



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 2008

Rapporto supplementare

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

INDICE

PREMESSA	pag. 3
1.LE AMMINISTRAZIONI CHE HANNO PARTECIPATO ALLA RILEVAZIONE SUPPLEMENTARE	pag. 3
1.a) Analisi dei format	pag. 5
1.b) Le domande del format e le tavole di dettaglio.....	pag. 6
2. IL PERSONALE SUDDIVISO PER GENERE	pag. 9
2.1 PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE PER TIPO DI CONTRATTO	pag. 9
2.1.a) I dati richiesti	pag. 9
2.1.b) La sintesi dei dati	pag. 9
2.1.c) Le domande del format e le tavole di dettaglio	pag. 10
2.2 PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE PER QUALIFICA E POSIZIONE ..	pag. 13
2.2.a) I dati richiesti	pag. 13
2.2.b) La sintesi dei dati	pag. 13
2.2.c) Le domande del format e le tavole di dettaglio	pag. 14
3. LE AREE DI INTERVENTO PER ATTUARE PARI OPPORTUNITA'	pag. 19
3.1 ADOZIONE DI PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE	pag. 19
3.1.a) Le indicazioni della direttiva	pag. 19
3.1.b) La sintesi dei dati	pag. 20
3.1.c) Le domande del format e tavole di dettaglio	pag. 21
3.2 ELIMINAZIONE E PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI	pag. 23
3.2.a) Le indicazioni della direttiva	pag. 23
3.2.b) La sintesi dei dati	pag. 23
3.2.c) Le domande del format e le tavole di dettaglio	pag. 25
3.3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	pag. 27
3.3.a) Le indicazioni della direttiva	pag. 27
3.3.b) La sintesi dei dati	pag. 27
3.3.c) Le domande del format e le tavole di dettaglio	pag. 32
3.4 POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE	pag. 35
3.4.a) Le indicazioni della direttiva	pag. 35
3.4.b) La sintesi dei dati	pag. 35
3.4.c) Le domande del format e le tavole di dettaglio	pag. 40

3.5	COMITATI PARI OPPORTUNITA'	pag. 44
3.5.a)	Le indicazioni della direttiva	pag. 44
3.5.b)	La sintesi dei dati	pag. 44
3.5.c)	Le domande del format e le tavole di dettaglio	pag. 46
3.6	FORMAZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA	pag. 51
3.6.a)	Le indicazioni della direttiva	pag. 51
3.6.b)	La sintesi dei dati	pag. 52
3.6.c)	Le domande del format e le tavole di dettaglio	pag. 54
4.	LE AZIONI	pag. 58
4.a)	Le indicazioni della direttiva	pag. 58
4.b)	La sintesi dei dati	pag. 58
4.c)	Le domande del format e le tavole di dettaglio	pag. 59

PREMESSA

In attuazione della direttiva "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche" del 23 maggio 2007, emanata dai Ministri "pro tempore" per la pubblica amministrazione e l'innovazione e per le pari opportunità, è stato elaborato un rapporto di sintesi delle relazioni sulle azioni effettuate nell'anno 2007 e previste per l'anno 2008, pervenute dalle Amministrazioni destinatarie del provvedimento, pubblicato sull'area web dedicata alla direttiva stessa e accessibile dalle home-page dei Dipartimenti per la Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità.

L'analisi del primo rapporto evidenzia l'opportunità che si affermi il metodo dell'acquisizione e diffusione delle buone prassi, collaudate a livello di singolo progetto, che regolarmente valutano le differenze tra, le situazioni e condizioni dei dipendenti e delle dipendenti, per essere capitalizzate a livello di sistema.

In quest'ottica si auspica che le misure e le finalità evidenziate nella direttiva, di anno in anno, si rafforzino integrandosi nell'organizzazione del lavoro a sostegno del benessere di tutte le persone e di quanti lavorano nella pubblica amministrazione.

E' opportuno segnalare che la direttiva ha suscitato un notevole interesse anche nelle amministrazioni locali e in alcuni uffici periferici del Ministero della Giustizia, che hanno manifestato apprezzamento per l'iniziativa, auspicando al contempo ulteriori interventi tesi a favorirne una concreta attuazione.

Pertanto, si è ritenuto opportuno elaborare il presente rapporto supplementare, sulle relazioni pervenute sia da parte di 72 amministrazioni locali ed altri Enti economici, nonché da parte di 30 Case Circondariali che, pur essendo dirette destinatarie della direttiva, hanno fatto pervenire il format con molto ritardo non consentendo, pertanto, l'inserimento delle loro relazioni nel rapporto precedente.

1. LE AMMINISTRAZIONI CHE HANNO PARTECIPATO ALLA RILEVAZIONE SUPPLEMENTARE

Il presente rapporto riguarda quindi 102 amministrazioni suddivise nelle seguenti tipologie:

- 1 Regione
- 8 Province
- 8 Enti e Aziende ospedaliere
- 18 Comuni <5.000 ab.
- 16 Comuni da 5.001 a 20.000 ab.
- 8 Comuni da 20.001 a 100.000 ab.
- 7 Comuni >100.000 ab.
- 30 Case circondariali e altre unità Min.Giustizia
- 5 Altra tipologia di amministrazione

Inoltre, 27 delle 102 amministrazioni hanno inviato, oltre al format, anche altri allegati, riassunti nella seguente tabella:

Tipo di ente	N. di enti	Piano Triennale di azioni positive	Regolamento del CPO	Codice di condotta
Regione	1			
Province	8	5	1	
Enti e Aziende ospedaliere	9	3	3	2
Comuni <5.000 ab.	18	6	1	
Comuni da 5.001 a 20.000 ab.	16	5	1	1
Comuni da 20.001 a 100.000 ab.	8	4	3	1
Comuni >100.000 ab.	7	2	2	2
Casce circondariali e altre unit� Min.Giustizia	30			
Altro	5	2		
Totale	102	27	11	6

1.a) Analisi dei format

Il presente documento è stato organizzato facendo corrispondere ad ognuno degli argomenti trattati nel format il corrispondente capitolo.

Ogni capitolo è strutturato in 3 parti distinte:

- a) "i dati richiesti" o "le indicazioni della direttiva";
- b) "la sintesi dei dati": fornisce una descrizione commentata dei dati dei format ricevuti;
- c) "le domande del format e le tavole di dettaglio": si presenta il testo del format che è stato compilato dalle amministrazioni e si riportano le risposte opportunamente inserite in tabelle esplicative.

I dati elaborati nel rapporto di sintesi si riferiscono ai format presentati nel 2008 e relativi alla situazione al 31.12. 2007.

Per rendere la lettura dei dati più agevole, data la grande eterogeneità nella compilazione dei format, che alcune volte ha visto quesiti non compilati, si è scelto di elaborare solo i dati più significati. La descrizione dei singoli progetti e le risposte di dettaglio che sono state fornite dagli enti sono state riportate nel testo.

1.b) Le domande del format e le tavole di dettaglio

1. Anagrafica

Questa sezione contiene i riferimenti anagrafici dell'Amministrazione e del referente che segue la compilazione del format.

Nome dell'Amministrazione

Referente dell'Amministrazione per la compilazione del format

Nome e cognome

Posizione/qualifica nell'Amministrazione

Unità organizzativa

Indirizzo di posta elettronica

Telefono

Indirizzo postale

Tipo di Amministrazione (barrare la casella corrispondente)

Consiglio di Stato

Ente pubblico non economico

Corte dei Conti

Istituto o Ente di ricerca

Avvocatura Generale dello Stato

Istituzione universitaria

Presidenza del Consiglio dei Ministri

Scuola di ogni ordine e grado

Ministero

Agenzia ex D.lgs n. 300/1999

Amministrazione autonoma dei Monopoli di Stato

Istituto di Alta Formazione Artistica e Musicale

altro (specificare)

Ai sensi dell'art. 13 del Dlgs n.196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) si informa, inoltre, che il Dipartimento della Funzione Pubblica e il Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità in qualità di titolari del trattamento utilizzeranno i dati personali soltanto per informazioni relative al presente format, nel rispetto della normativa vigente. Il trattamento di questi dati sarà effettuato anche con strumenti informatici nei modi e nei limiti strettamente necessari al perseguimento della predetta finalità.

