVA 23 MAGGIO 2007" - PRIMO SEMINARIO SUL BILANCIO DI GENERE - RIUNIONI CONGIUNTE CON LE AMMINISTRAZIONI LOCALI (COMUNALI E REGIONALI) IN MERITO AL COORDINAMENTO DELL'ATTIVITÀ GESTIONALE VOLTA ALLA STIPULA DI CONVENZIONI PER L'APERTURA DI ASILO NIDO PER I DIPENDENTI CNR - COORDINAMENTO CON L'UNIVERSITÀ DI TOR VERGATA ED INAF PER CONVENZIONI OPERATIVE
CONSIGLIO PER LA RICERCA E LA SPERIMENTAZIONE IN AGRICOLTURA - CRA	- INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO
ENEA	- SEMINARI
ISTITUTO NAZIONALE DI OCEANOGRAFIA E GEOFISICA SPERIMENTALE - OGS	- MONITORAGGIO SALUBRITÀ LUOGHI DI LAVORO
ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA - ISTAT	- SEMINARIO 8 MARZO ASS. VOLONTARIATO
ISTITUTO NAZIONALE FISICA NUCLEARE	- SEMINARI SU BENESSERE ORGANIZZATIVO
ISTITUTO SUPERIORE DI SANITA'	- PARCHEGGIO RISERVATO A GESTANTI ( PARCHEGGI ROSA )
ISTITUTO SUPERIORE PER LA PROTEZIONE E LA RICERCA AMBIENTALE	- SEMINARIO INFORMATIVO AL PERSONALE SUI TEMI DEL CUG
INAIL	- FESTA MAMMA CHE LAVORA - SCREENING TUMORE COLON RETTO - SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO, UNA QUESTIONE ANCHE DI GENERE
ISTITUTO NAZIONALE PREVIDENZA SOCIALE - INPS	- PROBLEMATICHE SU DISABILITÀ, CREAZIONE SITO WEB, CASELLA DI POSTA DEL COMITATO
AUTOMOBILE CLUB D'ITALIA	- INFORMATIVA TRAMITE PARTECIPAZIONE DI OSPITI REFERENZIATI ESTERNI AL CUG
AUTORITA' DI BACINO DEL FIUME PO'	- PREDISPOSIZIONE CODICE DI CONDOTTA PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE LAVORATRICI/LAVORATORI DI AIPO E ADBPO; - PROPOSIZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE ALLE AMM... DI

	APPARTENENZA; - PROPOSTA ADOZIONE CARTA P.O.
UNI.DEGLI STUDI DI PAVIA	- CONCORSO LETTERARIO
UNI. DEGLI STUDI DEL PIEMONTE ORIENTALE	- PRESENTAZIONE MEMBRI
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BRESCIA	- ASILO CENTRO ESTIVO
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI FERRARA	- SEMINARIO "MOBBING, MOLESTIE, STALKING: RESPONSABILITÀ, OBBLIGHI E STRUMENTI"; - QUESTIONARIO TELELAVORO
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO E.	- COLLABORAZIONE CON L'AMMINISTRAZIONE NELL'ORGANIZZAZIONE DELL'ASSEMBLEA PER PRESENTARE I RISULTATI DELLO STUDIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO DI ATENEIO (SETTEMBRE 2011). - PARTECIPAZIONE ALLA CONFERENZA STAMPA SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO (SETTEMBRE 2011). - ORGANIZZAZIONE IN COLLABORAZIONE CON L'ATENEIO DEL CONVEGNO"PROFESSIONI E PARI OPPORTUNITÀ: PRINCIPI E PRATICA TRA IL DIRE E IL FARE" IN DATA 16.12.2011

Infine, in 32 dei 49 casi in cui l'amministrazione si è dotata del CUG, questo ha una sezione dedicata nel sito ufficiale dell'amministrazione di appartenenza.

Le iniziative vengono, quindi, di norma comunicate attraverso il sito, ma anche con incontri e con la spedizione di 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.

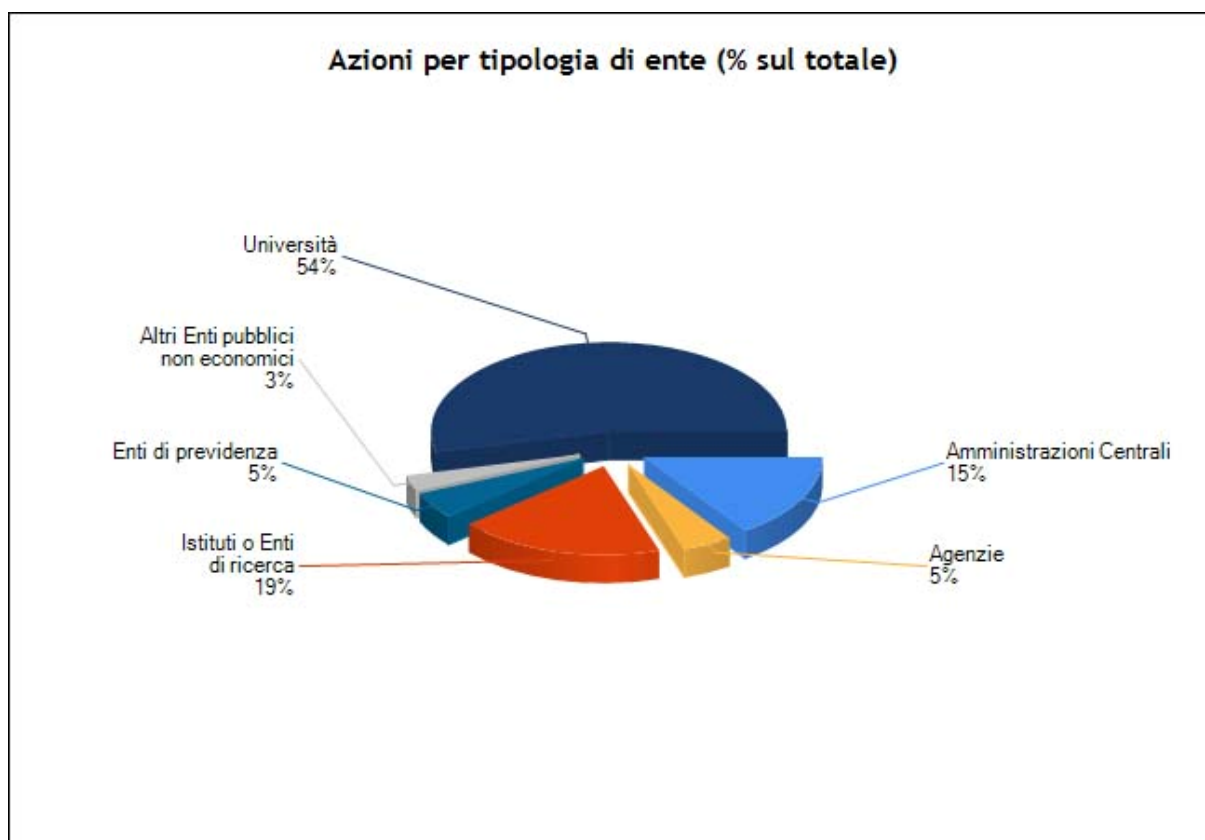
Il raccogliere in forma schematica le azioni consente di seguire lo svolgimento delle politiche delle pari opportunità attuate dalle amministrazioni.

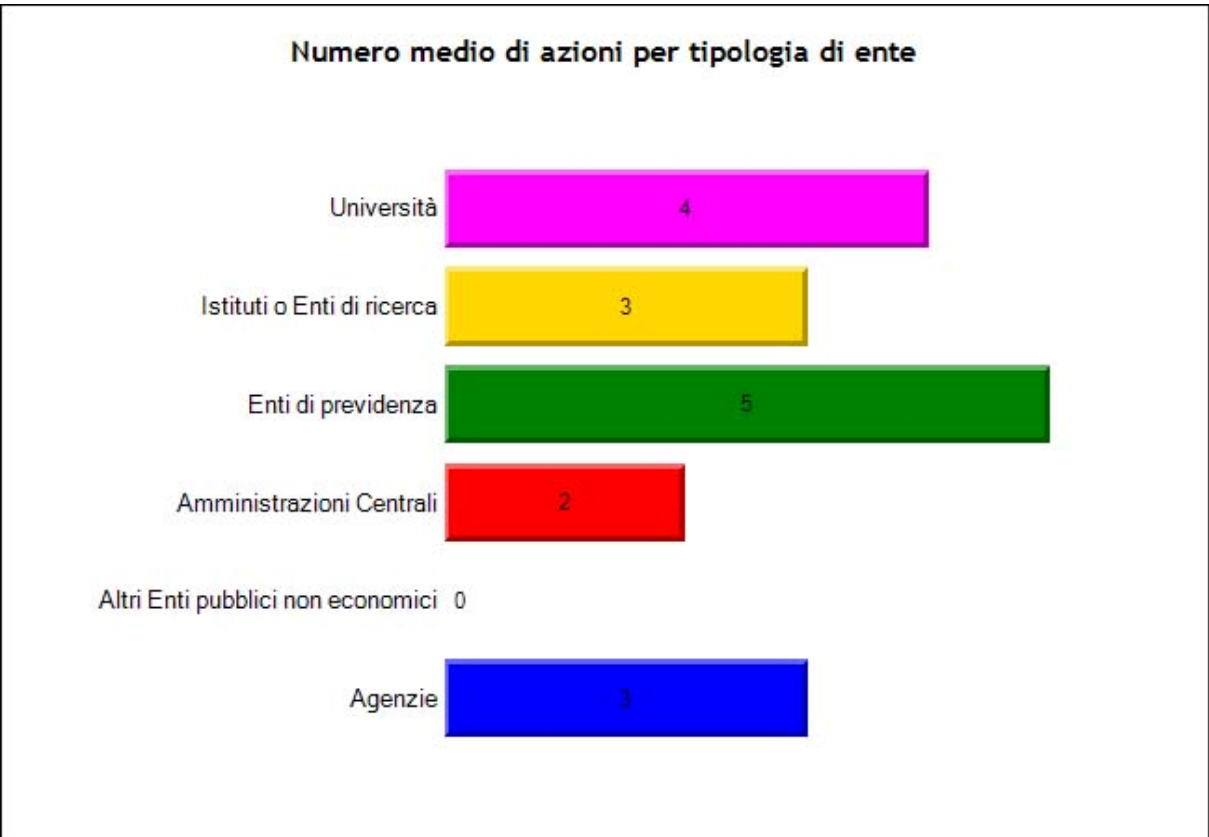
### 4.b) La sintesi dei dati

Delle 95 amministrazioni che hanno inviato il format, 25 non hanno segnalato azioni. L'analisi che segue riguarda quindi le azioni segnalate da 70 amministrazioni.

