



Presidenza del Consiglio dei Ministri

Dipartimento della Funzione Pubblica

Dipartimento per le Pari Opportunità

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

Anno 2010

**Rapporto di sintesi per l'anno 2009
sull'attuazione della Direttiva emanata in data 23 maggio 2007**

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

Rapporto di sintesi

INDICE	Pag.	2
INTRODUZIONE DEI MINISTRI PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E INNOVAZIONE E PER LE PARI OPPORTUNITA'	Pag.	3
PREMESSA	Pag.	4
METODOLOGIA	Pag.	5
1. LE AMMINISTRAZIONI CHE HANNO PARTECIPATO ALLA RILEVAZIONE	Pag.	6
1.1 Analisi del format	Pag.	7
2. IL PERSONALE SUDDIVISO PER GENERE		
2.1 PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE PER TIPO DI CONTRATTO	Pag.	10
2.1.a) I dati richiesti	Pag.	10
2.1.b) La sintesi dei dati	Pag.	10
2.2 PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE PER QUALIFICA E POSIZIONE	.	
2.2.a) I dati richiesti	Pag.	14
2.2.b) La sintesi dei dati	Pag.	14
3. LE AREE DI INTERVENTO PER ATTUARE PARI OPPORTUNITA'		
3.1 ADOZIONE DI PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE		
3.1.a) Le indicazioni della direttiva	Pag.	20
3.1.b) La sintesi dei dati	Pag.	21
3.2 ELIMINAZIONE E PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI		
3.2.a) Le indicazioni della direttiva	Pag.	23
3.2.b) La sintesi dei dati	Pag.	23
3.3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO		
3.3.a) Le indicazioni della direttiva	Pag.	26
3.3.b) La sintesi dei dati	Pag.	26
3.4 POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE		
3.4.a) Le indicazioni della direttiva	Pag.	31
3.4.b) La sintesi dei dati	Pag.	31
3.5 FORMAZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA	Pag.	
3.5.a) Le indicazioni della direttiva	Pag.	39
3.5.b) La sintesi dei dati	Pag.	40
3.6 COMITATI PARI OPPORTUNITA'		
3.6.a) Le indicazioni della direttiva	Pag.	44
3.6.b) La sintesi dei dati	Pag.	44
4. LE AZIONI		
4.a) Le indicazioni della direttiva	Pag.	50
4.b) La sintesi dei dati	Pag.	50
5. CONSIDERAZIONI RIASSUNTIVE	Pag.	56
ALLEGATI: LE DOMANDE DEL FORMAT E LE TAVOLE DI DETTAGLIO	Pag.	58
1. LE AMMINISTRAZIONI CHE HANNO PARTECIPATO ALLA RILEVAZIONE	Pag.	59
2. IL PERSONALE SUDDIVISO PER GENERE		
2.1 Il personale femminile e maschile per tipo di contratto	Pag.	59
2.2 Il personale femminile e maschile per qualifica e posizione	Pag.	67
3. LE AREE DI INTERVENTO PER ATTUARE PARI OPPORTUNITÀ		
3.1 Adozione di piani triennali di azioni positive	Pag.	77
3.2 Eliminazione e prevenzione	Pag.	79
3.3 Organizzazione del lavoro	Pag.	81
3.4 Politiche di reclutamento e gestione del personale	Pag.	84
3.5 Formazione e cultura organizzativa	Pag.	90
3.6 Comitati pari opportunità	Pag.	95
4. LE AZIONI	Pag.	100

INTRODUZIONE DEI MINISTRI PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E INNOVAZIONE E PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Il Governo prosegue l'opera di rinnovamento e modernizzazione delle amministrazioni pubbliche. Con l'approvazione del Dlgs. 150/09 è stata disegnata un'amministrazione al servizio dei cittadini e delle imprese la cui azione è guidata, oltre che dal rispetto delle leggi, dal merito, dalla trasparenza e dall'innovazione. Un'amministrazione che esige nella gestione del personale l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità a testimonianza di un forte interesse per la valorizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori, per lo sviluppo del loro potenziale e del loro benessere.

In tal senso la direttiva "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" ha dimostrato, in questi tre anni, di essere un valido strumento per le amministrazioni e soprattutto per i responsabili del personale che hanno manifestato una spiccata sensibilità verso il proprio personale.

L'analisi delle politiche di genere, che la direttiva ha come obiettivo primario, orienta l'organizzazione del lavoro verso pratiche più rispettose di tutte le differenze e abilità e indirizza l'amministrazione verso una migliore qualità del lavoro.

E' necessario, quindi, che tutte le amministrazioni centrali e locali continuino senza incertezze il cammino intrapreso nella consapevolezza che, per raggiungere gli obiettivi prefissati, non si può prescindere da una convinta partecipazione da parte di tutti.

Un augurio, quindi, di buon lavoro.

Il Ministro
per la Pubblica Amministrazione
e Innovazione

prof. on. Renato Brunetta

Il Ministro
per le Pari Opportunità

on. Maria Rosaria Carfagna

PREMESSA

Con la presente rilevazione, la direttiva "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" entra nella piena operatività. Il 2007 è stato l'anno della sperimentazione, il 2009 è l'inizio di un monitoraggio ove, a fianco dell'analisi puntuale dei dati relativi all'anno in esame, è possibile effettuare un confronto con gli anni precedenti.

Si conferma anche quest'anno l'interesse suscitato dalla direttiva con 169 format ricevuti.

Le amministrazioni centrali, dirette destinatarie, sono il 38% del totale rappresentando quasi il 90% del personale complessivo. Ogni anno, infatti, quasi 500.000 persone sono monitorate dalla rilevazione.

Queste amministrazioni sono aumentate del 18% nell'ultimo anno e la nota positiva è che ormai la risposta si sta consolidando: 4 amministrazioni su 5 hanno risposto negli ultimi 2 anni a fronte di 1 su 5 che ha risposto in tutti e tre gli anni.

Per la prima volta è possibile fare un primo bilancio di questo monitoraggio avendo a disposizione i dati relativi a tre anni. Un segnale positivo è l'aumento della dirigenza femminile; tra gli enti in cui è stato possibile fare un confronto su più anni si nota come in oltre il 70% delle amministrazioni la quota di dirigenza femminile si sia stabilizzata o sia aumentata.

Va comunque rilevata la mancata elaborazione dei piani triennali di azioni positive da parte delle amministrazioni, compito peraltro obbligatorio a norma di legge. Solo la metà li elabora e la percentuale non mostra nessun segnale di cambiamento. Peraltro sono i ministeri a presentare meno piani triennali rispetto ad altre tipologie di enti.

Certo il trend può essere migliorato ma il fatto che i ministeri tutti, i principali enti di previdenza, molte università e tante altre amministrazioni abbiano la costanza di inviare il format fa ben sperare per il futuro.

Il buon risultato ottenuto dimostra che tra le amministrazioni pubbliche si sta affermando un nuovo modello culturale: rispondere alla direttiva non è più solo un adempimento formale, è diventato un valido strumento di autoanalisi e autovalutazione per verificare in che modo vengono realizzate le politiche di parità e pari opportunità.

Dipartimento della Funzione Pubblica

Il Capo del Dipartimento

Cons. Antonio Naddeo

Dipartimento delle Pari Opportunità

Il Capo del Dipartimento

Avv. Massimo Condemi

METODOLOGIA

Il presente rapporto che riguarda la rilevazione sullo stato di attuazione delle politiche di parità e pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche, viene effettuata congiuntamente dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento Pari Opportunità ai sensi della direttiva sulle "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" emanata, in data 27 maggio 2007 dai Ministri pro tempore della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e delle Pari Opportunità.

La rilevazione del 2010, che ha per oggetto l'analisi dei format inviati nel corso del 2009 dalle amministrazioni, è la terza. Le precedenti riguardano le annualità del 2008 e 2007.

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

- I dati e le informazioni che sono richiesti annualmente, "a consuntivo", si riferiscono all'esercizio finanziario immediatamente precedente a quello da monitorare. La presente rilevazione si riferisce al 2009.
- Le Istituzioni interessate sono tenute a trasmettere tali dati entro il 20 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 nonché quelle locali destinatarie per conoscenza.
- Vengono redatti due rapporti distinti inerenti all'analisi dei dati relativi alle amministrazioni dirette destinatarie e l'altro relativo ai dati delle amministrazioni destinatarie per conoscenza.
- Dal 2007 la rilevazione è effettuata per via telematica. Le amministrazioni prelevano on line, dai siti di uno dei due dipartimenti, il questionario, denominato format, lo compilano e lo inviano per l'elaborazione alla casella di posta elettronica istituzionale: direttivapariopportunita@governo.it

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

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

Rispetto alle precedenti edizioni, per agevolare la lettura si sono inserite tutte le tavole di dettaglio in allegato e, per facilitare il confronto tra le tre edizioni, sono stati introdotti commenti comparativi.

1. LE AMMINISTRAZIONI CHE HANNO PARTECIPATO ALLA RILEVAZIONE

La terza edizione del monitoraggio della direttiva ha mostrato un considerevole aumento nella risposta delle amministrazioni accompagnato ad un consolidamento della tipologia di ente.

Le amministrazioni che hanno inviato il format sono state 169 contro le 109 dell'anno passato, con un aumento del 55%, che si è concentrato in particolare su alcune tipologie di ente.

Tra le dirette destinatarie la presenza delle università è quasi triplicata, passando da 7 a 19, mentre tra le amministrazioni destinatarie per conoscenza i comuni sono più che raddoppiati (da 35 a 93), aumento che ha riguardato in particolare i piccoli comuni.

E' ormai consolidata la risposta di tutti i ministeri così come dei principali enti di previdenza e di buona parte degli istituti di ricerca e di enti pubblici non economici.

Le amministrazioni che hanno inviato il format nel 2009

Amministrazioni dirette destinatarie	
Ministeri o Unità organizzative di Ministeri	15
Avvocatura Generale dello Stato	1
Scuola Superiore della pubblica Amministrazione	1
Presidenza del Consiglio dei Ministri	1
Consiglio di Stato	1
Corte dei Conti	1
Unità periferiche di amministrazioni centrali i	--
Agenzie	3
Istituti o Enti di ricerca	10
Enti di Previdenza	4
Altri Enti Pubblici non Economici	9
Università	19
Totale amministrazioni dirette destinatarie	65
Amministrazioni destinatarie per conoscenza	
Province	5
Comuni	93
<i>di cui:</i>	
<i>meno di 5.000 abitanti</i>	54
<i>da 5.000 a 19.999 abitanti</i>	33
<i>da 20.000 a 99.999 abitanti</i>	2
<i>100.000 abitanti e oltre</i>	3
Enti e Aziende Ospedaliere	3
Altri enti	3
Totale amministrazioni destinatarie per conoscenza	104
TOTALE GENERALE	169

1.1 Analisi dei format

La rilevazione del presente rapporto ha riguardato i 65 format inviati dalle amministrazioni dirette destinatarie¹. Rispetto all'anno passato vi è stato un aumento del 18%.

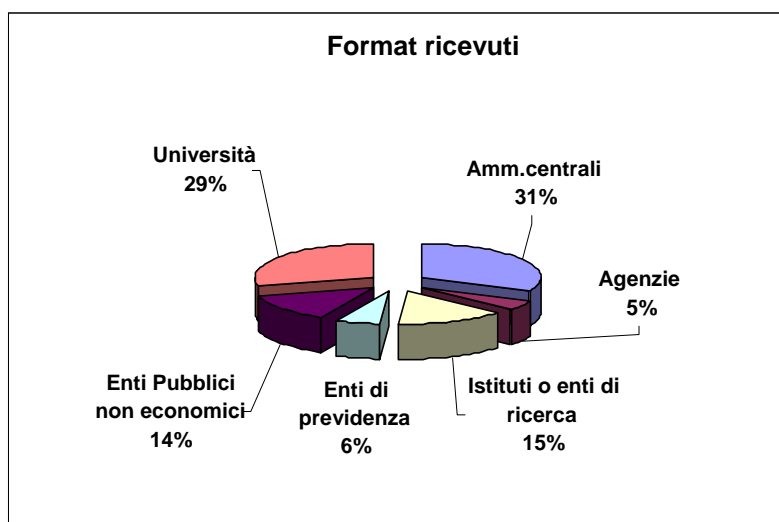
Tra le amministrazioni che hanno inviato più di un format vi sono:

- o il Ministero della Giustizia, che ha inviato tre format, ognuno relativo ad un dipartimento;
- o il Ministero dell'Interno, con due format, uno per la Pubblica Sicurezza e uno per l'Amministrazione Civile;
- o il Ministero del Lavoro, Salute e Politiche Sociali con i due format riguardanti i due dipartimenti.

E' da notare, inoltre, che i due ministeri che gli anni passati avevano inviato più format ognuno (Ministero dello Sviluppo Economico e Ministero dell'Economia e Finanze), quest'anno hanno inviato un unico format relativo a tutta l'amministrazione.

Si ricorda che anche quest'anno hanno risposto tutti i ministeri ad eccezione di quello dei Trasporti, che peraltro non aveva inviato il format negli anni passati.

Come si evince dal grafico, le amministrazioni centrali (tra cui tutti i ministeri) rappresentano quasi un terzo dei rispondenti, e le università, un 29% del totale.



Alcune amministrazioni hanno inviato, oltre il format anche altro materiale come, il Piano Triennale di Azioni Positive, il regolamento del Comitato Pari Opportunità, la composizione delle commissioni di concorso, note sulle attività del CPO, ecc.

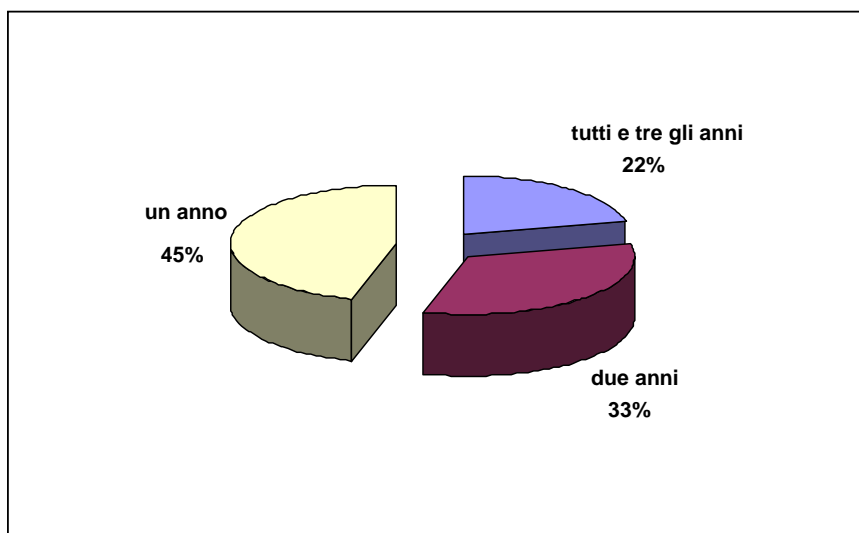
In totale sono 11 amministrazioni:

- o 4 hanno inviato il piano triennale di azioni positive (Ministero dello Sviluppo Economico, CNR, INFN, EPNE Fiume Arno);
- o 3 hanno inviato la composizione di genere delle commissioni di concorso (Università di Modena e Reggio Emilia, di Urbino e l'ISTAT);
- o 4 amministrazioni (INAIL, Ministero degli Affari Esteri, Università Piemonte Orientale, Avvocatura Generale dello Stato) hanno inviato altro materiale.

Se si analizzano i dati delle amministrazioni che hanno risposto nel corso degli anni si evince che su 79 enti complessivi, 17 (corrispondenti al 22%) hanno inviato il format tutti e tre gli anni. Tra queste vi sono i 4 enti di previdenza, 6 ministeri, 2 istituti di ricerca e una sola università.

¹ Per l'analisi dei 104 format relativi alle amministrazioni destinatarie per conoscenza si rimanda al rapporto supplementare.

Enti che hanno partecipato alla rilevazione (anni 2007-2008-2009)



I dati di tre anni a confronto

Il confronto con lo scorso anno (55 format in totale) mostra come il peso delle università e degli enti pubblici non economici sia aumentato notevolmente (nel 2008 la loro quota era rispettivamente del 13% e del 7%) a scapito degli Istituti di ricerca che nel 2008 pesavano per il 22% del totale.

Anche a seguito delle attività di sensibilizzazione effettuate dai Dipartimenti, si nota come la risposta degli enti si sia qualificata nei tre anni: oggi ad inviare il format sono le unità centrali delle amministrazioni e non più quelle periferiche. Si ricorda che il primo anno avevano risposto ben 29 tra case circondariali e unità organizzative interne alle strutture centrali.

Inoltre, anche la qualità delle risposte è aumentata: a tre anni dalla prima rilevazione non pervengono più relazioni in forma libera (ben 17 su una cinquantina di format il primo anno).

Amministrazioni che hanno partecipato alle tre rilevazioni

Nome Ente	Format 2007	Format 2008	Format 2009
Avvocatura Generale dello Stato		1	1
Consiglio di Stato	1	1	1
Corte dei Conti		1	1
Presidenza del Consiglio dei Ministri	1	1	1
Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione		1	1
Min. Affari Esteri	1	1	1
Min. Ambiente, tutela del Territorio e Mare	1	1	1
Min. Beni Culturali		1	1
Min. dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca	1	1	1
Min. Difesa - Personale Civile		1	1
Min. Economia e Finanze	1	2	1
Min. Giustizia - Archivi Notarili		1	1
Min. Giustizia - Giustizia Minorile		1	1
Min. Giustizia - Organizzazione Giudiziaria		1	1
Min. Interno - Amministrazione Civile	1	1	1
Min. Interno - Pubblica Sicurezza			1
Min. Lavoro, Salute, Politiche Sociali - Lavoro e Politiche Sociali	1	1	1
Min. Lavoro, Salute, Politiche Sociali - Salute		1	1
Min. Politiche Agricole, Alimentari e Forestali - Agricoltura		1	1
Min. Sviluppo Economico	1	2	1
Totale Amministrazioni centrali	9	21	20
Min. Giustizia - Amministrazione Penitenziaria UEPE		1	
Min. Giustizia - Casa Circondariale di Pesaro		1	
Min. Giustizia - Istituti Penali di Trani		1	
Totale unità periferiche di amministrazioni centrali	0	3	0
Agenzia del Territorio		1	1
Agenzie delle Dogane	1	1	1
Amministrazione Autonoma Monopoli Stato		1	1
Totale Agenzie	1	3	3
Agenzia Nazionale per lo Sviluppo dell'Autonomia Scolastica		1	
CNR - Consiglio Nazionale delle Ricerche	1	1	1
Consorzio per Area di Ricerca Scientifica e Merceologica di Trieste	1	1	1
INEA - Istituto Nazionale di Economia Agraria	1	1	
ISAE (Istituto di Studi e Analisi Economica)		1	
ISFOL		1	1
Ist. Nazionale di Geofisica e Vulcanologia		1	1
Ist. Nazionale di Oceanografia e Geofisica Sperimentale OGS		1	1
Ist. Sup. per la Protezione e la Ricerca Ambientale ISPRA			1
Ist. Superiore di Sanità		1	1
ISTAT		1	1
Istituto Nazionale di Astrofisica	1	1	
INFN-Ist. Nazionale di Fisica Nucleare			1
Museo Storico della Fisica e Centro Enrico Fermi		1	
Stazione Zoologica "A. Dohrn"		1	1
Totale Istituto o Enti di ricerca	4	13	10
INAIL	1	1	1
INPDAP	1	1	1
INPS	1	1	1
IPSEMA (Istituto di Previdenza per il Settore Marittimo)	1	1	1
Totale Enti di previdenza	4	4	4
Agenzia Italiana del Farmaco		1	
Autorità di Bacino Fiume Arno		1	1
ENIT (Agenzia Nazionale del Turismo)		1	
ACI			1
Digit PA (ex CNIPA)			1
ENAC Ente Nazionale Aviazione Civile			1
ENEA			1
Unioncamere			1
Autorità di Bacino Fiume Isonzo, Tagliamento, Livenza, Piave, Brenta, Bacchiglione			1
Autorità di Bacino Fiume Po			1
IPOST (Istituto Postelegrafonici)		1	1
Totale Enti Pubblici non economici	0	4	9
Uni. Bologna			1
Uni. Ca' Foscari		1	1
Uni. Milano	1	1	
Uni. Milano Bicocca			1
Uni. Modena e Reggio Emilia	1	1	1
Uni. Napoli Federeico II			1
Uni. Napoli Seconda Università			1
Uni. Parma			1
Uni. Pavia	1	1	
Uni. Piemonte Orientale			1
Uni. Politecnico di Bari			1
Uni. Politecnico di Torino			1
Uni. Roma TRE			1
Uni. Salento		1	1
Uni. Salerno		1	1
Uni. Sannio		1	
Uni. Siena			1
Uni. Torino			1
Uni. Tuscia			1
Uni. Udine			1
Uni. Urbino			1
Uni. Verona			1
Totale Università	3	7	19
Totale destinatari diretti	21	55	65

2. IL PERSONALE SUDDIVISO PER GENERE

2.1 PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE PER TIPO DI CONTRATTO

2.1.a) I dati richiesti

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

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

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

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

Tuttavia per quanto riguarda i ministeri i dati raccolti possono considerarsi rappresentativi in quanto si riferiscono a 11 ministeri su 12 totali esistenti alla data della rilevazione.

2.1.b) La sintesi dei dati

Come per le altre rilevazioni i dati raccolti si riferiscono al 31 dicembre del 2009.

Il personale totale delle amministrazioni che hanno risposto (65 format ricevuti) è di 401.463 (41,3% donne e 58,7% uomini) di cui:

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

La percentuale di uomini, più alta della media della pubblica amministrazione (55% di donne²) è dovuta alla presenza dei dati relativi al Ministero degli Interni- Dipartimento della Pubblica Sicurezza dove l'86% sono uomini e rappresentano un quarto dei dipendenti totali rilevati.

Quasi la totalità del personale (96%) è a tempo indeterminato, anche se le amministrazioni che hanno solo personale con questo tipo di contratto sono solo 12³; tutte le altre hanno anche, seppure in una percentuale molto ridotta, personale a tempo determinato.

Tra i lavoratori a tempo indeterminato risultano ancora poco applicate le forme di lavoro flessibile: solo l'1,2% ha un part-time uguale o inferiore al 50%, il 3,8% ne ha uno superiore al 50% e lo 0,1 usufruisce del telelavoro.

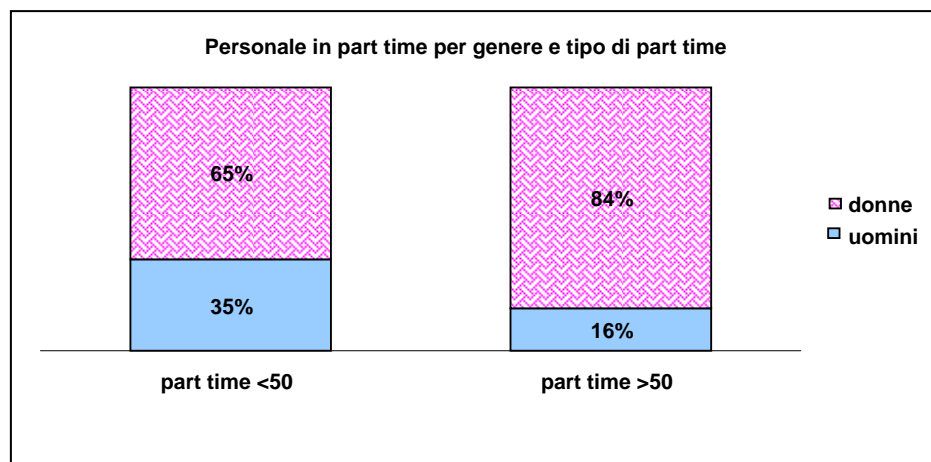
² Si veda conto annuale del 2008

³ Avvocatura Generale dello Stato, Min. Affari Esteri, Min. Beni Culturali, Min. Difesa-Personale Civile, Min. Economia e Finanze, Min. Giustizia-Min. Interni-Pubblica Sicurezza, Min. Politiche Agricole, Alimentari e Forestali- Agricoltura, Amministrazione Autonoma dei Monopoli di Stato, ACI, Autorità di Bacino del Fiume Po e Unioncamere.

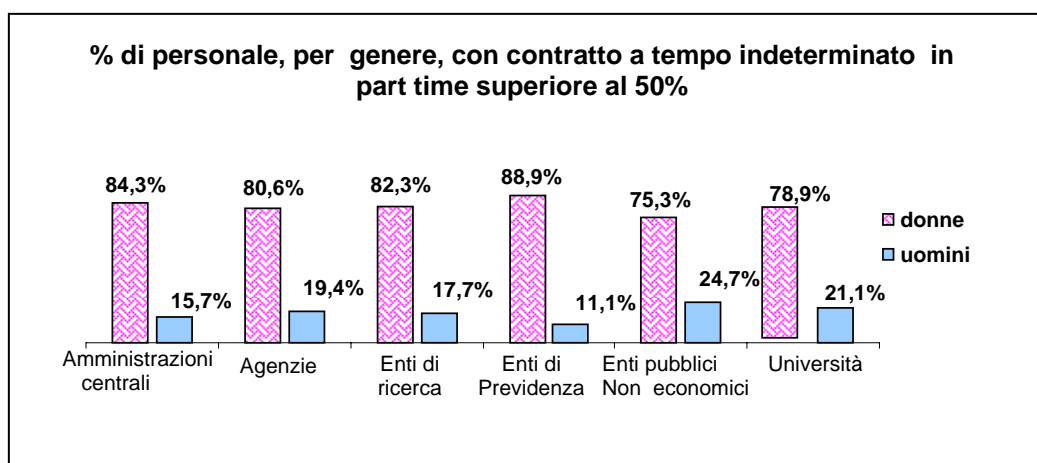
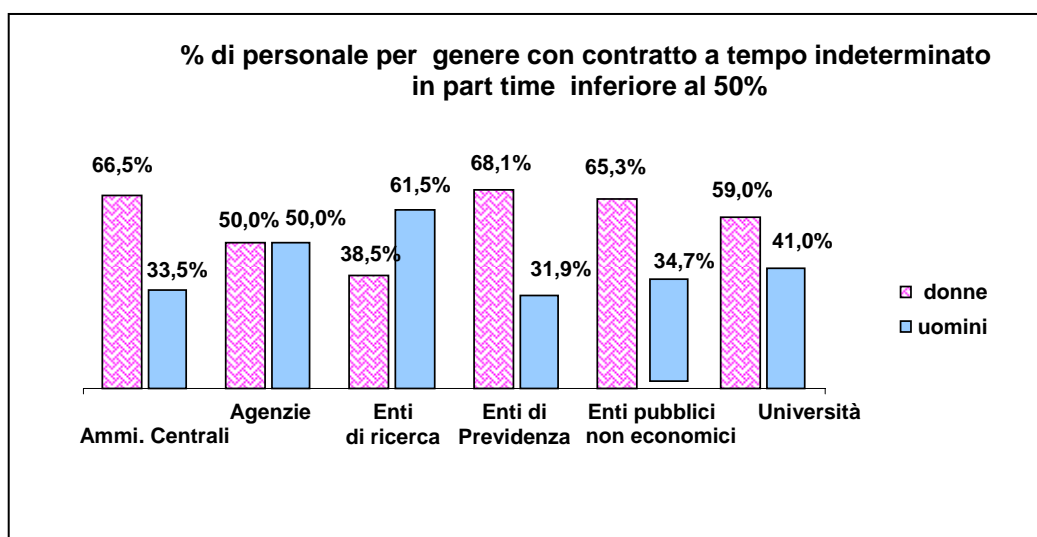
Personale con contratto a part-time

In totale sono 19.367 le persone che usufruiscono del part time di cui 19.249 hanno un contratto a tempo indeterminato e solo 118 a tempo determinato.