MISURE PER ATTUARE PARITA' E PARI OPPORTUNITA'
TRA UOMINI E DOMME NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

1. ANAGRAFICA

Tipo Ente	Nome ente	1. Sezione compilata	Format inserito	Allegati
Regione	Puglia	1	1	
TOTALE REGIONI		1	1	
Province	Cagliari	1	1	
	Forli Cesena	1	1	Piano triennale 2006-08
	Milano	1	1	Piano triennale 2008-10, regolamento CPO
	Pesaro Urbino	1	1	
	Rimini	1	1	Piano triennale 2006-08
	Roma	1	1	Piano triennale 2007-09
	Salerno	1	1	Piano triennale 2007-09
	Napoli	1	1	
TOTALE PROVINCE		8	8	
Enti e Aziende ospedaliere	Avellino 2	1	1	Piano triennale 2005-07, regolamento CPO
	Cremona	1	1	Piano triennale 2005-07, regolamento CPO, codice di condotta
	Ist. Clinici di Perfezionamento	1	1	
	Latina	1	1	
	Lodi	1	1	
	Palermo 6	1	1	
	Piemonte TO 4	1	1	
	Sant'Antonio Abate di Gallarate	1	1	
Varese	1	1	Piano triennale 2007-09, regolamento CPO, codice di condotta	
TOTALE ENTI E AGENZIE OSPEDALIERE		9	9	
Comuni < 5.000 ab.	Appignano del Tronto	1	1	Piano triennale 2007-09
	Belmonte Piceno	1	1	Piano triennale 2007-09
	Castignano	1	1	
	Force	1	1	
	Gazzada Schianno	1	1	
	Germagno	1	1	
	Magliano Di Tenna	1	1	
	Mairano	1	1	
	Montottone	1	1	
	Oggebbio	1	1	
	Ortezzano	1	1	
	Pavone del Mella	1	1	
	Roccafluvione	1	1	Piano triennale 2004-07
	Stresa	1	1	
	Venarotta	1	1	Piano triennale 2007-09, regolamento CPO
	Viggiù	1	1	Piano triennale 2007-09
Villachiera	1	1		
Zone	1	1		
TOTALE COMUNI < 5.000 ab.		18	18	
Comuni da 5001 a 20.000 ab	Barrano d'Ischia	1	1	
	Bellusco	1	1	Piano triennale 2006-08
	Bibbiano	1	1	Piano triennale 2007-09, regolamento CPO
	Castelnovo ne' Monti	1	1	
	Cercola	1	1	
	Cornate d'Adda	1	1	
	Cupra Marittima	1	1	
	Folignano	1	1	
	Gangi	1	1	Piano triennale 2007-09, codice di condotta
	Grottammare	1	1	
	Melzo	1	1	Piano triennale 2008-10
	Monteprandone	1	1	
	Porto San Giorgio	1	1	
	Porto Sant'Elpidio	1	1	
Somma Lombardo	1	1		
Spinetoli	1	1	Piano triennale 2007-09	
TOTALE COMUNI DA 5.001 A 20.000 ab.		16	16	
Comuni da 20.001 a 100.000 ab.	Bitonto	1	1	Piano triennale 2008-10, regolamento CPO, codice di condotta
	Cuneo	1	1	Piano triennale 2002-05, regolamento CPO
	Desio	1	1	
	Domodossola	1	1	
	Ercolano	1	1	Piano triennale 2007-09
	Formigine	1	1	Piano triennale 2005-07, regolamento CPO
	Martina Franca	1	1	
	Vigevano	1	1	

MISURE PER ATTUARE PARITA' E PARI OPPORTUNITA'
TRA UOMINI E DOMME NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

1. ANAGRAFICA

Tipo Ente	Nome ente	1. Sezione compilata	Format inserito	Allegati
TOTALE COMUNI DA 5.001 A 20.000 ab.		8	8	
Comuni > 100.000 ab.	Frosinone	1	1	Regolamento CPO
	Mantova	1	1	
	Messina	1	1	
	Napoli	1	1	
	Novara	1	1	Piano triennale 2007-09, codice di condotta
	Padova	1	1	
	Verona	1	1	Piano triennale 2004-07, regolamento CPO, codice di condotta
TOTALE COMUNI >100.000 ab.		7	7	
Case circondariali e altre unità Min.Giustizia	Min. Giustizia - Uffici Giud. Roma	1	1	
	Mini. Giustizia - Casa Circondariale di Alghero	1	1	
	Mini. Giustizia - Casa Circondariale di Altamura	1	1	
	Mini. Giustizia - Casa Circondariale di Augusta	1	1	
	Mini. Giustizia - Casa Circondariale di Camerino	1	1	
	Mini. Giustizia - Casa Circondariale di Castrovillari	1	1	
	Mini. Giustizia - Casa Circondariale di Catania	1	1	
	Mini. Giustizia - Casa Circondariale di Ferrara	1	1	
	Mini. Giustizia - Casa Circondariale di Fossombrone	1	1	
	Mini. Giustizia - Casa Circondariale di Livorno	1	1	
	Mini. Giustizia - Casa Circondariale di Matera	1	1	
	Mini. Giustizia - Casa Circondariale di Modica	1	1	
	Mini. Giustizia - Casa Circondariale di Paliano	1	1	
	Mini. Giustizia - Casa Circondariale di Piazza Armerina	1	1	
	Mini. Giustizia - Casa Circondariale di Rovereto	1	1	
	Mini. Giustizia - Casa Circondariale di San Severo	1	1	
	Mini. Giustizia - Casa Circondariale di Siracusa	1	1	
	Mini. Giustizia - Casa Circondariale di Sulmona	1	1	
	Mini. Giustizia - Casa Circondariale di Termini Imerese	1	1	
	Mini. Giustizia - Casa Circondariale di Tolmezzo	1	1	
	Mini. Giustizia - Casa Circondariale di Trento	1	1	
	Mini. Giustizia - Casa Circondariale di Verona	1	1	
	Mini. Giustizia - Dip. Amm. Penale Dir. Gen. Risorse umane	1	1	
	Mini. Giustizia - Provved. Regionale Puglia	1	1	
	Mini. Giustizia - Provved. Regionale Sardegna	1	1	
	Mini. Giustizia - Ufficio esecuzione penale Bologna	1	1	
	Mini. Giustizia - Ufficio esecuzione penale Frosinone	1	1	
	Mini. Giustizia - Ufficio esecuzione penale Massa e La Spezia	1	1	
	Mini. Giustizia - Ufficio esecuzione penale Pavia	1	1	
	Mini. Giustizia - Ufficio esecuzione penale Roma e Latina	1	1	
TOTALE CASE CIRCONDARIALI E ALTRE UNITA' MIN. GIUSTIZIA		30	30	
altro	Camera di Commercio di Prato	1	1	Piano triennale 2006-08
	Autorità Garante Concorrenza e del Mercato	1	1	
	Consorzio Collegno+Grugliasco (CISAP)	1	1	Piano triennale 2006-08
	Istituto Poligrafico dello Stato	1	1	
	Ist. Reg. Abitazione pubblica. (ERAP)	1	1	
TOTALE ALTRO		5	5	
TOTALE GENERALE		102	102	

2.2 PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE PER QUALIFICA E POSIZIONE

2.2.a) I dati richiesti

La rilevazione ha riguardato la "distribuzione professionale del personale". I dati richiesti sono relativi al numero di dipendenti in riferimento alla loro posizione di inquadramento o alla titolarità di incarichi di responsabilità. Pertanto, la rilevazione ha interessato 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 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, anche in relazione al personale complessivo dell'amministrazione.

2.2.b) La sintesi dei dati

Il personale complessivo per qualifica dei 98 enti che hanno fornito i dati ammonta a 64.050 persone di cui il 46% donne e il 54% uomini.

Per poter effettuare dei confronti fra tipologie di enti si sono calcolati i valori medi di personale per ente suddividendo il personale di quella tipologia per il numero di enti che compongono la tipologia stessa. Anche in questo caso se si escludono le case circondariali le variazioni non sono molto consistenti.

L'analisi per tipo di qualifica mostra che nella media le donne hanno una posizione che rispecchia la percentuale della loro presenza negli enti.

La segregazione verticale si fa notare nella dirigenza dove le donne, pur rappresentando il 46% del personale totale raggiungono al massimo una presenza del 48% nelle provincie e un minimo, escludendo i comuni fino a 20.000 abitanti dove non vi sono donne dirigenti, nelle case circondariali, dove la presenza delle donne è del 7%.

La presenza delle donne si afferma nella terza area, dove a volte è più che proporzionale rispetto alla loro posizione nell'ente. E' questo il caso degli enti ed aziende ospedaliere e dei comuni medio piccoli (con popolazione da 5.000 a 20.000 abitanti).