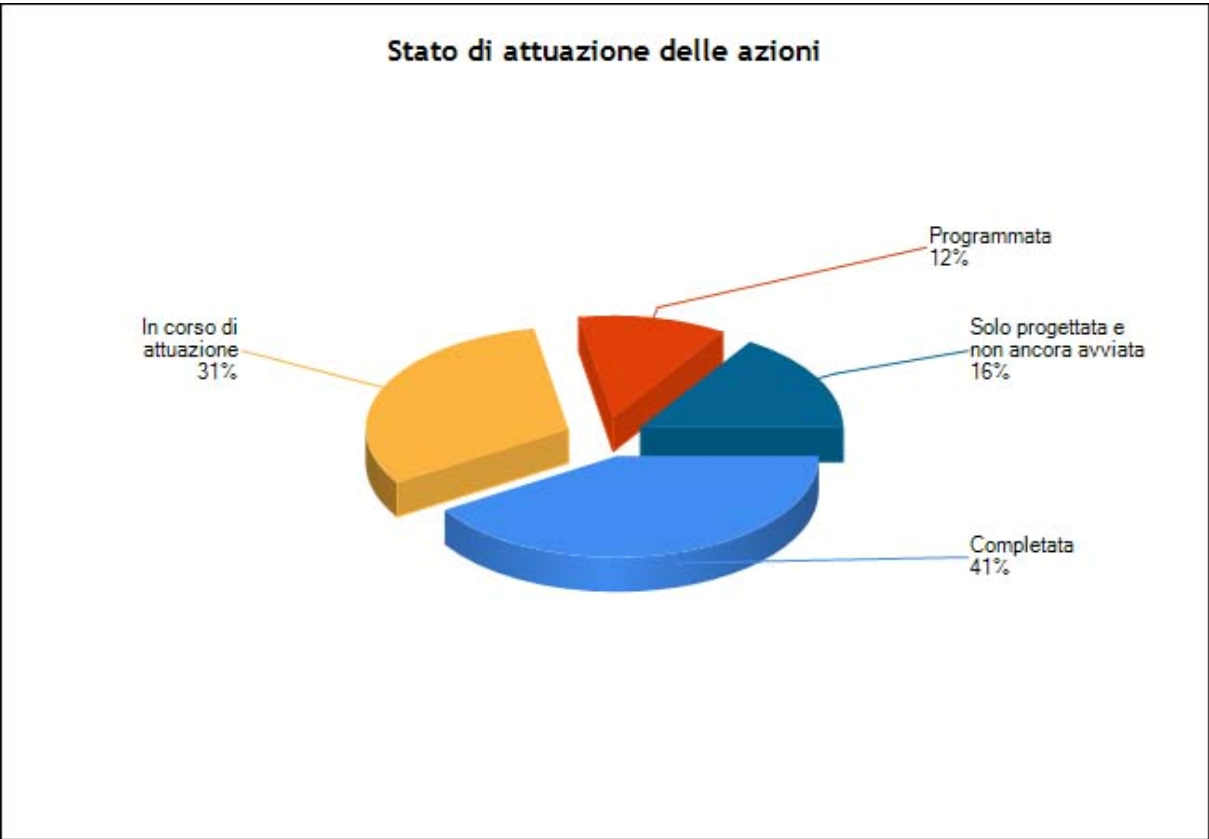
In totale le azioni sono 331 di cui, 78 (il 24 %) riguardano il 2012, 229 (il 69 %) relative al 2011, e le restanti 24 (7%) sono relative ad anni precedenti (dal 2008 al 2010).

La metà delle azioni sono state segnalate dalle università, che con 4 azioni in media ciascuna sono tra le amministrazioni più attive, dopo gli enti di previdenza, che riportano 5 azioni ciascuno. Un altro 15% di azioni riguarda le amministrazioni centrali che hanno segnalato in media 2 azioni ognuna.





Due terzi delle azioni segnalate sono in uno stadio avanzato di sviluppo: il 40% sono state completate nel 2011 e un 31% è in corso di attuazione.



## **Progetti e Piano Triennale di Azioni Positive**

Metà delle azioni (169 su 331) sono state inserite all'interno dei piani triennali di azioni positive.

Le Università e gli enti di previdenza, con quasi il 60% delle azioni inserite nei Piani Triennali di Azioni Positive, risultano essere le amministrazioni che fanno il maggior uso di questo strumento. Le amministrazioni centrali, invece, hanno inserito nel Piano Triennale di Azioni Positive solo il 45% delle azioni segnalate.

Come negli altri anni è il Comitato delle Pari opportunità che nel 61% dei casi propone le azioni da svolgere.

## **Il finanziamento delle azioni**

Finanziare le azioni rimane ancora una pratica non consueta; solo per 64 iniziative è stato segnalato un budget, nella maggior parte dei casi molto limitato:

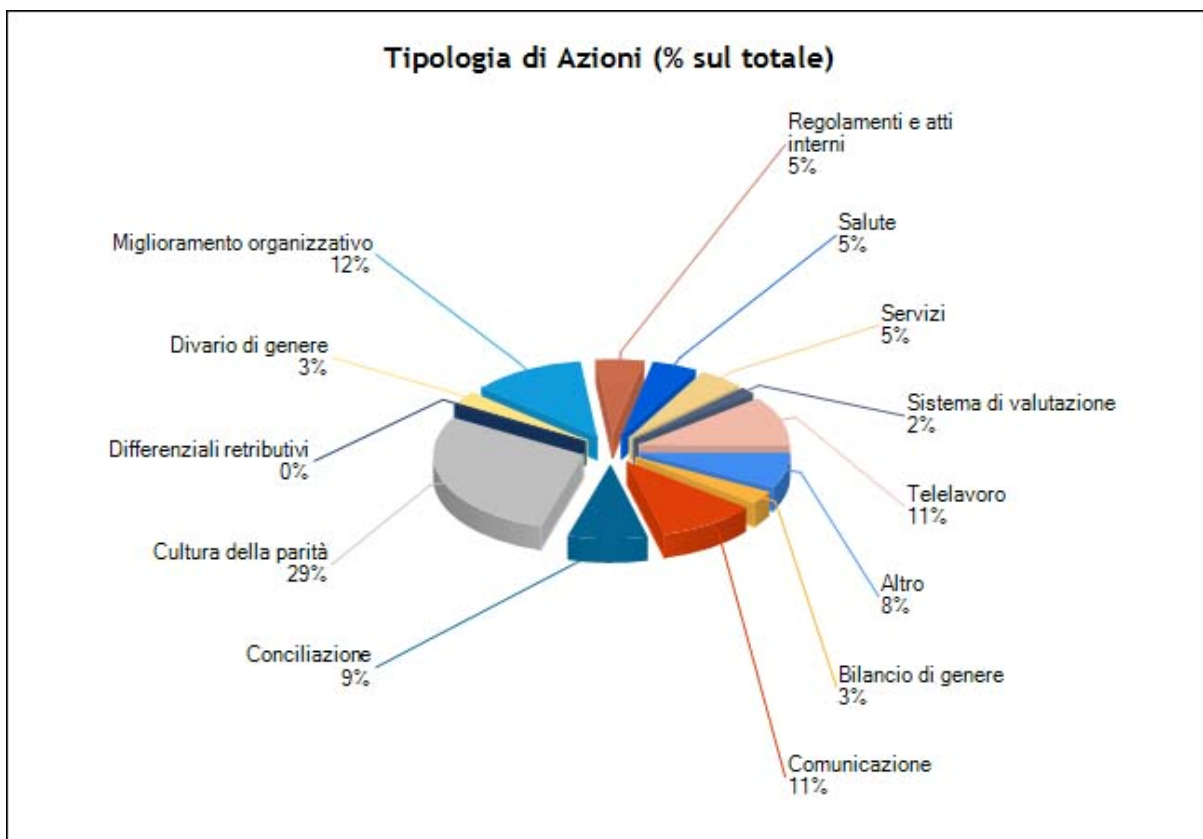
- in 21 iniziative è inferiore o uguale a 1.000 euro;
- in 26 il budget previsto è fino a 10.000 euro;
- in 10 da 10.001 a 30.000 euro;
- solo per 4 iniziative il budget assegnato è di importo superiore.
- Tra queste figurano:
  - l'Università di Napoli Federico II che ha stanziato 40.000 euro per progettare una certificazione di genere finalizzata al miglioramento del lavoro del personale dell'ente;
  - il Ministero dell'Economia e Finanze, che ha fornito nel 2011 servizi di invito allo studio per i figli dei dipendenti con lo stanziamento di 58.000 euro;
  - il politecnico di Torino, che ha finanziato con 120.000 euro la realizzazione di un "Baby Parking"
  - il ministero delle Politiche Agricole, che ha stanziato 400.000 euro per la realizzazione dell'asilo nido.

## **La tipologia delle azioni**

L'analisi delle azioni per tematiche mostra come i temi prevalenti siano quelli della cultura della parità (29% delle azioni), il miglioramento organizzativo (12%), la comunicazione e il telelavoro, con l'11% di azioni ciascuno.

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.

Per completezza in allegato si sono riportate tutte le descrizioni delle iniziative segnalate dalle amministrazioni.



### **Cultura della parità**

Questa tipologia è quella che raccoglie il maggior numero di azioni. Tra le iniziative si segnalano:

- il Corso e-learning sul tema delle pari opportunità, da destinare a tutto il personale dell'Agenzia delle Entrate già segnalato negli anni scorsi;
- i seminari formativi sulla promozione della cultura di parità e del rispetto della dignità della persona effettuati in collaborazione con il Servizio Prevenzione e Protezione e il Servizio di Medicina Preventiva dell'Università di Parma;
- i corsi "Donne politica e istituzioni" promossi e finanziati dal Dipartimento per le Pari Opportunità e organizzati dalle università;
- L'osservatorio per l'impatto di genere nelle politiche di sviluppo che consenta di monitorare quali ripercussioni in termini di crescita e sviluppo avranno sulle donne, soprattutto più giovani, i sacrifici chiesti alle donne con le riforme del lavoro del Ministero dello Sviluppo Economico;

### **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;

- la Banca Dati sulle competenze dell'ISTAT che rappresenta la gestione integrata delle competenze professionali di ciascun dipendente per rendere più fluidi i processi decisionali relativi ad assegnazioni, sviluppo delle carriere e costituzioni di gruppi di lavoro e commissioni interne.

## **Comunicazione**

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

- la Banca dati bibliografica dell'Università della Tuscia realizzata attraverso il collegamento ipertestuale al Catalogo unico di Ateneo su studi di genere, tematiche riguardanti le pari opportunità e alla conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, problemi della discriminazione e degli ostacoli all'accesso e allo svolgimento di studio, lavoro, ricerca, didattica;
- la pubblicazione dei curricula di tutto il personale del Ministero degli Affari Esteri nell'ottica di migliorare il rapporto tra costi e offerta di posizioni lavorative a Roma e all'estero;
- il canale video delle donne Enea (Web TV)

## **Telelavoro**

Molte le iniziative di telelavoro:

- Quasi tutte le università stanno progettando e sperimentando il telelavoro per i dipendenti;
- all'INAIL si è attivato il terzo progetto sperimentale di telelavoro temporaneo. Per il 2011, sulla base dell'analisi dei punti deboli dei precedenti bandi, è prevista la predisposizione di un bando con nuove regole che contemperino meglio le esigenze del personale con quelle dell'Amministrazione.

## **Conciliazione**

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

- il servizio Babyparking dell'Università di Urbino. Per favorire la conciliazione tra famiglia e lavoro all'interno dell'Ateneo è stato organizzato un servizio di BabyParking in cui i/le dipendenti possano portare i/le figli/e nei periodi e orari di chiusura dei servizi scolastici. Il servizio è rivolto ai/lle dipendenti con figli/e nella fascia di età fino a 13 anni. Sono stati raccolti i dati relativi alle esigenze del personale mediante questionario telematico. Il servizio ha funzionato nei mesi di agosto e settembre 2011.
- L'assistenza domiciliare per i familiari anziani del Politecnico di Torino. Si tratta di servizi di sollievo per il personale che si prende cura dei genitori anziani. Le assistenti domiciliari sono fornite di attestato OOS. Il servizio, attivo dall'anno 2006, continuerà anche nel 2012.
- La Direzione Regionale Sardegna dell'Agenzia delle Entrate ha organizzato un focus-group con le neomamme aderenti al progetto "Bentornato in

ufficio” per confrontarsi su aspetti personali ritenuti critici nell'equilibrio lavoro-vita familiare.

## **Servizi**

In tema di servizi, a fianco di quelli più tradizionali si segnala l'iniziativa dell'Università di Milano Bicocca che ha attivato uno sportello per la cura degli anziani, rivolto ai/alle dipendenti dell'Ateneo 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. Lo sportello, con accesso libero e gratuito, è gestito da un assistente sociale con esperienza pluriennale nei servizi per gli anziani.