Del totale, oltre i due terzi (il 76,7%) ha un part time maggiore del 50% e solo il 23,3% uguale o inferiore al 50%. La composizione di genere vede le donne come le principali fruitrici di questa forma contrattuale:



I grafici che seguono specificano come è ripartito, per genere, il part time tra i vari comparti:



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

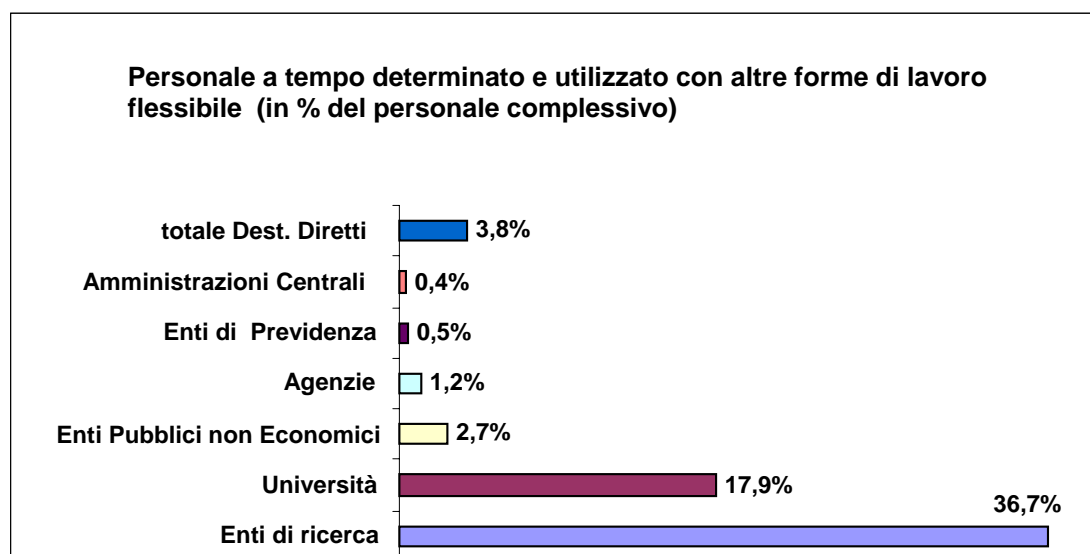
Personale a tempo determinato o con altre forme di lavoro flessibile

Prima di analizzare i dati in nostro possesso, sul personale con contratto di lavoro a tempo determinato o con altre forme di lavoro flessibile, vogliamo richiamare l'attenzione sull'attuazione dell'art 17, commi 26 e 27, del decreto legge 1 luglio 2009, n. 78 convertito con modificazioni, in legge 3 agosto 2009, n. 102, che ha novellato l'art 36 del Dlgs. 30 marzo 2001 n. 165 che istituisce in forma obbligatoria il monitoraggio sull'utilizzo delle tipologie di lavoro flessibile da parte delle amministrazioni pubbliche. Al riguardo il Dipartimento della Funzione Pubblica ha emanato la direttiva n. 2/2010 con la quale vengono anticipate le modalità che saranno seguite per il monitoraggio.

La conoscenza del fenomeno, attraverso l'acquisizione di informazioni rese accessibili, da una parte potrà favorire il buon funzionamento della macchina amministrativa e dall'altra consentirà all'utenza di esercitare un controllo più ampio e diffuso sulla gestione della *res publica* anche sull'attuazione dei principi di parità e pari opportunità.

Sul personale totale censito, meno del 4% è rappresentato da persone con contratto a tempo determinato: 15.165 di cui la metà sono uomini. Tale dato rispetto alla rilevazione dello scorso anno è diminuito in percentuale dello 0,5%.

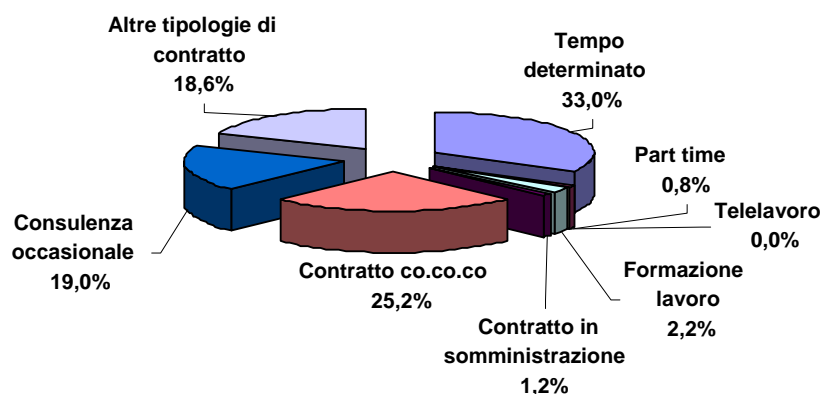
L'utilizzo di queste tipologie contrattuali è molto variabile negli enti. Solo gli enti di ricerca e le università ne fanno regolarmente uso avendo rispettivamente il 36,7% e il 17,9% di personale con contratto a tempo determinato. Infatti, su oltre 15.000 persone rilevate, ben 8000 sono dipendenti di enti di ricerca e quasi 5.000 di università.



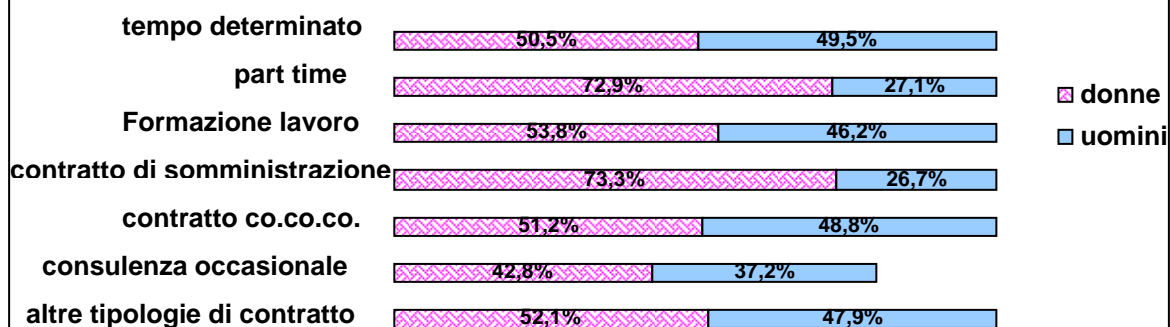
Tra le forme di lavoro flessibile quelle a cui si ricorre più frequentemente sono il tempo determinato (nel 33% dei casi) e i contratti coordinati e continuativi (co.co.co. e contratti a progetto) nel 25% dei casi.

L'analisi in chiave di genere mostra come le donne abbiano la maggioranza dei contratti in part time, di somministrazione e di formazione lavoro mentre gli uomini quelli a consulenza occasionale e a co.co.co.

Personale a tempo determinato e utilizzato con altre forme di lavoro flessibile



Dirigenti (I e II fascia)



I dati di tre anni a confronto

Il dato complessivo che si riferisce ai dipendenti oggetto dell'analisi non è direttamente confrontabile con quelli degli anni precedenti in quanto, quest'anno per la prima volta sono compresi i dati relativi al Ministero degli Interni-Pubblica Sicurezza che con più di 100.000 persone rappresentano una quota rilevante di dato complessivo. Inoltre, anche la quota relativa al personale delle università è aumentata considerevolmente da 4.600 del 2008 a oltre 27.000 del 2009.

Si conferma la prevalenza di contratti a tempo indeterminato (il 94%), rispetto a forme di contratti a tempo determinato. La ripartizione di quest'ultima quota tra le diverse forme contrattuali rimane invariata negli anni ad eccezione del contratto formazione-lavoro che ha subito una riduzione nell'ultimo anno passando a rappresentare dal 10,5% di tutte le forme contrattuali nella rilevazione del 2008 al 2,2% del 2009.

2.2 PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE PER QUALIFICA E POSIZIONE

2.2.a) I dati richiesti

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

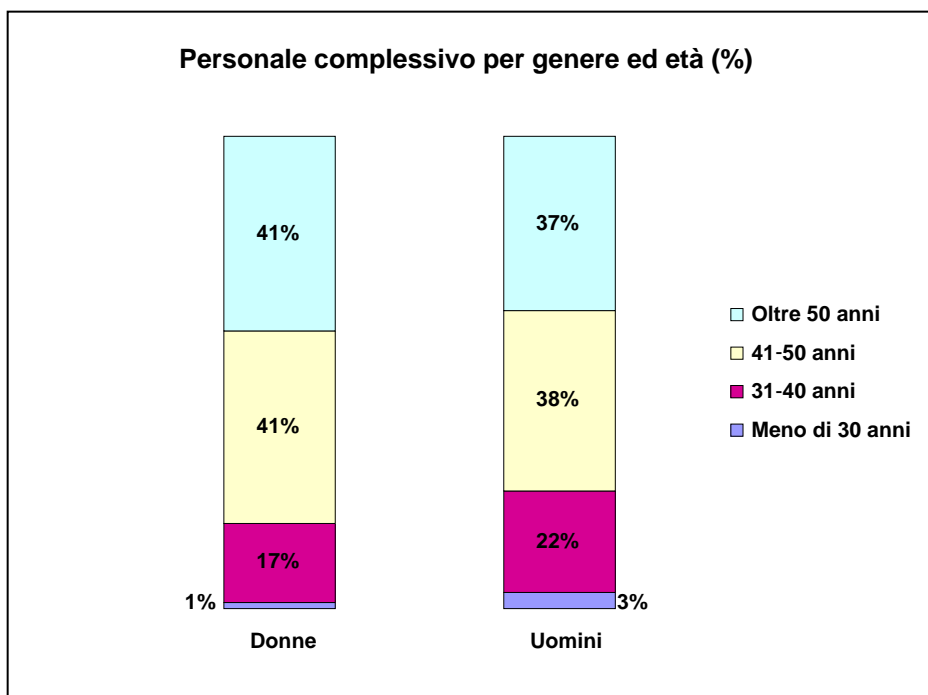
L’acquisizione di questi dati aggiornati, in relazione al personale complessivo dell’amministrazione, è di particolare interesse poiché consente di conoscere se i ruoli di maggiore responsabilità formale sono occupati nelle pubbliche amministrazioni prevalentemente da donne o da uomini.

2.2.b) La sintesi dei dati

Il personale totale delle amministrazioni che hanno risposto è di 396.566 di cui il 41,6% donne e il 58,4% uomini. Il totale non coincide con quello analizzato nel capitolo precedente in quanto il dato non comprende il personale distaccato.

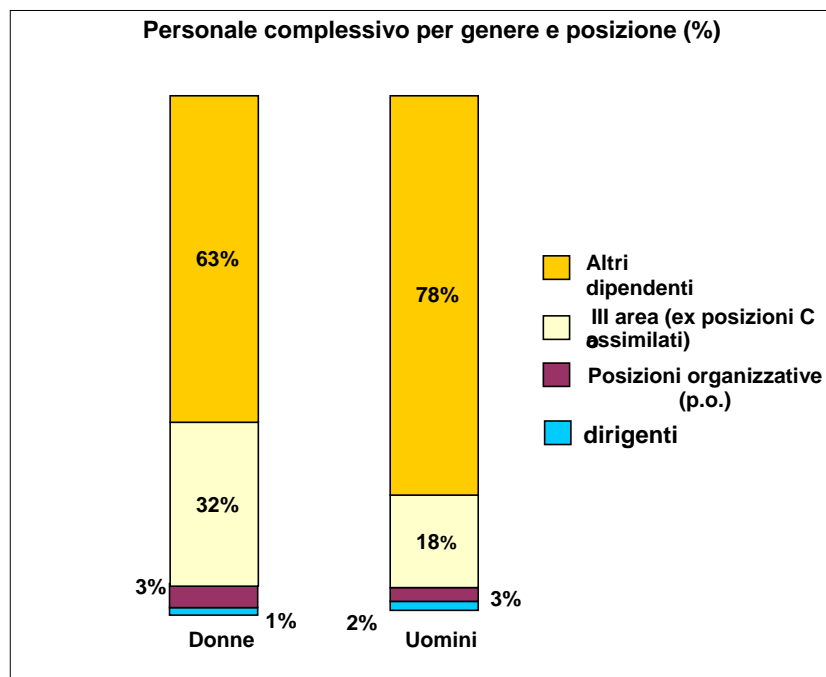
Gli enti di previdenza sono quelli a maggiore presenza femminile seguiti dalle università (rispettivamente il 56,8% e 53,6%).

Esaminando i dati complessivi per età risulta che gli uomini sono mediamente più giovani delle donne. Il dato contrasta con la tendenza riscontrata in passato in quanto quest’anno fa parte della rilevazione anche il personale del Ministero degli Interni - Pubblica Sicurezza, personale nella maggior parte dei casi maschile e sotto i 40 anni.



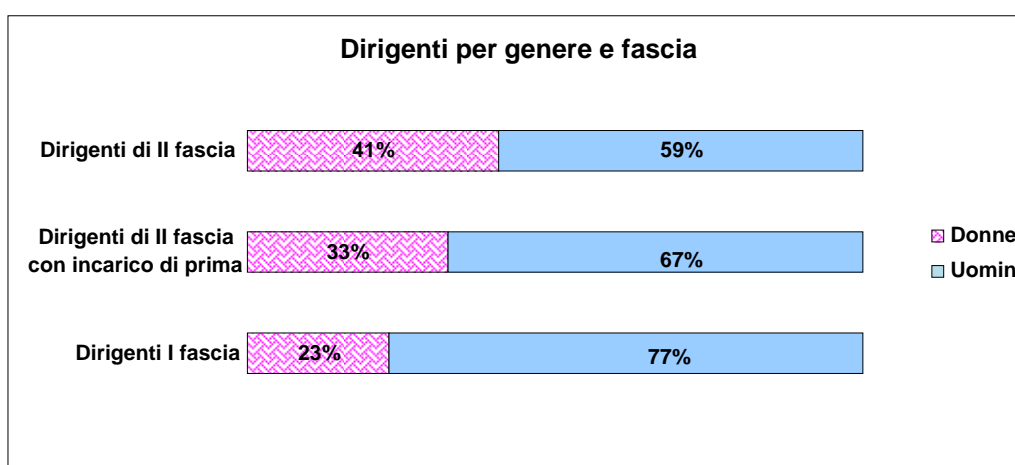
La rilevazione per genere e ruolo ricoperto mostra che gli uomini sono più presenti nelle posizioni basse (altri dipendenti) e le donne nelle posizioni della III area.

Questo fenomeno è dovuto essenzialmente alla presenza del personale della Ministero degli Interni; infatti, una quota elevata di donne nel ruolo della III area appartengono al Dipartimento dell’Amministrazione Civile e molti uomini della fascia degli altri dipendenti appartengono al Dipartimento della Pubblica Sicurezza.



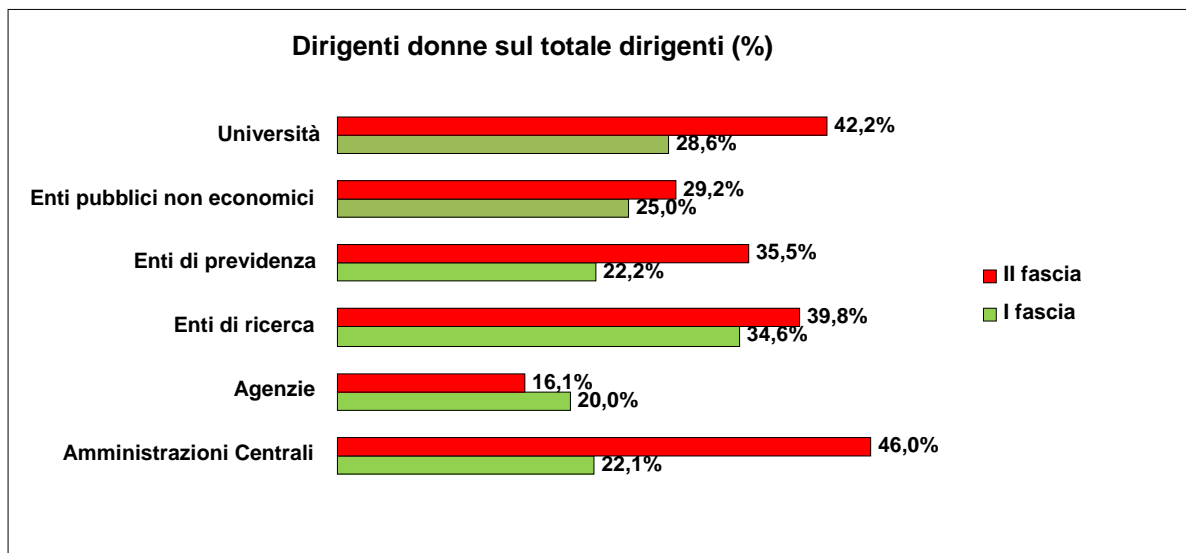
Dirigenza

I dirigenti rappresentano l'1,6% del personale totale. Dei 6.188 dirigenti il 39% sono donne e il 61% sono uomini. Come si evince dal grafico seguente le donne sono presenti nella dirigenza di II fascia mentre gli uomini ricoprono i due terzi della dirigenza di prima fascia.

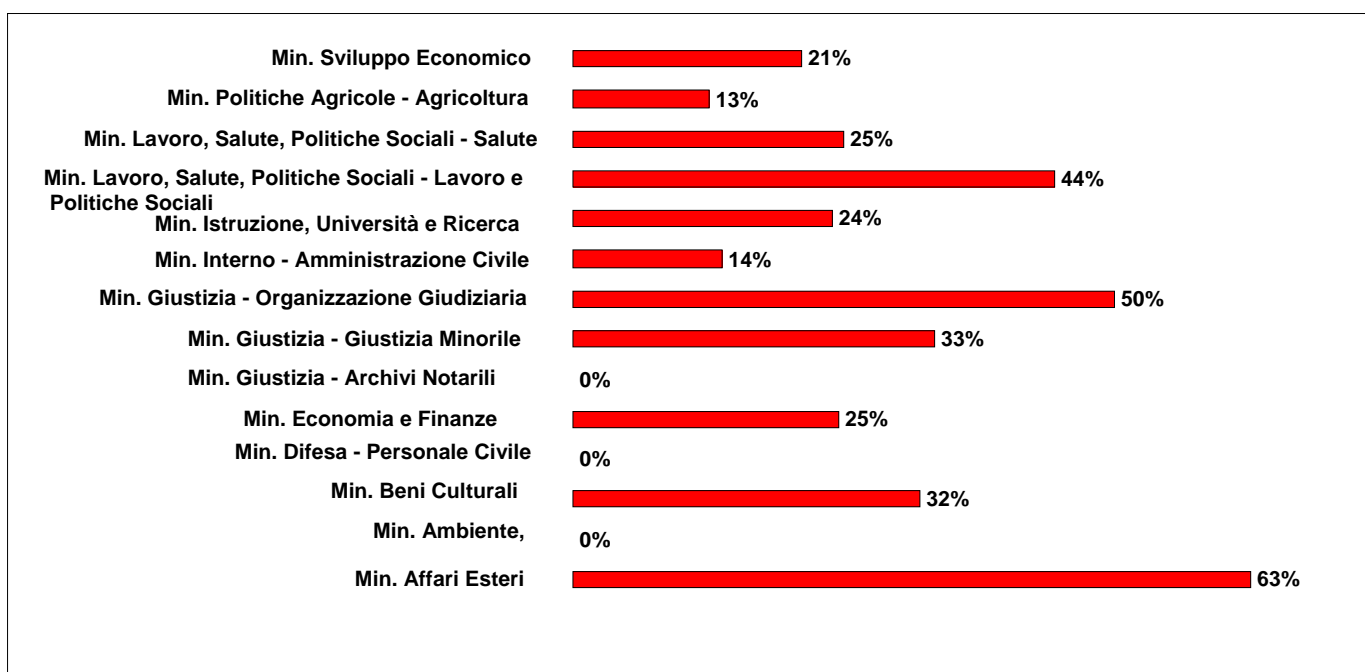


Analizzando nel dettaglio questi dati si notano situazioni molto variabili; lo scarto maggiore tra donne dirigenti di prima e di seconda fascia si ha nelle amministrazioni centrali dove a fronte di un 46% di donne dirigenti sul totale dei dirigenti (valore massimo riscontrato tra le tipologie di ente) si ha una percentuale di donne dirigenti di prima fascia più che dimezzata.

Peraltro, nelle agenzie troviamo la situazione inversa: le donne dirigenti di prima fascia sono in percentuale maggiore delle donne dirigenti di seconda fascia. Dobbiamo anche ricordare che la dirigenza di prima fascia negli enti considerati è costituita da poche unità di personale, e quindi i valori percentuali variano notevolmente anche per piccoli aumenti o diminuzioni di personale.



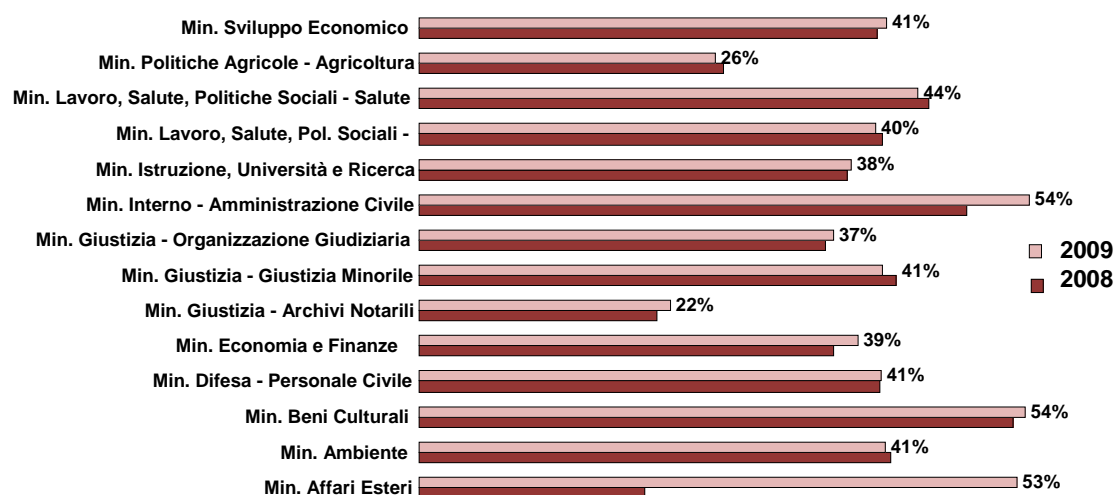
Dirigenti donne di I fascia (% sul totale dirigenti di I fascia)



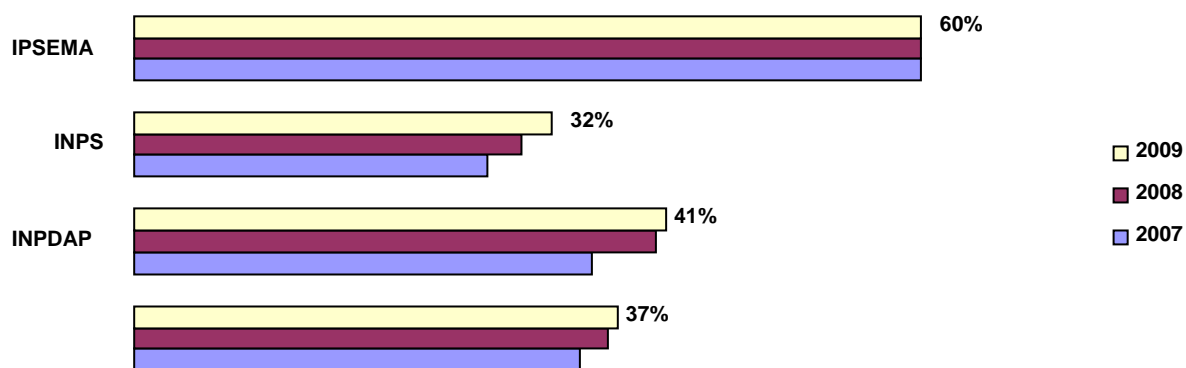
L'analisi di dettaglio della dirigenza di primo livello nei ministeri mostra come solo in tre casi si superi il 40% di donne, nel Ministero Affari Esteri, nel Ministero della Giustizia, Amministrazione Civile e nel Ministero del Lavoro, Salute, Politiche Sociali, per il Dipartimento Lavoro e Politiche Sociali.

In tutti gli altri casi i valori sono molto bassi e in tre ministeri, (Giustizia-Archivi Notarili, Difesa-Personale Civile e Ambiente) addirittura non vi è nessuna donna in posizione di dirigente di prima fascia.

Ministeri-Dirigenti donne di seconda fascia (% sul tot)



Enti previdenza-Dirigenti donne di seconda fascia (% sul tot)



I dati di tre anni a confronto

Per i ministeri ed alcuni altri enti centrali è stato possibile effettuare un confronto della dirigenza solo per gli ultimi due anni per due anni, in quanto il primo anno della rilevazione non tutte le amministrazioni avevano risposto.

Per gli enti di previdenza, invece, è possibile avere il dato di trend in quanto tutti e quattro gli enti hanno risposto nei tre anni di rilevazione.

Il confronto è stato effettuato solo per la dirigenza di seconda fascia in quanto, data la numerosità delle persone, i dati sono più stabili.

Con l'esclusione degli enti di previdenza, i 21 enti centrali per i quali è stato possibile effettuare il confronto, si suddividono in tre gruppi di numerosità simile:

- un primo gruppo di 7 enti in cui si nota un aumento della dirigenza femminile tra il quale il più significativo è il Ministero degli Affari Esteri;
- un secondo gruppo di 8 enti che mostra una stabilità nella dirigenza femminile;

→ un terzo gruppo di 6 enti nel quale le donne dirigenti diminuiscono da un anno all'altro come ad esempio nel Consiglio di Stato.

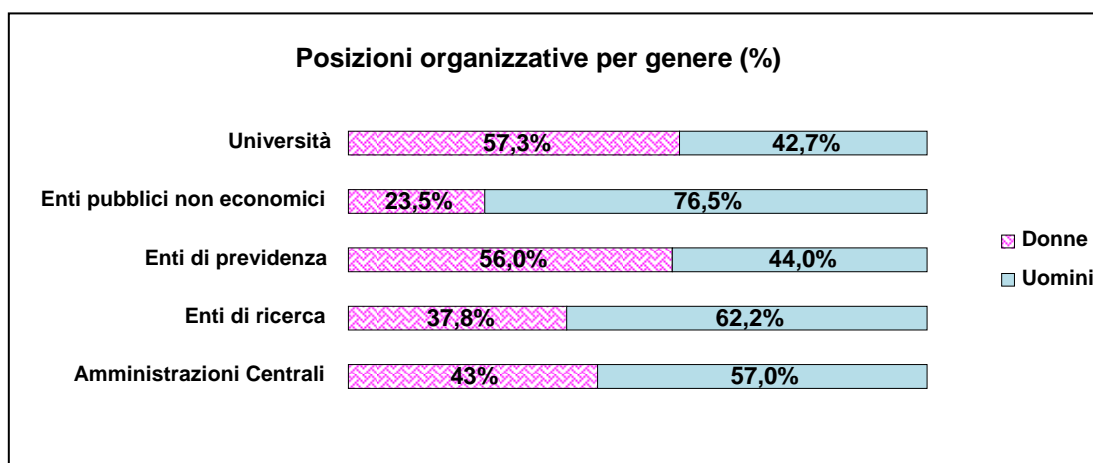
Analizzando i quattro enti di previdenza nei tre anni di rilevazione si notano trend sempre in crescita a parte per l'IPSEMA che con il 60% di donne dirigenti ha già raggiunto un valore molto alto nella rappresentanza femminile.

Posizioni organizzative

Le posizioni organizzative totali sono 11.851 che rappresentano una piccola quota del personale totale (meno del 3%). Di queste il 44,5% sono ricoperte da donne e il 55,5% da uomini.

Si nota come vi siano poche donne con posizioni organizzative negli enti pubblici non economici mentre nelle università le donne con posizioni organizzative siano in maggioranza rispetto agli uomini.

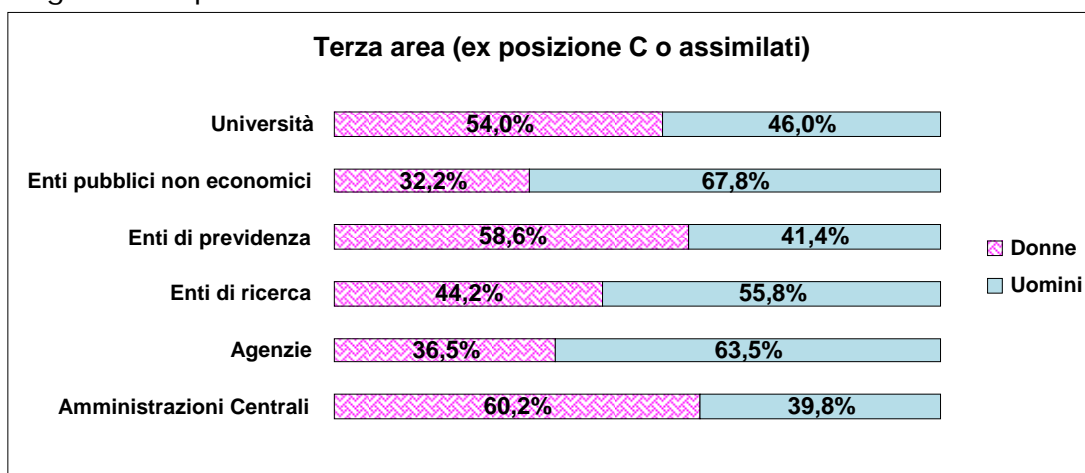
L'analisi di dettaglio mostra come in alcuni enti delle amministrazioni centrali le posizioni organizzative siano ricoperte in prevalenza da donne. E' questo il caso della Corte dei Conti (61%) e dell'Istat (60%).



Terza area

Le persone della terza area sono 93.926 (il 24% del personale totale). Di queste, il 56% sono donne e il 44% uomini.