2.1.c) Le domande del format e le tavole di dettaglio

2.1 Personale femminile e maschile per tipo di contratto

Anno

Mese

Personale a tempo indeterminato	Donne		Uomini		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Personale a tempo pieno						
Personale con part-time inferiore al 50 %						
Personale con part-time superiore al 50 %						
Personale con contratto di telelavoro						
Totale personale a tempo indeterminato						
% di personale a tempo indeterminato sul totale complessivo						

Personale a tempo determinato e utilizzato con altre forme di lavoro flessibile						
Personale a tempo determinato						
Personale con part-time inferiore al 50 %						
Personale con part-time superiore al 50 %						
Personale con contratto di telelavoro						
Personale in contratto di formazione lavoro						
Personale utilizzato con contratto in somministrazione						
Personale con contratto co.co.co						
Personale con contratti di consulenza occasionale						
Personale con altre tipologie di contratto (specificare)						
Totale personale a tempo determinato e utilizzato con altre forme di lavoro flessibile						
% personale a tempo determinato e utilizzato con altre forme di lavoro flessibile sul totale complessivo						
TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO						

NOTE:

--

MISURE PER ATTUARE PARITA' E PARI OPPORTUNITA'
TRA UOMINI E DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

2. PERSONALE SUDDIVISO PER GENERE

2.1. PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE PER TIPO DI CONTRATTO

Valori totali												
Tipo di ente	N. di enti	Sezione compilata	Pers. tempo indet. DONNE	Pers. tempo indet. UOMINI	Pers. tempo det.e fless. DONNE	Pers. tempo det.e fless. UOMINI	Personale totale v.a	Personale totale DONNE v.a	Personale totale UOMINI v.a	Personale totale DONNE %	Personale totale UOMINI %	Pers. tempo indet. DONNE
Regione	1	1	1.105	2.033	4	12	3.154	1.109	2.045	35%	65%	1.105
Province	8	8	4.330	5.201	744	625	10.900	5.074	5.826	47%	53%	541
Enti e Aziende ospedaliere	9	9	10.209	7.037	721	404	18.371	10.930	7.441	59%	41%	1.134
Comuni <5.000 ab.	18	18	89	103	24	25	241	113	128	47%	53%	5
Comuni da 5.001 a 20.000 ab.	16	16	558	527	122	74	1.281	680	601	53%	47%	35
Comuni da 20.001 a 100.000 ab.	8	8	1.091	964	199	164	2.418	1.290	1.128	53%	47%	136
Comuni >100.000 ab.	7	7	7.754	13.360	1.792	982	23.888	9.546	14.342	40%	60%	1.108
Case circondariali e altre unità Min.Giustizia	30	29	192	2.132	21	302	2.647	213	2.434	8%	92%	7
Altro	5	4	195	126	62	28	411	257	154	63%	37%	49
Totale	102	100	25.523	31.483	3.689	2.616	63.311	29.212	34.099	46%	54%	255

MISURE PER ATTUARE PARITA' E PARI OPPORTUNITA'
TRA UOMINI E DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

2. PERSONALE SUDDIVISO PER GENERE

2.1. PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE PER TIPO DI CONTRATTO

Valori medi per ente														
Tipo di ente	Pers. tempo indet. UOMINI	Pers. tempo det.e fless. DONNE	Pers. tempo det.e fless. UOMINI	Personale totale v.a.	Personale totale tempo intedet. v.a	Personale totale tempo det e fless. v.a	Personale totale tempo intedet. %	Personale tempo intedet. DONNE %	Personale totale tempo intedet. UOMINI %	Personale totale tempo det e fless. %	Personale tempo det. e fless. DONNE %	Personale tempo det. e fless. UOMINI %	Personale totale DONNE %	Personale totale UOMINI %
Regione	2.033	4	12	3.154	3.138	16	99%	35%	65%	1%	25%	75%	35%	65%
Province	650	93	78	1.363	1.191	171	87%	45%	55%	13%	54%	46%	47%	53%
Enti e Aziende ospedaliere	782	80	45	2.041	1.916	125	94%	59%	41%	6%	64%	36%	59%	41%
Comuni <5.000 ab.	6	1	1	13	11	3	80%	46%	54%	20%	49%	51%	47%	53%
Comuni da 5.001 a 20.000 ab.	33	8	5	80	68	12	85%	51%	49%	15%	62%	38%	53%	47%
Comuni da 20.001 a 100.000 ab.	121	25	21	302	257	45	85%	53%	47%	15%	55%	45%	53%	47%
Comuni >100.000 ab.	1.909	256	140	3.413	3.016	396	88%	37%	63%	12%	65%	35%	40%	60%
Case circondariali e altre unità Min.Giustizia	74	1	10	91	80	11	88%	8%	92%	12%	7%	93%	8%	92%
Altro	32	16	7	103	80	23	78%	61%	39%	22%	69%	31%	63%	37%
Totale	315	37	26	633	570	63	90%	45%	55%	10%	59%	41%	46%	54%

2.2 PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE PER QUALIFICA E POSIZIONE

2.2.a) I dati richiesti

La rilevazione ha riguardato la "distribuzione professionale del personale". I dati richiesti sono relativi al numero di dipendenti in riferimento alla loro posizione di inquadramento o alla titolarità di incarichi di responsabilità. Pertanto, la rilevazione ha interessato 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 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, anche in relazione al personale complessivo dell'amministrazione.

2.2.b) La sintesi dei dati

Il personale complessivo per qualifica dei 98 enti che hanno fornito i dati ammonta a 64.040 persone di cui il 46% donne e il 54% uomini.

Per poter effettuare dei confronti fra tipologie di enti si sono calcolati i valori medi di personale per ente suddividendo il personale di quella tipologia per il numero di enti che compongono la tipologia stessa. Anche in questo caso se si escludono le case circondariali le variazioni non sono molto consistenti.

L'analisi per tipo di qualifica mostra che nella media le donne hanno una posizione che rispecchia la percentuale della loro presenza negli enti.

La segregazione verticale si fa notare nella dirigenza dove le donne, pur rappresentando il 46% del personale totale raggiungono al massimo una presenza del 48% nelle provincie e un minimo, escludendo i comuni fino a 20.000 abitanti dove non vi sono donne dirigenti, nelle case circondariali, dove la presenza delle donne è del 7%.

La presenza delle donne si afferma nella terza area, dove a volte è più che proporzionale rispetto alla loro posizione nell'ente. E' questo il caso degli enti ed aziende ospedaliere e dei comuni medio piccoli (con popolazione da 5.000 a 20.000 abitanti).

2.2.c) Le domande del format e le tavole di dettaglio

2.2 Personale femminile e maschile per qualifica, posizione ed età

Anno

Mese

	Donne		Uomini		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti di prima fascia						
Meno di 30 anni						
31-40 anni						
41-50 anni						
Oltre 50 anni						
<i>Totale dirigenti di prima fascia</i>						
<i>% di dirigenti di prima fascia sul totale complessivo</i>						

Dirigenti di seconda fascia con incarichi di prima fascia						
Meno di 30 anni						
31-40 anni						
41-50 anni						
Oltre 50 anni						
<i>Totale dirigenti di seconda fascia con incarichi di prima fascia</i>						
<i>% dirigenti di seconda fascia con incarichi di prima fascia sul totale complessivo</i>						

Dirigenti di seconda fascia*						
Meno di 30 anni						
31-40 anni						
41-50 anni						
Oltre 50 anni						
<i>Totale dirigenti di seconda fascia</i>						
<i>% dirigenti di seconda fascia sul totale complessivo</i>						

Posizioni organizzative (p.o.)						
Meno di 30 anni						
31-40 anni						
41-50 anni						
Oltre 50 anni						
<i>Totale p.o.</i>						
<i>% p.o. sul totale complessivo</i>						

Terza area (ex posizioni C o assimilati)						
Meno di 30 anni						
31-40 anni						
41-50 anni						
Oltre 50 anni						
<i>Totale terza area (ex posizioni C o assimilati)</i>	-					
<i>% di terza area (ex posizioni C o assimilati) sul totale complessivo</i>	-----					

Altri dipendenti						
Meno di 30 anni						
31-40 anni						
41-50 anni						
Oltre 50 anni						
<i>Totale altri dipendenti</i>	-					
<i>% altri dipendenti sul totale complessivo</i>	-----					

TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO	-					
-------------------------------------	---	--	--	--	--	--

* senza incarichi di prima fascia

MISURE PER ATTUARE PARITA' E PARI OPPORTUNITA'
TRA UOMINI E DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

2 PERSONALE SUDDIVISO PER GENERE

2.2 PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE PER QUALIFICA E POSIZIONE

valori totali												
Tipo di ente	N. di enti	tav. compilata	dirigenti 1° fascia DONNE	dirigenti 1° fascia UOMINI	dirigenti 2° fascia con incarichi di 1° DONNE	dirigenti 2° fascia con incarichi di 1° UOMINI	dirigenti 2° fascia DONNE	dirigenti 2° fascia UOMINI	Posiz. Organ. DONNE	Posiz. Organ. UOMINI	Dirigenti DONNE	Dirigenti UOMINI
Regione	1	1	16	76	4	12	34	36	212	495	54	124
Province	8	8	6	17	-	24	50	182	292	366	763	839
Enti e Aziende ospedaliere	9	9	134	255	27	67	1.529	2.347	134	81	1.690	2.669
Comuni <5.000 ab.	18	18	-	-	-	32	2	-	27	23	2	32
Comuni da 5.001 a 20.000 ab.	16	16	2	-	2	2	2	3	47	55	6	5
Comuni da 20.001 a 100.000 ab.	8	8	-	4	-	16	15	135	85	113	15	155
Comuni >100.000 ab.	7	7	76	151	-	8	54	126	404	469	130	285
Casie circondariali e altre unità Min.Giustizia	30	27	4	-	1	96	3	5	5	20	8	101
Altro	5	4	-	2	1	3	7	17	105	58	8	22
Totale	102	98	238	505	35	260	1.696	2.851	1.311	1.680	1.969	3.616