## **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 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 segnala quello realizzato dall'Università di Ferrara per misurare l'azione e gli effetti prodotti sulla vita reale delle donne. Elemento di valutazione molto concreto, che si realizza “pesando” la quantità di risorse dedicate all'interno dei bilanci. Il tema complessivo dello sviluppo e del benessere è declinato in termini di benessere organizzativo per chi studia e lavora in Ateneo. Verrà realizzato prevedendo un' apposita sezione all'interno dell'annuale edizione del Bilancio sociale, dal 2012 Bilancio di Sostenibilità.



## 5. CONSIDERAZIONI RIASSUNTIVE

Nei cinque anni di rilevazione il trend delle adesioni tra le amministrazioni dirette destinatarie ha registrato un costante aumento raggiungendo il seguente grado di copertura: 100% dei ministeri, degli enti di previdenza e delle agenzie, 52% degli enti di ricerca e degli enti pubblici non economici,<sup>7</sup> 50% degli organi di rilevanza costituzionale, 46% delle Università Statali<sup>8</sup>.

Quest'anno si è registrata una ripresa nella partecipazione delle università, degli enti o istituti di ricerca e degli enti pubblici non economici.

Una delle ragioni principali è da ricercarsi nell'entrata in vigore del Dlgs. 150 del 2009 che, nel piano della *performance*, ha prescritto l'obbligo della valutazione, per le amministrazioni e per i dirigenti, dell'attuazione dei principi di parità e pari opportunità.

Una seconda circostanza può essere ricercata nel fatto che nelle amministrazioni sembra essere terminato il periodo di transizione collegato alla costituzione dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (denominati CUG).

Su questo tema, le università meritano un'attenzione particolare poiché nei nuovi statuti Universitari, derivanti dall'applicazione della L. n. 240/10 del 30 dicembre 2010, molte università hanno mantenuto in essere i Comitati di pari opportunità e i comitati contro il fenomeno del mobbing. In queste istituzioni i temi delle pari opportunità per tutti sono vissuti come leva culturale, che si realizza attraverso un'ampia gamma di progetti di ricerca e di formazione per rimuovere tutti gli stereotipi presenti nella nostra società e non solo come leva per ottimizzare l'organizzazione del lavoro e il benessere organizzativo dei propri dipendenti.

Nel 2011, il personale totale delle amministrazioni dirette destinatarie censito è di 391.563 di cui il 48,3% donne e % 51,7% uomini.

Invariata rispetto alla scorsa edizione la forma contrattuale prevalente, che resta quella a tempo indeterminato con il 95% dei contratti censiti. Solo il 5% del personale complessivo ha un contratto a tempo determinato o un contratto di lavoro flessibile a termine.

Passando all'analisi delle modalità di svolgimento di lavoro tra tutto il personale a tempo indeterminato censito (372.928 unità), è confermato il dato che è prevalente il tempo pieno (94,18%), mentre sono ancora marginali tutte le altre forme flessibili di lavoro, quali il part time e soprattutto il telelavoro (0,14%) nonostante gli inviti, anche da parte della Commissione Europea, a potenziarne quanto più possibile l'uso.

Sul totale complessivo del personale censito il 5,6% è in part time, di questi il 4,1% ha un part time superiore al 50% e 1,5% inferiore al 50%. Sono sempre le donne le principali fruitrici di questa modalità di lavoro. Rispetto al 2010 risulta complessivamente invariata la situazione per quanto riguarda il part time superiore al 50%, che nell'85% dei casi resta appannaggio delle donne.

---

<sup>7</sup> La percentuale è stata calcolata considerando il numero di enti che hanno inviato il format sul numero totale di Enti e Istituzioni di ricerca indicati nella tabella S13 dell'Istat

<sup>8</sup> La percentuale è stata calcolata considerando il numero di enti che hanno inviato il format sul numero totale di università statali che aderiscono alla Conferenza dei Rettori delle università italiane (CRUI)

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 meno della metà degli enti che hanno partecipato alla rilevazione li hanno redatti.

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

La consigliera di fiducia è ancora una figura poco conosciuta nelle amministrazioni perché è stata nominata quasi nel 30% delle amministrazioni rispondenti. Il codice di condotta, invece, si sta diffondendo: nel 2011 la metà degli enti l'ha adottato.

Nel corso degli ultimi due anni quasi tutti gli enti hanno avuto personale che ha usufruito di congedi parentali. Rispetto al trend consolidato di un maggiore utilizzo dei congedi da parte delle donne, si nota come nelle amministrazioni centrali gli uomini hanno usufruito dei congedi in maniera doppia rispetto alle donne (il 4% contro il 2%)

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, sempre più spesso la presenza femminile prevale con una certa sistematicità. Più della metà delle commissioni è composta da più di due terzi di donne, e il 2% delle commissioni è composta esclusivamente da donne.

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.

In 28 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. In alcuni casi le dipendenti donne sono sottorappresentate, in particolare modo nelle posizioni dirigenziali o apicali

Per quanto riguarda l'accesso alla formazione, per i dirigenti si nota una sostanziale parità tra donne e uomini. Poco evidenti le differenze tra le altre tipologie d'inquadramento. La tendenza generale è quella di un'equa partecipazione di donne e uomini alla formazione.

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).

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

A fine 2011 poco più della metà delle amministrazioni (49) hanno costituito il Comitato Unico di Garanzia, mentre le altre 45 hanno ancora il Comitato per le Pari Opportunità.

Sono sempre pochi, meno di un terzo, i CPO che hanno a disposizione un proprio budget. Il 40% dei CPO delle amministrazioni che hanno risposto alla direttiva, non dispone stabilmente né di personale né di locali, mentre un 23% ha sia locali sia personale.

La quasi totalità dei CPO è stata consultata per pareri che riguardano le pari opportunità. I temi più ricorrenti sono le attività del CPO, gli asili nido, la formazione e la flessibilità del lavoro.

Per quanto riguarda il 49 CUG costituiti durante il 2011, si nota come la numerosità dei componenti non si discosta da quelli del CPO: la metà dei CUG ha meno di 11 componenti e l'altra metà ne ha fino a 20, mentre vi è difformità per quanto concerne la composizione di genere.

Solo in 4 enti i componenti sono per il 50% di donne e in altri 8 le donne sono meno del 50%. Nei rimanenti 37 CUG le donne sono in maggioranza: tra questi vi sono 20 CUG con fino al 70% di componenti di donne e 17 CUG, dove le donne arrivano anche a essere il 90% dei componenti

Durante il primo anno di attività di quest'organismo solo 11 amministrazioni dichiarano che il loro CUG non si riunisce regolarmente, mentre la metà dei CUG si è riunita tra 2 e 5 volte durante il 2011.

Tra i CUG solo 13 dispongono per ora, di locali e solo 8 hanno un proprio budget che in cinque casi è tra i 10.000 e i 20.000 euro, in due casi sotto i 5.000 euro e in un caso (Università degli Studi di Brescia) è di 100.000 euro.

Nell'ultima parte del format, dove è richiesta la descrizione delle principali azioni sulle pari opportunità effettuate, sono state segnalate 331 azioni, da parte di 69 amministrazioni.

La metà delle azioni sono state segnalate dalle università, che con 4 azioni in media ciascuna sono tra le amministrazioni più attive, dopo gli enti di previdenza con 5 azioni ciascuno. Un altro 15% di azioni riguarda le amministrazioni centrali che hanno segnalato in media 2 azioni ognuna.

L'analisi delle azioni per tematiche mostra come gli interventi prevalenti siano quelli della cultura della parità (29% delle azioni), il miglioramento organizzativo (12%), la comunicazione e il telelavoro con l'11% di azioni ognuno.

Finanziare le azioni rimane ancora una pratica non consueta; solo per 64 iniziative è stato segnalato un budget, nella maggior parte dei casi molto limitato: per 47 di queste si tratta di un finanziamento inferiore al 10.000,00 euro e solo per 4 iniziative il finanziamento è superiore a 40.000,00 euro.

## ALLEGATO: Descrizione delle azioni

### Cultura della parità – formazione

UNIV.DEGLI STUDI DI URBINO	Storia delle Donne e dell'Identità di Genere 12 aprile 2011 Corpi I modi di concepire i corpi e le differenze tra corpi maschili e corpi femminili sono diversi da cultura a cultura. Analizzando teorie scientifiche, mediche e filosofiche, la lezione illustra le principali trasformazioni dei modi di concepire i corpi e le differenze tra uomini e donne dal mondo antico greco-romano ad oggi nella cultura occidentale.
UNIV.DEGLI STUDI DI URBINO	Storia delle Donne e dell'Identità di Genere 13 aprile 2011 Lavori La lezione indaga il modo in cui i ruoli relativi a riproduzione e produzione sono stati divisi tra uomini e donne, in Europa, dal Medioevo al presente. Illustra inoltre le trasformazioni della divisione di genere del lavoro, il venire meno delle barriere formali tra mestieri maschili e femminili e la persistente presenza di forme di segmentazione orizzontale e verticale in base al genere.
UNIV.DEGLI STUDI DI URBINO	Storia delle Donne e dell'Identità di Genere 14 aprile 2011 Diritti Storicamente, essere uomini ed essere donne ha dato accesso a diritti diversi. Nella lezione si illustrano in sintesi queste differenze nonché le tappe del faticoso percorso verso pari diritti. Particolare attenzione verrà dedicata alla storia del diritto di voto e dei diritti nell'ambito della famiglia e del mondo del lavoro.
UNIV.DEGLI STUDI DI URBINO	Vogliamo il pane e anche le rose":femminismi e pluralismo nell'epoca della crisi della democrazia E' stato proiettato il documentario di Alina Marazzi Vogliamo anche le rose (2007). Il film ripercorre attraverso la vita di tre giovani donne negli anni settanta, intrecci ed esperienze di vita vissuta del movimento di liberazione delle donne.
UNIV.DEGLI STUDI DI URBINO	Il pelo sulla lingua. Piccoli esperimenti di metamorphing quotidiano. 4 maggio 2011 Attraverso un excursus iconografico, il seminario tratta il tema della rappresentazione del corpo e dei suoi mutamenti in relazione alla percezione estetico-artistica, così come sociale, politica e culturale. Relatrice: Emanuela Ciuffoli
UNIV.DEGLI STUDI DI URBINO	Pari opportunità e mercato del lavoro flessibile.11 maggio 2011 Da una prospettiva giuridica si tratta il tema delle pari opportunità, della sua formulazione nella comunità internazionale con particolare riferimento a quella dell'Unione europea, della ricezione progressiva nell'ordinamento italiano. Relatore: Luciano Angelini
UNIV.DEGLI STUDI DI URBINO	EC Gender: Su richiesta dell'università di Bologna collaborazione alla ricerca nel cui ambito sono state intervistate (attraverso un questionario on line) le studentesse universitarie di diversi paesi europei sulle forme di violenza percepita ed esperita, sia nel corso della loro esistenza sia durante la frequenza universitaria. Molestie, stalking e violenza sessuale sono le 3 forme di violenza considerate, oltre che la rete territoriale di supporto alle donne che le subiscono.
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DELLA TUSCIA	"Evoluzione normativa in materia di pari opportunità e divieti di discriminazione nel lavoro"- corso di aggiornamento per il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo
UNIV.DEGLI STUDI DI URBINO	Le donne nelle istituzioni elettive in Italia e in Europa. L'incontro ha discusso la questione della rappresentanza femminile in Italia e nei paesi europei, in prospettiva comparata. In particolare le problematiche relative soprattutto al caso italiano in riferimento alla situazione internazionale, puntando sul ruolo svolto dai partiti nei processi di selezione della classe politica, come i sistemi elettorali e i correttivi utilizzati nei diversi paesi per colmare il gap di rappresentanza.
UNIV.DEGLI STUDI DI URBINO	Battista al Cinema. Proiezioni rivolte alla cittadinanza e a studenti e studentesse su temi dell'educazione sentimentale, la cultura di genere, etc I Ed. Sono stati proiettati: Agorà: l'orgoglio femminile del sapere. La Papessa: le paure maschili: La duchessa: il fragile confine tra pubblico e privato. La discussione è stata guidata da docenti dell'ateneo.
AGENZIA DELLE DOGANE	Corsi di formazione in aula e in modalità e-learning sulle pari opportunità, mobbing e valorizzazione del benessere lavorativo e anche corsi rivolti ai/alle Consiglieri/consigliere di fiducia contro le molestie sessuali
MINISTERO DELLA DIFESA	Attivazione seminari sulle pari opportunità presso la scuola di formazione del personale civile della difesa
AGENZIA DELLE ENTRATE	Nel corso del 2012 sarà avviata l'erogazione del Corso e-learning – progettato nel 2011- sul tema delle pari opportunità, da destinare a tutto il personale (con rilascio graduale).
AGENZIA SPAZIALE ITALIANA	promozione della cultura delle pari opportunità come fattore di crescita della cultura organizzativa
POLITECNICO DI TORINO	Corsi di formazione tenuti dalla Consigliera di Fiducia. Tali corsi continueranno anche nel 2012
UNIV. DEGLI STUDI DI PARMA	Promozione della cultura di parità e del rispetto della dignità della persona. L'azione prevede l'organizzazione di seminari formativi, rivolti a tutto il personale, in collaborazione con il Servizio Prevenzione e Protezione e il Servizio di Medicina Preventiva.
UNIVERSITA' DEGLI STUDI "LA SAPIENZA"	Corso "Donne, Politica ed Istituzioni"
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TERAMO	Corso di formazione rivolto al personale docente e non docente sul tema della parità e delle pari opportunità