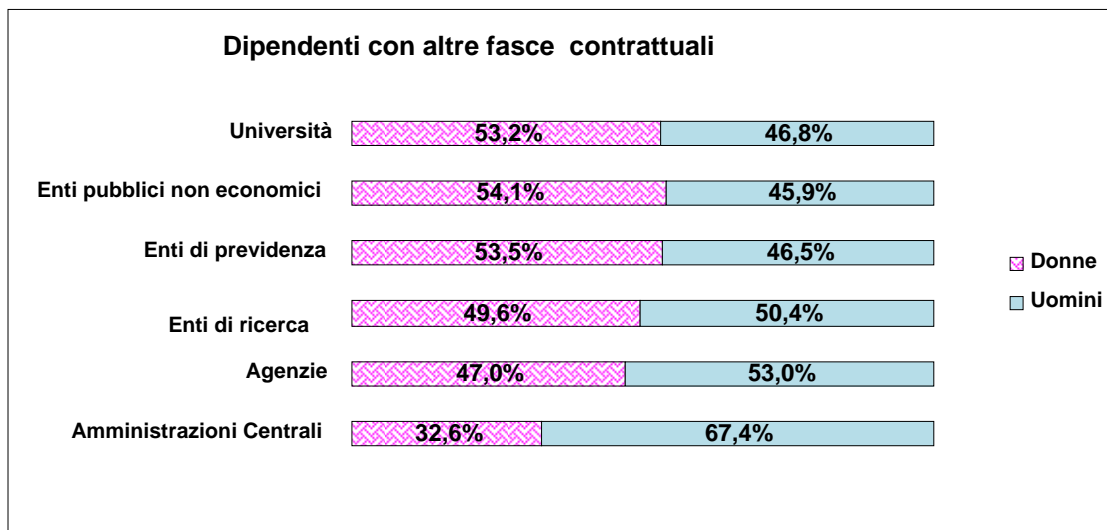
Si nota una presenza maggiore di donne nella terza area nelle amministrazioni centrali rispetto agli enti di previdenza.



Dipendenti con altre fasce contrattuali

I rimanenti dipendenti delle altre fasce contrattuali sono 284.601 e rappresentano il 72% del personale. Di questi, la maggioranza è costituita da uomini (il 63,2%).

Non vi è molta variabilità tra le tipologie di ente per quanto riguarda la dimensione di genere.



3. LE AREE DI INTERVENTO PER ATTUARE PARI OPPORTUNITA'

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

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

Questi principi sono stati riaffermati anche nel Dgls.150/09. Si ritiene, quindi, che le informazioni di seguito rilevate e analizzate possano fornire, in prima approssimazione, uno strumento di autoanalisi e autovalutazione delle amministrazioni rispondenti.

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

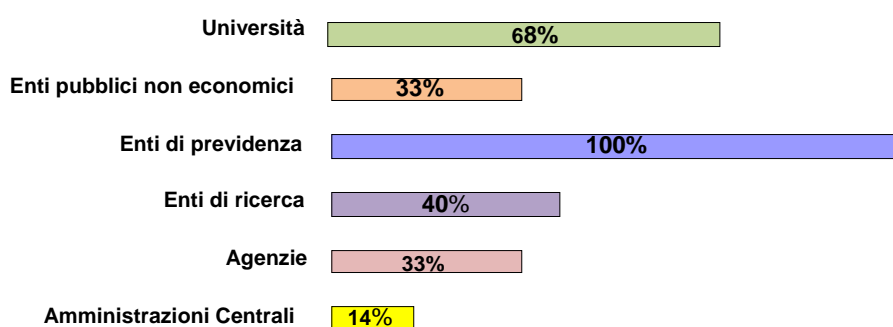
Sui 65 enti che hanno inviato il format solo la metà (32) hanno redatto i Piani Triennali di Azioni Positive.

Tra quelli che hanno rispettato le disposizioni di legge vi sono gli enti di previdenza e molte università e alcuni tra enti di ricerca e enti pubblici non economici.

Tra le amministrazioni centrali sono pochi gli enti che lo presentano: solo 6 su di un totale di 20 amministrazioni. Si nota come siano i ministeri (solo 3 su 11) la tipologia di ente che elabora meno Piani Triennali.

Nome Amministrazione	Num. di Piani Triennali	Anno del primo Piano triennale
Consiglio di Stato	1	2006
Min. Affari Esteri	1	2008
Corte dei Conti	1	2009
Min. Giustizia-Organiz. Giudiziaria	1	2008
Min. Interno - Amministrazione Civile	1	2007
Min. Sviluppo Economico	1	2007
Agenzia delle Dogane	1	2008
CNR	3	2001
INFN	3	2002
ISPRA	1	2008
Ist. Superiore di Sanità	1	2008
ACI	2	2003
ENAC	1	2008
IPOST (Istituto Postelegrafonici)	1	2009
INAIL	3	2001
INPDAP	3	2001
INPS	3	2001
IPSEMA	1	2008
Università Ca' Foscari - Venezia	1	2007
Università Milano Bicocca	1	2008
Università Modena e Reggio Emilia	2	2004
Università Pavia	2	2001
Università Salento	3	2003
Università Federico II Napoli	1	2005
Università Parma	1	2007
Università Piemonte Orientale	1	2006
Università Roma TRE	1	2004
Politecnico Bari	1	2008
Politecnico di Torino	1	2008
Università di Napoli (2° Uni.)	1	2008
Università di Torino	3	2004
Università di Udine	3	2003
TOTALE Destinatari. Diretti	51	

**Enti che hanno redatto i piani triennali di azioni positive
(% sul totale)**



I dati di tre anni a confronto

Per quanto riguarda i Piani Triennali di Azioni Positive la situazione non sembra essere destinata a cambiare negli anni: sono sempre molto pochi gli enti che li hanno presentati, tra i ministeri, il numero di quanti enti ha presentato i Piani è rimasto invariato nei tre anni di rilevazione.

3.2 ELIMINAZIONE E PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI

3.2.a) Le indicazioni della direttiva

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

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

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

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

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

3.2.b) La sintesi dei dati

Consigliera di fiducia e codice di condotta

La Consigliera di fiducia è un’esperta prevista dal codice di condotta approvato dall’Ente, chiamata a prevenire, gestire, risolvere efficacemente i casi di molestie, mobbing e discriminazioni. Nelle amministrazioni è ancora una figura poco conosciuta: meno di un terzo degli enti l’hanno istituita. Se il codice di condotta è stato adottato da 29 enti pari al 43% del totale degli enti rispondenti di questi solo 15 l’ha nominata.

Tranne in due casi (INAIL e Università di Modena e Reggio Emilia), la Consigliera di fiducia è sempre una donna.

Complessivamente La figura esiste nei seguenti 19 enti su 65 (il 29%):

- Consiglio di Stato;
- Ministero dell’Interno – Amministrazione Civile;
- Ministero del Lavoro, Salute, Politiche Sociali;
- Ministero dello Sviluppo Economico;
- Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- Agenzia delle Dogane;
- INFN;
- INAIL;

- ACI;
- IPOST;
- Università di Parma;
- Università Federico II di Napoli;
- Università di Modena e Reggio Emilia;
- Università del Piemonte Orientale;
- Politecnico di Torino;
- Università di Roma TRE;
- Università di Torino;
- Università di Udine;
- Università di Pavia.

Vi sono quindi amministrazioni che hanno adottato il codice e non hanno nominato la consigliera (10) o viceversa. Le amministrazioni che hanno nominato la consigliera in assenza di codice di condotta sono 4 e precisamente:

- Università di Modena e Reggio Emilia;
- IPOST;
- Ministero del Lavoro, Salute, Politiche Sociali;
- Ministero dell'Interno-Amministrazione Civile.

Segnalazioni di discriminazione

Gli enti che hanno indicato di aver avuto, negli ultimi 5 anni, segnalazioni su casi di discriminazione sono 15 sui 65 complessivi, poco più del 20% del totale.

Complessivamente sono state effettuate 200 segnalazioni, tra queste, 99 sono dell'ENEA, 33 del Politecnico di Torino e 15 del Ministero dello Sviluppo Economico.

Le motivazioni prevalenti sono quelle di "trattamento giuridico, carriera, trattamento economico" e solo in 3 casi (INAIL, IPOST, Uni. Torino) le motivazioni sono state di "cessazione rapporto di lavoro per discriminazione per maternità o a causa di domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino".

Delle 200 segnalazioni solo 80 sono sfociate in un contenzioso. Tra queste, 74 si riferiscono all'ENEA e sono risultate in parte favorevoli all'amministrazione.

Enti che hanno segnalato casi di discriminazioni, numero di casi negli ultimi 5 anni

Nome amministrazione	N° casi
Min. Sviluppo Economico	15
Min. Economia e Finanze	8
Ministero Interno-Pubblica Sicurezza	3
INAIL	1
ISTAT	2
INPDAP	8
INPS	3
ENEA	99
CNR	12
IPOST	3
Politecnico di Torino	33
Uni Parma	6
Uni. Ca' Foscari - Venezia	3
Uni. Torino	2
Uni. Udine	2
Totale	200

I dati di tre anni a confronto

Non si segnala nessuna variazione di rilievo nei tre anni per quanto riguarda la consigliera di fiducia e i codici di condotta. L'aumento degli enti che hanno nominato la consigliera (da 7 a 8 a 19 enti nei tre anni) e quelli che hanno adottato il codice di condotta (da 9 a 19 fino a 29) è dovuto alla partecipazione, nell'ultimo anno della rilevazione, di 10 università che hanno innalzato il livello complessivo dei dati.

Anche per le segnalazioni di discriminazione non vi sono modifiche nei tre anni di rilevazione anche perché nel format si chiede di indicare le segnalazioni avvenute negli ultimi 5 anni, periodo questo più ampio rispetto ai tre anni di rilevazione dei format.

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;

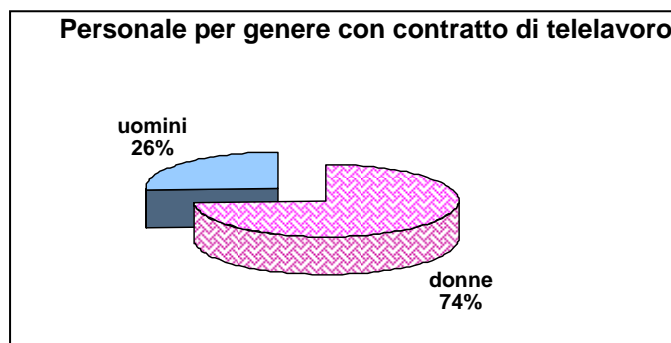
e) rispettare pienamente la normativa in materia di congedi parentali a favore delle lavoratrici e dei lavoratori.”

3.3.b) La sintesi dei dati

Telelavoro

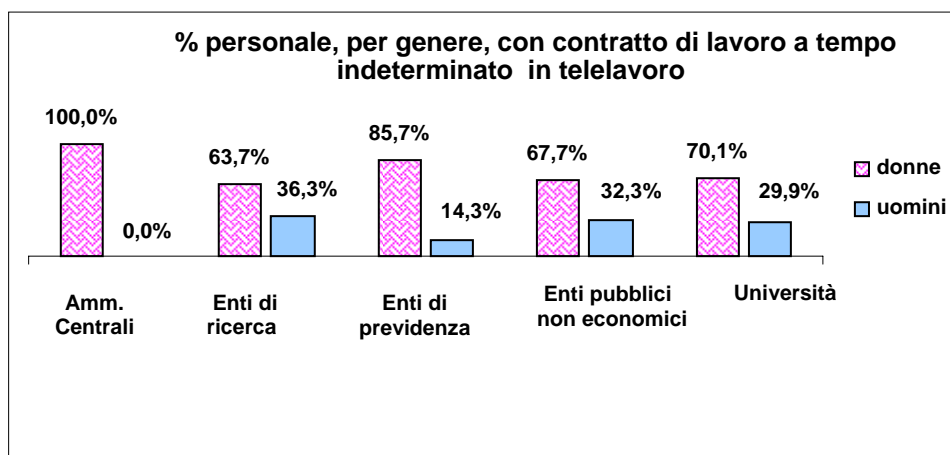
Personale in telelavoro

Sulle 65 amministrazioni che hanno partecipato alla rilevazione quasi il 30% (18 enti) hanno personale in telelavoro. In totale si tratta di 446 persone⁴, di cui i due terzi sono donne.

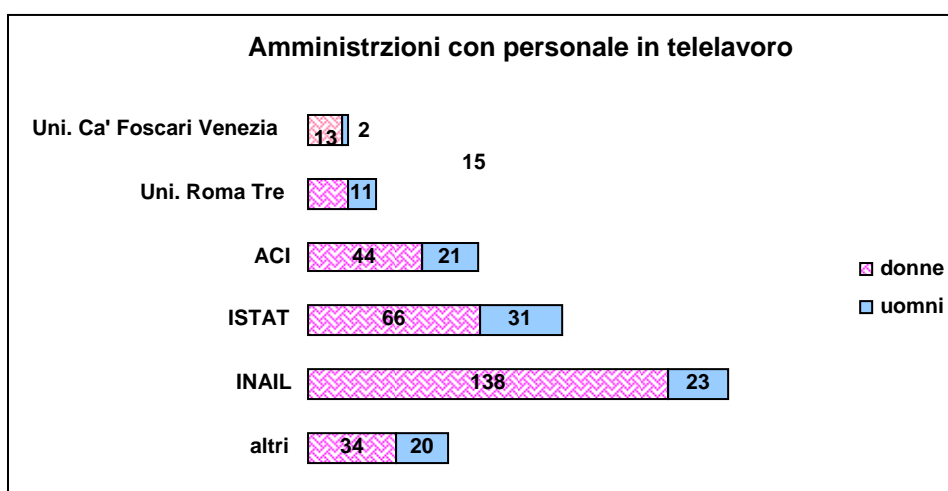


La ripartizione per genere del telelavoro nei vari comparti è la seguente:

⁴ Il dato non coincide con quello riportato nelle tavole del punto 2 in quanto il telelavoro non riguarda la tipologia contrattuale ma una particolare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (cap. 4 pag 191 Diritto Amministrativo XXVI ed. Simone autori L. Delfino F. del Giudice)



I principali enti che ricorrono a questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa sono l'Inail, l'Istat e l'ACI.



La metà delle iniziative di telelavoro è nata negli ultimi due anni, mentre alcuni enti hanno personale in telelavoro dal 2001.

Tra i principali si segnalano i seguenti progetti:

- il progetto dell'INAIL "telelavoro, reinserimento del personale in lunga assenza". Per una sempre maggiore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare, si è attivato il terzo progetto sperimentale di telelavoro temporaneo che coinvolge oltre 140 persone. Per il 2009, sulla base dell'analisi dei punti deboli si farà una valutazione.
- all'ISTAT al 31 dic. 2009 vi sono 97 persone in telelavoro (66 donne e 31 uomini). Le attività svolte in telelavoro afferiscono all'area amministrativa, informatica e statistica. È stato predisposto e diffuso al personale il Regolamento per la disciplina del telelavoro a domicilio, previa contrattazione con le Organizzazioni sindacali. I progetti di telelavoro sono stati monitorati costantemente, mediante l'applicazione di un complesso sistema di monitoraggio. Tale sistema, avente la finalità di consentire una valutazione dei risultati ottenuti in termini quantitativi, ha consentito di effettuare il monitoraggio sulla produttività del lavoro svolto dai dipendenti, a cura dei dirigenti responsabili delle relative strutture organizzative. I risultati ottenuti dal monitoraggio dei progetti di telelavoro sono stati periodicamente trasmessi agli organi di governo dell'Istituto.

→ L'ACI ha realizzato nuove installazioni di posizioni da telelavoro per i dipendenti impegnati nelle cure di diversamente abili.

Gli altri enti sono: Min. Lavoro, Salute, Politiche Sociali, Min. Sviluppo Economico, CNR, Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia, INPDAP, Autorità di Bacino del Fiume Arno, Uni. Parma, Uni. Modena e Reggio Emilia, Uni. Piemonte Orientale, Politecnico di Torino.

Benché sia una modalità di lavoro innovativa e che può venire incontro a bisogni di conciliazione, ancora oggi il telelavoro è scarsamente utilizzato.

Amministrazioni con personale in telelavoro

Nome amministrazione	Anno	Donne	Uomini	Totali
Consiglio di Stato	2008		1	1
Min. Lavoro, Salute, Politiche Sociali	2008	2		2
Min. Sviluppo Economico	2005	3	1	4
CNR-Consiglio Nazionale delle Ricerche	2004	1	7	8
ISTAT	2006	62	30	92
INAIL	2008	138	23	161
INPDAP	2008		3	3
INPS	2009	12	12	24
ACI	2002	44	21	65
Autorità di Bacino del Fiume Arno	2008	1	1	2
Uni. Parma	2009	10	1	11
Uni. Ca' Foscari Venezia	2009	13	2	15
Uni. Modena e Reggio Emilia	2008	1	2	3
Uni. Piemonte Orientale	2005	11	5	16
Uni. Politecnico di Torino	2001	15		15
Uni. Roma Tre	2007	7	4	11
Uni. Siena	2007	6	2	8
Uni. Udine	2006	5		5
Totali		331	115	446

Progetti di miglioramento organizzativo

Quasi il 40% delle amministrazioni che hanno inviato il format (26 su 65) dichiarano di aver avviato dei progetti di miglioramento organizzativo.

Tra queste figurano 12 delle 19 università, 3 dei 4 enti di previdenza, e solo 5 dei 16 ministeri e dipartimenti ministeriali.

I temi che ricorrono più di frequente sono quelli dell'analisi sulla distribuzione del personale e del benessere organizzativo, solo pochi enti affrontano temi come la mappatura delle competenze e i gruppi di miglioramento.

Per una descrizione dei progetti si veda il capitolo 4.

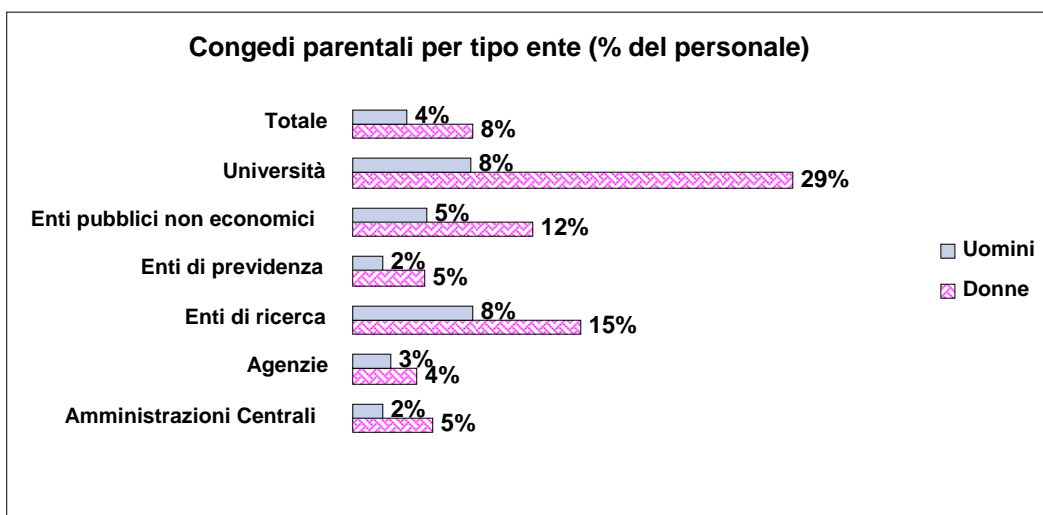
Congedi parentali

Come di consueto nel format viene chiesto il numero di lavoratrici e di lavoratori che ha fruito del congedo parentale negli ultimi due anni, e la durata media del congedo.

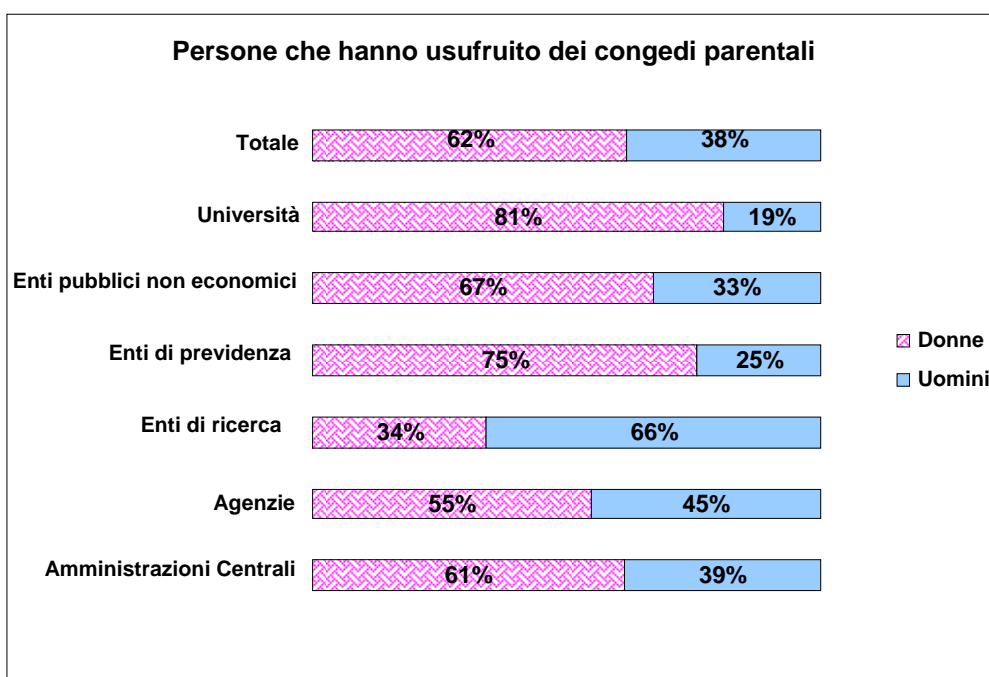
Quasi tutti gli enti (55 su 65) hanno avuto delle persone che hanno usufruito di congedi parentali.

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

A fronte di una media dell'8% di donne e del 4% di uomini che hanno usufruito del congedo, vi sono da un lato le università, il cui personale femminile (quasi un terzo) ha usufruito di congedi, e dall'altro le amministrazioni centrali nelle quali sono il 5% delle donne (e il 2% degli uomini) ha usufruito dei congedi. Questa variabilità può essere senz'altro da imputare all'età media più bassa del personale universitario rispetto a quello che lavora negli enti centrali.

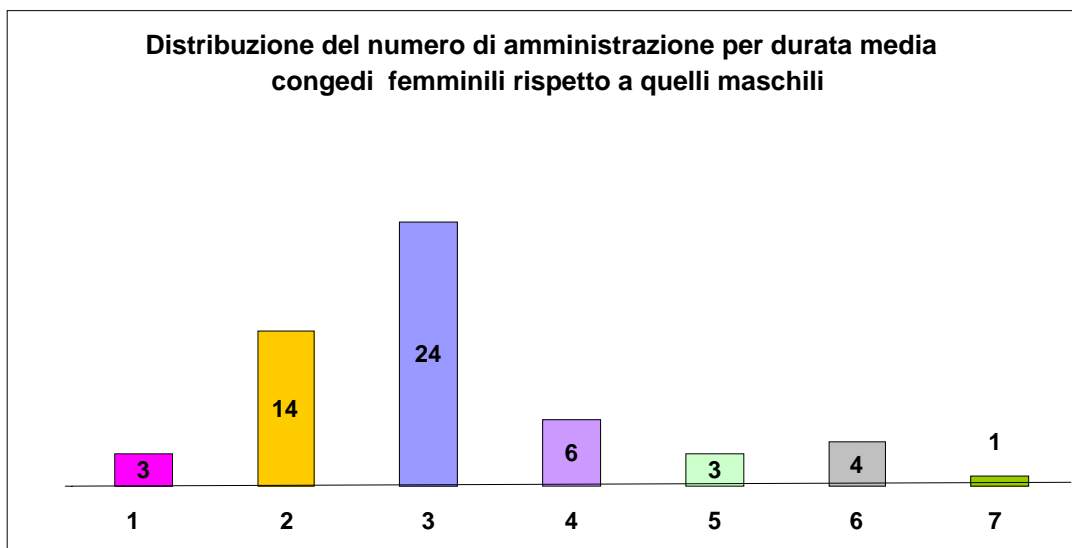


Un'altra considerazione è la tendenza, ormai consolidata, del maggiore utilizzo dei congedi da parte delle donne pur in presenza di norme che ne favoriscono l'uso da parte degli uomini. Nelle università l'81% dei congedi complessivi è stato usufruito dalle donne così come negli enti di previdenza (il 75%) e negli enti pubblici non economici (il 67%.)



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

Se nella media il congedo femminile è due volte e mezzo più lungo di quello maschile, vi sono 24 enti in cui questo rapporto sale a 3 mentre in altri 14 enti scende a due volte. Vi sono anche 4 enti in cui il congedo medio femminile è sei volte quello maschile.



Tra i 65 enti che hanno segnalato personale che ha usufruito di congedi parentali solo 17 amministrazioni (il 26 %) ne hanno favorito il reinserimento con l'adozione di misure specifiche.

Tra le iniziative si segnalano:

- quelle per favorire, ove possibile, il rientro del personale nella propria unità operativa dopo la fruizione del congedo, in modo da non interrompere i percorsi di carriera (14 amministrazioni);
- l'invio di informazioni a domicilio sui corsi di formazione durante l'assenza per congedo parentale (10 amministrazioni);
- la formulazione dei calendari dei corsi in modo da tenere conto di modalità favorevoli alla partecipazione di personale con carico di cura (7 amministrazioni).

I dati di tre anni a confronto

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

Anche per quanto riguarda i congedi parentali si conferma anche in questa annualità quanto già evidenziato in precedenza: sono le donne che utilizzano più degli uomini i congedi parentali e la loro durata è più lunga.

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;

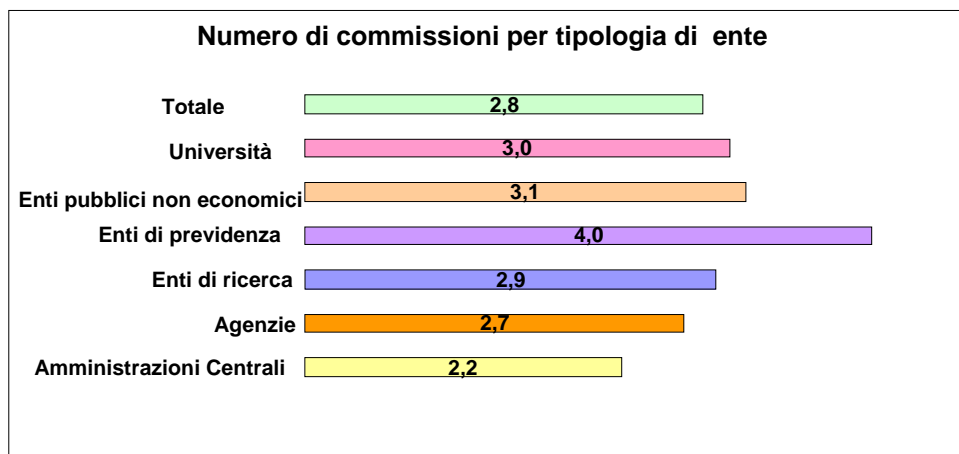
e) monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive;

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 2009 sono state prese in esame 185 commissioni di concorso con la finalità di verificare se è stata rispettata la norma che prevede almeno un terzo di partecipanti 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 4 commissioni di concorso in media ad ente negli enti di previdenza a poco più di 2 nelle amministrazioni centrali.

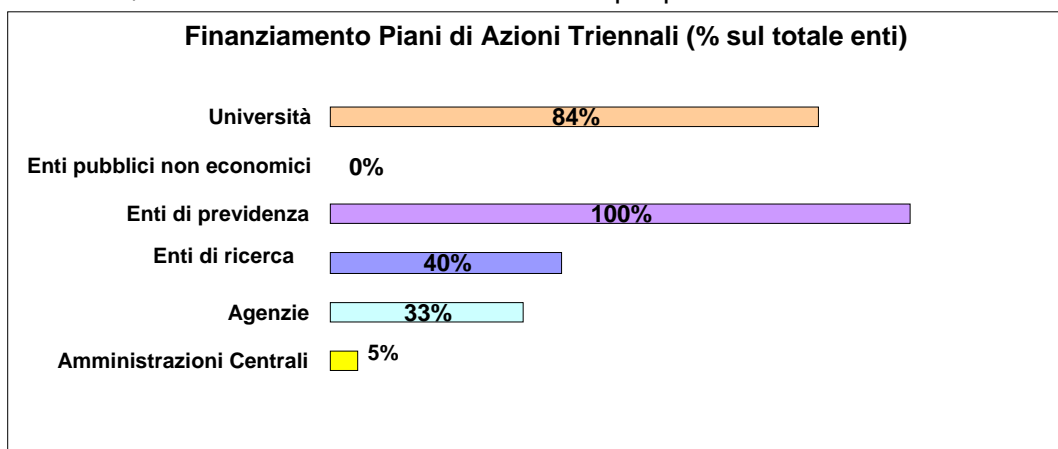
Nella maggior parte degli enti e delle commissioni è stata rispettata la norma che prevede una presenza minima di 1/3 di donne ma vi sono alcune peculiarità in 12 enti:

- in 6 enti più della metà delle commissioni di concorso ha una presenza delle donne inferiore ad 1/3 (Ministero della Difesa Personale Civile, Ministero del Lavoro, Salute, Politiche Sociali-Salute, Autorità di Bacino dei fiumi Isonzo, Tagliamento, Livenza, Piave, Brenta-Bacchiglione, Autorità di Bacino del Fiume Arno, Università degli Studi di Napoli Federico II, Politecnico di Bari);
- in 7 enti solo alcune commissioni la presenza delle donne non ha superato la quota di un terzo (Unioncamere, Università di Urbino, INPDAP, ENAC, Ministero del Lavoro, Salute, Politiche Sociali-Politiche Sociali).