MISURE PER ATTUARE PARITA' E PARI OPPORTUNITA'
TRA UOMINI E DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

2 PERSONALE SUDDIVISO PER GENERE

2.2 PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE PER QUALIFICA E POSIZIONE

Tipo di ente											valori medi per ente			
	Terza area. DONNE	Terza area. UOMINI	Altri dip. DONNE	Altri dip. UOMINI	Dirigenti Totali	Pos. Organizz. Totali	Terza area Totale	Altri dipendenti totale	Personale totale	Dirigenti DONNE	Dirigenti UOMINI	Pos. Organizz. DONNE	Posi. Organizz. UOMINI	
Regione	364	371	479	1.277	178	707	735	1.756	3.376	54	124	212	495	
Province	3.479	4.159	3.122	3.424	1.602	658	7.638	6.546	16.444	95	105	37	46	
Enti e Aziende ospedaliere	1.849	512	6.908	3.948	4.359	215	2.361	10.856	17.791	188	297	15	9	
Comuni <5.000 ab.	33	30	33	54	34	50	63	87	234	-	2	2	1	
Comuni da 5.001 a 20.000 ab.	220	140	313	372	11	102	360	685	1.158	-	-	3	3	
Comuni da 20.001 a 100.000 ab.	304	234	794	727	170	198	538	1.521	2.427	2	19	11	14	
Comuni >100.000 ab.	1.484	1.870	6.609	10.626	415	873	3.354	17.235	21.877	19	41	58	67	
Caselle circondariali e altre unità Min.Giustizia	27	112	112	1.310	109	25	139	1.422	1.695	0,3	4	0,2	1	
Altro	84	26	34	34	30	163	110	68	371	2	6	26	12	
Totale	7.844	7.454	18.404	21.772	5.585	2.991	15.298	40.176	64.050	20	37	13	16	

MISURE PER ATTUARE PARITA' E PARI OPPORTUNITA'
TRA UOMINI E DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

2 PERSONALE SUDDIVISO PER GENERE

2.2 PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE PER QUALIFICA E POSIZIONE

valori medi per ente													
Tipo di ente	Terza Area DONNE	Terza area UOMINI	Altri dipendenti DONNE	Altri dipendenti UOMINI	Dipendenti totali DONNE	Dipendenti totali UOMINI	Dipendenti totali	Dipendenti totali DONNE %	Dipendenti totali UOMINI %	Dirigenti DONNE %	Posizioni organizz. DONNE %	Terza area DONNE %	Altri dipendenti DONNE %
Regione	364	371	479	1.277	1.109	2.267	3.376	33%	67%	30%	30%	50%	27%
Province	435	520	390	428	957	1.099	2.056	47%	53%	48%	44%	46%	48%
Enti e Aziende ospedaliere	205	57	768	439	1.176	801	1.977	59%	41%	39%	62%	78%	64%
Comuni <5.000 ab.	2	2	2	3	5	8	13	40%	60%	0%	54%	52%	38%
Comuni da 5.001 a 20.000 ab.	14	9	20	23	36	35	72	51%	49%	0%	46%	61%	46%
Comuni da 20.001 a 100.000 ab.	38	29	99	91	150	154	303	49%	51%	9%	43%	57%	52%
Comuni >100.000 ab.	212	267	944	1.518	1.232	1.893	3.125	39%	61%	31%	46%	44%	38%
Case circondariali e altre unità Min.Giustizia	1	4	4	49	6	57	63	9%	91%	7%	22%	19%	8%
Altro	21	7	9	9	58	32	90	64%	36%	27%	69%	76%	50%
Totale	80	76	188	222	301	352	653	46%	54%	35%	45%	51%	46%

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.

In questo capitolo si segue la traccia delle linee di azione indicate dalla direttiva e si riportano i suggerimenti che emergono dalle risposte delle amministrazioni al format. In particolare, gli interventi indicati sono quelli che, secondo i suggerimenti della direttiva, si basano 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

La sezione relativa ai piani di azioni positive è stata compilata da 91 amministrazioni su 102.

Sul totale dei rispondenti, 43 enti (il 47%) hanno redatto almeno un Piano triennale di azioni positive; il numero totale dei piani è 75, cioè poco più di un Piano Triennale per ente. Le tipologie di enti che hanno più consuetudine alla redazione dei Piani sono i Comuni di piccole dimensioni (sotto i 5.000 ab.) che hanno redatto in media più di 2 Piani triennali per ente e quelli sotto i 20.000 abitanti con una media di 1,8 piani triennali a comune.

La situazione di dettaglio è la seguente:

- tra le provincie, quella di Rimini e Milano hanno redatto ciascuna 2 piani triennali, mentre Salerno, Roma, Forlì Cesena 1 solo,
- tra gli Enti e Aziende ospedaliere, la ASL di Avellino 2 ha redatto 2 Piani triennali mentre la ASL di Cremona e di Varese solo 1;
- tra i Comuni con meno di 5.000 abitanti, quattro comuni, tutti in provincia di Ascoli Piceno (Appignano del Tronto, Castignano, Force e Venarotta,) hanno redatto 3 Piani triennali ciascuno, altri 3 comuni, sempre in Provincia di Ascoli Piceno, (Magliano di Tenna, Montottone, Ortezzano) ne hanno redatti 2 ciascuno e 4 comuni :Gazzada (VA), Pavone del Mella (BS), Roccafluvione (AP) e Viggiù (VA) ne hanno redatto 1 solo;
- tra i Comuni da 5.001 a 20.000 abitanti, 4 comuni (Gangi (PA), Grottammare (AP), Monteprandone (AP), Spinetola (AP)) hanno redatto 3 Piani triennali ognuno, 2 comuni (Porto S. Giorgio (AP), Bibbiano (RE) ne hanno redatti 2 ciascuno e 6 comuni ne hanno redatto 1 solo (Porto S.Elpidio (AP), Melzo (MI), Cupra Marittima (AP), Cornate D'Adda (MI), Castelnuovo ne' Monti (RE);
- tra i Comuni da 20.001 a 100.000 abitanti, 2 comuni (Ercolano (NA), Formigine (MO) ne hanno redatto 2 ciascuno e 3 comuni (Desio (MI), Cuneo, Bitonto (BA) un solo Piano triennale
- tra i Comuni, con più di 100.000 abitanti, Padova ha redatto 3 Piani triennali, Messina 2 e gli altri (Napoli, Novara, Verona) 1 solo;
- tra le Case circondariali e altre unità Min.Giustizia, 23 su 30 enti hanno compilato questa sezione ma nessun ente ha segnalato l'elaborazione di Piani triennali;
- tra gli altri enti, la Camera di Commercio di Prato e il Consorzio CISAP tra i comuni di Collegno e Grugliasco (TO) ha elaborato 1 solo piano triennale;

3.1.c) Le domande del format e le tavole di dettaglio

3.1 Adozione di piani triennali di azioni positive

3.1.1 L'Amministrazione ha redatto i piani triennali di azioni positive?

3.1.2 Se sì, per quali anni?

2001-2003

SI	NO
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2004-2006

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------

2007-2009

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------

altra data (specificare)

altra data (specificare)

3.1.3 Si prega di allegare l'ultimo piano di azioni positive elaborato

MISURE PER ATTUARE PARITA' E PARI OPPORTUNITA'
 TRA UOMINI E DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

3. LE AREE DI INTERVENTO PER ATTUARE PARI OPPORTUNITA'

3.1 ADOZIONE DI PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE

Piani triennali di azioni positive

Tipo di ente	N. di enti totali	N. Enti che hanno compilato la sezione	N. enti che hanno redatto i Piani Triennali	2001-03	2004-6	2007-09	Altre annualità	N. Totale di Piani	N. medio di piani per tipo ente
Regione	1	1							-
Province	8	6	5			2	5	7	1,4
Enti e Aziende ospedaliere	9	9	3	1		1	3	5	1,7
Comuni <5.000 ab.	18	18	11	4	5	9	5	23	2,1
Comuni da 5.001 a 20.000 ab.	16	15	12	5	7	7	3	22	1,8
Comuni da 20.001 a 100.000 ab.	8	8	5	1	1	3	2	7	1,4
Comuni >100.000 ab.	7	7	5	2	1	4		8	1,6
Case circondariali e altre unità Min.Giustizia	30	23							
Altro	5	4	2				3	3	1,5
Totale	102	91	43	13	14	26	22	75	1,7

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 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

La sezione relativa all'eliminazione e alla prevenzione delle discriminazioni è stata compilata da 94 amministrazioni su 102.