## Cultura della parità – Convegni

UNIV. DEGLI STUDI DI MILANO-BICOCCA	Il convegno "Soggettività e laicità. Le donne protagoniste della sfera pubblica" è stato organizzato dal CPO insieme al Centro Interdipartimentale per lo Studio dei Problemi di Genere ABCD.
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DELLA TUSCIA	Incontro formativo in collaborazione con APRE - Agenzia per la promozione della ricerca europea - sulla posizione delle ricercatrici oggi: "Giovani e ricerca, declinazione al femminile"
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BARI	Il cammino delle donne nel territorio nel ventennio 1991-2011
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI UDINE	Convegno 8 marzo 2012 "Donne e mercato del lavoro. Problemi aperti e sfide future"
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI UDINE	Contributo al convegno "Donne con la valigia. Esperienze migratorie tra l'Italia, la Spagna e le Americhe" Udine, 17-18/11/2011.
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI UDINE	Erogazione borse di studio per la partecipazione alla scuola estiva organizzata dalla Società Italiana delle Storiche "Libertà/Liberazione" - 28/08 - 1/9/2011.
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TERAMO	Visibilità e invisibilità della donna tra scienza e filosofia oggi Excursus sulla presenza della donna nel mondo scientifico e filosofico dal medioevo ad oggi con la partecipazione di docenti e scienziati di fama nazionale e internazionale (Margherita Hack)
UNIV. DEGLI STUDI ROMA TRE	Dopo l'approvazione da parte del S.A. nel 2009 e 2010 è stato realizzato il corso interdisciplinare "Genere, Costituzione e Professioni" aperto agli studenti/esse di tutte le facoltà per promuovere e favorire la cultura e le politiche di parità tra donne e uomini. Il modulo è articolato su diverse aree tematiche per un totale di 36 ore di didattica frontale con una prova finale per il riconoscimento di 4 CFU.
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI UDINE	V Corso di formazione "Donne, politica e istituzioni: varcare la soglia?"
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI UDINE	VI Corso di formazione "Donne, politica e istituzioni: le imprese delle donne"
UNIV. DEGLI STUDI DI PAVIA	Presentazione del volume "Domina Doctrix" - Rappresentative figure femminili di pioniere della cultura a Pavia
UNIVERSITA' DEGLI STUDI "LA SAPIENZA"	attività convegnistica in ed extra Ateneo
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TERAMO	Diffusione dei risultati sulle iniziative realizzate a mezzo pubblicazione di report
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI UDINE	Presentazione volume "Donne, politica e istituzioni: varcare la soglia?" 08/03/2012. Collana "Donne e società" - Forum Editrice
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI UDINE	Convegno "Azioni positive e quote rosa per varcare la soglia?" Udine, 4/03/2011

## Cultura della parità –seminari

UNIV. DEGLI STUDI DI MILANO-BICOCCA	Il seminario "Vita pubblica e opportunità per le donne in Italia" ha trattato i seguenti temi: Parità e Pubblica Amministrazione; Il "Collegato lavoro": le luci e le ombre dopo la legge n.183 del 2010; Donne e leadership nel mondo economico; il difficile rapporto delle donne con la politica.
UNIV. DEGLI STUDI DI MILANO-BICOCCA	L'incontro "LE UNIVERSITA' MILANESI PER UNA NUOVA CULTURA DI GENERE" è stato organizzato con la finalità di presentare il progetto per la costituzione di un Centro Interuniversitario milanese di ricerca in "Culture di Genere", al quale aderiranno 7 Atenei.
UNIV. DEGLI STUDI DI MILANO-BICOCCA	Il seminario "Una prospettiva di genere sull'Italia unita. Centocinquant'anni" ha offerto una lettura multidisciplinare sulla condizione delle donne dall'unità d'Italia ad oggi. E' stato organizzato in collaborazione con il Centro interdipartimentale ABCD.
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DELLA TUSCIA	Seminario a cura della Prof. Luisa Ficari, docente di Diritto del lavoro, rivolto alla componente studentesca dell'Ateneo: "Studio lavoro inserimento: pari opportunità e tutela antidiscriminatoria".
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BARI	Informativa su affidamento familiare nell'ottica delle pari opportunità
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI GENOVA	Seminario "STALKING. Persecuzioni in cerca di Autore": in data 12 maggio 2011 si è tenuto, presso l'Aula Meridiana di Palazzo Balbi 5, un Seminario aperto al pubblico, organizzato dall'Osservatorio Nazionale sullo Stalking (O.N.S.) con il Comitato Pari Opportunità (come da articolo della Presidente CPO sulla Newsletter di Ateneo n.3 del 30.6.2011).
UNIVERSITA' PER STRANIERI DI SIENA	Artemisia Gentileschi: storia di una pittrice tra bottega e accademia di Lucinda Spera
UNIVERSITA' PER STRANIERI DI SIENA	Struttura mitica: identità storie e conflitti razziali nella scrittura di Kym Ragusa di Tiziana De Rogatis
UNIVERSITA' PER STRANIERI DI SIENA	Parole di Circe. Appropriazione del mito omerico nelle scrittrici moderne e contemporanee di Cristiana Franco
UNIVERSITA' PER STRANIERI DI SIENA	Riflessioni e letture sul libro "Non è una paese per vecchie" di Loredana Litterini
UNIVERSITA' PER STRANIERI DI SIENA	La donna e la Shoà di Antonella Petricone
UNIVERSITA' PER STRANIERI DI SIENA	Studi di genere per una revisione del canone letterario di Marina Zancan
UNIVERSITA' PER STRANIERI DI SIENA	La scrittura delle donne nella contemporaneità: forme post moderne di Monica Cristina Storini
UNIVERSITA' PER STRANIERI DI SIENA	La storia e le storie nelle scritture di donne di Claude Casalè Berard
UNIVERSITA' PER STRANIERI DI SIENA	Il colore delle parole - documentario di Marco Simon Puccioni
UNIVERSITA' PER STRANIERI DI SIENA	Sacro pubblico e privato donne nei secoli XV - XVIII di Elisa Novi Ciavvaria
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BARI	Lectio magistralis sul teatro di Emma Dante
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MACERATA	serie di incontri su tematiche di parità
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BOLOGNA	11 eventi inseriti nell'ambito della medicina di genere, della letteratura, della lotta contro la violenza all'interno delle celebrazioni di Laura Bassi
ISTITUTO SUPERIORE PER LA PROTEZIONE E LA RICERCA AMBIENTALE	Organizzazione (in collaborazione con il neo-istituto CUG) di un seminario informativo rivolto al personale sui temi di competenza dei CUG: pari opportunità, mobbing, benessere organizzativo

## Cultura della parità –altri temi

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI UDINE	Erogazione di un contributo a parziale copertura delle rette dell'asilo nido.
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO E.	Presentazione dei risultati raccolti nell'anno 2010, in relazione al questionario somministrato su supporto informatico al personale, in merito al benessere organizzativo. Diffusione delle elaborazioni dei dati raccolti e discussione delle problematiche dell'ambiente lavorativo emerse, attraverso assemblee con il personale e tramite i mass media agli stakeholder
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI FIRENZE	Corso "Donne, Politica ed Istituzioni"
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DELL'INSUBRIA	Estensione delle posizioni di telelavoro
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DEL SANNIO IN BENEVENTO	Contribuire allo sviluppo della cultura di genere e delle pari opportunità
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DELLA TUSCIA	Terza edizione della Giornata dedicata ai bambini dell'Ateneo, in collaborazione con il Centro Interdipartimentale dell'Orto Botanico
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DELLA TUSCIA	Quarta edizione della 'Giornata dedicata ai bambini dell'Ateneo', in collaborazione con il Centro Interdipartimentale dell'Orto Botanico
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BARI	Osservatorio sulla comunicazione di genere
MINISTERO DELLA DIFESA	Esame ed approvazione, da parte del CUG, del testo del Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto del mobbing
UNIV. DEGLI STUDI DI MILANO-BICOCCA	Il Comitato per le Pari Opportunità di Ateneo ha organizzato, in collaborazione con l'Ufficio Formazione, l'incontro tra la consulente di Fiducia e il personale dell'Ateneo. L'iniziativa si è posta la seguente finalità: presentare la figura della Consulente di Fiducia e il ruolo che essa esercita per prevenire e sanzionare i casi di molestia sessuale sul posto di lavoro; pubblicizzare i contenuti del codice di condotta.
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	proposta di un Codice Etico da sostituire al Codice di Comportamento già in adozione dal dicembre 2002, con proposta di procedura per l'intervento e la mediazione nei casi di mobbing dello Sportello di Ascolto
UNIV. DEGLI STUDI DI SALERNO	Con l'obiettivo di rafforzare una cultura della parità e delle pari opportunità, si procederà alla ricerca, personalizzazione e diffusione di un codice di condotta che affronti le problematiche relative alle molestie di diverso tipo, con attenzione al mobbing sui posti di lavoro.
MINISTERO DELLA DIFESA	Perfezionamento della procedura di nomina del Consigliere di fiducia previsto dal Codice di condotta contro le molestie sessuali e dal Codice per la prevenzione e il contrasto del mobbing
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	osservatorio per l'impatto di genere nelle politiche di sviluppo che consenta di monitorare quali ripercussioni in termini di crescita e sviluppo avranno sulle donne, soprattutto più giovani, i sacrifici chiesti alle donne con le riforme del lavoro
ENEA	Creazione di un osservatorio "intelligente" sulle leggi relative ai temi di genere
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	Elaborazione di azioni e strumenti per la tutela della dignità dell'immagine femminile attraverso la diffusione di una rappresentazione pubblica attraverso i mezzi di comunicazione
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DELLA TUSCIA	Convenzione con il Comune di Viterbo e Protocollo d'intesa con l'Ufficio della Consigliera di parità presso la Provincia di Viterbo.
MINISTERO DELLA DIFESA	Perfezionamento della procedura afferente la scelta di idonei locali ove ubicare gli Sportelli di ascolto
UNIV. DEGLI STUDI DI URBINO	Coordinamento dei CPO delle Università Marchigiane e dell'assessorato regionale alle pari opportunità. Il CPO dell'università di Urbino "Carlo Bo" si è fatto promotore del coordinamento dei CPO degli Atenei della regione Marche (Ancona, Camerino, Macerata e Urbino) con le strutture della regione. L'iniziativa vuole contribuire attivamente allo sviluppo di un coerente sistema marchigiano per la promozione della cultura di genere all'interno dei singoli Atenei e sul territorio. 24 febbraio 2011
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DELLA TUSCIA	Premi di laurea istituiti dal CPO per tesi dedicate alle problematiche di discriminazione (sezione lauree triennali e sezione lauree specialistiche conseguite presso l'Univ. Studi della Tuscia
AGEA - AGENZIA PER LE EROGAZIONI IN AGRICOLTURA	Creazione della vice-dirigenza ai sensi dell'art. 17 bis d.l.31.3.01n. 165 - l'applicazione della legge all'interno dell'Agenzia potrà recuperare lo "scarto di genere
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI UDINE	Erogazione premio di laurea in collaborazione con FIDAPA Sezione di Udine per favorire la formazione e la preparazione post laurea delle giovani donne alle soglie del mondo del lavoro.