Infine si nota come in 7 amministrazioni la presenza di donne nelle commissioni di concorso sia prevalente e superi spesso il 70% quando non arriva al 100%. Si tratta di: Ministero degli Affari Esteri, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Consorzio di Ricerca Scientifica di Trieste, Università Ca' Foscari – Venezia, Università di Parma, II Università di Napoli e Università di Torino.

Finanziamento dei piani di azioni positive

Dai dati sui finanziamenti ai Piani Triennali di Azioni positive si vedono le tipologie di ente che più sono attente alle politiche delle pari opportunità. I 4 enti di previdenza e le università finanziano i piani triennali, mentre molte le amministrazioni centrali, che pur li elaborano, non ricevono finanziamenti dal proprio ente.



I dati di tre anni a confronto

Come rilevato già negli anni passati la presenza di donne nelle commissioni di concorso rispetta la quota del 30% nella maggior parte dei casi, anzi in alcune amministrazioni come ad esempio nel Ministero degli Affari Esteri e nella Presidenza del Consiglio dei Ministri la presenza femminile è preponderante con una certa sistematicità.

Vi sono comunque casi di amministrazioni che svolgono alcuni concorsi con commissioni dove le donne sono sotto la quota di legge di 1/3.

I dati sul finanziamento dei piani triennali di azioni positive non cambiano nel tempo: solo il 5% delle amministrazioni centrali contro l'84% delle università (nel 2008 era il 75%) e il 100% degli enti di previdenza.

Differenziali retributivi

E' stato possibile effettuare l'analisi dei differenziali retributivi sui 34 enti che hanno fornito i dati sulle retribuzioni complessive delle donne e degli uomini con incarichi di direzione non generale e sui 16 enti che hanno fornito i dati sulle retribuzioni degli incarichi di direzione generale.

Per effettuare 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.

Dai dati ricevuti, e riportati nelle tabelle che seguono sui 34 che hanno fornito informazioni sugli incarichi di direzione non generale:

- 15 enti (44%) non segnalano differenze tra le retribuzioni di donne e uomini;
- 13 enti (38%) dichiarano che le retribuzioni delle donne sono inferiori di quelle degli uomini;
- 4 enti (12%) dichiarano che le retribuzioni delle donne sono superiori a quelle degli uomini (Università di Udine, Università di Urbino, INAIL);
- 2 enti (6%) dichiarano che la retribuzione minima è superiore per le donne e la massima superiore per gli uomini (Consorzio di Ricerca Scientifica e Tecnologica di Trieste, ISTAT).

Per quanto riguarda le retribuzioni degli incarichi di direzione generale sui 16 enti che hanno fornito dati:

- la metà (8 enti) dichiara che le retribuzioni delle donne sono inferiori a quelle degli uomini;
- 4 enti (25%) che non vi sono differenze tra le retribuzioni;
- 4 enti (25%) in cui le retribuzioni delle donne sono superiori a quelle degli uomini.

Analizzando i differenziali retributivi si nota come la retribuzione delle donne sia inferiore rispetto a quella degli uomini da un minimo dell'1% ad massimo del 20% in ben 8 enti:

- Min. Giustizia-Organizzazione Giudiziaria con un -23% per la retribuzione massima degli incarichi di direzione non generale;
- IPOST con -30% nella retribuzione massima degli incarichi di direzione non generale;
- Uni. Milano Bicocca con un -26% nella retribuzione massima degli incarichi di direzione non generale;
- Uni. Salento con un -41% nella retribuzione massima degli incarichi di direzione non generale e un -26% nella retribuzione media;
- Min. Istruzione, Università, Ricerca con un -33% nella retribuzione massima degli incarichi di direzione generale;
- Min. Lavoro, Salute, Politiche Sociali- Lavoro e Politiche Sociali con un -24% nella retribuzione massima degli incarichi di direzione generale e un 21% nella retribuzione media;
- Ministero dello Sviluppo Economico con un -35% nella retribuzione massima degli incarichi di direzione generale;
- Presidenza del Consiglio dei Ministri -31% nella retribuzione massima degli incarichi di direzione generale.

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

Nome amministrazione	Differenziale su retribuzione		
	media	massima	minima
Consiglio di Stato	-2%	-5%	-1%
Min. Affari Esteri	1%	2%	0%
Min. Ambiente Tutela del Territorio e del Mare	0%	0%	0%
Min. Beni e Attività Culturali	0%	0%	0%
Min. Difesa - Personale civile	-1%	0%	-5%
Min. Economia e Finanze	-1%	0%	0%
Min. Giustizia - Archivi Notarili	0%		
Min. Giustizia - Organizzazione Giudiziaria	-3%	-23%	30%
Min. Istruzione, Università, Ricerca	-2%	-2%	-2%
Min. Lavoro, Salute, Pol.- Lavoro e Pol.Sociali	-4%	-7%	0%
Min. Lavoro, Salute, Politiche Sociali - Salute	0%	0%	0%
Min. Sviluppo Economico	0%	0%	0%
Presidenza del Consiglio dei Ministri	0%	0%	0%
Agenzia delle Dogane	-1%	0%	0%
CNR-Consiglio Nazionale delle Ricerche	-11%	-2%	-1%
Consorzio Ricerca Scient. e Tecn. di Trieste	0%	-8%	11%
ISFOL	0%	0%	0%
ISTAT	4%	-15%	21%
INAIL	0%	3%	0%
INPDAP	0%	0%	0%
INPS	0%	0%	0%
IPSEMA	0%	0%	0%
Autorità di Bacino del Fiume Arno	0%	0%	0%
IPOST	-10%	-30%	1%
Uni. Alma Mater Studiorum - Bologna	-3%	0%	
Uni. Ca' Foscari Venezia	0%		
Uni. Federico II	0%	0%	
Uni. Milano Bicocca	-10%	-26%	0%
Uni. Modena e Reggio Emilia	0%		
Uni. Politecnico di Torino	-14%	-26%	-9%
Uni. Salento	-26%	-41%	0%
Uni. Torino	0%		
Uni. Udine	2%		
Uni. Urbino	2%	4%	1%

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

Nome amministrazione	Differenziale su retribuzione		
	media	massima	minima
Min. Affari Esteri	-2%	-4%	0%
Min. Beni e Attività Culturali	0%	-15%	0%
Min. Difesa - Personale civile	2%	-16%	17%
Min. Economia e Finanze	-8%	-4%	3%
Min. Istruzione, Università, Ricerca	-7%	-33%	0%
Min. Lavoro, Salute, Pol.Sociali - Lavoro e Pol.Sociali	-21%	-24%	0%
Min. Lavoro, Salute, Politiche Sociali - Salute	0%		
Min. Sviluppo Economico	-8%	-35%	0%
Presidenza del Consiglio dei Ministri	-2%	-31%	1%
Agenzia delle Dogane	0%	0%	0%
ISTAT	9%	0%	126%
INAIL	5%	16%	8%
INPDAP	1%	5%	0%
INPS	0%	0%	0%
IPSEMA	-3%	-10%	-3%
Autorità di Bacino del Fiume Arno	0%	0%	0%

Dall'analisi dei differenziali si nota come sia più frequente trovare differenziali maggiori a sfavore delle donne nelle retribuzioni massime e come sia meno frequente trovarle in quelle minime. Anzi è proprio nelle minime che i valori retributivi delle donne sono molto simili, se non maggiori, di quelle degli uomini. Esemplicativo il caso del Ministero della Giustizia Organizzazione Giudiziaria che, per gli incarichi di direzione non generale riporta un differenziale medio di -3% che però diventa di -23% nella retribuzione massima e +30% (a favore, quindi, delle donne) nella retribuzione minima. Anche il Ministero della Difesa- Personale Civile riporta un differenziale del -16% nella retribuzione massima degli incarichi di direzione generale ma un +17% (quindi a favore delle donne) nella retribuzione minima.

Infine, sono da segnalare alcuni casi peculiari:

- il Ministero degli Affari Esteri presenta retribuzione delle donne maggiori di quelle degli uomini negli incarichi di direzione non generale ma retribuzioni inferiori (-2 in media e -4 nella massima) negli incarichi di direzione generale;
- 4 enti (Ministero dei Beni Culturali, Ministero dello Sviluppo Economico, Presidenza del Consiglio dei Ministri e IPSEMA) non presentano differenziali retributivi negli incarichi di direzione non generale ma differenziali anche di -35% nella retribuzione massima degli incarichi di direzione generale.

Queste tendenze confermano l'ipotesi che più si sale nella gerarchia e più i differenziali aumentano.

Vi sono però anche casi dove i differenziali sono a favore delle donne:

- all'ISTAT la retribuzione minima delle donne dirigenti generali è più che doppia rispetto a quella degli uomini;
- in INAIL le retribuzioni massime dei dirigenti generali donne sono superiori del 16% rispetto a quelle degli uomini.

Nonostante sia evidente la problematica dei differenziali retributivi, solo due enti (Università del Piemonte orientale, INPDAP) hanno effettuato studi e analisi sul tema.

Sistemi di valutazione

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

Solo 50 amministrazioni su 65 hanno indicato come operativo il sistema di valutazione del personale dirigente e in 34 è anche presente un sistema di valutazione per il personale non dirigente.

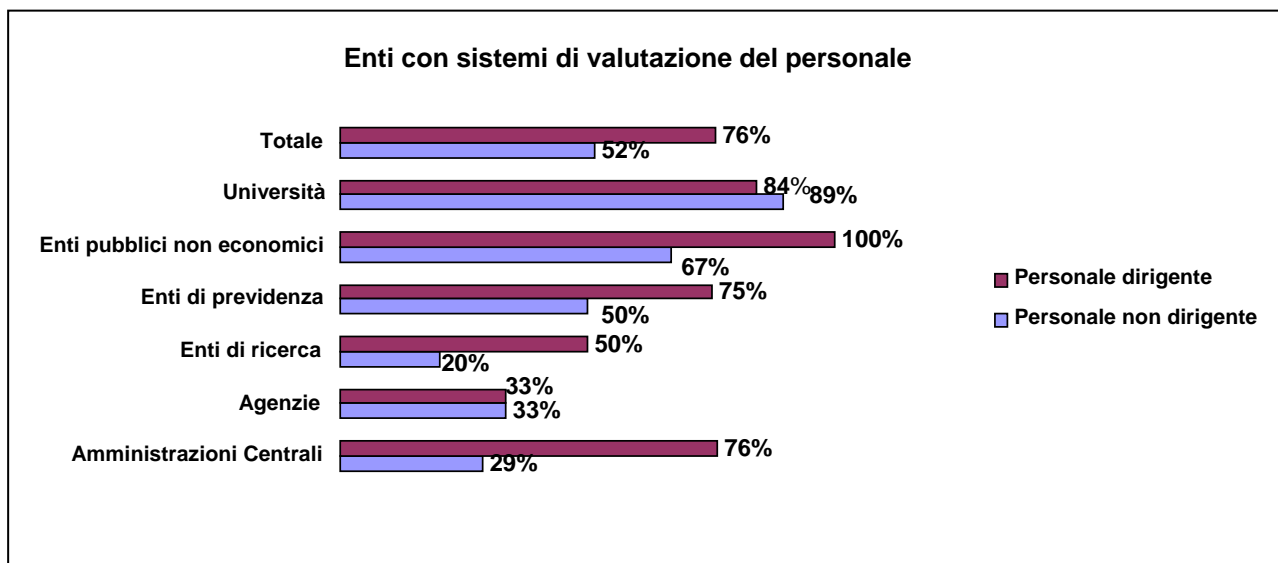
Nelle università il sistema di valutazione del personale non dirigente è più diffuso rispetto a quello dei dirigenti.

Nelle amministrazioni centrali vi è uno scarto maggiore tra i due sistemi di valutazione, infatti, nei ministeri il sistema di valutazione del personale non dirigente è poco diffuso, solo 4 sono i ministeri che lo hanno adottato (Ministero della Giustizia-Organizzazione Giudiziaria, Ministero dell'Interno Pubblica Sicurezza, Ministero del Lavoro, Salute, Politiche Sociali e Ministero dello Sviluppo Economico).

La maggior parte dei sistemi di valutazione è stata adottata tra il 2001 e il 2005. Gli enti a dotarsi di sistemi di valutazione negli ultimi due anni sono 5: Ministero della Giustizia-Organizzazione Giudiziaria, INPDAP, Università di Milano Bicocca, Università di Modena e Reggio Emilia, Seconda Università degli Studi di Napoli.

In meta delle amministrazioni (36 su 65) 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 15 enti su 21, tra cui tutti i ministeri lo ha adottato.



Per capire i criteri con cui i sistemi di valutazione sono stati impostati e per indagare su eventuali impatti differenziati tra uomini e donne, è stato chiesto nel format anche di indicare (in percentuale) i punteggi relativi ad alcune variabili dei comportamenti organizzativi presenti nei sistemi di valutazione dei dirigenti.

Sistemi di valutazione del personale (peso delle variabili sui comportamenti organizzativi)

	Personale dirigente			Personale non dirigente			
	Capacità di coordinamento	Capacità di relazione	Accuratezza e tempestività	Disponibilità	Presenza in ufficio	Collaborazione	Puntualità
Consiglio di Stato	6	6	3				
Min. Difesa - Personale civile	2	3	4				
Min. Economia e Finanze	10	5	10				
Min. Giustizia - Organizzazione Giudiziaria	15	15	15				
Min. Istruzione, Università, Ricerca	9	9	0				
Min. Lavoro, Salute, Politiche Sociali - Lavoro e Politiche Sociali	33	33	33	33		33	33
Min. Lavoro, Salute, Politiche Sociali - Salute	5	27	15				
Min. Sviluppo Economico	33	33	33	25	50	25	
Agenzia delle Dogane	23	23	23				
Amministrazione Autonoma dei Monopoli di Stato				40		40	20
Consorzio Ricerca Scien. e Tecn. di Trieste				25	25	25	25
ISTAT	15	15	70				
INAIL	45	30	25				
INPDAP	0	0	0				
INPS	33	33	33				
Autorità di Bacino dei fiumi Isonzo, Tagliamento, Livenza, Piave, Brenta-Bacchiglione	50	25	25	10	50	25	15
Autorità di Bacino del Fiume Po	30	20	50	20	20	40	20
Autorità di Bacino del Fiume Arno	30	20	50	15	0	15	70
IPOST	30	30	30	20	0	40	40
Uni. Ca' Foscari Venezia	33	33	33	33		33	33
Uni. della Tuscia	17	17	17	10	0	10	10
Uni. Federico II	55	30	15				
Uni. Piemonte Orientale	34	33	33	25	25	25	25
Uni. Salento	33	35	32	30	5	35	30
Uni. Seconda Università degli Studi di Napoli			30	10		10	10
Uni. Torino			0				
Uni. Udine	6	6	6	0		30	

Per i sistemi di valutazione del personale dirigente si nota come in quasi la metà degli enti il peso assegnato alle tre variabili sia lo stesso, mentre 3 enti (INAIL, Autorità di Bacino dei fiumi Isonzo, Tagliamento, Livenza, Piave, Brenta-Bacchiglione e Università Federico II di Napoli) si assegni più peso alla capacità di coordinamento e in altri 2 enti (ISTAT e Autorità del Bacino Arno) il peso preponderante sia l'accuratezza e la tempestività.

Per i sistemi di valutazione relativi al personale non dirigente le principali variabili (disponibilità, presenza in ufficio, collaborazione, puntualità) hanno punteggi simili in 5 enti, mentre:

- la presenza in ufficio arriva a rappresentare anche il 50% (Ministero dello Sviluppo Economico e Autorità di Bacino dei fiumi Isonzo, Tagliamento, Livenza, Piave, Brenta-Bacchiglione) del punteggio complessivo;
- nel caso dell'Autorità di Bacino del Fiume Arno la puntualità pesa il 70%;
- per i Monopoli di Stato la disponibilità e la collaborazione valgono ognuno un 40%.

Riequilibrio di genere

In 17 amministrazioni, i dati relativi al riequilibrio di genere indicano, per settori o aree professionali, che esiste un divario, tra dipendenti donne e dipendenti uomini, superiore ai 2/3 terzi.

In 6 casi, sui 30 segnalati, si tratta di posizioni in cui le lavoratrici sono in maggioranza. In tutti gli altri casi, le dipendenti donne sono sottorappresentate.

Aree con un divario di genere maggiore di 2/3

	Principali settori o livelli professionali					
	1°	% donne	2°	% donne	3°	% donne
Consiglio di Stato	Dirigenti di I fascia 1 donna e 3 uomini	25	Area A 6 donne e 19 uomini	24		0
Min. Affari Esteri	Ambasciatore	4	Ministro Plenipotenziario	9	Consigliere di Ambasciata	12
Min. Ambiente Tutela del Territorio e del Mare	Dirigenti Generali					
Min. Economia e Finanze	Dirigenti prima fascia	25		0		0
Min. Sviluppo Economico	Dirigenti 1° fascia	25	Personale femminile con contratto a tempo indeter. par-time < 50%	87		
Amministrazione Autonoma dei Monopoli di Stato	Posizioni organizzative	100	Personale cat. B	100		
CNR-Consiglio Nazionale delle Ricerche	Dirigente di ricerca	19	Dirigente tecnologo	21	Collaboratore tecnico Enti di ricerca	31
ISPRA	DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA	26				
Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia	I Direttori di sezione sono tutti uomini		I Dirigenti di ricerca	20		
INAIL	Incarichi dei dirigenti generali	23		0		
Uni. Ca' Foscari Venezia	Segretari amministrativi di centri a gestione autonoma	95				
Uni. Milano Bicocca	Personale dirigente	33	Posizioni organizzative	61		
Uni. Seconda Università degli Studi di Napoli	Dirigenti	67	Posizioni organizzative	16	Presidi	20
Uni. Udine	Dirigenti	17				
Uni. Urbino	Dirigente Generale					

I dati di tre anni a confronto

Per quanto riguarda gli incarichi si nota un trend evolutivo abbastanza netto nell'aumento degli incarichi di dirigenza generale alle donne che sono passati dal 23% del 2008 al 29% nel 2009 a cui fa riscontro una diminuzione degli incarichi di direzione non generale assegnati alle donne dal 40% del 2008 al 37% del 2009.

Anche nella rilevazione di quest'anno si conferma la tendenza a rilevare differenziali retributivi in circa la metà degli enti che inviano dati al riguardo. I differenziali sono nella maggior parte dei casi a sfavore delle donne. Questi sono più alti per gli incarichi di direzione generale rispetto a quelli di direzione non generale. Inoltre si rileva la tendenza di avere più frequentemente differenziali a sfavore delle donne nelle retribuzioni massime che non nelle media o nelle minime.

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);

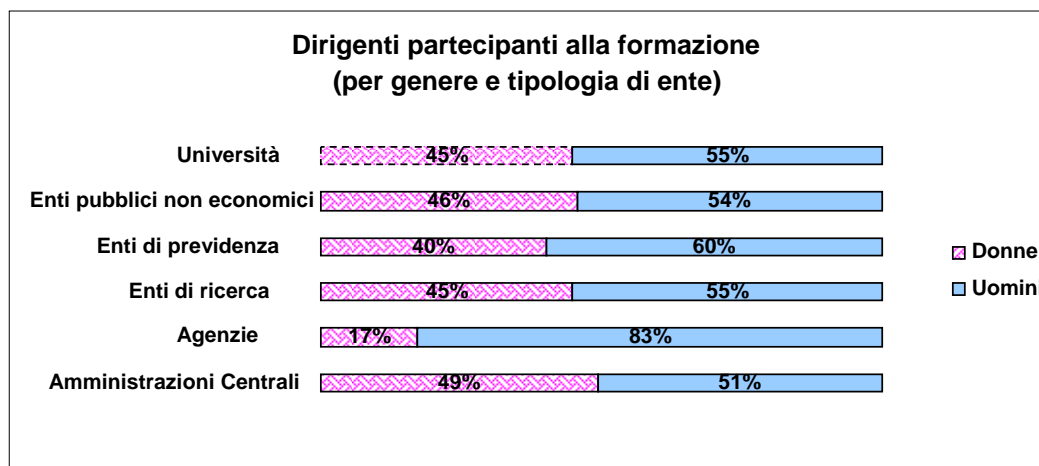
f) promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. Questo anche al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione 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 è dedicata all'analisi della formazione ed ha l'obiettivo di confrontare i dati di partecipazione di donne e uomini con la loro presenza nell'amministrazione, analizzata nel capitolo 2, al fine di verificare quante donne e uomini hanno accesso alla formazione.

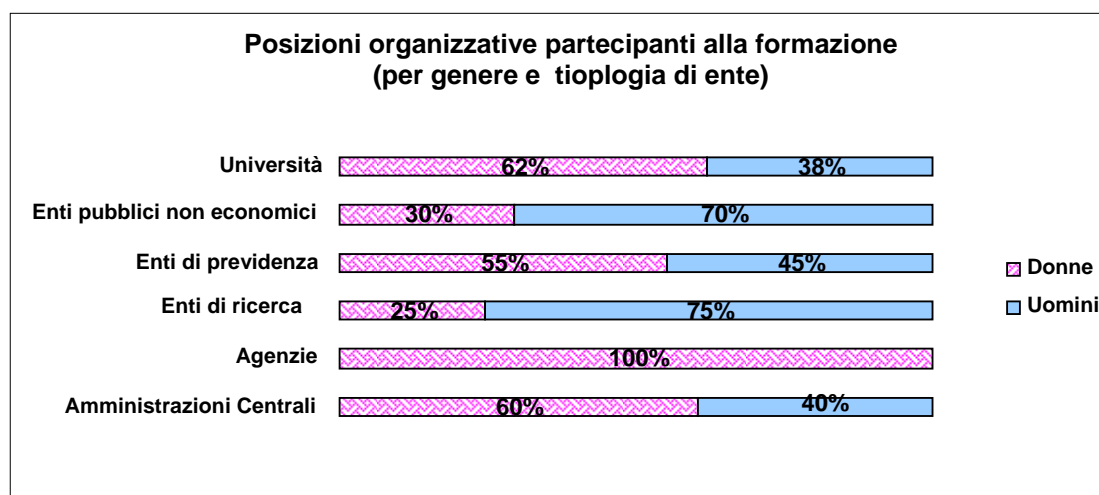
Per i dirigenti si nota un sostanziale equilibrio tra la presenza delle donne nella dirigenza e il loro tasso di partecipazione. Unica eccezione gli enti pubblici non economici dove le donne dirigenti fanno più formazione degli uomini.



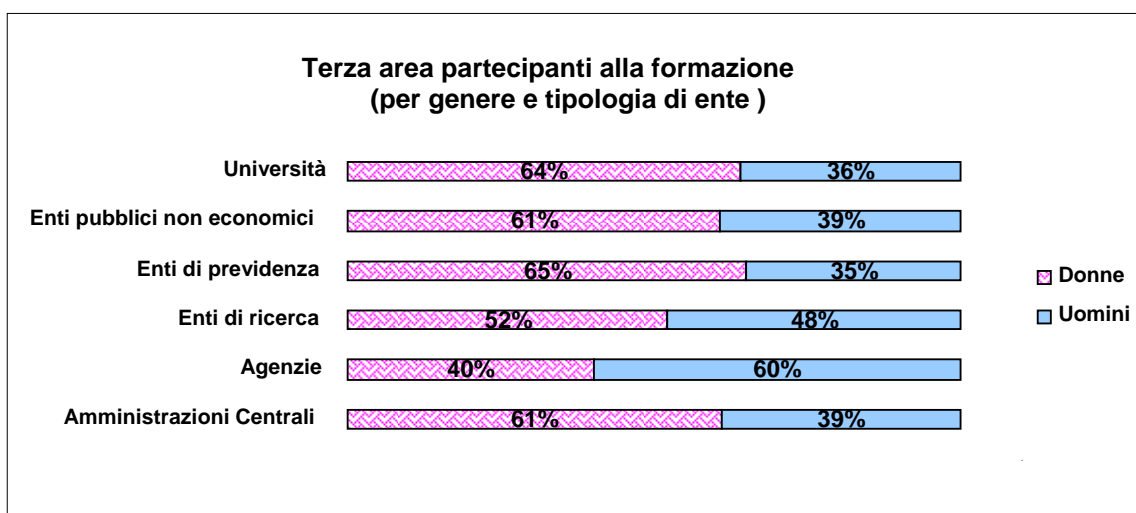
Per quanto riguarda invece le posizioni organizzative si nota una tendenza delle donne a fare più formazione. Questo si riscontra nelle università, negli enti pubblici non economici, e nelle amministrazioni centrali.

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

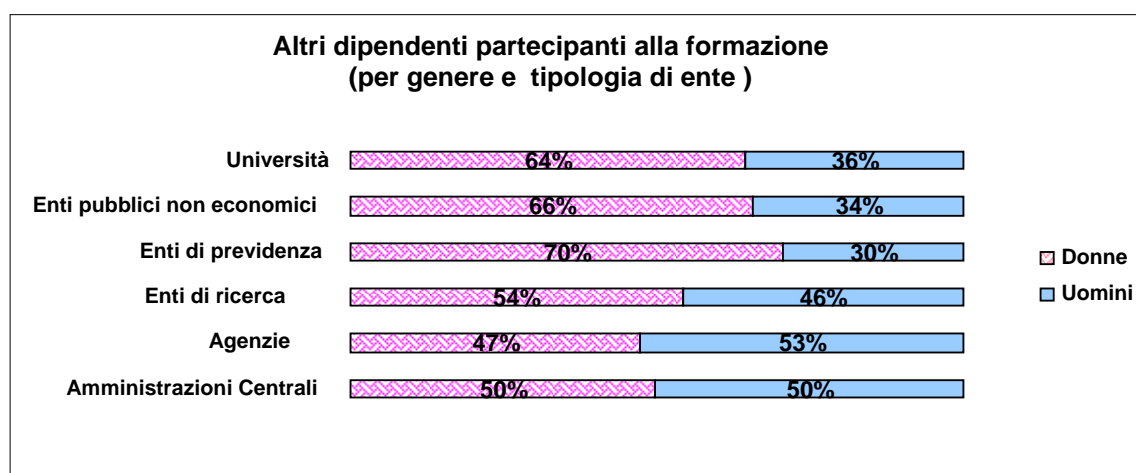
Il caso delle agenzie è anomalo in quanto vi sono solo donne nelle poche posizioni organizzative.



Anche nella terza area si riscontra la tendenza delle donne a fare più formazione degli uomini; questo è vero in particolare modo per gli enti pubblici non economici dove le donne fanno formazione in misura doppia rispetto alla loro presenza nell'organizzazione. Meno evidente nelle altre tipologie di ente.



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



Un terzo delle amministrazioni (il 33%) afferma di organizzare i corsi esclusivamente durante il normale orario di lavoro, mentre i due terzi (il 66%) li organizza a volte anche al di fuori del normale orario di lavoro.

Sono pochi (19 su 65) gli enti che nelle schede di valutazione/formazione dei corsi chiedono il genere del partecipante, e ancora di meno (7 su 19) quelle che elaborano i dati raccolti per genere e precisamente:

- Ministero degli Affari Esteri;
- Ministero Giustizia - Archivi Notarili;
- Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- Ministero delle Politiche Agricole;
- CNR;
- INPS;
- IPOST.

Formazione alla cultura di genere

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

Poco più del 15% del totale (11 enti) 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. Gli enti in questione sono:

- 5 ministeri (Affari Esteri, Sviluppo Economico, Università e Ricerca, Giustizia-Archivi Notarili, Interno-Amministrazione Civile);
- 2 università (Udine, Torino);
- 4 altri enti (ACI, ISTAT, Istituto Superiore di Sanità. Autorità di bacino del Fiume Arno)

Altri tre enti (Università di Urbino, il Politecnico di Torino e l'Università della Tuscia) inseriscono moduli solo nei corsi che riguardano i temi dell'organizzazione del lavoro e l'Agenzia dell'Entrate inserisce tematiche di parità e pari opportunità solo per corsi che riguardano il personale dirigente.