Codice di condotta e consigliera di fiducia

Sul totale dei rispondenti, 12 amministrazioni (il 13%) hanno il codice di condotta e 6 enti hanno la consigliera di fiducia.

Tutte e 6 le consigliere di fiducia sono donne, 2 di queste sono interne agli enti mentre le altre 4 sono esterne (2 sono avvocate, una è insegnante e una è una sociologa del lavoro ed esperta di pari opportunità).

La situazione di dettaglio è la seguente:

- la Regione Puglia ha il codice dal 2007 ma non la consigliera di fiducia;
- tra le provincie, quella di Milano ha il codice e la consigliera di fiducia, quella di Forlì Cesena ha il codice ma non la consigliera di fiducia e quella di Salerno ha la consigliera ma non il codice;

- tra gli Enti e Aziende ospedaliere, la ASL di Cremona ha sia il codice che la consigliera di fiducia e quella di Varese ha la consigliera ma non il codice di condotta;
- tra i comuni da 50.01 abitanti a 20.000 quello di Gangi (PA) ha il codice di condotta approvato dal 2005 ma non ha la consigliera di fiducia;
- tra i Comuni da 20.001 a 100.000 ab. quello di Bitonto (BA) ha il codice di condotta ma non ha la consigliera di fiducia;
- tra i comuni che con più di 100.000 abitanti solo quello di Padova ha sia il codice di condotta che la consigliera di fiducia, mentre in quello di Frosinone esiste la consigliera ma non il codice di condotta e nei comuni di Verona, Novara, Napoli e Messina esiste il codice ma non la consigliera di fiducia;
- tra le Case circondariali e altre unità Min.Giustizia, 23 su 30 enti hanno compilato il format ma non hanno segnalato la presenza nè di codici di condotta che di consigliere di fiducia;
- tra gli altri enti, la Camera di Commercio di Prato ha il codice di condotta (del 2006) ma non la consigliera.

Contenziosi

Per quanto riguarda i contenziosi, tra i 93 enti che hanno risposto a questa sezione è stato segnalato solo 1 contenzioso dalla ASL di Cremona che ha riguardato il trattamento giuridico, di carriera e trattamento economico, ed ha avuto un esito sfavorevole alla amministrazione.

3.2.c) Le domande del format e le tavole di dettaglio

3.2 Eliminazione e prevenzione delle discriminazioni		SI	NO
3.2.2	L'Amministrazione ha nominato la consigliera di fiducia?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2.3	La consigliera è una donna?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2.4	La consigliera è:		
	dipendente dell'Amministrazione	<input type="checkbox"/>	
	esterna all'Amministrazione	<input type="checkbox"/>	
	se esterna, specificare la professionalità (es. psicologa, giuslavorista,)	<input type="text"/>	
3.2.5	L'Amministrazione ha un proprio codice di condotta per combattere le molestie sessuali nel luogo di lavoro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2.6	Se sì, in quale anno è stato adottato?	<input type="text"/>	
3.2.7	Si prega di allegare il codice di condotta.		
3.7.8	Negli ultimi 5 anni quanti contenziosi per discriminazioni avete avuto?	<input type="text"/>	
3.2.9	Su quali argomenti?		
	accesso al lavoro	<input type="checkbox"/>	
	trattamento giuridico, carriera, trattamento economico	<input type="checkbox"/>	
	accesso alle prestazioni previdenziali	<input type="checkbox"/>	
	cessazione del rapporto di lavoro per discriminazione in base al sesso	<input type="checkbox"/>	
	cessazione del rapporto di lavoro per discriminazione per matrimonio	<input type="checkbox"/>	
	cessazione del rapporto di lavoro per discriminazione per maternità o a causa di domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino	<input type="checkbox"/>	
	altro (specificare)	<input type="text"/>	
3.2.10	Che esito hanno avuto per l'Amministrazione gli eventuali contenziosi?		
	tutti favorevole	<input type="checkbox"/>	
	in parte favorevole	<input type="checkbox"/>	
	altro, specificare	<input type="text"/>	

MISURE PER ATTUARE PARITA' E PARI OPPORTUNITA'
 TRA UOMINI E DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

3. LE AREE DI INTERVENTO PER ATTUARE PARI OPPORTUNITA'

3.2 ELIMINAZIONE E PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI

Tipo di ente	N° Enti totali	Enti che hanno compilato la sezione	Esistenza consigliera di fiducia	La consigliera è donna	E' dipendente dell'ente	Non è dipendente dell'ente	Professione	Esistenza codice di condotta	N° di contenziosi
Regione	1	1						1	
Province	8	8	2	2		2	2	2	
Enti e Aziende ospedaliere	9	9	2	2	2			2	1
Comuni <5.000 ab.	18	18							
Comuni da 5.001 a 20.000 ab.	16	16						1	
Comuni da 20.001 a 100.000 ab.	8	8						1	
Comuni >100.000 ab.	7	7	2	2		2	1	5	
Case circondariali e altre unità Min.Giustizia	30	23							
Altro	5	4							
Totale	102	94	6	6	2	4	3	12	

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

La sezione relativa all'organizzazione del lavoro è stata compilata da 98 amministrazioni su 102.

Telelavoro

Progetti di telelavoro sono stati segnalati da 11 amministrazioni tra cui tutte le 7 provincie che hanno risposto, 1 ASL, 2 comuni di dimensioni medio-grandi (da 20.000 a 100.000 abitanti) e 1 comune grande (con popolazione >di 100.000 abitanti).

I progetti per i quali è stata fornita una descrizione sono elencati di seguito.

Provincia di Cagliari

Nel 2007 ha avviato un progetto ancora in via sperimentale che riguarda 3 persone;

Provincia di Forlì Cesena

Dopo una sperimentazione quadriennale (iniziata nel 2003) con 2 dipendenti, conclusa con esito positivo, il telelavoro è stato introdotto quale forma flessibile e, al momento l'Ente sta valutando richieste di altri soggetti interessati (anche per periodi circoscritti).

Provincia di Milano

Nel 2006 è stato avviato il progetto "Figli,sì grazie" - per favorire la conciliazione casa/lavoro e il reinserimento dopo la maternità: sono state introdotte, nell'ambito di un servizio/sportello rivolto ai genitori dipendenti, nuove misure organizzative, tra le quali n. 3 progetti di e-work. Il progetto riguarda 3 persone. Nell'ambito del Progetto vi è stata la creazione di un servizio di counsellig individuale che accompagna la maternità, dalla comunicazione di gestazione al rientro al lavoro

Provincia di Pesaro Urbino

Nel 2007 1 persona è stata coinvolta in un progetto di telelavoro per mettere in rete e condividere le informazioni contenute in programmi specifici, implementare i servizi acquisibili tramite il portale e informatizzare le procedure relative alla gestione del personale.

Provincia di Rimini

Nel 2006, 3 persone (donne) sono state coinvolte in progetto di telelavoro con l'obiettivo di migliorare la qualità delle prestazioni, ottimizzare la gestione delle risorse umane, migliorare la qualità della vita.

Provincia di Roma

Nel 2007 è stato avviato un progetto che ha come obiettivi la conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro e il superamento della discriminazione di genere. Il progetto prevede una prima fase sperimentale, della durata di 6 mesi, che coinvolge 4 dipendenti; attualmente sono in corso le azioni preliminari, volte alla individuazione tramite gara del formatore informatico, alla formazione del personale coinvolto nel progetto, all'individuazione delle attività telelavorabili.

Provincia di Salerno

Nel 2004 è stato avviato un progetto che riguarda 3 persone (2 uomini e 1 donna) che lavorano in telelavoro con il compito di offrire assistenza informatica on line (per 12 ore al giorno) al settore edilizia scolastica.

ASL di Avellino 2

Nel 2005 è stata avviata una indagine conoscitiva sul tema del telelavoro attraverso interviste al personale dell'azienda. Sono state coinvolte quasi 1.000 persone, metà uomini e metà donne.

Comune di Cuneo

Nel 2000 è stato avviato un progetto che interessa 2 dipendenti donne del Settore Personale: una risiede a circa 20 Km. dal Comune e l'altra è diversamente abile. Il telelavoro è svolto presso la propria abitazione per un giorno alla settimana.

Comune di Verona

L'amministrazione ha avviato tra il 2005 ed il 2006 un progetto di telelavoro che coinvolge 4 persone (3 donne e 1 uomo) e che lavorano in vari servizi dell'Ente.