## Miglioramento organizzativo

MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	INDAGINE DI CLIMA moitoraggio delle condizioni di lavoro percepite dai dipendenti all'interno dell'amministrazione attraverso lo strumento del questionario predisposto dal Dipartimento della funzione pubblica sul sito web Magellanopa.it
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	Diffondere le informazioni relative alla riorganizzazione e creare occasioni di scambio e condivisione per favorire il benessere organizzativo
CONSIGLIO NAZIONALE DELLE RICERCHE (CNR)	Contribuire all'analisi e alla misurazione dei fattori che influenzano quello che viene definito il "benessere organizzativo", inteso come la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori, investigando sull'impatto che un incremento di benessere può avere sullo stato di "salute" dell'intera organizzazione.
ISTITUTO NAZIONALE DI ASTROFISICA	In accordo con il CPO, la Direzione dell'ente ha richiesto alle sue Strutture locali di mappare le principali necessità richieste per migliorare l'organizzazione del lavoro, in particolare per le lavoratrici madri.
ENIT AGENZIA NAZIONALE DEL TURISMO	Si tratta di un gruppo di lavoro trasversale a tutti gli uffici avente lo scopo di individuare e proporre interventi finalizzati alla reingegnerizzazione dei processi organizzativi dell'ENIT, con particolare attenzione alla promozione dell'utilizzo delle tecnologie informatiche.
SECONDA UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI NAPOLI	miglioramento organizzativo da avviarsi dopo la costituzione del CUG
UNIV. DEGLI STUDI DI PARMA	"Un tempo tutto per noi": un orario per conciliare" 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. 3 dipendenti con gravi situazioni familiari hanno mantenuto il posto di lavoro, avvalendosi dell'estensione del congedo biennale. Confermati il 90% dei dipendenti a tempo parziale.
UNIV. DEGLI STUDI DI PARMA	" INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO E SUL CLIMA AZIENDALE". L'azione prevede la somministrazione al personale di un questionario che, utilizzando adeguati indicatori di benessere e malessere, consenta ai dipendenti di esprimere la propria valutazione rispetto al contesto lavorativo.
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI GENOVA	Focus Group per rilevazione dei bisogni del personale: è in via di elaborazione un modello di rilevazione dati su tematiche inerenti all'organizzazione e al significato del lavoro, alla conciliazione, alle p.o., con l'obiettivo di meglio modulare gli interventi del CPO sulla base delle effettive necessità dei/delle destinatari/e; si è proceduto alla realizzazione di specifici focus group, rivolti al personale docente, t.a. e bibliotecario, cat. EP e al personale non strutturato
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO E.	Seminario "Formazione al Benessere Organizzativo in UniMORE"
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	Indagine sul benessere organizzativo - rilevazione con questionari anonimi
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI	Facilitare l'accesso al regime part-time e l'articolazione flessibile dell'orario di lavoro ai dipendenti con esigenze di accudimento di figli, congiunti e/o genitori anziani.
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI	Organizzazione di un convegno il 24 febbraio 2012 sulle prospettive nel mondo del metodo psicopedagogico Montessori, viste anche sotto la lente dell'esperienza trentennale ed interculturale vissuta al MAE con la struttura dell'Asilo Nido sia dal 1978.
MINISTERO DELLA SALUTE	si intende fornire al CUG i dati della rilevazione sui rischi trasversali per ricevere proposte per la rimozione di eventuali criticità rilevate.
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	Organizzazione di corsi indoor e corsi outdoor
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	Organizzazione di corsi outdoor e corsi indoor per i dirigenti
AGENZIA SPAZIALE ITALIANA	mappatura delle conoscenze e competenze
CONSIGLIO PER LA RICERCA E LA SPERIMENTAZIONE IN AGRICOLTURA - CRA	miglioramento organizzativo proposto dal CUG



CONSORZIO PER L'AREA DI RICERCA SCIENTIFICA E TECNOLOGICA DI TRIESTE	Monitoraggio e revisione del piano formativo biennale sulla base dell'analisi della valutazione delle performance (competenze generali e specialistiche) e dell'individuazione dei gap formativi. Questa attività viene effettuata ogni anno.
ISTITUTO NAZIONALE DI GEOFISICA E VULCANOLOGIA - INGV	Questionario sul benessere organizzativo a cura della struttura di supporto all'OIV.
ISTITUTO NAZIONALE DI GEOFISICA E VULCANOLOGIA - INGV	Adesione su proposta del CUG alla Human Resources Strategy for Researchers, iniziativa UE per l'implementazione concreta della Carta dei Ricercatori
ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA - ISTAT	Somministrazione del questionario sul benessere organizzativo e sul fenomeno del mobbing redatto dal Comitato Unico di Garanzia. Il questionario, nell'ottica di promuovere azioni positive per prevenire l'insorgere del mobbing e/o di forme di violenza discriminazioni di varia natura, viene proposto per analizzare eventuali elementi di rischio presenti nell'ambiente di lavoro.
ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA - ISTAT	La Banca Dati rappresenta la gestione integrata delle competenze professionali di ciascun dipendente per rendere più fluidi i processi decisionali relativi ad assegnazioni, sviluppo delle carriere e costituzioni di gruppi di lavoro e commissioni interne. Si è conclusa la fase di sperimentazione ed è stata rilasciata la nuova versione.
ISTITUTO NAZIONALE FISICA NUCLEARE	Somministrazione in tutte le Sezioni del questionario Magellano, presentazione dei dati rilevati, definizione di azioni per migliorare il benessere della Sezione.
AGEA - AGENZIA PER LE EROGAZIONI IN AGRICOLTURA	Valorizzazione del part-time e creazione telelavoro
AUTORITÀ DI BACINO DEL FIUME ARNO	Indagine condotta mediante questionario sullo stress da lavoro
UNIV. DEGLI STUDI DI SALERNO	L'attività di monitoraggio sulle condizioni del personale tecnico amministrativo, avviata con la pubblicazione di un recente Rapporto, proseguirà studiando gli avanzamenti di carriera delle donne e monitorando e valutando le posizioni organizzative
UNIV. DEGLI STUDI DI PAVIA	Studio di fattibilità per analisi di clima
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DEL PIEMONTE ORIENTALE	Formazione interna per i dipendenti dell'Università degli Studi del Piemonte Orientale
UNIVERSITA' DEGLI STUDI 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
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI GENOVA	Proposte accolte in tema di p.o. nelle Commissioni di Ateneo cui il CPO partecipa: Commissione formazione, Commissione telelavoro, Comitato per l'integrazione degli studenti disabili, Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, Contrattazione Collettiva Integrativa. In particolare, in Commissione Formazione nel 2011 sono stati approvati i seguenti progetti: corso sulle disabilità rivolto a operatori/rici front-office, corso su diritti e opportunità in un'ottica di genere, corso di autodifesa verbale
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI GENOVA	Consigliere/a di fiducia di Ateneo: non essendo ancora redatto il Codice di condotta contro il mobbing, il CPO ha proposto di attribuire in via transitoria al/la Consulente di Fiducia contro le molestie sessuali anche le funzioni di assistenza contro il fenomeno del mobbing; successivamente, allorché verrà definito quest'ultimo Codice, il CPO ha suggerito che sia comunque prevista una carica unica. Detta proposta sperimentale è stata accolta favorevolmente dai vertici di Ateneo
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI GENOVA	• Riattivazione della buona prassi consolidata di inserire moduli trasversali affidati a esperti/e in materia di pari opportunità e gestione delle diversità, quantomeno nei corsi di formazione a carattere generalista e particolarmente in quelli rivolti al personale neoassunto.
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TERAMO	Somministrazione di un questionario anonimo al personale docente e TAB al fine di rilevare il benessere lavorativo

## Comunicazione

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	CORSO: "LA TUTELA DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'"
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	CORSO: "LA GESTIONE DEI CONFLITTI IN OTTICA DI GENERE"
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI	Potenziamento e costante aggiornamento del sito INTERNET perchè sia un riferimento ed uno stimolo al percorso formativo di ciascuno sul tema delle pari opportunità, mobbing, cultura del genere e benessere organizzativo.
MINISTERO DELLA DIFESA	Gestione del sito web ed evasione della posta elettronica
ISTITUTO SUPERIORE DI SANITA'	ORGANIZZAZIONE CORSI DI FORMAZIONE E DI CONVEGNI
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DELLA TUSCIA	Banca dati bibliografica attraverso il link di collegamento al Catalogo unico di Ateneo su studi di genere, tematiche relative alle pari opportunità e alla conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, problemi della discriminazione e degli ostacoli all'accesso e allo svolgimento di studio, lavoro, ricerca, didattica.
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO E.	Divulgazione e promozione del piano di azioni positive contenuto nel contratto integrativo, sottoscritto in data 1.2.2011, quale strumento strategico di affermazione di una cultura di pari opportunità e benessere organizzativo: pubblicazione sul sito web di ateneo, sul sito dell'ex-CPO e tramite posta elettronica.
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI ROMA "TOR VERGATA"	"Donne e violenza: corpi di guerra, corpi di pace" - Progetto di ricerca finanziato da Komen Italia "I benefici del Dragon Boat per le donne operate al seno: Programma allenamenti e monitoraggio risultati" in collaborazione con le Pink Butterfly . Il CPO è stato sponsor del progetto e parte attiva nella ricerca scientifica realizzato nei laboratori messi a disposizione dalla Prof.ssa Giganti.
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BARI	Borsa di Studio finanziata dalla casa farmaceutica Cera di Cura
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TERAMO	Concorso di idee "Le pari opportunità in sintesi: un logo per amico" definizione del logo ufficiale del CPO dell'Università di Teramo
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TERAMO	Concorso sul tema: "Le pari opportunità uguali nella differenza" Sono stati assegnati n. 2 premi per tesi di laurea
ENEA	Canale video delle donne Enea (Web TV)
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI	Continuo impegno dell'Istituto Diplomatico sul tema delle Pari Opportunità, della Cultura di genere e delle funzioni del CUG attraverso l'inclusione sistematica di moduli ad hoc nei vari percorsi formativi anche indirizzati alla carriera diplomatica.
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI	Valorizzare e pubblicizzare i curricula di tutto il personale anche nell'ottica di migliorare il rapporto tra costi e offerta di posizioni lavorative a Roma e all'estero
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI	Realizzazione di una ricognizione di normative a tutela della famiglia
MINISTERO PER I BENI E LE ATTIVITA CULTURALI	Formazione sulle pari opportunità e contro le discriminazioni
AGENZIA DELLE ENTRATE	Implementazione dello spazio del sito intranet dedicato al CUG.
AGENZIA SPAZIALE ITALIANA	Corso sulla comunicazione e sul benessere organizzativo
AGENZIA SPAZIALE ITALIANA	formazione e diffusione della cultura organizzativa
AGENZIA SPAZIALE ITALIANA	promozione del senso di appartenenza tramite diffusione della conoscenza della mission istituzionale
AGENZIA SPAZIALE ITALIANA	sportello di ascolto
AGENZIA SPAZIALE ITALIANA	procedura di carattere para conciliatorio interna
ISTITUTO NAZIONALE DI GEOFISICA E VULCANOLOGIA - INGV	Seminario sul ruolo della Consigliera di Fiducia e i rischi psicosociali sul lavoro, organizzato dal CUG.
ISTITUTO NAZIONALE DI GEOFISICA E VULCANOLOGIA - INGV	Seminario Non mi molestare! sulla prevenzione e la tutela delle molestie nei luoghi di lavoro, organizzato dal CPO
STAZIONE ZOOLOGICA ANTON DOHRN	istituzione pagina web sul sito della Stazione Zoologica Anton Dohrn - www.szn.it
ISTITUTO NAZIONALE PREVIDENZA SOCIALE - INPS	creazione del sito e della casella di posta elettronica del Comitato unico di garanzia.
UNIV. CA' FOSCARI VENEZIA	19/09/2011 "Lingua e identità di genere. Nominare per esistere: nomi e cognomi"
UNIV. DEGLI STUDI DI PAVIA	Concorso letterario per Donne che raccontano per Passione