Statistiche sul personale

Quasi tutte le amministrazioni (51 su 65) dispongono di statistiche sul personale che tengono conto del genere e la maggioranza di queste (l'81%) le elabora ogni anno per il conto annuale o per la redazione di documenti sintetici sul personale.

Le 9 amministrazioni (il rimanente 11%) che elaborano statistiche di genere solo occasionalmente lo fanno in particolare in occasione di convegni o seminari.

Linguaggio non rispettoso delle differenze di genere

Più di due terzi delle amministrazioni (46 sulle 65 totali) dichiarano di utilizzare un linguaggio rispettoso delle differenze di genere nei documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.).

Bilancio di genere

Le iniziative di bilancio di genere segnalate sono 11 e precisamente da parte del:

- Consiglio di Stato ha redatto il Bilancio di Genere nel 2005, ha organizzato un seminario sul tema nel 2006 e ha inviato personale a corsi di formazione nel 2007;
- Ministero dell'Università e della Ricerca e il Politecnico di Torino ha inviato, nel 2009 personale in formazione;
- 6 enti hanno organizzato un seminario (il CNR nel 2008, l'Istituto Nazionale di vulcanologia nel 2006, l'ACI e Università di Parma nel 2009, l'Università di Salerno nel 2010 e l'Università di Udine nel 2007);
- L'INPDAP ha organizzato un seminario sul tema nel 2010 e ha inviato personale a corsi di formazione nel 2009;
- L'INPS ha redatto il bilancio di genere nel 2009.

I dati di tre anni a confronto

Per i dirigenti si nota una sostanziale parità tra donne e uomini nella fruizione di formazione, riequilibrando una situazione che nel 2008 vedeva più uomini dirigenti effettuare formazione rispetto alle donne.

Per le posizioni organizzative si conferma anche quest'anno la tendenza delle donne a partecipare alla formazione in misura più che proporzionale al loro numero nelle amministrazioni. Stessa tendenza, anche se meno evidente, nelle persone inquadrato nella terza area.

Infine, per il resto del personale, in controtendenza rispetto al 2008, in cui si registrava una sostanziale parità, nel 2009 le donne fanno più formazione.

Aumentano gli enti che inseriscono moduli di pari opportunità nei corsi di formazione. Infatti, essi sono passati da 7 amministrazioni nel 2007 e nel 2008 a ben 15 nel 2009.

Aumentano le amministrazioni che producono con regolarità annuale le statistiche passate dal 70% dei primi due anni della rilevazione all'80% del 2009.

Aumentano le iniziative sul bilancio di genere sono passate nell'ultimo anno da 4 a 11.

3.6 COMITATI PARI OPPORTUNITA'

3.6. a) Le indicazioni della direttiva

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

In proposito le amministrazioni pubbliche devono in particolare:

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

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

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

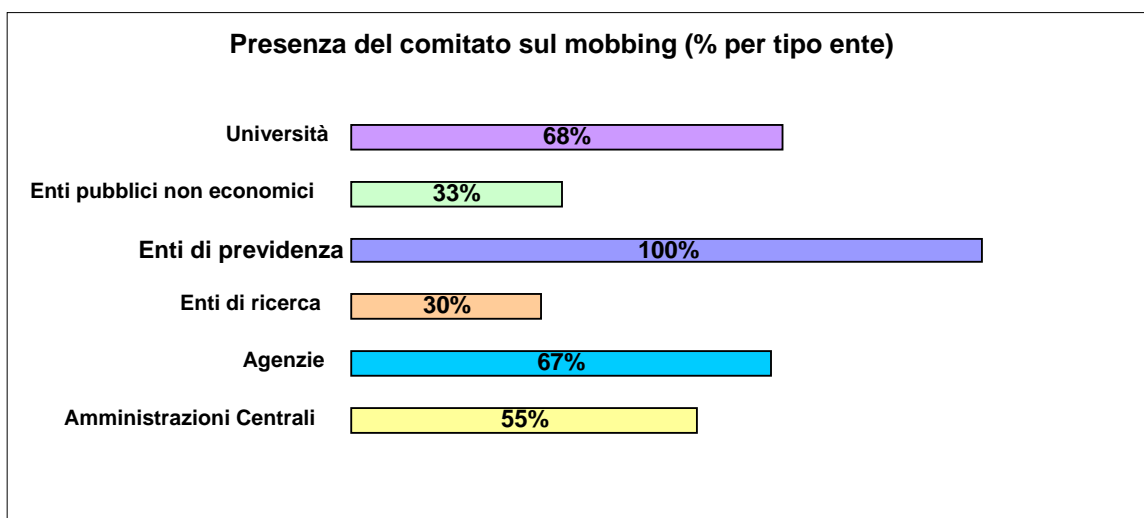
d) nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per le diverse materie, tenere in adeguata considerazione le proposte formulate dal CPO per individuare le misure idonee a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici secondo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

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

3.6.b) La sintesi dei dati

Comitato Mobbing

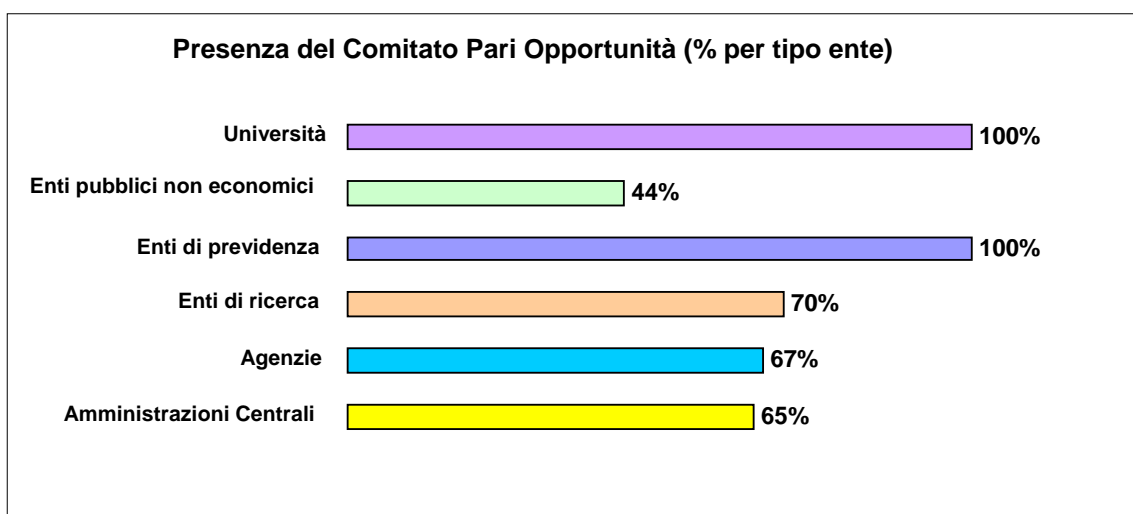
Nella metà degli enti (36 su 65) esiste il Comitato per la prevenzione del mobbing che è sempre un comitato autonomo tranne che in due casi (Università di Napoli Federico II e Politecnico di Bari) nei quali il Comitato è inserito all'interno del Comitato per le Pari Opportunità.



Costituzione

In media due terzi degli enti (49 su 65) hanno costituito il Comitato delle Pari Opportunità.

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



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

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

- Avvocatura Generale dello Stato, che oltre al CPO del personale ne ha un altro per gli avvocati e i procuratori;
- Consiglio di Stato ne ha tre, uno per il personale delle aree, uno per i dirigenti e uno per i magistrati;
- Corte dei Conti, uno per le aree e uno per la dirigenza;
- Ministero della Difesa ne ha due, uno per il personale civile e uno per la magistratura militare;
- Ministero dello Sviluppo Economico, a causa dell'accorpamento di tre ministeri, ne ha tre, uno per l'ex Ministero del Commercio Internazionale, uno per l'ex Ministero delle Comunicazioni e uno per il Ministero dello Sviluppo Economico;
- Presidenza del Consiglio dei Ministri ne ha due, uno per il personale dirigente e uno per il personale non dirigente;
- Agenzia del Territorio ne ha due, uno per il personale dirigente e uno per il personale non dirigente;

Due sono i comitati costituiti nella seconda metà degli anni '80 del secolo scorso, quello del Ministero degli Affari Esteri e del Ministero dell'Ambiente, tutela del Territorio e del Mare, altri 21 sono nati negli anni '90 del secolo scorso e altri 23 negli anni 2000⁵. Tra questi ultimi quelli costituiti negli ultimi due anni sono: l'ISPRA-Istituto per la Protezione Ambientale (2009), l'ENAC-Ente Nazionale per l'Aviazione Civile (2010) e l'INFN.

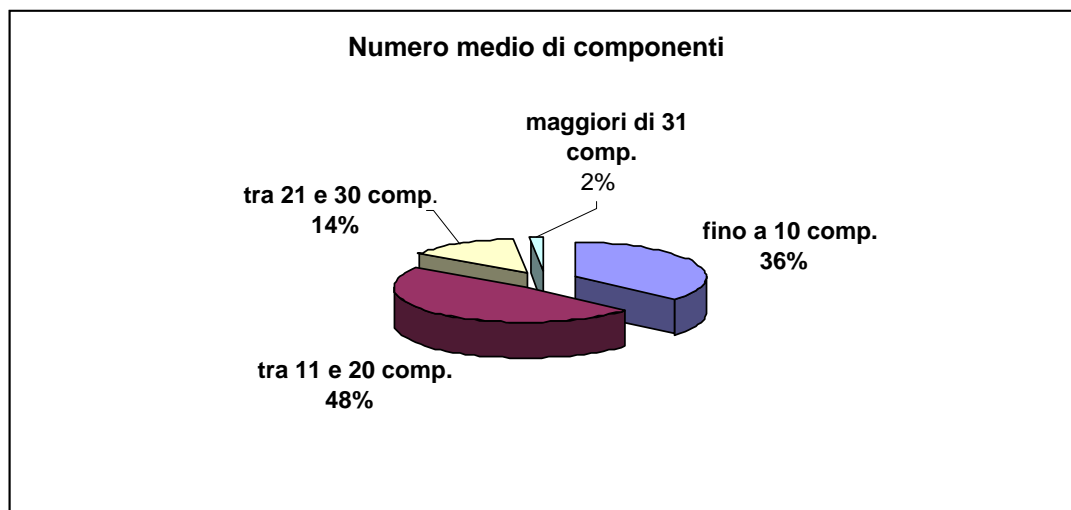
Di seguito si terranno in considerazione la totalità dei CPO e quindi l'analisi sarà riferita ai 58 Comitati indicati.

Come si evince dal grafico che segue quasi la metà dei CPO ha tra 11 e 20 componenti e poco più di un terzo ne ha fino a 10.

⁵ In tre casi non è stato indicato l'anno di costituzione del CPO

Sono poche (il 2% è cioè una sola amministrazione, il Ministero dello Sviluppo Economico) ad avere un numero di componenti superiore ai 30 (nel caso del Ministero i componenti sono 34).

La numerosità maggiore si trova tra gli enti centrali, quella minore tra le università.



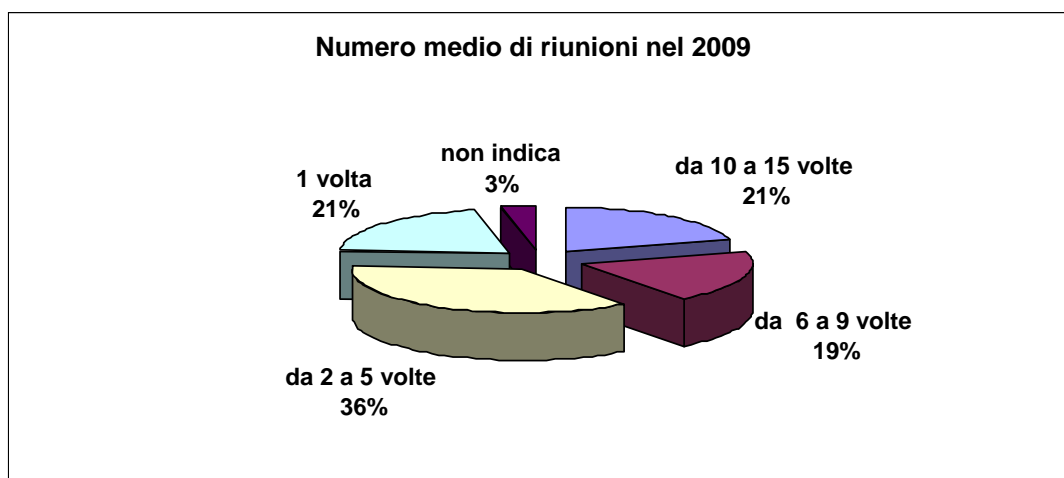
Operatività

Quasi tutti i CPO hanno un regolamento. Solo 9 non lo hanno ancora elaborato; si tratta di:

- i due comitati della Corte dei Conti che però sono stati costituiti nel 2009;
- il CPO del Ministero della Ricerca e dell'Istruzione costituito nel 2005;
- il CPO del Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali del 2002;
- dei due CPO della Presidenza del Consiglio dei Ministri costituiti nel 2005 e 2007;
- il nuovo CPO dell'INFN costituito nel 2010;
- quello dell'ENAC del 2010;
- il CPO di IPOST costituito nel 2004;

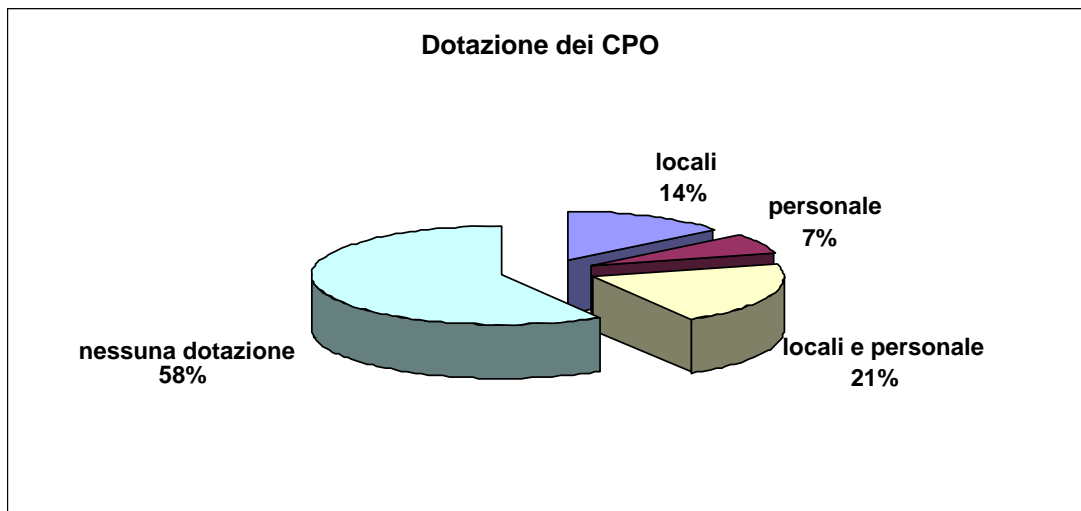
Più della metà dei CPO non hanno un'operatività regolare in quanto i loro componenti si riuniscono da una a 5 volte all'anno.

Gli altri Comitati sono, invece, piuttosto attivi: il 20% si riunisce almeno una volta.



La maggior parte dei CPO (34 su 58) non dispone stabilmente né di personale né di locali.

Solo 12 CPO sono dotati di personale e locali.

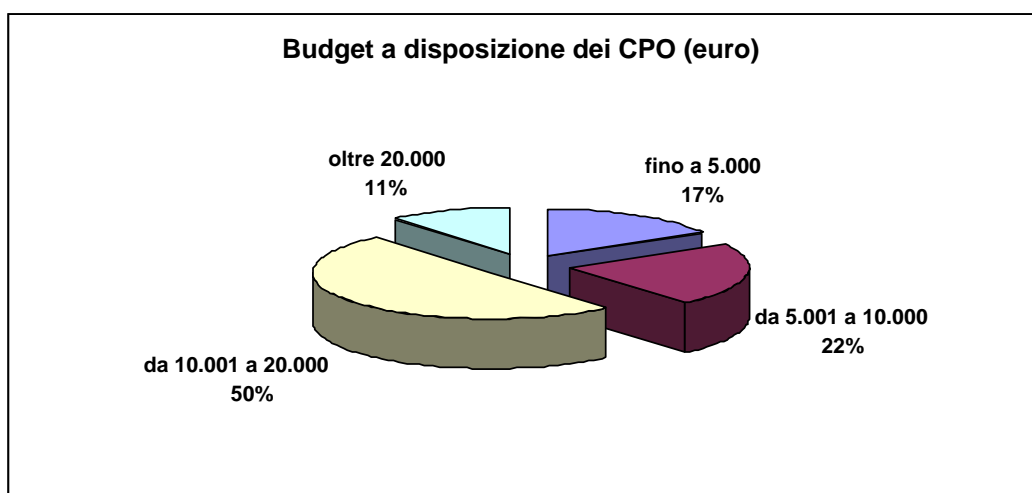


Dei 58 CPO segnalati sono 18 (il 31%) ha un proprio budget.

Di questi, 4 sono di enti di ricerca (CNR, INFN, Ist. Sup. di Oceanografia e Geofisica Sperimentale, Istituto Superiore di Sanità), 2 di enti pubblici non economici (ACI, ENEA) e ben 12 sono CPO delle università.

Tra queste vi sono le due università che hanno un budget superiore a 20.000 euro annui, l'Università di Torino con 67.700 euro e il Politecnico di Torino con 40.000 euro.

Da segnalare che nessun CPO dei ministeri e di amministrazioni centrali segnala l'esistenza di un budget a disposizione del CPO.



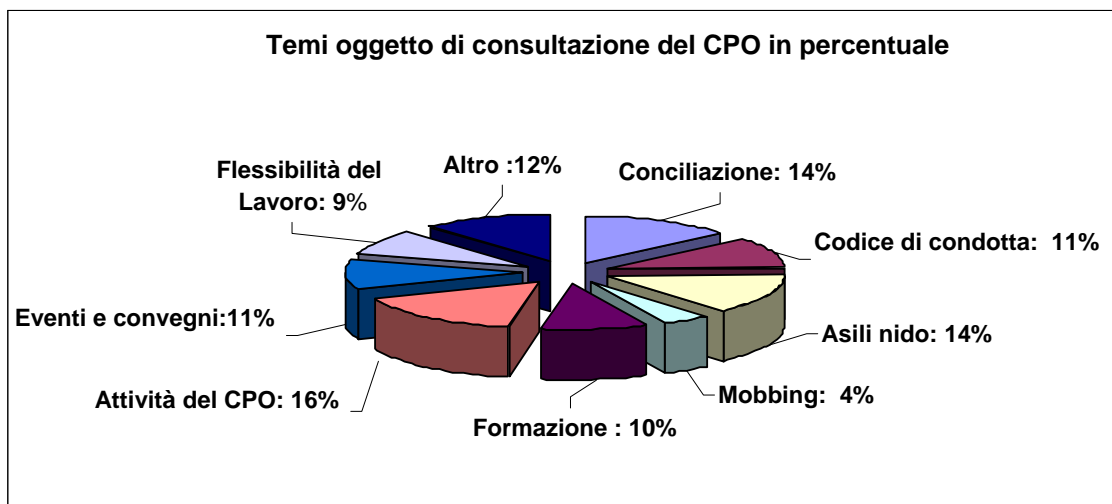
Ruolo del CPO

Il 90% dei CPO (52 su 58) ha un presidente donna, nei rimanenti, 4 hanno un presidente uomo (Consiglio di Stato per CPO Dirigenti e CPO Aree, Min. Difesa - Personale Civile per il Comitato per le pari opportunità nella magistratura militare), e due non danno indicazioni. Nel 29% dei casi il presidente è un dirigente nel 22% dei casi la/il presidente proviene dall'area amministrativa.

Consultazione del CPO

I due terzi dei CPO (42 su 58) è stato consultato per pareri che riguardano le pari opportunità, ma non tutti i CPO indicano il numero di volte e quindi non è possibile fare un'analisi e un confronto con gli anni precedenti.

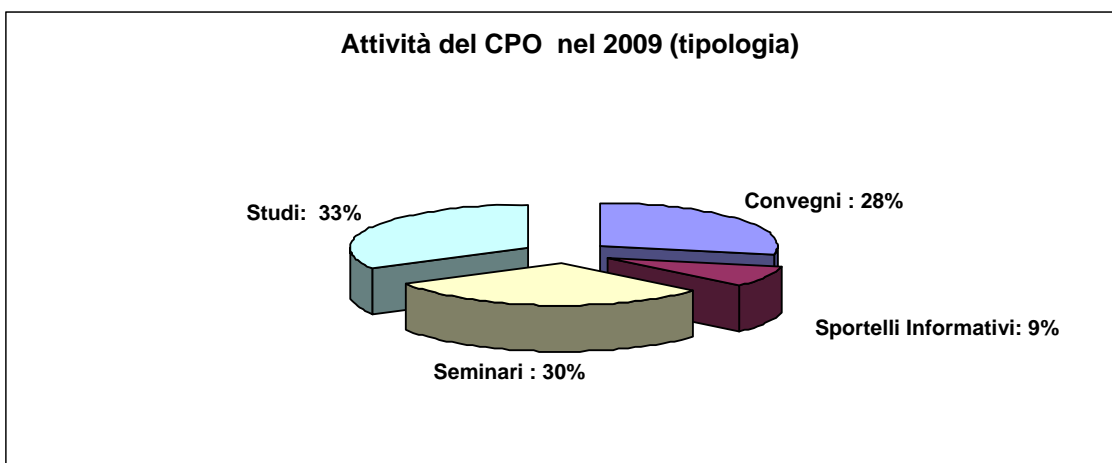
I temi più ricorrenti sono quelli delle attività del CPO, degli asili nidi e della conciliazione.



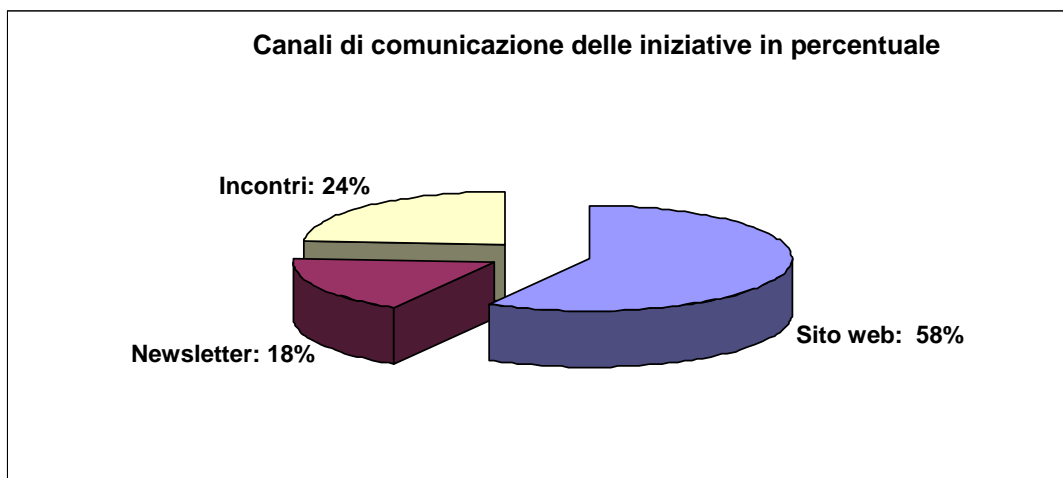
Valorizzazione delle attività del CPO

Nel corso del 2009 i 58 CPO nel 2009 hanno svolto 192 iniziative. I CPO più attivi sono stati:

- tra i ministeri, Comitato per le pari opportunità del personale civile del Min. Difesa - Personale Civile (12 iniziative), Min. Lavoro, Salute, Politiche Sociali – Salute (3 iniziative);
- tra gli enti di ricerca, il CNR (30 iniziative) e l'INFN (4 iniziative);
- tra gli enti di previdenza, L'INAIL (8 iniziative) e l'INPDAP (7 iniziative);
- tra gli enti pubblici non economici l'ENEA (5 iniziative);
- tra le università, quella del Salento (14 iniziative), di Milano Bicocca e di Salerno (12 iniziative ciascuno), di Udine (9 iniziative), di Urbino (7 iniziative) e di Ca' Foscari (6 iniziative).



Le attività prevalenti dei CPO sono di realizzare studi e organizzare seminari. Per comunicare le loro iniziative il mezzo prevalente è il sito web seguito da incontri e newsletter.



I dati di tre anni a confronto

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

Il numero dei CPO senza regolamento tende a diminuire nel tempo (nel 2008 il 50% dei CPO), oggi vi è ancora un 15% dei CPO che lavorano senza un regolamento.

Aumentano i CPO con un proprio finanziamento; questi sono, infatti, passati dal 18% del 2007 al 23% del 2008 al 36% del 2009.

Per quanto riguarda i temi sui quali vengono consultati i CPO si nota in questo ultimo anno, rispetto ai precedenti, una diminuzione di interlocuzione sulle attività specifiche e un aumento nel coinvolgimento su temi come la conciliazione e la flessibilità del lavoro. Questa tendenza potrebbe significare un maggiore riconoscimento dei comitati come interlocutori validi su temi di organizzazione del lavoro.

La tipologia di attività dei CPO non è mutata nel tempo: convegni, studi e seminari rimangono le attività prevalenti.

Quello che è mutato nell'ultimo anno è la modalità di comunicazione dei CPO. Se fino all'anno scorso oltre al sito web ci si affidava a incontri e seminari per diffondere l'operato del proprio lavoro, quest'anno gli incontri cedono il passo alle newsletter che hanno avuto una forte crescita.

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.

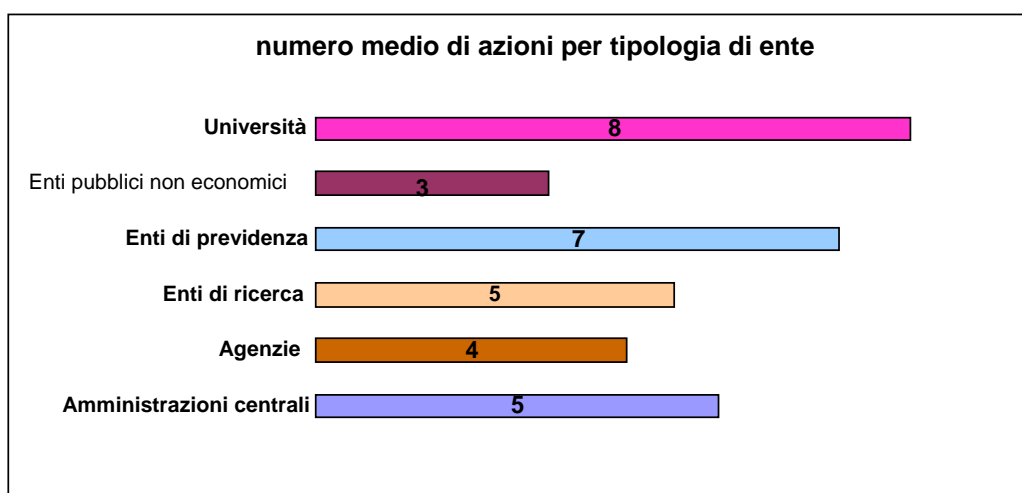
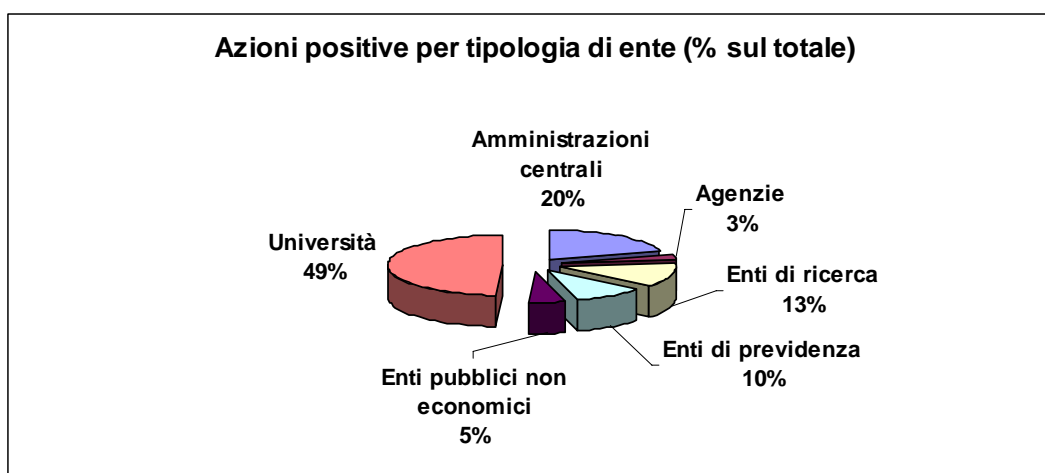
Il raccogliere in forma schematica le azioni consente di seguire lo svolgimento delle politiche delle pari opportunità attuate dalle amministrazioni.