Progetti di miglioramento organizzativo

Progetti di miglioramento organizzativo sono stati segnalati da 20 amministrazioni tra cui 6 provincie, 3 enti e aziende ospedaliere, 8 comuni dei quali 3 grandi (popolazione maggiore di 100.000 abitanti), 2 case circondariali e la Camera di Commercio di Prato.

I progetti hanno riguardato in particolare il benessere organizzativo (16 progetti su 20 hanno riguardato questo tema) e l'analisi del personale e delle competenze professionali (8 progetti riguardavano anche questi temi).

I progetti per i quali è stata fornita una descrizione sono descritti di seguito.

Provincia di Milano

Nel 2006, è stato avviato un progetto sul riequilibrio di genere che riguarda l'analisi del contesto normativo per lo sviluppo professionale delle donne nell'ente e la verifica della consistenza femminile nelle professioni, all'interno dell'ente e degli incarichi extraprofessionali praticati dalle/ai dipendenti.

Provincia di Pesaro Urbino

Il progetto, avviato nel 2006, costituisce un percorso integrato finalizzato a:

- stimolare e supportare il management nell'applicazione di capacità di leadership e di sviluppo del personale con particolare riferimento alla capacità di gestione delle valutazioni;
- supportare la revisione del sistema di valutazione del personale e della scheda relativa;
- agevolare processi virtuosi di crescita della leadership femminile nell'Amministrazione.

Provincia di Rimini

Nel 2004, è stato avviato un progetto per acquisire la consapevolezza della salute organizzativa dell'Ente.

Provincia di Salerno

Nel 2006, è stato avviato un progetto di benessere organizzativo per effettuare un censimento di tutti i dipendenti utilizzando un format messo a disposizione dal Formez.

Provincia di Napoli

Nel 2003, è stato avviato un progetto di sviluppo organizzativo e delle competenze denominato "Osservatorio sulle condizioni lavorative e professionali delle dipendenti della Provincia di Napoli".

ASL Avellino 2

Nel 2003, è stata condotta una indagine randomizzata tramite questionario somministrato ad un campione costituito da 200 dipendenti della nostra azienda sui problemi del benessere e della conciliazione.

ASL Cremona

Nel 2007, l'ASL di Cremona ha aderito al progetto regionale "Rilevazione del clima organizzativo nelle aziende sanitarie lombarde". Tale progetto si compone di 2 fasi: la prima riguarda una intervista preliminare ad ogni Direttore Generale di ASL,

la seconda prevede la somministrazione di un questionario ad un campione di dipendenti (20% del totale), selezionato con modalità casuali e rappresentativo di tutte le categorie. I dati raccolti sono in fase di elaborazione.

Comune di Cornate d'Adda (MI)

Nel 1998, è stato istituito un sistema di gestione per la qualità, certificato dal CISQ CERT.

Comune di Cuneo

Nel 2007, è stata svolta una analisi del benessere lavorativo tramite appositi questionari rivolti a tutti i/le dipendenti.

Comune di Verona

Nel 2004, è stata realizzata una ricerca sul benessere organizzativo e sulla qualità della vita lavorativa nella Pubblica Amministrazione.

Comune di Napoli

Nel 2007, l'ente ha promosso un'iniziativa formativa diretta a sostenere gli operatori (68 persone) e le operatrici (39 persone) sociali addetti all'accoglienza delle persone in disagio sociale. In particolare si assumeva quale obiettivo il miglioramento delle competenze ai fini relazionali e motivazionali anche attraverso l'acquisizione di strumenti per fronteggiare e trattenere lo stress lavorativo.

Comune di Padova

L'amministrazione ha aderito nel 2003 al Programma Cantieri relativo al tema Donne e Leadership e nel 2006, sempre all'interno dello stesso Programma, ha realizzato l'indagine sul benessere organizzativo.

Comune di Formigine

Nel 2006, è stata svolta una indagine sull'analisi dei ruoli professionali presenti nella struttura e finalizzata allo sviluppo delle competenze, mediante piano di formazione, incentivi economici e percorsi di carriera. E' stato somministrato un questionario a tutto il personale.

Casa circondariale di Fossombrone

Nel 2008, ha avviato un progetto di benessere organizzativo che riguarda il riconoscimento delle competenze dei dirigenti e commissari per interventi motivazionali sul personale.

Casa circondariale di Castrovillari (CS)

Nel 2007, è stato avviato un corso di pronto soccorso a cura della Croce Rossa e un corso teorico e pratico situato di guida sicura.

Camera di Commercio di Prato

Nel 2005, è stata effettuata una indagine di clima interno tra i dipendenti della C.C.I.A.A. di Prato. Con questa indagine l'Ente, in applicazione della Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 24 marzo 2005, ha inteso focalizzare l'attenzione sulle politiche di gestione delle risorse umane, allo scopo di conoscere le opinioni dei dipendenti sugli aspetti organizzativi e sull'ambiente di lavoro all'interno della Camera di Commercio.

Reinserimento del personale

25 enti hanno adottato misure per favorire il reinserimento del personale assente per lunghi periodi, come ad esempio maternità o congedi parentali, con iniziative quali:

- inviare informazioni a domicilio sui corsi di formazione durante l'assenza per congedo parentale (22 amministrazioni)
- formulare i calendari dei corsi tenendo conto di modalità favorevoli alla partecipazione di donne e uomini con carichi di cura (16 amministrazioni)
- favorire, ove possibile il rientro del personale dalle assenze per congedo parentale o lavoro di cura nella propria unità operativa, in modo da non interrompere i percorsi di carriera (39 amministrazioni).

3.3.c) Le domande del format e le tavole di dettaglio

3.3 Organizzazione del lavoro

Telelavoro

3.3.1 L'Amministrazione ha avviato un progetto di telelavoro? **SI** **NO**

3.3.2 Se sì, in che anno è stato avviato il progetto?

3.3.3 Indicare il numero, il genere e il ruolo delle persone coinvolte

	F	M
dirigenti	<input type="text"/>	<input type="text"/>
posizione organizzative	<input type="text"/>	<input type="text"/>
terza area (ex posizioni C o assimilati)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
altro personale	<input type="text"/>	<input type="text"/>

3.3.4 Si prega di descrivere brevemente il progetto

Progetti di miglioramento organizzativo

3.3.5 L'Amministrazione ha svolto indagini, studi, attività, di miglioramento organizzativo per valorizzare le competenze di donne e uomini? **SI** **NO**

3.3.6 Se sì, in quale anno?

3.3.7 Su quali temi si è focalizzata l'indagine/studio?

mappatura delle competenze professionali

benessere organizzativo

analisi sulla distribuzione del personale

gruppi di miglioramento

altro (specificare)

3.3.8 Si prega di descrivere brevemente il progetto

Reinserimento del personale assente

3.3.9 Sono state adottate misure per favorire il reinserimento del personale assente per lunghi periodi (es. maternità, congedi parentali, ecc)? **SI** **NO**

3.3.10 Se sì, descrivere quali:

informazione a domicilio

altro (specificare)

Congedi parentali

3.3.11 Indicare il numero e la durata dei congedi parentali che sono stati utilizzati nell'Amministrazione nel periodo 2005- 2007

numero di persone **F** **M**

durata media congedo per persona (in giorni)

3.3.12 Quali dei seguenti casi si sono verificati?

durante l'assenza per congedo parentale sono state inviate informazioni a domicilio sui corsi di formazione?

la formulazione dei calendari dei corsi ha tenuto conto di modalità favorevoli alla partecipazione di donne e uomini con carichi di cura?

è stato favorito, ove possibile, il rientro del personale dalle assenze per congedo parentale e lavoro di cura, nella propria unità operativa, in modo da non interrompere i percorsi di carriera?