## Telelavoro

MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	previsione strategica e procedure per sistematizzazione dello strumento della prestazione di telelavoro ai fini organizzativi
ISTITUTO SUPERIORE DI SANITA'	INDAGINI CONOSCITIVE IN MATERIA DI TELELAVORO
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO E.	Telelavoro- introduzione di una regolamentazione generale e compiuta che consenta di individuare le attività telelavorabili e di estendere la sperimentazione, attuata negli anni 2009 e 2010, ad altre aree contrattuali: sottoscrizione in data 1.2.2011 del contratto integrativo concernente il telelavoro ai sensi dell'art. 23 del CCNL del 16.10.2008.
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI UDINE	Realizzazione di n.2 progetti di telelavoro
AUTOMOBILE CLUB D'ITALIA	TELELAVORO DOMICILIARE PER ALCUNE ATTIVITA'
UNIV. CA' FOSCARI VENEZIA	Avvio di progetti di telelavoro finalizzati a introdurre modalità innovative di gestione del personale e di organizzazione del lavoro finalizzati al contemperamento delle necessità delle strutture con migliori condizioni di vita dei dipendenti e a dare la possibilità di scegliere una diversa modalità di lavoro, che salvaguardi il sistema di relazioni personali e collettive in termini di formazione, crescita professionale, motivazione e responsabilizzazione.
UNIV. DEGLI STUDI DI PARMA	"TELELAVORANDO". Rivolto al personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo con carichi familiari particolarmente gravosi e/o residenti lontano dal posto di lavoro, purchè svolgano attività telelavorabile e concordino un progetto col proprio responsabile. Nel 2011 sono stati 17 i dipendenti in telelavoro (12 donne e 5 uomini). Per il 2012 è stato emanato un un bando per 17 dipendenti.
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BARI	Sperimentazione di postazioni di telelavoro
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI FERRARA	Il telelavoro permette di svolgere parte dell'attività lavorativa presso il domicilio e si rivela utile qualora sia necessario conciliare vita professionale e familiare. Consente di mantenersi in pieno e continuativo servizio (differentemente da altre forme di lavoro flessibili), senza l'obbligo di recarsi giornalmente in ufficio non subendo riduzioni alla retribuzione. Il Progetto, in fase sperimentale, coinvolgerà 5 dipendenti del pta, al fine di testarne la fattibilità e la fruibilità.
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO E.	Telelavoro- selezione ed ammissione dei progetti di telelavoro presentati dal personale tecnico-amministrativo e attivazione di n. 4 progetti di telelavoro di durata variabile (fino ad un massimo di 1 anno)
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO E.	Telelavoro- Preparazione e pubblicazione del bando di selezione per l'accesso al telelavoro del personale tecnico-amministrativo per n. 10 postazioni approvate del Consiglio di Amministrazione, nell'anno 2011
MIN DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	La dipendente verifica l'ammissione al finanziamento dei progetti presentati ai sensi della L.53/2000 ed aggiorna il relativo data base informatico. Inoltre contatta utenti ed altri uffici del Ministero, esamina le relazioni finali ed i verbali delle ispezioni
MIN DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	La dipendente lavora a supporto dell'attività di vigilanza: inserisce dati nel data base, interroga gli applicativi on line, aggiorna le pagine web ed intranet, segue le rilevazioni statistiche ed i monitoraggi per le programmazioni dell'attività ispettiva
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	serie di progetti di telelavoro attivati su iniziativa di singole unità organizzative
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	Viene analizzata dal CUG la disciplina del telelavoro
AGENZIA SPAZIALE ITALIANA	diffusione della sperimentazione del telelavoro
AGENZIA SPAZIALE ITALIANA	avviamento in via sperimentale del telelavoro temporaneo
CONSIGLIO PER LA RICERCA E LA SPERIMENTAZIONE IN AGRICOLTURA - CRA	telelavoro proposto dal CUG
ENEA	Indagine presso il personale sui punti di forza del telelavoro per una efficace sperimentazione
ISTITUTO NAZIONALE DI ECONOMIA AGRARIA INEA	Sono stati approvati 2 progetti di telelavoro secondo le seguenti modalità. L'attività di telelavoro si svolge su quattro giorni, con un giorno di rientro presso la sede di appartenenza. La postazione di telelavoro è stata rilasciata in comodato d'uso ex art. 1803 c.c., per un progetto, mentre per l'altro progetto è stata fornita dal dipendente stesso
ISTITUTO NAZIONALE DI OCEANOGRAFIA E GEOFISICA SPERIMENTALE - OGS	elaborazione proposta per attivazione progetti di telelavoro

INAIL	TELELAVORO - Reinserimento personale in lunga assenza. Per una sempre maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, si è attivato il terzo progetto sperimentale di telelavoro temporaneo. Per il 2011, sulla base dell'analisi dei punti deboli dei precedenti bandi, è prevista la predisposizione di un bando con nuove regole che contemperino meglio le esigenze del personale con quelle dell'Amministrazione.
ISTITUTO NAZIONALE PREVIDENZA SOCIALE - INPS	Attuazione dell'Accordo nazionale sul progetto sperimentale di telelavoro domiciliare, sottoscritto il 14 dicembre 2007 ai sensi dell'art. 34 del Contratto Collettivo di Comparto del 14/2/2001.
AUTORITÀ DI BACINO DEI FIUMI ISONZO, LIVENZA, PIAVE, BRENTA, BACCHIGLIONE	Telelavoro domiciliare
ISTITUTO UNIVERSITARIO DI ARCHITETTURA	è stato redatto il regolamento ed è ora i progetti e le postazioni sono in fase di redazione e attivazione
UNIVERSITA' DEGLI STUDI "LA SAPIENZA"	incontro seminariale sull'attività di telelavoro, realizzata dall'Ateneo di Roma Tre.
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DEL PIEMONTE ORIENTALE	Progetti di telelavoro a favore del Personale Tecnico-Amministrativo in servizio presso l'Università degli Studi del Piemonte Orientale – anno 2011
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DEL PIEMONTE ORIENTALE	Progetti di telelavoro a favore del Personale Tecnico-Amministrativo in servizio presso l'Università degli Studi del Piemonte Orientale – anno 2012
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TORINO	Il progetto, con lo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione, attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane con forme di lavoro a distanza. Il progetto, fruibile solo per un certo periodo di tempo, sarà destinato alle seguenti categorie: lavoratori/lavoratrici disabili e/o in situazioni familiari difficili. E' stato approvato dal CPO ed è ora al vaglio degli Uffici competenti in attesa di attuare la fase sperimentale del progetto.
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI VERONA	Favorire la conciliazione tra vita professionale e familiare mediante forme flessibili di organizzazione lavorativa presso il domicilio del lavoratore

## Conciliazione

ISTITUTO SUPERIORE DI SANITA'	PREDISPOSIZIONE DI ADEGUATI STRUMENTI DI INFORMAZIONE SULLA NORMATIVA DEI CONGEDI PARENTALI PER FAVORIRE LA FLESSIBILITA' DEL TEMPO DI LAVORO DEI DIPENDENTI CON FIGLI PICCOLI E NEL CASO DI GESTIONE DI PARENTI CON GRAVI MALATTIE
POLITECNICO DI BARI	Conciliazione tempi di vita - tempi di lavoro
UNIV. DEGLI STUDI DI MILANO-BICOCCA	E' stato organizzato un incontro tra il consulente dello sportello per la cura degli anziani e il personale dell'Ateneo con la finalità di illustrare la rete dei servizi agli anziani, nonché approfondire gli aspetti critici legati alla cura.
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.
UNIV. DEGLI STUDI DI PARMA	" UN'ESTATE SERENA PER I NOSTRI BAMBINI". Convenzioni con il Centro Sociale Universitario ed il gestore locale di un centro estivo per garantire ai dipendenti l'iscrizione dei propri figli a tale centro con tariffe agevolate. A 11 dipendenti è stata data la possibilità di usufruire di una retta dimezzata per la frequenza dei loro figli alle prime 2 settimane di settembre, periodo in cui i genitori sono già al lavoro ma nel quale le scuole non sono ancora aperte.
UNIV. DEGLI STUDI DI URBINO	Babyparking: Per favorire la conciliazione tra famiglia e lavoro all'interno del Ateneo è stato organizzato un servizio di BabyParking in cui i/le dipendenti possano portare i/le figli/e nei periodi ed orari di chiusura dei servizi scolastici. Il servizio rivolto ai/le dipendenti con figli/e nella fascia di età fino a 13 anni. Sono stati raccolti i dati relativi alle esigenze del personale mediante questionario telematico. Il servizio ha funzionato nei mesi di agosto e settembre 2011.
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 attesta OOS. Il servizio attivo dall'anno 2006 continuerà anche nel 2012
POLITECNICO DI TORINO	Baby sitting a domicilio: dedicato ai bambini 0-13 mesi che non posso ancora accedere al Baby Parking Policino al fine di agevolare i rientri dalla maternità. Il servizio è attivo dal 2006 e continuerà anche nel 2012
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	Servizio di intrattenimento, di invito allo studio ed alla lettura "Mini Midi Mef: spazio ragazzi" per i figli dei dipendenti del Mef.
POLITECNICO DI TORINO	Baby Parking Policino: 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 Policino l'Ateneo ha dato una prima risposta ai bisogni organizzativi e personali dei propri dipendenti
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	utilizzo somme del fondo provvidenze a favore del personale per il parziale rimborso delle spese sostenute per il trasporto pubblico
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI	Incremento degli incontri e di ogni forma di confronto e collaborazione con l'Ufficio Affari Sociali della Direzione Generale per le Risorse e l'Innovazione con l'obiettivo di migliorare i servizi relativi all'Asilo Nido, alla mensa, alla mobilità e alla individuazione di nuove forme di convenzioni per servizi alla terza età.
AGENZIA DELLE ENTRATE	La DR Sardegna ha organizzato un focus-group con le neomamme aderenti al progetto "Bentornato in ufficio" (di cui all'azione n.5), per confrontarsi su aspetti personali ritenuti critici nell'equilibrio lavoro-vita familiare.
AGENZIA SPAZIALE ITALIANA	partecipazione del CUG al completamento del progetto asilo nido e scuola materna ASI
AGENZIA SPAZIALE ITALIANA	convenzioni per centri estivi figli dipendenti
CONSORZIO PER L'AREA DI RICERCA SCIENTIFICA E TECNOLOGICA DI TRIESTE	Adozione di azione positiva per favorire la conciliazione del tempo di vita con il tempo del lavoro: concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per esigenze di famiglia a due dipendenti che, all'interno dell'ente, sono una Capo Ufficio e l'altra Coordinatore di personale/gruppo di lavoro.
ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA - ISTAT	Istituzione della Consigliera di Fiducia alla quale può rivolgersi chiunque voglia manifestare o denunciare disagio per comportamenti ascrivibili a mobbing e molestie.