4.b) La sintesi dei dati

Delle 65 amministrazioni che hanno inviato il format, 15 non hanno segnalato azioni. L'analisi che segue riguarda quindi le azioni segnalate da 50 amministrazioni.

In totale le azioni sono 282 di cui 160 (il 57%) relative al 2010, 72 (il 25%) riguardano il 2009 e le restanti 50 (18%) sono relative ad anni precedenti.

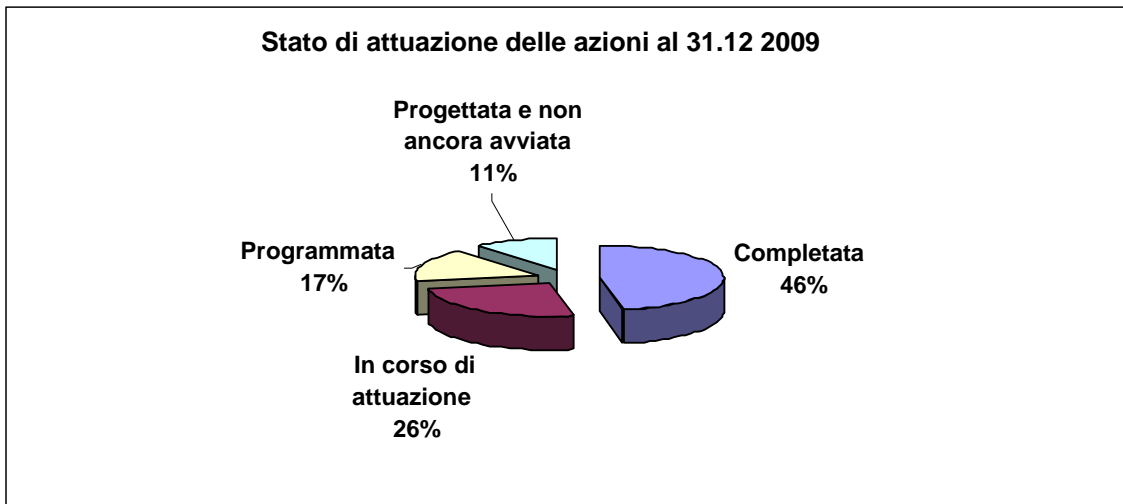
La metà delle azioni sono state segnalate dalle università che con 8 azioni in media ciascuna sono tra le amministrazioni più attive. Un altro 20% di azioni riguarda le amministrazioni centrali che hanno segnalato in media 5 azioni ciascuna.



Vi è comunque molta variabilità nel numero delle azioni segnalate dagli enti:

- il 21% (14 enti) segnala da 8 a 15 azioni;
- il 31% (20 enti) segnala da 4 a 7 azioni.
- il 25% (16 enti) segnala da 1 a 4 azioni;
- il rimanente 23% delle amministrazioni (15 enti) non segnala azioni.

Due terzi delle azioni segnalate sono in uno stadio avanzato di sviluppo: quasi la metà sono state completate nel 2009 e un 26% è in corso di attuazione.



Progetti e piano triennale di azioni positive

Solo la metà delle azioni (141 su 282) sono state inserite all'interno dei piani triennali di azioni positive. Le altre sono state presentate da enti che ancora non hanno redatti i piani (20 amministrazioni) e da enti che, pur avendoli redatti hanno effettuato azioni e progetti su tematiche di pari opportunità anche al di fuori dei piani stessi (14 enti).

Le agenzie, con tutte le azioni inserite nei piani triennali di azioni positive, risultano essere le amministrazioni che fanno il maggior uso di questo strumento. Gli enti di previdenza ne confermano la consuetudine con 66% di azioni (18 su 27 azioni) inserite, così come le università con il 60% (83 su 138 azioni).

Come negli altri anni è il Comitato delle Pari opportunità che nel 70% dei casi propone le azioni da svolgere. Non mancano però anche iniziative suggerite direttamente dalle amministrazioni, circa il 23% delle iniziative⁶.

Il finanziamento delle azioni

Finanziare le azioni rimane ancora una pratica non consueta; solo il 20,5% delle azioni (58 su 282) riceve un finanziamento da parte dell'amministrazione, per il rimanente non viene indicato nessun finanziamento.

Può anche accadere che le azioni progettate, e magari anche inserite all'interno dei piani triennali di azioni positive, non vengano neanche realizzate.

Quando vengono messe a disposizione delle somme, queste sono quasi sempre contenute; nel 60% dei casi non si arriva a 5.000 euro per azione. Infatti:

- per 12 azioni (21%) si è speso meno di 1.000 ciascuna in un anno. E' il caso di università per seminari o convegni;
- per 21 azioni (36%) si è speso da 1.000 fino a 5.000 euro ciascuna;
- per 9 azioni (15,5%) da oltre 5.000 fino a 10.000;

⁶ Per il 6% delle azioni non è stato indicato il soggetto proponente

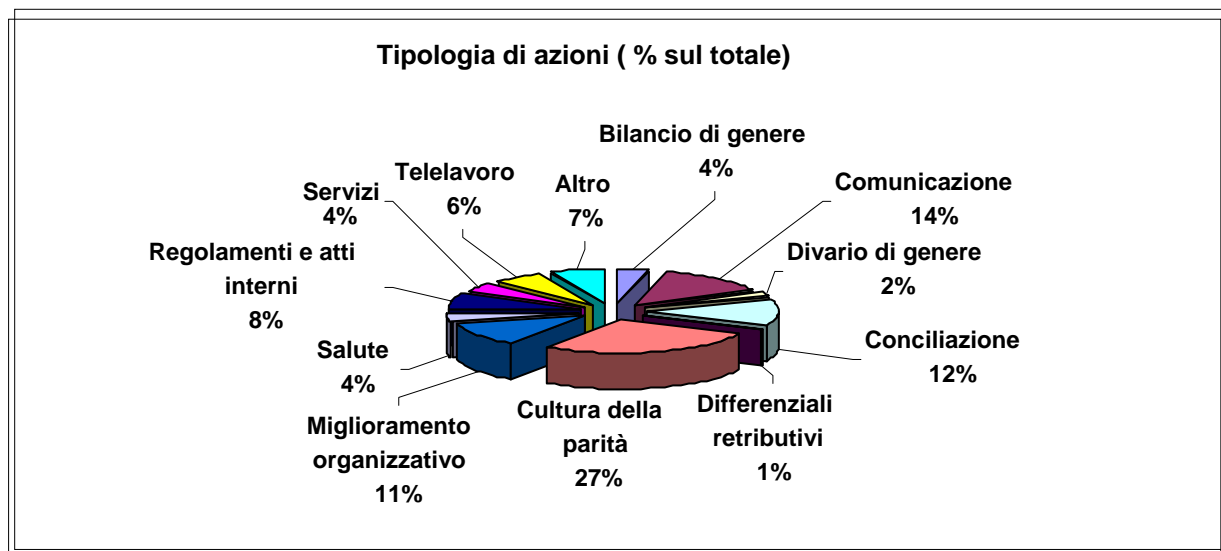
- per 12 azioni (21%) da oltre 10.000 a 60.000 euro ognuna;
- per 3 azioni (5%) oltre 60.000 euro. Si tratta del Baby Parking del Politecnico di Torino che ha ricevuto un finanziamento di 80.000, un progetto di anagrafica delle professionalità dell'Università Alma Mater Studiorum di Bologna (125.000 euro) e infine dell'asilo nido dell'Università di Salerno (998.000 euro).

La tipologia delle azioni

L'analisi delle azioni per tematiche, mostra come i temi prevalenti siano quelli della cultura della parità, comunicazione e miglioramento organizzativo. Nel 2010, rispetto agli anni passati è aumentata la quota di azioni sulla conciliazione. Pochi sono gli interventi sui differenziali retributivi, sul bilancio di genere e sui servizi.

Come di consueto si procede ad analizzare in modo congiunto 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.

Quest'anno si approfondisce l'analisi con l'evidenziazione di azioni particolarmente interessanti o di amministrazioni che perseguono un percorso virtuoso nelle pari opportunità.



Cultura della parità

Questa tipologia è quella che raccoglie il maggior numero di azioni (76 sulle 282 totali). Tra queste il tema della formazione riveste un ruolo centrale con 24 azioni:

- 17 enti offrono moduli formati ai propri dipendenti. Da segnalare il corso organizzato dall'Agenzia delle Dogane in modalità e-learning della durata di 3 ore rivolto a n.1000 discenti (tot. 3000 ore/formazione) denominato "Normativa a tutela delle pari opportunità";
- 3 enti offrono formazione ai componenti del CPO; da segnalare il corso del Ministero degli Affari Esteri in materia di gestione di denunce e di comportamenti adeguati contro le molestie sessuali, finalizzati all'apertura di uno sportello di ascolto;
- 3 enti per un totale di 4 azioni) offrono formazione sulle pari opportunità alla propria dirigenza (Agenzia delle Dogane, INPDAP e Università di Salerno);

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

- la giornata di sensibilizzazione contro il linguaggio sessista programmata per il 2010 da parte del Ministero degli Affari Esteri;
- il convegno organizzato dall'Università Roma TRE "Gendering the Academy: Italian Experiences and Experiments -Un altro genere di università esperienze e sperimentazioni in Italia" che si è svolto a Roma il 5-6 marzo 2009. Il convegno ha favorito un confronto a livello europeo con la presentazione di esperienze italiane, sia istituzionalizzate (master, dottorati) che di tipo più informale;
- i corsi "Donne politica e istituzioni" promossi e finanziati dal Dipartimento delle Pari Opportunità e organizzati dalle università.

Tra le 10 azioni sulla valorizzazione delle competenze interessante il progetto avviato dalle Consigliere di parità della provincia di Roma, a cui ha preso parte il CPO del Ministero della Salute e che riguarda la sperimentazione del modello elaborato nell'ambito del Progetto "UNICA", finalizzato alla costituzione di un curriculum europeo in ottica di genere.

Comunicazione

Il tema della comunicazione riveste sempre molta importanza. Lo strumento primario della diffusione di informazione è internet e il web. Sul totale di 39 iniziative ben 11 utilizzano questo strumento con aggiornamenti di aree e pagine web e la creazione di newsletter e notiziari on line. Tra le iniziative si segnalano:

- la redazione di un notiziario a cura della Corte dei Conti, con uscita bimestrale, dal titolo "Pari e Dispari". Nel corso del 2009 sono usciti i primi 4 numeri.
- in sinergia con INPS, INPDAP e INAIL il progetto "Web Cpo Insieme" per la creazione di un portale accessibile a tutti i dipendenti dei 3 enti sui temi della parità e delle pari opportunità;
- lo studio e predisposizione di FAQ "domande e risposte" sugli strumenti di flessibilità organizzativa al fine di fornire, sul sito web dell'Ateneo dell'Università di Modena e Reggio Emilia informazioni e soluzioni applicative a quesiti che vengono rivolti frequentemente dal personale tecnico-amministrativo in materia di lavoro ed, in particolare, riguardanti gli istituti relativi alle pari opportunità.

Altre iniziative degne di nota su questo tema sono:

- l'avvio e prima fase attuazione del Progetto Antenna (del Ministero degli Affari esteri) in 8 sedi estere su scambi di informazioni e sui problemi di conciliazione per i dipendenti in servizio all'estero, analisi di confronto con la situazione locale, predisposizione di un vademecum per i trasferiti da Roma e altre iniziative;
- INPDAP che ha in progetto di istituzionalizzare una figura di referente del CPO sul territorio, che potrebbe coincidere con gli incarichi della comunicazione già individuati in ambito compartimentale.

Miglioramento organizzativo

Molte azioni sono rivolte a studiare e progettare soluzioni per il miglioramento organizzativo. Tra le 31 azioni si citano le più interessanti:

- indagine sul benessere organizzativo da parte del Ministero dei Beni Culturali, dell'Università di Parma;
- il progetto del Ministero dello Sviluppo Economico sviluppato in tre fasi in occasione del processo di accorpamento e riorganizzazione del nuovo Ministero. Gli obiettivi previsti sono di creare situazioni ed opportunità di incontro del personale di una stessa unità organizzativa per favorire il senso di appartenenza, la motivazione alla partecipazione e la comunicazione diretta; e consentire ai dirigenti di meglio conoscere le competenze del personale della propria unità organizzativa al fine di una loro valorizzazione.

- presso l'Agenzia del Territorio si è provveduto alla nomina di un rappresentante del Comitato Pari Opportunità in seno al Comitato mobbing per instaurare un fattivo rapporto di collaborazione tra i due comitati;
- l'anagrafica delle professionalità dell'Università Alma Mater di Bologna che si propone di realizzare un inventario delle competenze del personale tecnico-amministrativo con la finalità di valorizzare la partecipazione ed il senso di appartenenza delle persone coinvolte nel progetto.
- la razionalizzazione e trasparenza dei dati dell'Università di Urbino che prevede un intervento strutturale su tutto il sistema di raccolta dei dati da parte di tutti gli uffici competenti dell'Ateneo, tenendo conto della ripartizione per genere di tutto il personale. Lo scopo è quello di una maggiore trasparenza finalizzata alla possibilità di monitorare la condizione e il divenire lavorativo delle varie componenti dell'Ateneo.

Conciliazione

Di pari importanza il tema della conciliazione con 34 azioni. Tra le più rilevanti figurano quelle che riguardano gli asili nido interni all'ente o in convenzione con più della metà delle azioni totali.

Gli enti che già hanno un asilo nido sono 2 (Università di Verona e Ministero Affari Esteri) mentre quelli che lo stanno progettando sono 7 e quelli che hanno stipulato convenzioni sono 8.

Servizi

Gli ambiti dei servizi offerti sono i più vari: da quello di consulenza psicologica (Università di Milano Bicocca), ai servizi di assistenza per anziani o persone diversamente abili (ACI, Università di Torino), ai centri estivi (Istituto Nazionale di Oceanografia e Geofisica Sperimentale) o la creazione di una biblioteca nel carcere femminile (Università del Salento).

Telelavoro

Per una migliore comprensione dell'argomento, vedere il paragrafo 3.3.b la sintesi dei dati, dove sono stati riassunti ed analizzati tutti i dati richiesti nelle varie sezioni del format sul telelavoro.

Regolamenti e atti interni

All'interno di questa voce (23 azioni) trovano spazio i regolamenti del CPO, i codici di condotta e altre tipologie di atti interni per regolamentare forme di flessibilità del lavoro come il part time o i congedi parentali. Tra le altre iniziative si segnala quella dell'ENEA che ha il cui consiglio di amministrazione ha approvato un atto di indirizzo sulla "equa rappresentatività di genere" nel sistema decisionale - organizzativo dell'ente. La redazione di tale documento è stata resa possibile dall'azione del Comitato Pari opportunità che ha evidenziato ai vertici, in varie occasioni e attraverso le statistiche del personale, la mancanza/carenza di donne nei luoghi decisionali e di vertice.

Salute

La maggior parte delle azioni (in totale 12) che riguardano la salute riguardano la prevenzione e l'organizzazione di seminari divulgativi. Interessante il progetto

dell'INAIL, ancora in corso, che riguarda il tema della salute e della sicurezza. Il CPO vista la necessità di un approccio al tema della prevenzione in ottica di genere ha progettato con la Direzione Regionale Toscana un intervento complesso che prevede uno studio sui rischi che pare abbiano una maggiore influenza su un genere piuttosto che sull'altro.

Bilancio di genere

Tra le 11 azioni 4 riguardano la predisposizione di bilanci di genere da parte dell'Università di Urbino, INPS e INPDAP, le altre sono azioni di sensibilizzazione sul tema come convegni o invio di personale a corsi di formazione.

Differenziali retributivi

Solo due i progetti su questo tema: uno (progettato ma non ancora avviato) della Presidenza del Consiglio dei Ministri che ha come obiettivo il monitoraggio degli incarichi e delle indennità allo scopo di individuare eventuali differenze retributive tra donne e uomini, e l'altro del 2006 ma non ancora terminato dell'Università Piemonte Orientale su l'analisi della distribuzione del salario accessorio secondo quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del Comparto Università.

Sistemi di valutazione

Le 4 azioni segnalate sotto questo tema riguardano la valorizzazione del personale e la mappatura delle competenze come ad esempio il progetto segnalato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri sull'individuazione e la rimozione di eventuali aspetti discriminatori nei sistemi di valutazione e attribuzione degli incarichi.

I dati di tre anni a confronto

Per quanto riguarda le segnalazioni delle azioni da parte delle amministrazioni si nota una tendenza ad una qualificazione delle risposte. Nell'ultimo anno, infatti, sono aumentate le amministrazioni che segnano fino a 7 azioni (il 56% rispetto al 38% del 2008) mentre sono molto diminuite quelle che non segnalano azioni (il 23% contro un 34% del 2008).

Non si nota nessun segnale positivo sul versante del finanziamento delle azioni positive, la quota del 20% di azioni finanziate rimane stabile negli anni. Inoltre quando vengono messe a disposizione delle somme, queste sono quasi sempre contenute; nel 60% dei casi non si arriva a 5.000 euro per azione.

Le tematiche affrontate dalle azioni non cambiano nel corso degli anni. Le principali riguardano la cultura della parità, la comunicazione e il miglioramento organizzativo. Nel 2010, rispetto agli anni scorsi si nota un aumento di azioni che hanno come oggetto la conciliazione. Rimangono marginali i temi dei differenziali retributivi, e del bilancio di genere.

5. CONSIDERAZIONI RIASSUNTIVE

La terza edizione del monitoraggio della direttiva ha mostrato un considerevole aumento della risposta delle amministrazioni: si è passati dai 109 format dell'anno scorso ai 169 di quest'anno con un aumento del 55%.

I format inviati dalle amministrazioni dirette destinatarie sono 65, cioè il 38% del totale. Tra queste la presenza delle università è quasi triplicata mentre appare ormai stabilizzata la risposta di tutti i ministeri così come dei principali enti di previdenza e di buona parte degli istituti di ricerca e di enti pubblici non economici.

Il confronto con gli anni precedenti vede il 22% delle amministrazioni partecipare alle tre rilevazioni e quasi l'80% partecipare alle ultime due.

Il personale delle amministrazioni che hanno risposto è di 166.000 donne e 235.000 uomini per un totale di poco più di 400.000 persone.

Si conferma la prevalenza di contratti a tempo indeterminato (il 94%), rispetto a contratti a tempo determinato.

Si conferma altresì la prevalenza di contratti a tempo pieno rispetto al tempo parziale, il part time è utilizzato dal 5% del personale che è rappresentato da donne per la grande maggioranza.

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

La struttura del personale rimane pressoché invariata negli anni con una quota di dirigenza che rappresenta l'1,6% del personale, le posizioni organizzative meno del 3%, la terza area il 24% e la quota maggiore, il 72% è rappresentata dal rimanente personale.

E' stato effettuato un confronto sulla presenza femminile nell'area della dirigenza in 21 enti, sui 65 totali, per i quali si hanno i dati degli ultimi due anni.

In sintesi nei due terzi dei dati analizzati la dirigenza femminile rimane stabile o aumenta. Nel dettaglio si può dire che le amministrazioni si ripartiscono in tre gruppi uguali: uno in cui si nota un aumento della dirigenza femminile. Il caso più sorprendente è quello del Ministero degli Affari Esteri; un altro dove il numero di dirigenti donne è stabile, e infine un terzo nel quale, come ad esempio nel Consiglio di Stato, le donne dirigenti diminuiscono da un anno all'altro.

Permangono le difficoltà nell'elaborazione dei piani triennali di azioni positive. Anche quest'anno solo la metà degli enti lo hanno redatto. La percentuale più bassa tra le tipologie di enti è rilevata tra i ministeri: solo 3 su 11.

Nessun segnale positivo sul versante dell'assegnazione di finanziamento delle azioni positive. Solo il 20% di azioni è sovvenzionata. Le risorse assegnate nel 60% dei casi non arriva a 5.000 euro per azione.

La consigliera di fiducia è ancora una figura poco conosciuta nelle amministrazioni: meno di un terzo degli enti l'hanno nominata. Poco conosciuto è anche il codice di condotta adottato in meno della metà degli enti.

Nelle commissioni di concorso, nella maggior parte dei casi, è rispettata la quota del 33% della presenza di donne, come rilevato già negli anni passati. Anzi in alcune amministrazioni, come ad esempio nel Ministero degli Affari Esteri e nella Presidenza del Consiglio dei Ministri, la presenza femminile prevale con una certa sistematicità. Vi sono comunque casi di amministrazioni che svolgono alcuni concorsi con commissioni dove le donne sono sotto la quota di legge di 1/3.

Si conferma, anche nella rilevazione di quest'anno, che i differenziali retributivi nella maggior parte dei casi sono a sfavore delle donne. Tra le amministrazioni che hanno

inviato dati al riguardo, risulta che il differenziale è maggiore per gli incarichi di direzione generale rispetto a quelli di direzione non generale. Inoltre, si rileva la tendenza ad avere più frequentemente differenziali a sfavore delle donne nelle retribuzioni massime piuttosto che nelle medie o nelle minime.

Per quanto riguarda l'accesso alla formazione, per i dirigenti si nota una sostanziale parità tra donne e uomini, riequilibrando una situazione che nel 2008 vedeva più uomini dirigenti effettuare formazione rispetto alle donne. Per le posizioni organizzative si conferma anche quest'anno la tendenza delle donne a partecipare alla formazione in misura più che proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni. Stessa tendenza, anche se meno evidente, nelle persone inquadrato nella terza area. Per il resto del personale, in controtendenza rispetto al 2008 in cui si registrava una sostanziale parità, nel 2009 le donne fanno più formazione.

Aumenta il numero di enti che inserisce moduli nei corsi di formazione sulle pari opportunità: si è passati da 7 enti 2007 a 17 nel 2009.

Aumenta il numero di enti che produce sistematicamente statistiche di genere: si è passati dal 70% dei primi due anni della rilevazione all'80% del 2009.

Aumenta l'interesse sulle tematiche del bilancio di genere: le iniziative sul tema sono passate nell'ultimo anno da 4 a 11.

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

Diminuisce nel tempo il numero dei CPO senza regolamento (nel 2008 erano il 50% dei CPO). Oggi, tuttavia, vi è ancora un 15% dei CPO che sono operativi ma che continuano a lavorare senza avere elaborato un regolamento.

Aumenta il numero di CPO a cui è stato assegnato un finanziamento: si è passati dal 18% del 2007, al 23% del 2008, al 36% del 2009.

Per quanto riguarda i temi sui quali vengono consultati i CPO si nota in questo ultimo anno rispetto ai precedenti una diminuzione di interlocuzione sulle attività specifiche dei CPO e un aumento nel coinvolgimento su temi della conciliazione e della flessibilità del lavoro. Questa tendenza potrebbe significare un maggiore riconoscimento del comitato come un interlocutore valido su temi dell'organizzazione del lavoro.

Stabile nel tempo la tipologia di attività dei CPO. Rimangono attività prevalenti: convegni, studi e seminari.

Quello che è mutato nell'ultimo anno è la modalità di comunicazione dei CPO. Se fino all'anno scorso oltre al sito web ci si affidava a incontri e seminari per diffondere l'operato del proprio lavoro, quest'anno gli incontri cedono il passo alle newsletter che hanno avuto una forte crescita.

L'analisi delle azioni per tematiche, mostra come gli argomenti prevalenti siano quelli della cultura della parità, la comunicazione e il miglioramento organizzativo. Nel 2010, rispetto agli anni passati è aumentato il numero di azioni sulla conciliazione. Pochi sono gli interventi sui differenziali retributivi, sul bilancio di genere e sui servizi.

Per quanto riguarda le segnalazioni delle azioni da parte delle amministrazioni si nota una tendenza ad una qualificazione delle risposte.

Aumenta, nell'ultimo anno, il numero di amministrazioni che comunica fino a 7 azioni programmate o realizzate (il 56% rispetto al 38% del 2008) mentre sono molto diminuite quelle che non segnalano azioni (il 23% contro un 34% del 2008).



Presidenza del Consiglio dei Ministri

Dipartimento della Funzione Pubblica

Dipartimento per le Pari Opportunità

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

Anno 2010

Rapporto supplementare

**Rapporto di sintesi per l'anno 2009
sull'attuazione della Direttiva emanata in data 23 maggio 2007**

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

Rapporto supplementare

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

PREMESSA

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

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

METODOLOGIA

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

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

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

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

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

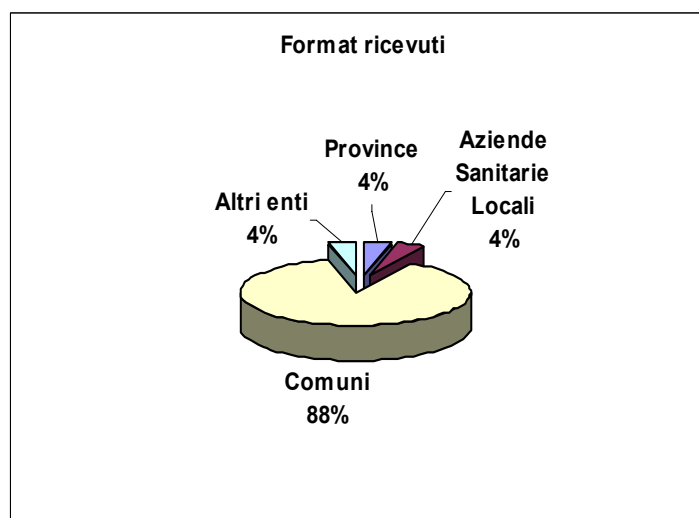
1. LE AMMINISTRAZIONI CHE HANNO PARTECIPATO ALLA RILEVAZIONE SUPPLEMENTARE

1.1 Analisi dei format

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

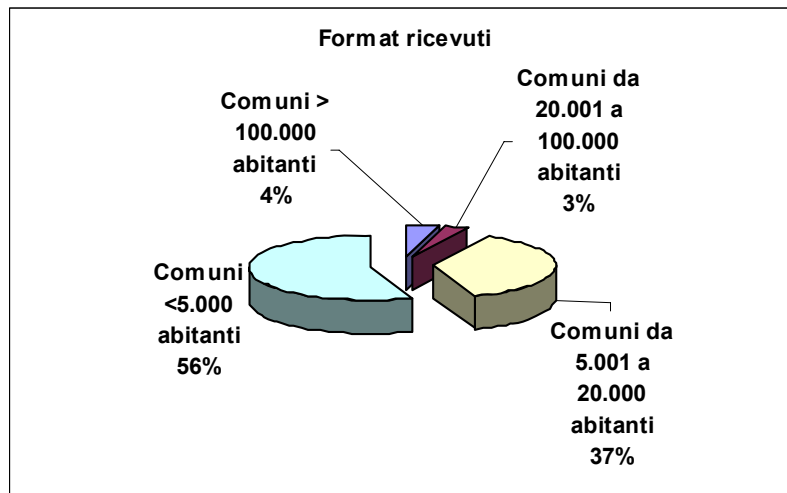
Tipo ente	Format 2007	Format 2008	Format 2009
Regioni	1		
Province	8	5	4
Comuni	49	36	92
<i>di cui:</i>			
<i>meno di 5.000 abitanti</i>	18	18	51
<i>da 5.001 a 20.000 abitanti</i>	16	12	34
<i>da 20.001 a 100.000 abitanti</i>	8	3	3
<i>100.001 abitanti e oltre</i>	7	3	4
Enti e Aziende Ospedaliere	9	10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

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



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

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



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

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

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

Nome amministrazione	Provincia	Format 2007	Format 2008	Format 2009
PUGLIA		1		
Totale Regioni		1		

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. IL PERSONALE SUDDIVISO PER GENERE

2.1 PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE PER TIPO DI CONTRATTO

2.1.a) I dati richiesti

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

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

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

2.1.b) La sintesi dei dati

I dati raccolti si riferiscono al 31 dicembre del 2009.