MISURE PER ATTUARE PARITA' E PARI OPPORTUNITA'
 TRA UOMINI E DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

3. LE AREE DI INTERVENTO PER ATTUARE PARI OPPORTUNITA'

3.3. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Tipo di ente	N° Enti totali	N° Enti che hanno compilato la sezione	Progetti di Telelavoro		altri progetti				
			Progetti di telelavoro	Descrizione del progetto	Progetti di miglioramento organizzativo	Competenze professionali	Benessere organizzativo	Analisi del personale	
Regione	1	1							
Province	8	8	7	7	6	3	6	3	
Enti e Aziende ospedaliere	9	9	1	1	3	1	2	1	
Comuni <5.000 ab.	18	18							
Comuni da 5.001 a 20.000 ab.	16	16			3	1	2	1	
Comuni da 20.001 a 100.000 ab.	8	8	2	2	2	1	2	1	
Comuni >100.000 ab.	7	7	1	1	3		2	1	
Case circondariali e altre unità Min.Giustizia	30	27			2	2	2	1	
Altro	5	4			1				
Totale	102	98	11	11	20	8	16	8	

MISURE PER ATTUARE PARITA' E PARI OPPORTUNITA'
 TRA UOMINI E DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

3. LE AREE DI INTERVENTO PER ATTUARE PARI OPPORTUNITA'

3.3. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

altri progetti

Tipo di ente	Gruppi di miglioramento	Altro	Descrizione progetto	Re-inserimento	Informazioni a domicilio	Calendari corsi	Rientro
Regione							
Province	1	2	4	3	2	2	5
Enti e Aziende ospedaliere	1	1	5	3	1	3	5
Comuni <5.000 ab.				3	1	1	4
Comuni da 5.001 a 20.000 ab.	2	1	2	6		1	8
Comuni da 20.001 a 100.000 ab.	1		2	2	1	3	5
Comuni >100.000 ab.			3	2	2	2	3
Case circondariali e altre unità Min.Giustizia	1		3	4	12	3	7
Altro			1	2	3	1	2
Totale	6	4	20	25	22	16	39

3.4 POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

3.4.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."

3.4.b) La sintesi dei dati

La sezione relativa alle politiche di reclutamento e gestione del personale è stata compilata da 90 amministrazioni su 102.

Modalità per garantire la partecipazione ai corsi

Molti enti (41 su 90) hanno indicato le modalità adottate, per garantire la partecipazione delle e dei dipendenti ai corsi di formazione e aggiornamento professionale, in modo da consentire la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

Le modalità indicate, che per brevità non sono state descritte nella tabella, sono le seguenti :

- le attività di formazione sono sempre svolte durante l'orario di lavoro (15 enti);
- formazione on-line (1 ente);
- flessibilità oraria(3 enti);

- scelta di orari compatibili con le esigenze di conciliazione di ogni dipendente (8 enti);
- corsi svolti in sedi il più possibile vicino al luogo di lavoro e/o di residenza (9 enti);
- sono stati previsti orari flessibili (1 ente);
- i corsi di aggiornamento sono stati fatti durante il normale orario di lavoro. In caso di impossibilità per la durata, è stato permesso il recupero del pomeriggio non compreso nell'orario ordinario, durante la stessa settimana lavorativa (1 ente);
- ai corsi è inviato circa il 30% di personale femminile (un ente);
- la partecipazione ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale viene garantita su segnalazione del dirigente competente avendo cura di rispettare opportuni criteri di rotazione (un ente);
- video conferenza (un ente);

Finanziamento dei piani di azioni positive

Solo 14 su 90 enti di quelli che hanno completato la sezione prevedono una qualche forma di finanziamento dei piani di azioni positive. Di seguito vengono indicati i progetti svolti e il relativo budget o il capitolo di spesa (ove indicati).

Provincia di Milano

Nel bilancio annuale è previsto il capitolo di spesa "Iniziativa del Cpo" - DC PERSONALE - Budget per il 2007: 30.000 Euro per le seguenti azioni: Iniziativa otto marzo, Consigliera di Fiducia, Progetto "Libere, Felici" contro la violenza di genere. Inoltre sono stati stanziati 110.000 euro per erogazione bonus per frequenza asilo nido per figli di dipendenti nell'ambito del progetto "Figli, sì grazie".

Provincia di Rimini

La provincia supporta la conoscenza sulle problematiche relative alle pari opportunità, il sostegno straordinario al personale in condizione di disagio e la valorizzazione della componente femminile dell'ente con un budget di circa € 40.000 annui sul cap. Prestazione di servizi, assistenza infanzia.

Provincia di Roma

Le azioni principali che sono state finanziate sono : la banca del tempo, il progetto sulla tratta, il percorso formativo per l'adozione del Piano triennale di azioni positive, il tavolo di coordinamento per l'attuazione del Piano con un budget: 21.000,00 euro sul capitolo di spesa: Donne.

ASL Avellino 2

Le attività che sono state finanziate sono la pubblicazione degli studi effettuati, l'organizzazione seminari e convegni, la pubblicazione di opuscoli e materiale informativo. Il budget e' di 2.000 euro sul capitolo di spesa: CPO.

ASL di Cremona

Le attività che sono state finanziate sono: la promozione di pari opportunità di inserimento al lavoro, lo sviluppo professionale e qualità del lavoro (1.500 euro); la promozione della compatibilità fra lavoro, famiglia; la promozione di una cultura di pari opportunità (5.000 euro). i budget sono stati contabilizzati in bilancio nel conto di costo Formazione.

Comune di Appignano del Tronto (AP)

Il comune ha finanziato principalmente il programma e l'azione relativa ai corsi di formazione ed aggiornamento. Le restanti azioni indicate non hanno determinato costi espliciti in quanto l'attività prevista viene svolta da personale interno e con mezzi a disposizione.

Comune di Castignano (AP)

Tra le azioni finanziate vi sono i corsi di formazione per il personale dipendente che ha visto coinvolti nel 2007 5 dipendenti per un importo complessivo di 600,00 euro. Per tutte le altre azioni non sono stati sostenuti costi aggiuntivi in quanto l'attività viene svolta dal personale interno.

Comune di Pavone del Mella (BS)

È stato finanziato un convegno sulla violenza sulle donne (4 marzo 2008) con 200,00 euro e l'emissione di un francobollo pari opportunità nel dicembre 2007 con 35,00 euro.

Comune di Bitonto (BA)

La politica di promozione delle pari opportunità è relativa al capitolo di spesa per le pari opportunità e ammonta a 35.000 euro.

Comune di Verona

Per l'anno 2007 sono stati stanziati 7.700,00 sul capitolo 80/000 per un percorso formativo rivolto ai C.P.O. presenti sul territorio allo scopo di informare sulle possibilità di finanziamento per le pari opportunità. Per l'anno 2008 sono stati stanziati 16.000,00 euro sul capitolo 80/000 per l'apertura dello sportello della Consigliera di Fiducia.

Comune di Padova

Nel 2007 sono state finanziate le seguenti attività:

- Rimborso per i costi sostenuti per i Centri estivi - 55.000 euro sul cap. relativo al personale;
- Asilo Nido aziendale 7.363. euro sul capitolo "altre spese per servizi"-
- Scrennig Mammografico - 18.000 euro sul cap. "altre spese per servizi"

Camera di Commercio di Prato

Nel regolamento approvato dall'ente per il funzionamento, l'ente si impegna a sostenere le spese per :attività di segreteria e cancelleria, interventi di formazione.

Differenziali retributivi

5 amministrazioni, sulle 90 che hanno risposto a questa sezione, hanno iniziato a riflettere sulle differenze retributive tra uomini e donne. Di seguito si indicano alcuni commenti scaturiti dalle loro indagini.

Provincia di Milano

Nell'ambito del Progetto Riequilibrio di genere, è stata stimata esclusivamente l'effettuazione delle prestazioni straordinarie (n. ore) effettuate nel 2006.

Istituti clinici di Perfezionamento

Il salario accessorio non prevede alcuna distinzione tra uomini e donne.

Comune di Cercola (NA)

la retribuzione di posizione e risultato viene fissata previa pesatura da parte del nucleo di valutazione.

Comune di Formigine (MO)

L'indagine ha mostrato che la retribuzione di posizione organizzativa anno 2006 e 2007 è così suddivisa : F 84%(n. 10) - M 16% (n. 1).

La retribuzione di risultato anno 2006 è così suddivisa: F 72% - M 28%.

Sistemi di valutazione

In 49 amministrazioni su 90 (il 54%) è operativo il sistema di valutazione del personale dirigente.

In 60 amministrazioni su 90 (il 67%) è in vigore anche un sistema di valutazione per il personale non dirigente ed in 32 di queste amministrazioni esiste anche un criterio di assegnazione di premi legati alla presenza in ufficio del personale.

Riequilibrio di genere

In 39 amministrazioni, i dati relativi al riequilibrio di genere indicano, per settori o aree professionali, che esiste un divario tra le dipendenti e i dipendenti superiore ai 2/3 terzi.

In particolare si segnalano i seguenti commenti:

Provincia di Milano

Il divario a sfavore delle donne sussiste nella dirigenza. Sono state proposte azioni di sensibilizzazione del Comitato di Direzione Generale e di eventuale adeguamento del regolamento di organizzazione degli uffici e servizi.

ASL di Cremona

Si è in presenza di un divario di genere a sfavore delle donne frutto principalmente di condizioni storiche socio-culturali presenti nella nostra società che gradualmente si stanno superando.

Comune di Appignano del Tronto (AP)

Il divario di genere è dato dalla scarsa presenza femminile nelle categorie più alte - Azioni previste - corsi di formazione

Comune di Castignano (AP)

Il divario fra i generi è dato dall'incidenza del genere maschile nel settore manutentivo (8 dipendenti tutti uomini), mentre all'interno della struttura comunale il numero degli uomini (2 persone) è inferiore a quello delle donne (3 persone) senza divari superiori ai 2 terzi. Per rimuovere il primo divario sono state garantite tipologie flessibili di orario di lavoro che hanno consentito di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare. Inoltre è stata data piena attuazione alla normativa sui congedi parentali.