INAIL	FLESSIBILITA' DELL'ORARIO - E' stata progettata ed inserita sul contratto integrativo di ente - art.20 - una nuova organizzazione dell'orario di lavoro che, applicando la normativa vigente, prevede forme di massima flessibilità, ampia autonomia gestionale- da parte delle strutture periferiche - e introduce lo strumento del recupero dell'orario anche a intera giornata. Tutto ciò incide favorevolmente sulla conciliazione famiglia/lavoro diminuendo nel contempo i periodi di assenza.
INAIL	RIVISITAZIONE PART-TIME. Rivisitazione delle disposizioni relative al part time in occasione dell'applicazione del D.Lgs n.183/2010. Implementazione delle norme applicative al fine di migliorarne l'utilizzo che sia sempre più rispondente alle necessità di conciliazione, vita lavorativa e vita familiare.
INAIL	WELFARE E' FARE BENE. Rivisitare 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 mensa in comune fra le varie aziende pubbliche e private di servizi agevolati che normalmente sono riservate solo ai dipendenti.
ISTITUTO NAZIONALE PREVIDENZA SOCIALE - INPS	Attivazione della convenzione con il gestore del servizio di trasporto pubblico locale per ottenere sconti per i lavoratori e le lavoratrici della Direzione generale nell'acquisto di abbonamenti annuali
ISTITUTO UNIVERSITARIO DI ARCHITETTURA	è stato attivato il servizio di asilo nido aziendale per favorire la conciliazione lavoro/famiglia con contributo finanziario per i dipendenti
UNIV. DEGLI STUDI DI SALERNO	Individuazione degli indicatori di qualità di lavoro (percezione della soddisfazione, bisogno di conciliazione, rapporti con i colleghi, orari di lavoro), attraverso la somministrazione di questionari a tutto il personale.
UNIVERSITA' DEGLI STUDI "LA SAPIENZA"	proposte di sostegno e per la conciliazione tra vita lavorativa e famiglia e proposte di facilitazioni per i disabili
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI 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.

## Servizi

ISTITUTO NAZIONALE DI ASTROFISICA	La Direzione dell'Ente si è fatta patrocinatrice per la realizzazione di convenzioni con asili nido, in primis nelle Strutture territorialmente lontane da centri abitati.
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI FERRARA	Studio dei dati e della fattibilità del progetto di realizzazione di un asilo nido inter-aziendale presso l'Ospedale Sant'Anna. Avvio dei rapporti politici e amministrativi per realizzare l'intervento. Realizzare un asilo nido rappresenta per Unife l'espressione di apertura alle necessità del contesto sociale in cui opera e, più direttamente, una forma di attenzione per le esigenze dei propri collaboratori e dei loro bambini.
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO E.	Rinnovo del sussidio economico, finalizzato al sostegno della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro dei dipendenti con maggior carico familiare e con figli in tenera età, sulla base dei criteri stabili nel contratto integrativo per il personale dipendente contrattualizzato dell'Ateneo (sottoscritto in data 14.7.2011, considerato il consenso riscontrato tra il personale rispetto alle azioni realizzate al riguardo in passato.
UNIV. DEGLI STUDI DI MILANO-BICOCCA	Lo sportello per la cura degli anziani, rivolto ai/alle dipendenti dell'Ateneo, 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. Lo sportello, con accesso libero e gratuito, è gestito da un assistente sociale con esperienza pluriennale nei servizi per gli anziani
UNIV. DEGLI STUDI DI MILANO-BICOCCA	"Edipo all'Università. Consultazioni di psicanalisi" intende sostenere donne e uomini nel processo di costruzione del sé alla luce delle recenti trasformazioni dei ruoli sociali di genere. E' un luogo d'ascolto, con una finalità di pari opportunità, a cui possono rivolgersi le studentesse, gli studenti ed il personale docente e amministrativo dell'Ateneo per qualsiasi difficoltà che riguardi la vita privata, sociale o professionale. Il servizio è gestito da una psicanalista.
POLITECNICO DI TORINO	Continuazione anche nel 2012 dell'attività della Consigliera di Fiducia e della promozione del Codice di Comportamento all'interno dell'Ateneo
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	Gestione dell'asilo nido dal 2006 in corso (capienza massima di 40 bambini)
CONSORZIO PER L'AREA DI RICERCA SCIENTIFICA E TECNOLOGICA DI TRIESTE	Mantenere efficiente l'asilo nido aziendale.
UNIV. DEGLI STUDI DI PAVIA	Sportello di ascolto per risoluzione di problemi di gestione di anziani e bambini
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI GENOVA	Asili nido: attivazione di convenzioni agevolate (ad es. riduzione della retta e/o esenzione dalla quota di iscrizione e/o diritto di prelazione) con asili nido, decentrati sul territorio, che risultino idonei a fornire tale servizio a personale e studenti. Sperimentazione di altre azioni di sostegno quali bonus per iscrizioni ad asili nido, da erogare tramite il fondo sussidi di Ateneo adeguatamente incrementato.
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI 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.
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI 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.
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TORINO	Progetto assistenza anziani o famigliari in difficoltà. Il progetto prevede prestazioni continuative e/o occasionali di assistenza domiciliare resa da operatori ADEST70SS in possesso della relativa qualifica professionale rilasciata da Agenzie professionali accreditate. Gli interventi avranno durata minima di 2 ore e massima di 6 ore settimanali.

## Regolamenti

UNIV.DEGLI STUDI DI PAVIA	Adozione del Regolamento di funzionamento del CUG
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DELLA TUSCIA	Consultazione del CPO per la redazione del Codice Etico emanato con decreto rettorale n. 666/11 del 19/07/2011
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BARI	Tavoli tecnici con i CPO delle Università pugliesi per lo studio delle problematiche inerenti la costituzione dei CUG
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BARI	Nomina del Consigliera/e di fiducia
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI GENOVA	Revisione statutaria - aggiornamento delle competenze del CPO: il CPO ha proposto di aggiornare le competenze del Comitato facendo espresso riferimento non solo alle discriminazioni di genere, ma anche a quelle correlate a: età,disabilità,orientamento sessuale,etnia,religione e convinzioni personali. Lo Statuto ha recepito tale proposta, oltre a quella di introdurre la rappresentanza studentesca nella composizione, ora esclusivamente elettiva, del nuovo organo statutario con competenza generale
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI GENOVA	Normativa interna sui corsi di formazione per il personale - giustificazioni delle assenze - proposta di introdurre la facoltà di recupero delle lezioni: al fine di evitare una disparità tra i/le partecipanti legata al genere, richiesta di ampliamento delle cause giustificative delle assenze, evitando ogni discrezionalità del singolo organo/ufficio nella valutazione delle stesse, specificando tra queste quelle motivazioni attinenti alla cura della famiglia che di norma ricadono sulla donna.
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO E.	Definizione di un codice di condotta avviata nel corso dell'anno 2011 da parte dell'ex-CPO di Ateneo. Tale azione è stata sospesa a causa: delle modifiche in corso di attuazione inerenti la revisione statutaria di Ateneo, prevista dalla legge 240/2010, e della sostituzione del CPO con il CUG costituito in data 27.7.2011 in via provvisoria. La proposta sarà ripresentata con le opportune modifiche ai nuovi organi collegiali di Ateneo una volta costituiti
MINISTERO DELLA SALUTE	Costituzione del CUG Salute
AGENZIA SPAZIALE ITALIANA	adeguamento del codice di comportamento dei dipendenti pubblici al contesto ASI e codice di condotta contro le molestie sessuali
ISTITUTO NAZIONALE DI GEOFISICA E VULCANOLOGIA - INGV	Codice di Condotta per la tutela della dignità delle persone e per la prevenzione delle molestie sessuali e morali.
ISTITUTO NAZIONALE DI GEOFISICA E VULCANOLOGIA - INGV	Contributo del CUG alla redazione del regolamento in materia di orario di servizio/lavoro, assenze, permessi, ritardi, ferie e lavoro straordinario per il personale
ISTITUTO NAZIONALE DI GEOFISICA E VULCANOLOGIA - INGV	Contributo a cura del CUG alla stesura dei nuovi regolamenti di organizzazione e funzionamento e del personale
ISTITUTO NAZIONALE FISICA NUCLEARE	Aggiornamento del codice di condotta dell'Ente
ISTITUTO SUPERIORE PER LA PROTEZIONE E LA RICERCA AMBIENTALE	Studio della normativa istitutiva dei CUG e individuazione di misure idonee all'attuazione
INAIL	CODICE ETICO. Iniziativa volta ad individuare un corpus di norme comportamentali ispirate a valori condivisi dall'Amministrazione e dai dipendenti.



## Bilanci di genere

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI FERRARA	Redazione per misurare l'azione di Unife e gli effetti che produce sulla vita reale delle donne. Elemento di valutazione molto concreto, che si realizza "pesando" la quantità di risorse dedicate all'interno dei bilanci. Il tema complessivo dello sviluppo e del benessere è declinato in termini di benessere organizzativo per chi studia e lavora in Ateneo. Verrà realizzato prevedendo un' apposita sezione all'interno dell'annuale edizione del Bilancio sociale, dal 2012 Bilancio di Sostenibilità.
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MACERATA	studio e analisi di ruoli e funzioni di donne e uomini all'interno dell'Ateneo in un'ottica di genere
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DEL SANNIO IN BENEVENTO	Proporre un'analisi di bilancio che evidenzi 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.
CONSIGLIO PER LA RICERCA E LA SPERIMENTAZIONE IN AGRICOLTURA - CRA	bilancio di genere proposto dal CUG
ENEA	Elaborazione delle voci di Bilancio, in entrata e in uscita, disaggregate per genere
ISTITUTO NAZIONALE DI OCEANOGRAFIA E GEOFISICA SPERIMENTALE - OGS	redazione bilancio di genere dell'Ente con particolare attenzione al ruolo delle donne nella ricerca.
ISTITUTO NAZIONALE PREVIDENZA SOCIALE - INPS	Miglioramento della rappresentazione dei dati di genere, nell'ambito del bilancio sociale dell'Istituto, previsto dal Regolamento per l'amministrazione e la contabilità
UNIV. DEGLI STUDI DI SALERNO	Analisi di fattibilità di una scheda professionale della lavoratrice e del lavoratore (formazione, contenuti delle attività lavorative, competenze acquisite) con l'obiettivo di sostenere l'accesso delle donne ai ruoli dirigenziali attraverso iniziative di mentoring e formazione specifica.