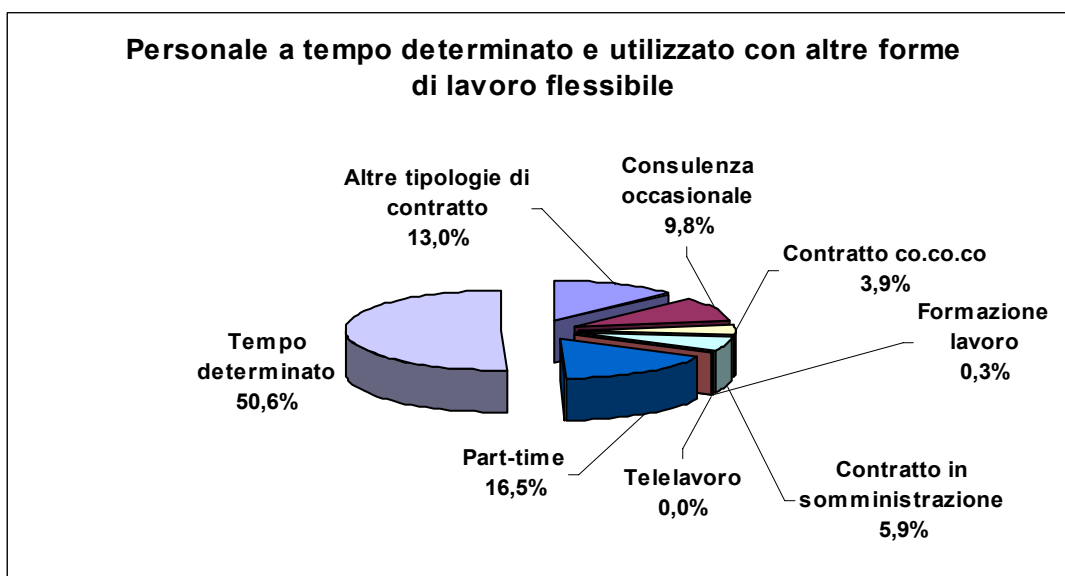
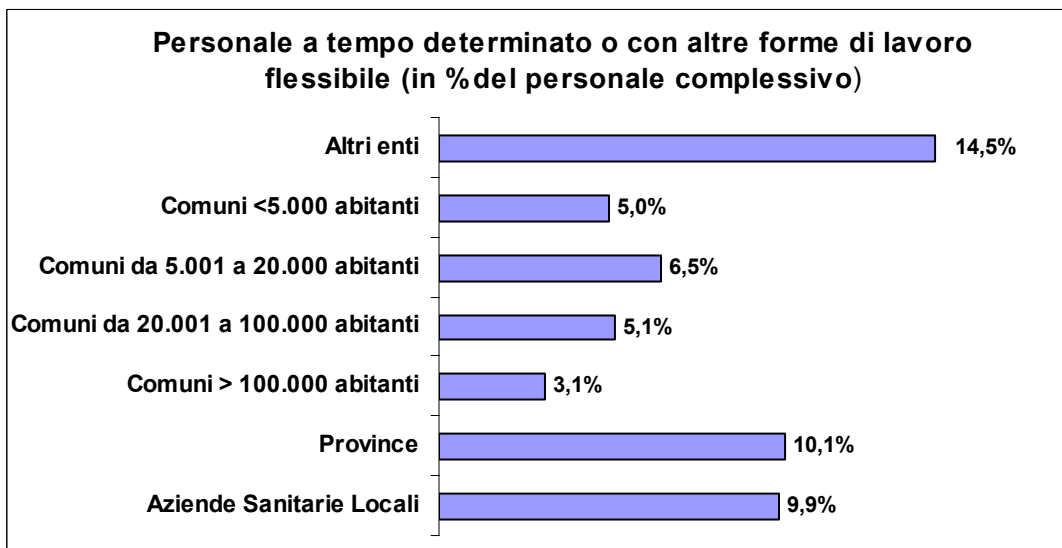
Il personale complessivo relativo alle 104 amministrazioni è di 65.911 persone, 41.700 donne (il 63%) e 24.211 uomini (il 37%).

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

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

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

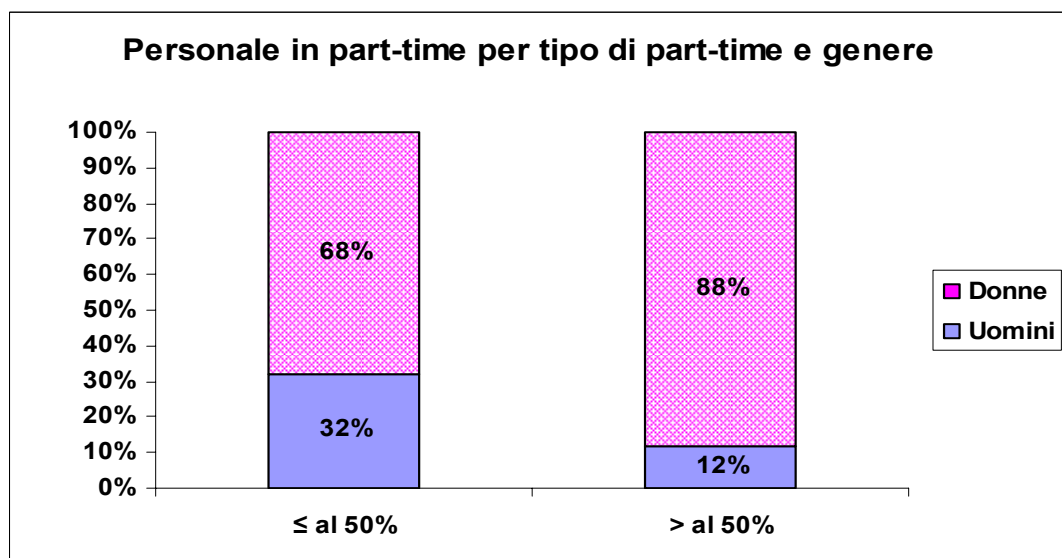
Tra questa tipologia di contratto le forme maggiormente utilizzate sono il tempo pieno (il 50% del personale), il part-time (16,5%) e le "altre tipologie" (13%).



Personale con contratto a part-time

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

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



2.2 PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE PER QUALIFICA E POSIZIONE

2.2.a) I dati richiesti

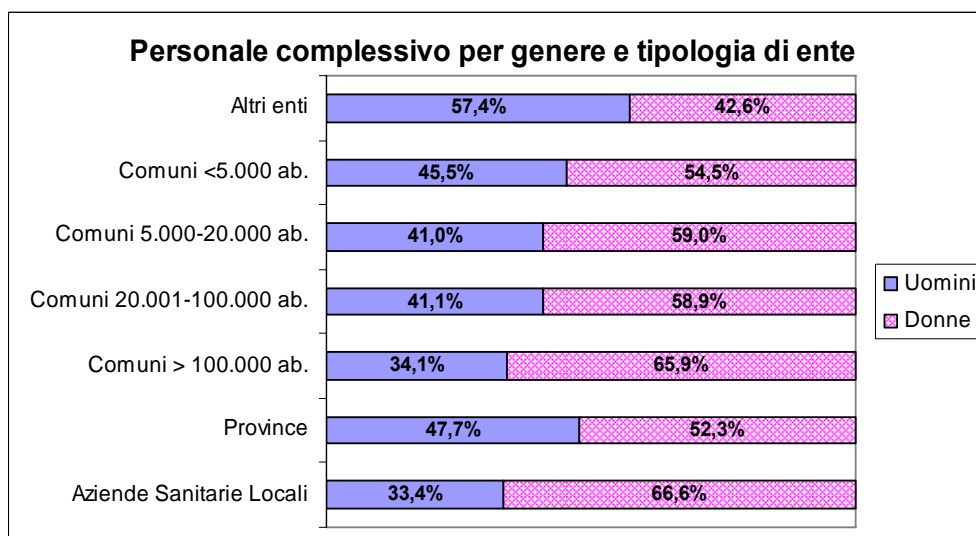
La rilevazione riguarda la "distribuzione professionale del personale" in riferimento alla loro posizione o alla titolarità di incarichi di responsabilità, e coinvolge il personale dirigenziale di prima fascia e quello di seconda, i funzionari titolari di posizioni organizzative e il restante personale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

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

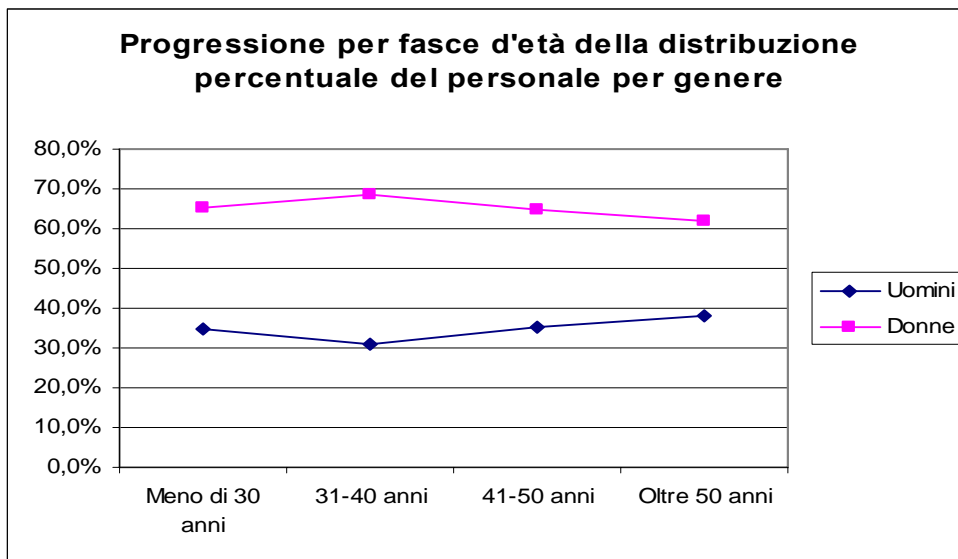
2.2.b) La sintesi dei dati

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

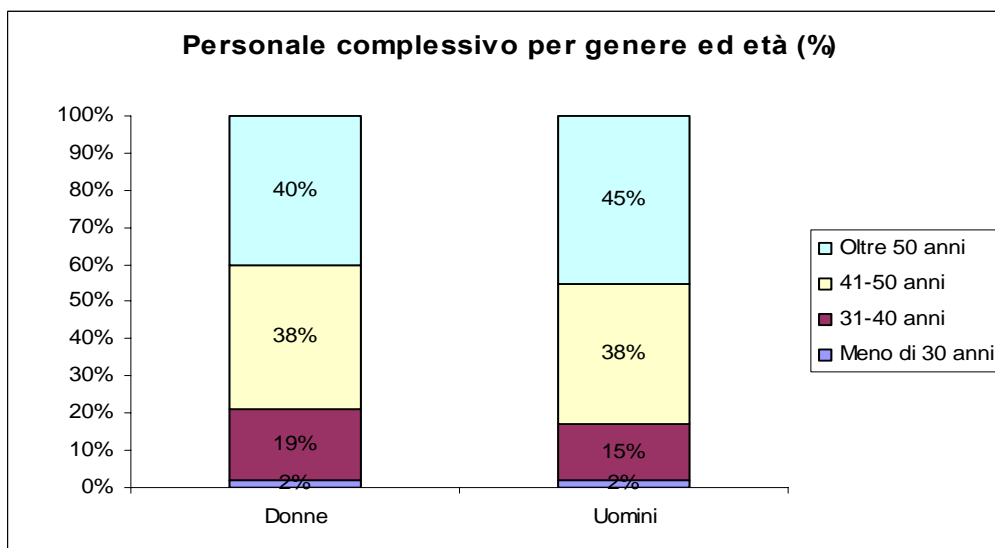
La distribuzione del personale femminile nelle diverse tipologie di amministrazioni risulta disomogenea, con una percentuale maggiore di donne registrata nelle Aziende Sanitarie Locali (il 66,6%) e la minore registrata presso i cosiddetti "Altri Enti" (Agenzie Regionali, ecc.), dove è pari al 42,6%.



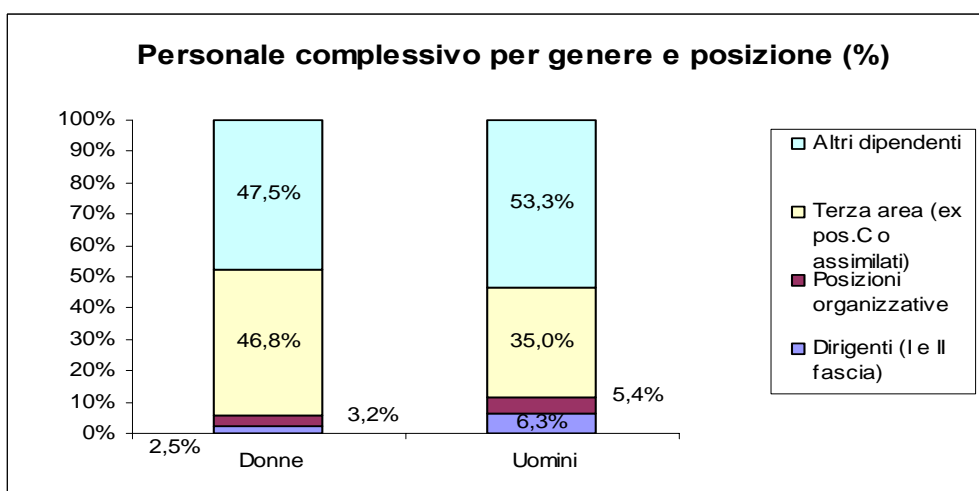
Analizzando il personale per fasce di età non si notano particolari dissonanze con i valori medi se non nella classe di età compresa tra i 31 e i 40 anni dove le donne rappresentano il 70% del personale e gli uomini il 30%.



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



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

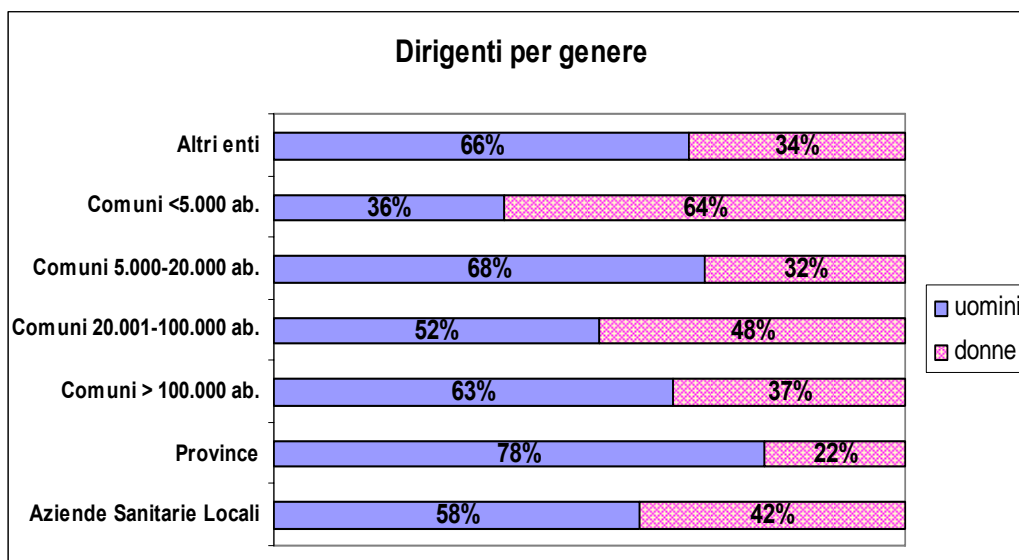


Dirigenti

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

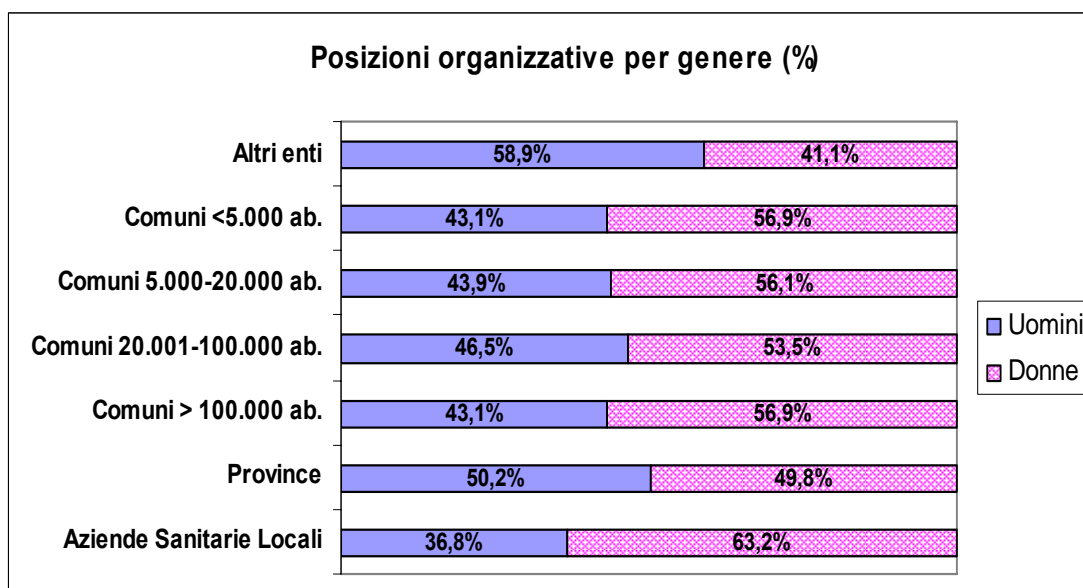
Si nota una certa variabilità nella presenza delle donne tra la dirigenza: nei piccoli comuni vi sono più donne dirigenti che uomini (rispettivamente il 64% e il 36%) e nei comuni con 20.000-100.000 abitanti le donne sono numerose quasi quanto gli uomini.

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



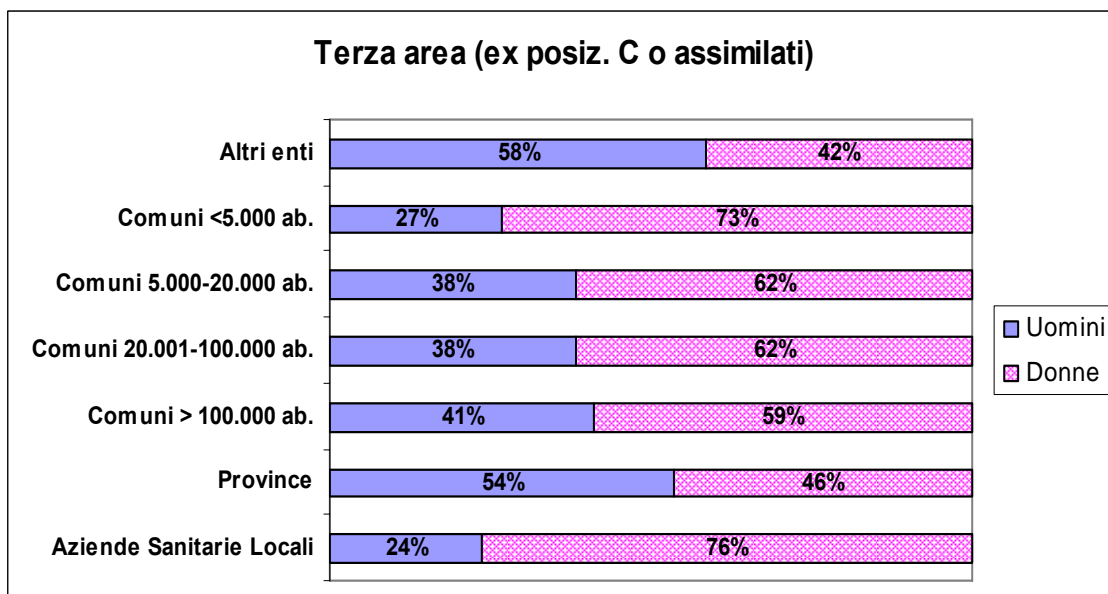
Posizioni organizzative

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



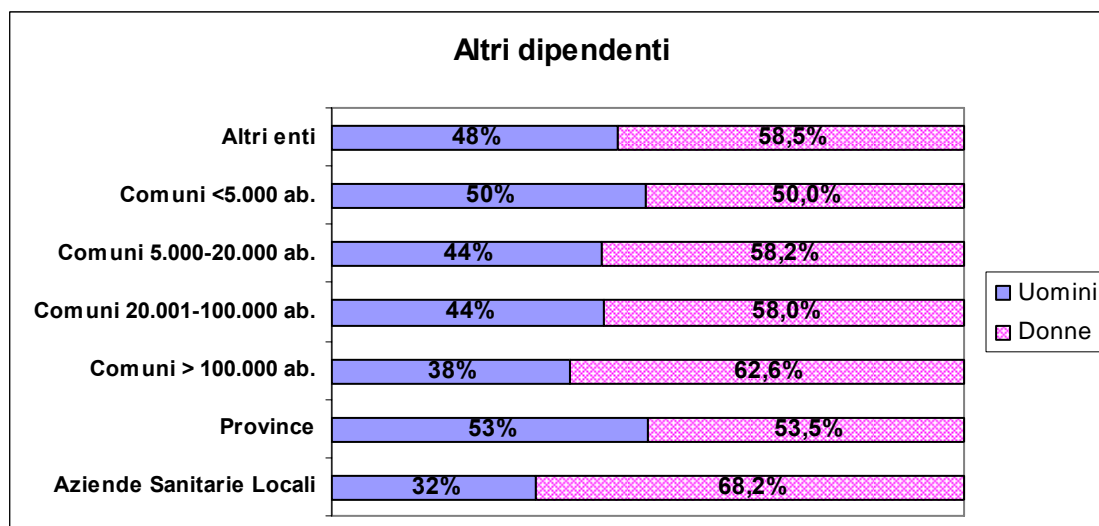
Terza area

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



Altri dipendenti

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



3.1 ADOZIONE DI PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE

3.1.a) Le indicazioni della direttiva

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

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

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

3.1.b) La sintesi dei dati

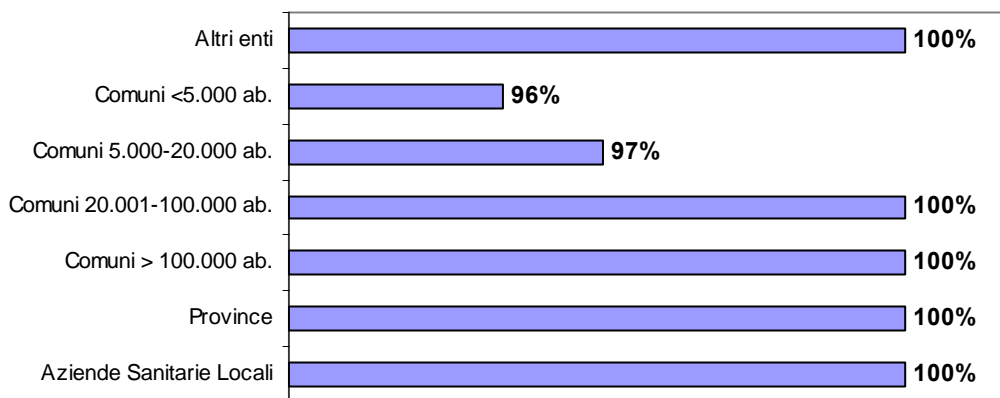
La quasi totalità degli enti (101 su 104) ha redatto almeno un piano triennale di azione positiva.

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

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

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

Enti che hanno redatto i piani triennali di azioni positive



3.2 ELIMINAZIONE E PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI

3.2.a) Le indicazioni della direttiva

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

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

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

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

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

3.2.b) La sintesi dei dati

Consigliera di fiducia e codice di condotta

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

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

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

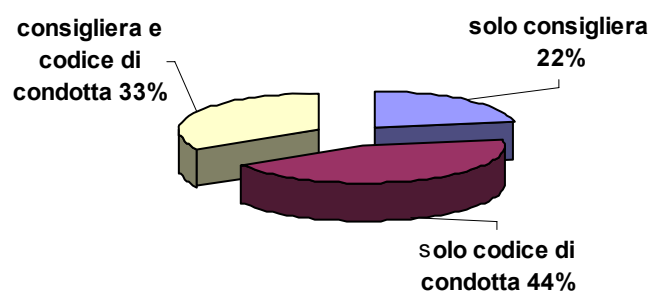
4 amministrazioni hanno solo la consigliera di fiducia e precisamente:

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

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

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

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



Segnalazioni di discriminazione

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

E precisamente:

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

3.3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

3.3.a) Le indicazioni della direttiva

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

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

a) attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile, attribuendo criteri di priorità - compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro – a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato (art. 7 del decreto legislativo n. 165 del 2001);

b) favorire la diffusione del telelavoro, attraverso la progettazione e la relativa sperimentazione, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva di lavoro, evitando che lo strumento si traduca in fattore di discriminazione dei lavoratori e delle lavoratrici coinvolte;

c) attivare progetti di miglioramento organizzativo volti alla valorizzazione delle competenze attraverso, ad esempio, la mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare appieno gli apporti delle lavoratrici e dei lavoratori;

d) favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali ecc.) mediante l'adozione di misure di accompagnamento (ad esempio istituzionalizzare/migliorare i flussi informativi tra amministrazione e lavoratore o lavoratrice durante l'assenza) che assicurino il mantenimento delle competenze dei lavoratori e delle lavoratrici, il loro accesso alla possibilità di formazione oltre che la garanzia del proseguimento della carriera;

e) rispettare pienamente la normativa in materia di congedi parentali a favore delle lavoratrici e dei lavoratori.”

3.3.b) La sintesi dei dati

Personale in telelavoro

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

Gli enti sono in totale 5 e precisamente:

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

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

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

Progetti di miglioramento organizzativo

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

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

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

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

Congedi parentali

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

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

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

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

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

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

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

Tra le iniziative si segnalano:

- quelle per favorire, ove possibile, il rientro del personale nella propria unità operativa dopo la fruizione del congedo, in modo da non interrompere i percorsi di carriera (29 amministrazioni);
- l'invio di informazioni a domicilio sui corsi di formazione durante l'assenza per congedo parentale (2 amministrazioni);
- la formulazione dei calendari dei corsi in modo da tenere conto di modalità favorevoli alla partecipazione di personale con carico di cura (3 amministrazioni).

3.4 POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

3.4.a) Le indicazioni della direttiva

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

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

- a) rispettare la normativa in materia di composizione delle commissioni di concorso con l’osservanza della riserva a favore delle componenti donne (art. 57, comma 1, lett. a, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e art. 9, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica n. 487 del 1994);*
- b) osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3, lett. c, del decreto legislativo) per il personale a tempo determinato e indeterminato ivi comprese le procedure di stabilizzazione del precariato di prossima attuazione;*
- c) curare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità (art. 19, commi 4 bis e 5 ter del decreto legislativo n. 165 del 2001 e art. 42, comma 2, lett. d, del decreto legislativo n. 198 del 2006);*
- d) individuare e rimuovere eventuali aspetti discriminatori nei sistemi di valutazione privilegiando i risultati rispetto alla mera presenza;*
- e) monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive;*
- f) adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi (art. 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006)”.*

3.4.b) La sintesi dei dati

Commissioni di concorso

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

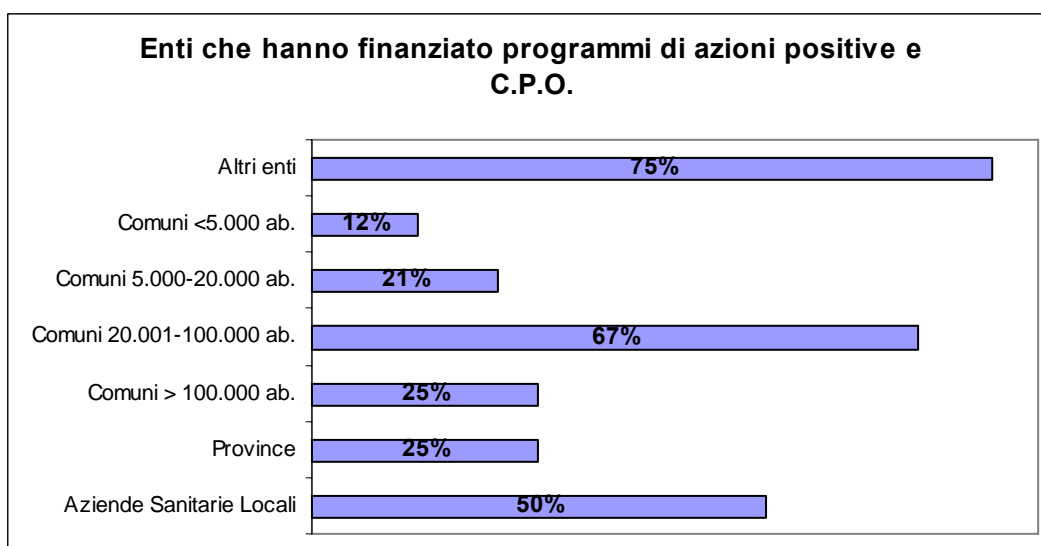
Nella maggior parte dei casi è stata rispettata la proporzione di minimo 1/3 di donne.