## Altri temi

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI ROMA "TOR VERGATA"	Proposta attivazione di un corso autodifesa, rivolto alle studentesse dell'Ateneo, in collaborazione con l'associazione IASUS, presentata presso la Facoltà di Medicina e Chirurgia
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BARI	III edizione bando premio di laurea "Anna Politkovskaja"
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MILANO	GIORNATA MONDIALE DELL'ALIMENTAZIONE "PREZZI ALIMENTARI, DALLA CRISI ALLA STABILITA' - IMPATTO DEI PREZZI SULLA SICUREZZA ALIMENTARE
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MILANO	8 MARZO FESTA DELLA DONNA "UOMINI CHE PARLANO DI DONNE" .....
UNIV. DEGLI STUDI DI 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. N. 7 casi nel 2011.
CONSIGLIO NAZIONALE DELLE RICERCHE (CNR)	Il CUG ha promosso l'iniziativa di avviare un corso di formazione per dipendenti (uomini/donne) per la parità e le pari opportunità (esame della normativa di riferimento, direttive europee in materia e legislazione nazionale - Esame delle linee guida - Congedi parentali)
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DEL PIEMONTE ORIENTALE	Contributo economico per la partecipazione alle spese per la frequenza di Asili Nido, Strutture per la Prima Infanzia accreditate ed autorizzate, Sezioni Primavera e Scuola dell'Infanzia da parte dei figli/e da erogarsi, per l'anno educativo 2010-2011, nei limiti delle risorse disponibili
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI	Nell'ambito della cooperazione italiana sono state realizzate delle iniziative specifiche per l'empowerment delle donne e l'uguaglianza di genere.
AGENZIA DELLE ENTRATE	Costituito nel 2012 il gruppo di lavoro per la redazione del Piano Triennale di Azioni positive dell'Agenzia delle Entrate, per la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro. Il gruppo opererà sentite anche le proposte del CUG e in accordo con gli uffici che dovranno realizzare le azioni previste nel piano.
UNIV. DEGLI STUDI DI SALERNO	Rilevazione della soddisfazione dei dipendenti e delle dipendenti, dei dirigenti e delle dirigenti nell'utilizzo del part time e degli altri strumenti contrattuali e legislativi di conciliazione. Interventi di formazione della dirigenza riguardo alla flessibilità oraria come principio di cambiamento organizzativo.
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI GENOVA	Pubblicazione su dati statistici di genere e relative giornate informative organizzate dal CPO: a conclusione del progetto è stata stampata la pubblicazione "Pari opportunità e dinamiche universitarie – Indagine per genere sul personale universitario (1.1.2005-1.1.2010)" a cura del CPO. Quindi l'opera è stata presentata al personale docente, t.a. e bibliotecario presso l'Aula Magna di Palazzo Balbi 5 (il 6.7.2011) e presso il Polo Albaro - Valletta Puggia (il 29.6.2011).
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI	Rispetto all'Annuario Statistico 2011 si intende sviluppare l'impostazione avviata nel 2009 circa la rappresentazione dei dati in un'ottica di genere.
AGENZIA SPAZIALE ITALIANA	presenza femminile nelle commissioni di concorso - verifica
ISTITUTO NAZIONALE DI GEOFISICA E VULCANOLOGIA - INGV	Analisi della percentuale di donne e uomini nelle commissioni di concorso, negli organi, e nei profili professionali
ISTITUTO NAZIONALE FISICA NUCLEARE	Analisi delle statistiche di genere per le varie tipologie di personale, in funzione dell'età del personale e degli avanzamenti di carriera.
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.
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI GENOVA	Proseguimento e attuazione del programma di monitoraggio sistematico dei dati inerenti al personale, strutturati anche per genere. Il monitoraggio comporta l'imprescindibile collaborazione dell'Amministrazione Centrale al fine della raccolta e analisi dei dati, nonché dell'elaborazione di statistiche riguardanti il personale in servizio, utili a verificare la sussistenza di eventuali condizioni di disparità che possano costituire fonte di discriminazione
UNIV. DEGLI STUDI DI PARMA	"PREVENZIONE TUMORALE". Azione svolta in collaborazione con la Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori, volta a favorire la cultura della prevenzione. In collaborazione con la LILT, che ha messo a disposizione medici specialisti, è stato possibile offrire visite senologiche ed urologiche gratuite ai dipendenti e ai loro familiari. Nel 2011 le visite senologiche sono state 70 e quelle urologiche, iniziate a maggio, 45.
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BARI	Seminari/Incontri informativi su tematiche di prevenzione sanitaria seguiti da attività diagnostiche
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BARI	Attivazione di uno sportello di ascolto e/o prenotazione prestazioni cliniche
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BARI	Incontro sulla prevenzione delle patologie da stress correlate al mobbing
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI GENOVA	Stipula convenzione tra Università degli Studi di Genova e LILT (Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori): al fine di promuovere la prevenzione oncologica secondaria, sono offerte - a condizioni agevolate - visite mediche ed esami specialistici al personale che abbia un rapporto di lavoro con l'Ateneo e agli studenti iscritti, di età superiore ai 25 anni, che ne facciano richiesta. La convenzione è reperibile al link: <a href="http://intranet.unige.it/personale/documents/convenzione_unige_lilt.pdf">http://intranet.unige.it/personale/documents/convenzione_unige_lilt.pdf</a>
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI ROMA "TOR VERGATA"	Sportello Salute Donna presso il PTV, rivolto a tutte le donne dell'Ateneo

UNIV. DEGLI STUDI DI MILANO-BICOCCA	Il servizio di consulenza urologica e andrologica sarà gratuito ed offrirà visite di prevenzione per il carcinoma prostatico e consulenza andrologica. Le visite sono finalizzate ad iniziare con l'utente un percorso di informazione e di impostazione diagnostica di primo livello. I medici che effettueranno le visite operano presso l' U.O di Urologia dell'Ospedale San Gerardo di Monza.
UNIV. DEGLI STUDI DI MILANO-BICOCCA	Il servizio di "Screening ginecologico" è offerto alle lavoratrici e alle studentesse dell'Ateneo. Quattro ginecologhe dell'ospedale E. Bassini effettuano: visita ginecologica e pap test; consulenza vaccino per il Papilloma virus (HPV); consulenza contraccettiva; consulenza menopausa; consulenza problematiche uroginecologiche.
UNIV. DEGLI STUDI DI MILANO-BICOCCA	Il servizio di "Screening ginecologico" è offerto alle lavoratrici e alle studentesse dell'Ateneo. Quattro ginecologhe dell'ospedale E. Bassini effettuano: visita ginecologica e pap test; consulenza vaccino per il Papilloma virus (HPV); consulenza contraccettiva; consulenza menopausa; consulenza problematiche uroginecologiche.
AGENZIA SPAZIALE ITALIANA	indagine stress lavoro correlato per genere
AGENZIA SPAZIALE ITALIANA	acquisto di defibrillatori
CONSORZIO PER L'AREA DI RICERCA SCIENTIFICA E TECNOLOGICA DI TRIESTE	Migliorare l'utilizzo della palestra interna dedicata al personale dell'ente
ISTITUTO NAZIONALE DI OCEANOGRAFIA E GEOFISICA SPERIMENTALE - OGS	monitoraggio salubrit� luoghi di lavoro - gas radon
INAIL	Il CUG, vista la necessit� di un approccio al tema della prevenzione in ottica di genere, ha progettato con la DR Toscana un'intervento complesso che prevede uno studio sui rischi che pare abbiano una maggiore influenza su un genere rispetto all'altro e di un portale che raccolga le informazioni e le buone prassi, le condivida e le diffonda. Tale progetto verr� poi riprodotto in altre realt� regionali particolarmente rilevanti.
INAIL	SCREENING TUMORE COLON RETTO. Progetto di prevenzione rivolto a tutti i dipendenti dell'area romana di et� compresa tra i 45 ed i 50 anni, volto a prevenire il tumore al colon retto.
ISTITUTO NAZIONALE DI ASTROFISICA	La Direzione dell'Ente si � fatta patrocinatrice per la realizzazione di convenzioni con asili nido, in primis nelle Strutture territorialmente lontane da centri abitati.
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI FERRARA	Studio dei dati e della fattibilit� del progetto di realizzazione di un asilo nido inter-aziendale presso l'Ospedale Sant'Anna. Avvio dei rapporti politici e amministrativi per realizzare l'intervento. Realizzare un asilo nido rappresenta per Unife l'espressione di apertura alle necessit� del contesto sociale in cui opera e, pi� direttamente, una forma di attenzione per le esigenze dei propri collaboratori e dei loro bambini.
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO E.	Rinnovo del sussidio economico, finalizzato al sostegno della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro dei dipendenti con maggior carico familiare e con figli in tenera et�, sulla base dei criteri stabiliti nel contratto integrativo per il personale dipendente contrattualizzato dell'Ateneo (sottoscritto in data 14.7.2011, considerato il consenso riscontrato tra il personale rispetto alle azioni realizzate al riguardo in passato.
UNIV. DEGLI STUDI DI MILANO-BICOCCA	Lo sportello per la cura degli anziani, rivolto ai/alle dipendenti dell'Ateneo, offre: consulenza sulle tipologie dei servizi per anziani presenti sul territorio; informazioni sulle opportunit� di conciliazione dei tempi di vita (cura-lavoro) previste dalla normativa di settore; colloqui finalizzati a costruire un percorso personalizzato di conciliazione. Lo sportello, con accesso libero e gratuito, � gestito da un assistente sociale con esperienza pluriennale nei servizi per gli anziani
UNIV. DEGLI STUDI DI MILANO-BICOCCA	"Edipo all'Universit�. Consultazioni di psicanalisi" intende sostenere donne e uomini nel processo di costruzione del s� alla luce delle recenti trasformazioni dei ruoli sociali di genere. E' un luogo d'ascolto, con una finalit� di pari opportunit�, a cui possono rivolgersi le studentesse, gli studenti ed il personale docente e amministrativo dell'Ateneo per qualsiasi difficolt� che riguardi la vita privata, sociale o professionale. Il servizio � gestito da una psicanalista.
POLITECNICO DI TORINO	Continuazione anche nel 2012 dell'attivit� della Consigliera di Fiducia e della promozione del Codice di Comportamento all'interno dell'Ateneo
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	Gestione dell'asilo nido dal 2006 in corso (capienza massima di 40 bambini)
CONSORZIO PER L'AREA DI RICERCA SCIENTIFICA E TECNOLOGICA DI TRIESTE	Mantenere efficiente l'asilo nido aziendale.
UNIV. DEGLI STUDI DI PAVIA	Sportello di ascolto per risoluzione di problemi di gestione di anziani e bambini
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI GENOVA	Asili nido: attivazione di convenzioni agevolate (ad es. riduzione della retta e/o esenzione dalla quota di iscrizione e/o diritto di prelazione) con asili nido, decentrati sul territorio, che risultino idonei a fornire tale servizio a personale e studenti. Sperimentazione di altre azioni di sostegno quali bonus per iscrizioni ad asili nido, da erogare tramite il fondo sussidi di Ateneo adeguatamente incrementato.
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI 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 et�, 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.
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI 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.
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TORINO	Progetto assistenza anziani o famigliari in difficolt�. Il progetto prevede prestazioni continuative e/o occasionali di assistenza domiciliare resa da operatori ADEST70SS in possesso della relativa qualifica professionale rilasciata da Agenzie professionali accreditate. Gli interventi avranno durata minima di 2 ore e massima di 6 ore settimanali.
AUTORIT� DI BACINO DEL FIUME ARNO	Sistema di Misurazione e valutazione della performance
CONSORZIO PER L'AREA DI RICERCA SCIENTIFICA E TECNOLOGICA DI TRIESTE	Applicazione a regime del metodo di valutazione delle performance del personale sulla base delle competenze generali, specialistiche e trasversali che si conclude, per ciascuna risorsa valutata, con un colloquio individuale di feedback tra valutato e valutatore. Attivit� che si effettua a cadenza annuale.
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DEL PIEMONTE ORIENTALE	Sistema di valutazione della performance individuale del personale tecnico-amministrativo (cat. B, C, D, EP).