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

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

Finanziamento dei piani di azioni positive

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



Differenziali retributivi

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sistemi di valutazione

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

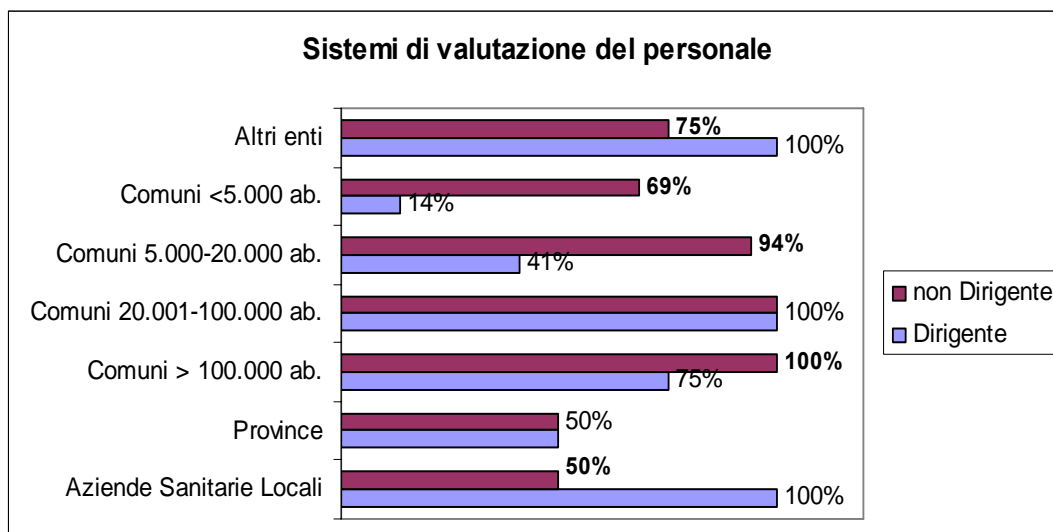
Come si nota dal grafico, nei comuni di piccole dimensioni è più frequente trovare il sistema di valutazione del personale non dirigente, mentre i comuni di più grandi dimensioni, le ASL e gli altri enti regionali, hanno tutti il sistema di valutazione dei dirigenti.

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

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

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

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



Riequilibrio di genere

In 32 amministrazioni, i dati relativi al riequilibrio di genere indicano, per settori o aree professionali, che esiste un divario, tra dipendenti donne e dipendenti uomini, superiore ai 2/3 terzi.

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

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

3.5 FORMAZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

3.5.a) Le indicazioni della direttiva

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

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

A questo scopo le amministrazioni pubbliche devono:

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

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

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

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

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

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

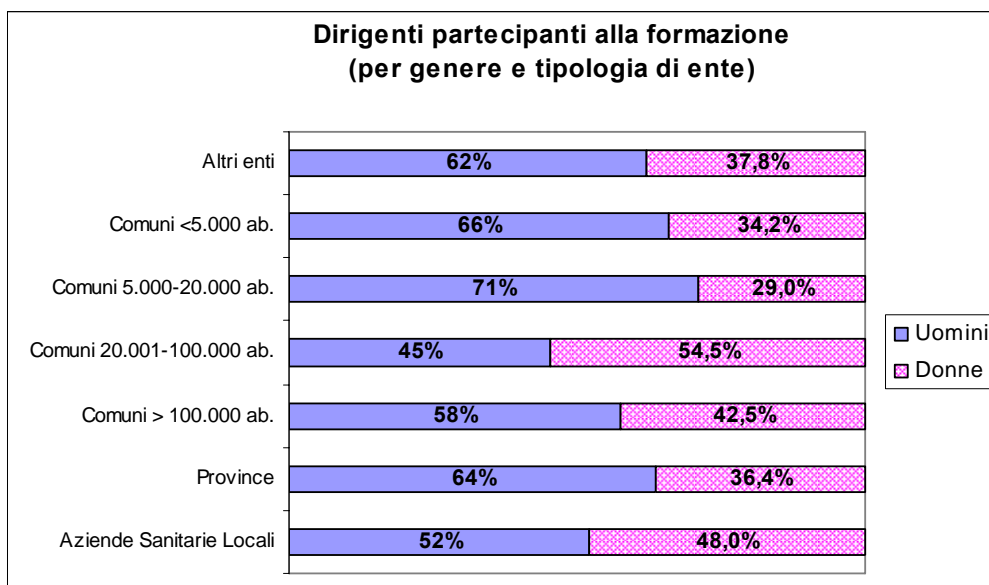
Inoltre, le Scuole di formazione per le amministrazioni pubbliche devono inserire moduli obbligatori sulle pari opportunità in tutti i corsi di gestione del personale da esse organizzati, ivi compresi nei corsi per la formazione di ingresso alla dirigenza”.

3.5.b) La sintesi dei dati

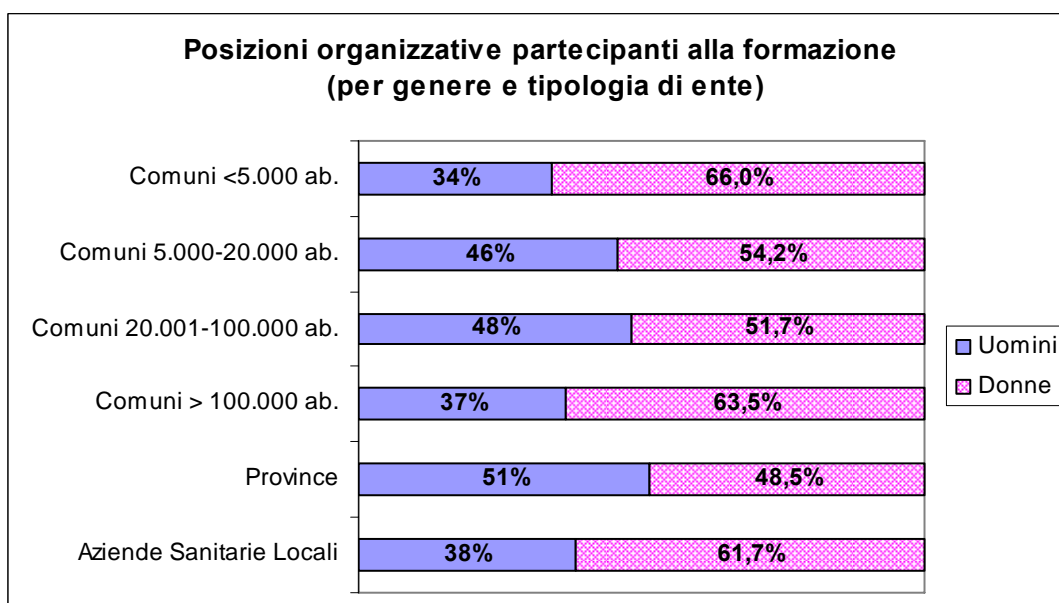
Formazione

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

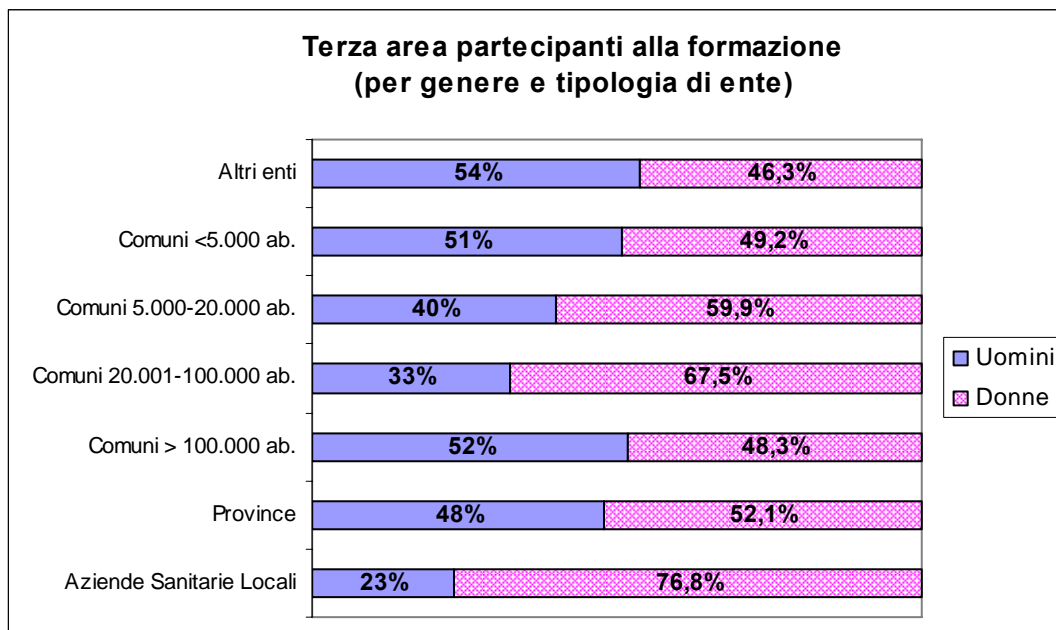
L'analisi realizzata per tipologia di ente mette in mostra come tra i dirigenti mediamente siano gli uomini a effettuare più formazione, dato in linea con la loro maggiore presenza tra le posizioni dirigenziali. Unica eccezione i piccoli comuni dove, anche se le donne dirigenti sono in maggioranza (il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



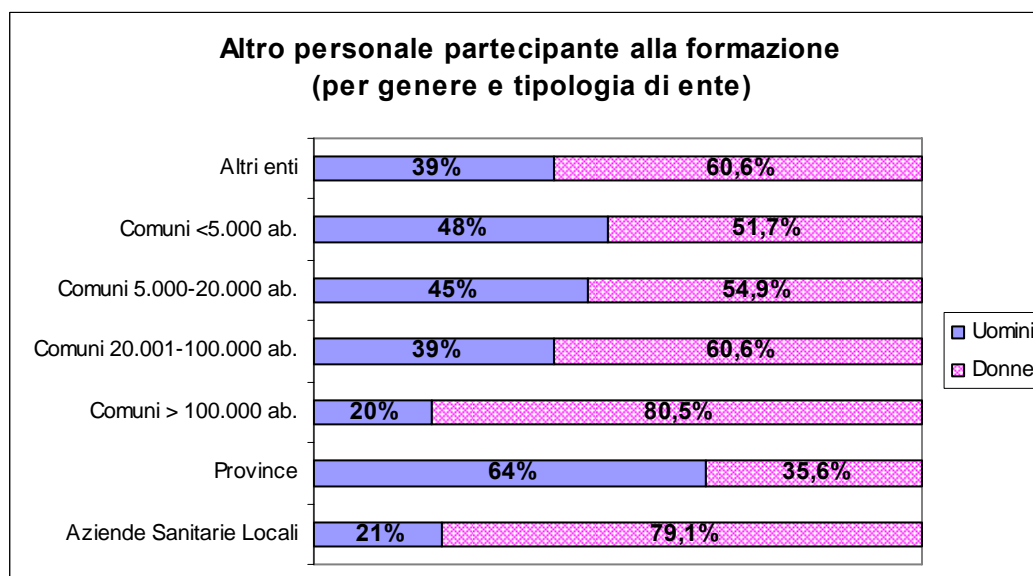
Per quanto riguarda le posizioni organizzative la formazione effettuata dalle donne e dagli uomini ricalca in linea di massima la loro presenza nelle amministrazioni. Si veda il capitolo 2 per dettagli.



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



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



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

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

Formazione alla cultura di genere

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

Si tratta di:

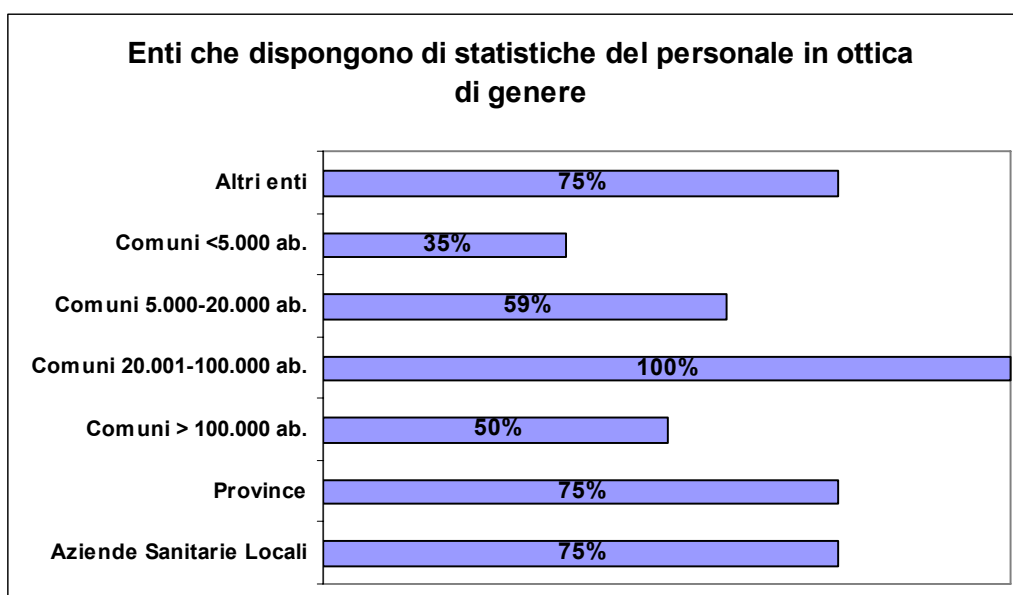
- la provincia di Rimini
- i comuni di Temù, Sangano, Gardone Val Trompia, Pavone nel Mella, Milzano, Anogia, Castelnuovo ne' Monti, Genova

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

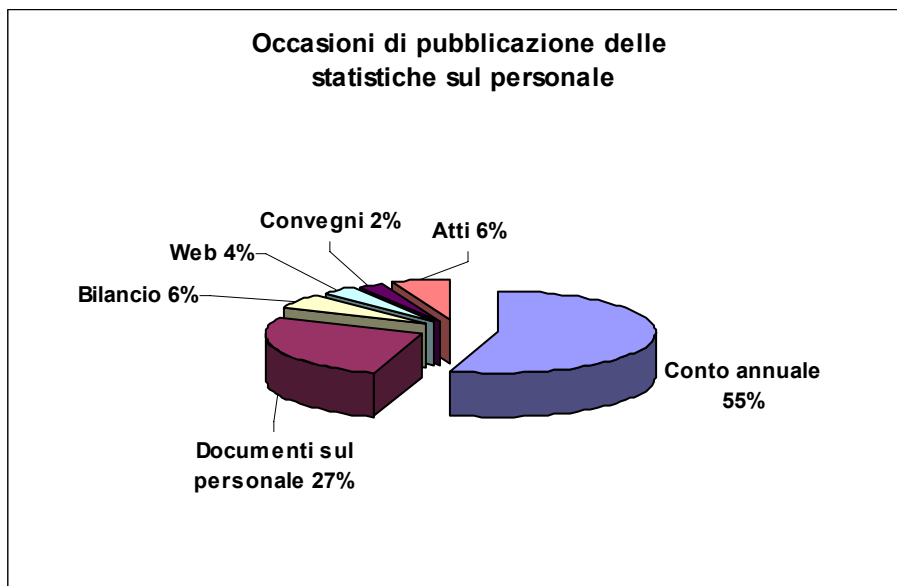
Statistiche sul personale

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

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



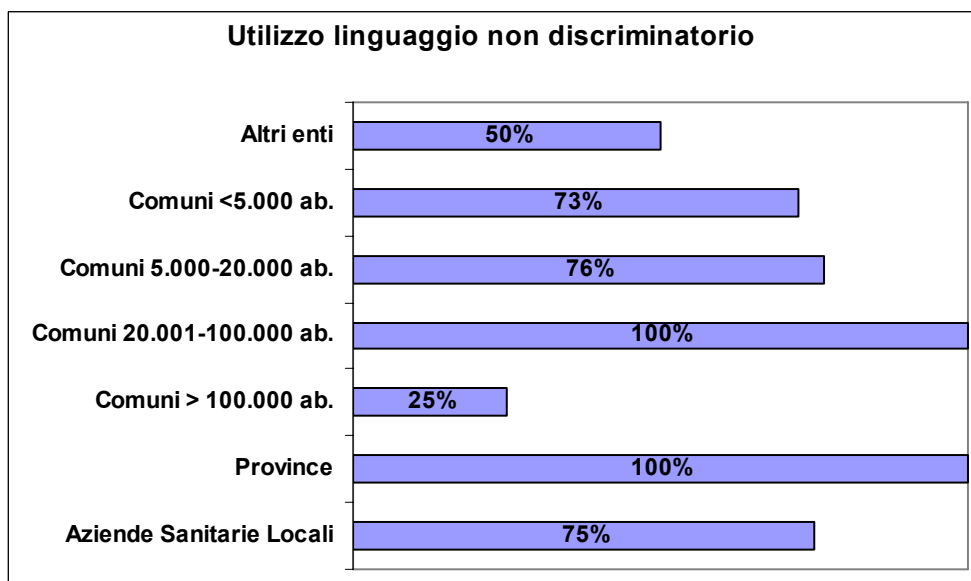
E' interessante notare come la metà delle statistiche prodotte sul personale sia frutto di un atto dovuto come il conto annuale. Tuttavia, vi sono quasi un terzo di amministrazioni che comunque pubblica periodicamente le statistiche in ottica di genere su documenti sintetici, e un 6% di amministrazioni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



Linguaggio non rispettoso delle differenze di genere

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

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



Bilancio di genere

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

3.6 COMITATI PARI OPPORTUNITA'

3.6. a) Le indicazioni della direttiva

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

In proposito le amministrazioni pubbliche devono in particolare:

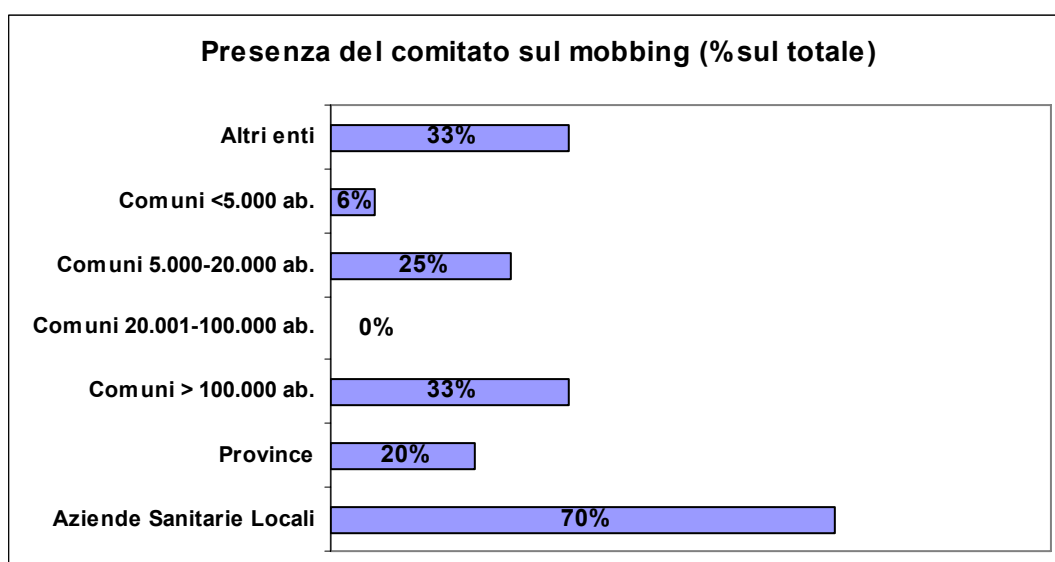
- a) adottare le iniziative di competenza per la costituzione dei CPO. ove ancora non esistenti;*
- b) favorire l'operatività dei CPO e garantire tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento secondo le previsioni dei rispettivi contratti collettivi;*
- c) rafforzare il ruolo dei CPO all'interno dell'amministrazione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

3.6.b) La sintesi dei dati

Comitato Mobbing

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

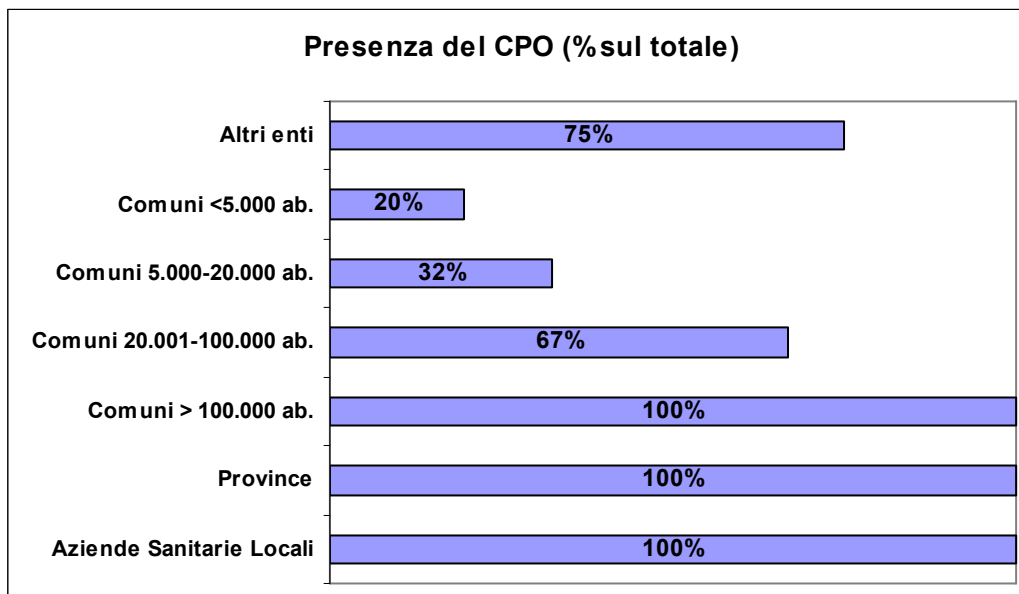
Nella maggioranza dei casi è un comitato autonomo mentre in solo 2 amministrazioni (comune di Torino e Bibbiano) è inserito all'interno del CPO.



Costituzione del Comitato Pari Opportunità

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

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



Operatività

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

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

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

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

Ruolo del CPO

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

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

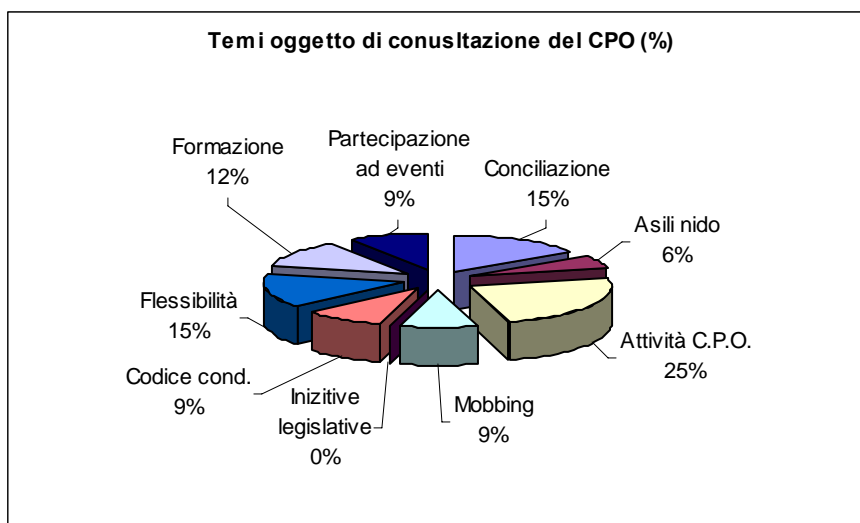
La principale unità organizzative di provenienza delle/dei presidenti è il settore amministrativo e tecnico.

Consultazione del CPO

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

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

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



Valorizzazione delle attività del CPO

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

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

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

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

4. LE AZIONI

4.a) Le indicazioni della direttiva

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

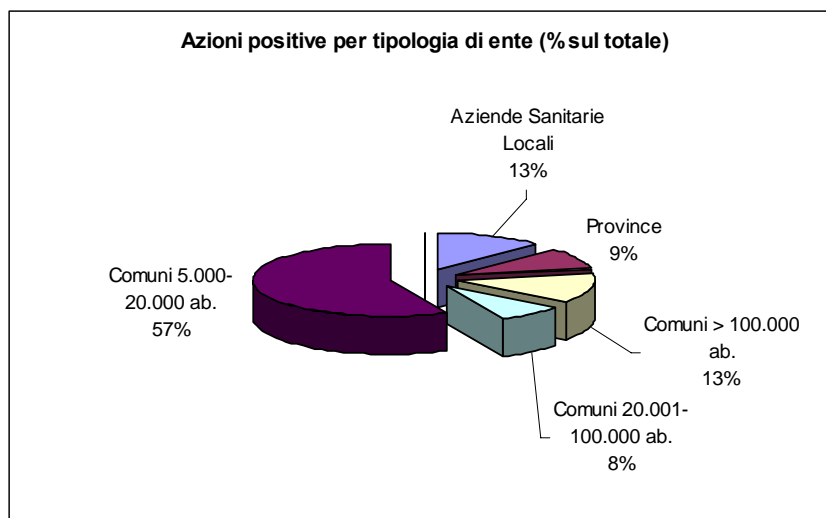
L'idea di fondo è quella di costruire, negli anni, un "repertorio" delle iniziative per orientarsi nel mondo delle azioni positive portate avanti dalle amministrazioni.

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

4.b) La sintesi dei dati

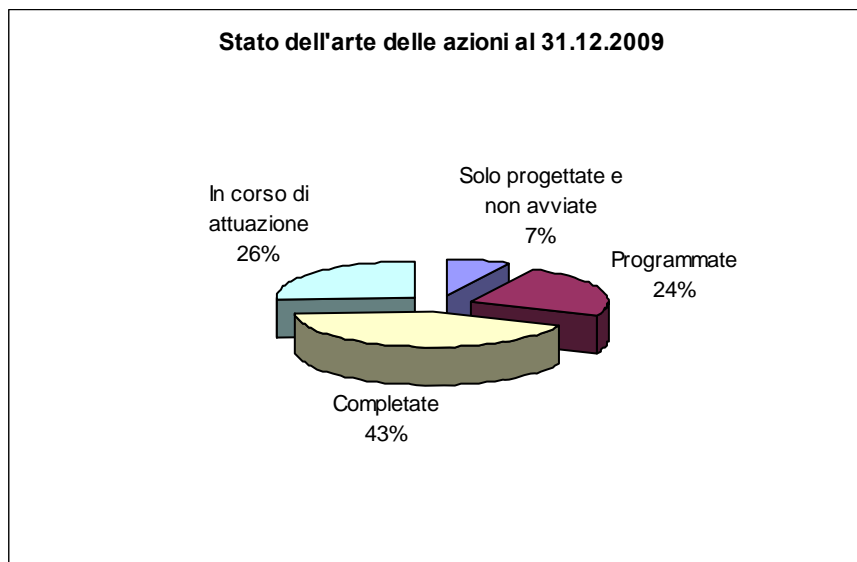
Nell'ultima sezione del format le amministrazioni hanno elencato le principali iniziative² avviate negli ultimi due anni: ne sono state raccolte 171. La maggior parte di queste, 74 iniziative (il 43% del totale) fa riferimento al 2010, il 41% (70 iniziative) al 2009, ed il rimanente 16% (27 iniziative) riguarda anni precedenti.

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



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

² Per ogni ente si possono indicare fino a 15 iniziative.



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

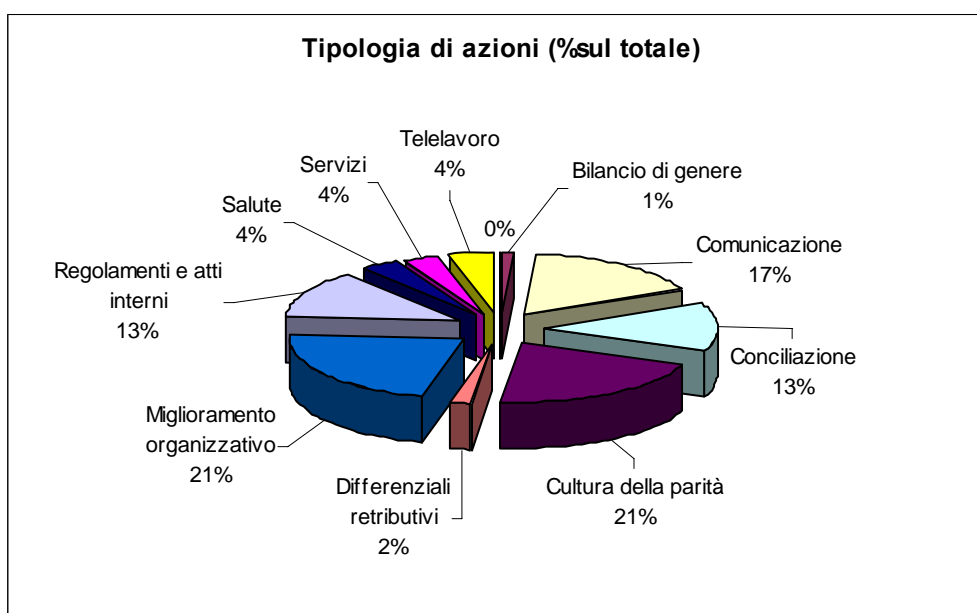
Poco più della metà delle azioni (il 52%) è stata presentata dall'amministrazione e l'altra metà dal Comitato Pari Opportunità.

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

La maggior parte dei finanziamenti è piuttosto contenuta:

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

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



5. CONSIDERAZIONI RIASSUNTIVE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

In 32 amministrazioni, i dati relativi al riequilibrio di genere indicano, per settori o aree professionali, che esiste un divario, tra dipendenti donne e dipendenti uomini, superiore ai due terzi. In 50 casi, sui 70 segnalati, si tratta di posizioni in cui le lavoratrici sono in maggioranza; nei rimanenti casi le dipendenti donne sono sottorappresentate.

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

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

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

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

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

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

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