Comune di Formigine (MO)

Il divario registrato per la categoria C (80% F) è riferibile al profilo di Educatore mentre per la categoria B (83% M) è riferibile al profilo di operaio; in considerazione della specificità delle mansioni non si ritiene necessario effettuare azioni per rimuovere il divario di genere.

Comune di Messina

A tutt'oggi non sono state effettuate azioni per rimuovere il divario di genere.

Comune di Novara

Il divario tra i generi è determinato da fattori sui quali l'Amministrazione non ha leve d'intervento, essendo determinato dal genere dei vincitori di concorsi pubblici.

Comune di Spinetoli (AP)

Si è in presenza di un divario di genere frutto principalmente di condizioni storiche socio-culturali presenti nella nostra società che gradualmente si stanno superando.

3.4.c) Le domande del format e le tavole di dettaglio

3.4 Politiche di reclutamento e gestione del personale

Riserva a favore delle donne

3.4.1 Quante commissioni di concorso sono state istituite dal 2005 al 2007?

3.4.2 Si prega di indicare, per ogni commissione, il numero e il genere dei componenti

	F	M
1° commissione	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2° commissione	<input type="text"/>	<input type="text"/>
3° commissione	<input type="text"/>	<input type="text"/>
..... commissioni	<input type="text"/>	<input type="text"/>

3.4.3 Descrivere brevemente le modalità adottate per garantire la partecipazione delle proprie dipendenti (e dei propri dipendenti) ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in modo da consentire la conciliazione fra vita professionale e vita familiare

3.4.4 L'Amministrazione ha finanziato programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati Pari Opportunità nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio?

SI	NO
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.4.5 Descrivere brevemente le azioni, il budget e il capitolo di spesa

3.4.6 Incarichi dirigenziali*

Numero di incarichi dirigenziali generali

F	M
<input type="text"/>	<input type="text"/>

Numero di incarichi dirigenziali non generali

<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------

Numero totale di incarichi

<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------

	F	M
Retribuzione** dell'incarico dirigenziale generale (valore medio)	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Retribuzione dell'incarico dirigenziale generale (valore più elevato)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
---	----------------------	----------------------

Retribuzione dell'incarico dirigenziale generale (valore più basso)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
---	----------------------	----------------------

Retribuzione dell'incarico dirigenziale non generale (valore medio)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
---	----------------------	----------------------

Retribuzione dell'incarico dirigenziale non generale (valore più elevato)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
---	----------------------	----------------------

Retribuzione dell'incarico dirigenziale non generale (valore più basso)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
---	----------------------	----------------------

* se non si dispone di dati definitivi al dicembre 2007 si prega di inserire i dati provvisori. Se non si dispone di dati aggiornati alla predetta data, si prega di indicare la data di riferimento.

** si prega di indicare la retribuzione annua lorda.

Differenziali retributivi

3.4.7 Nell'Amministrazione sono stati effettuati studi, analisi sulla distribuzione del salario accessorio (straordinari, retribuzione di posizione, di risultato, incarichi, incentivi, ecc.) tra uomini e donne?

SI	NO
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.4.8 Se sì, descrivere brevemente

Sistemi di valutazione

3.4.9 Nell'Amministrazione è operativo il sistema di valutazione del personale dirigente?

SI	NO
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.4.10 Se sì, da quale anno?

3.4.11 E' previsto un sistema di valutazione del personale non dirigente?

SI	NO
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.4.12 Se sì, da quale anno?

3.4.13 Oltre al sistema di valutazione, esiste un criterio di assegnazione di premi legati alla presenza in ufficio del personale?

SI	NO
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.4.14 Nel caso di esistenza del sistema di valutazione del personale dirigente, si prega di indicare le variabili e i relativi punteggi (in percentuale) dei "comportamenti organizzativi" (es. capacità di coordinamento: 30%, capacità di relazione: 20%, ecc.)

	%
capacità di coordinamento	<input type="text"/>
capacità di relazione	<input type="text"/>
accuratezza e tempestività	<input type="text"/>
altro (specificare)	<input type="text"/>
altro (specificare)	<input type="text"/>
altro (specificare)	<input type="text"/>

3.4.15 Nel caso di esistenza del sistema di valutazione del personale non dirigente, si prega di indicare le variabili e i relativi punteggi (in percentuale) dei "comportamenti organizzativi" (es. disponibilità: 30%, collaborazione: 20%, ecc.)

	%
disponibilità	<input type="text"/>
presenza in ufficio	<input type="text"/>
collaborazione	<input type="text"/>
puntualità	<input type="text"/>
altro (specificare)	<input type="text"/>
altro (specificare)	<input type="text"/>
altro (specificare)	<input type="text"/>

3.4.16 Descrivere brevemente eventuali analisi, indagini, studi effettuati dall'Amministrazione sull'impatto che il sistema di valutazione può avere su donne e uomini.

Riequilibrio di genere

3.4.17 Nell'Amministrazione esistono settori o livelli professionali (es. dirigenti) che presentano un divario tra donne e uomini superiore ai due terzi?

SI	NO
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.4.18 Se sì, specificare i primi tre settori o livelli professionali ove esiste questa differenza specificando anche la percentuale di donne e di uomini

	F	%	M
.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

3.4.19 Descrivere più in generale le azioni effettuate per rimuovere il divario di genere.

MISURE PER ATTUARE PARITA' E PARI OPPORTUNITA'
TRA UOMINI E DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

3. LE AREE DI INTERVENTO PER ATTUARE PARI OPPORTUNITA'

3.4 POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

Tipo di ente	N. Enti totali	N.Enti che hanno compilato la sezione	Descr. partecipazione corsi	Finanziamento Piani Triennali	Descr.	Studi sui differenziali retributivi	Descr.	Sistema di valutazione dei Dirigenti	Sistema di valutazione del Personale	Assegnazione Premi	Riequilibrio di genere
Regione	1	1						1	1		1
Province	8	8	5	3	3	1	1	8	8	1	5
Enti e Aziende ospedaliere	9	9	2	3	2	1	1	7	8	5	6
Comuni <5.000 ab.	18	18	10	3	1				11	4	6
Comuni da 5.001 a 20.000 ab.	16	16	11			1	1	6	11	5	6
Comuni da 20.001 a 100.000 ab.	8	8	5	2	2	1	1	7	8	2	7
Comuni >100.000 ab.	7	7	3	2	2			7	6	3	3
Case circondariali e altre unità	30	19	3			1		10	5	11	4
Altro	5	4	2	1	1			3	2	1	1
Totale	102	90	41	14	11	5	4	49	60	32	39

3.5 COMITATI PARI OPPORTUNITA'

3.5.a) Le indicazioni della direttiva

“Come noto, i contratti collettivi hanno disciplinato la costituzione dei Comitati Pari Opportunità (C.P.O.), 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 C.P.O. 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”.*

3.5.b) La sintesi dei dati

La sezione relativa ai comitati pari opportunità è stata compilata da 78 Amministrazioni su 102.

Costituzione

In 32 (il 41%) esiste un solo CPO, in altre 12 (il 15%) il CPO è in via di costituzione mentre in 21 amministrazioni (il 27%) non esiste il CPO. La maggior parte dei CPO (22 su 32) è stata costituita negli anni 2000 e di questi 7 sono stati costituiti negli ultimi 2 anni. Solo 9 CPO su 32 sono stati costituiti nella seconda metà degli anni '90 del secolo scorso.

In media i CPO sono composti da 14 persone con un massimo di 27 persone nella Regione Puglia ed un minimo nei piccoli comuni (con popolazione sotto i 5000 abitanti). Si nota come all'aumentare della dimensione dell'amministrazione anche il CPO aumenta il numero delle componenti.

Operatività

Quasi tutti i CPO (28 su 32) hanno un regolamento e si riuniscono da 1 a 8 volte l'anno.

Quasi tutti hanno un regolamento delle attività mentre solo la metà dispone di locali destinati allo svolgimento delle sue attività.

24 CPO su 32 hanno del personale dedicato stabilmente che nella metà dei casi è personale di segreteria e nell'altra metà è personale con funzioni di organizzazione.

10 CPO hanno un proprio budget che varia da un minimo di 1.000 euro fino ad un massimo di 44.000 come nel caso della Provincia di Rimini.

Ruolo del CPO

In 23 casi su 32 la presidente del CPO è una donna, e nei restanti 9 è un uomo. Solo in 5 casi il o la presidente è un dirigente mentre in altri 3 è un rappresentante della fascia dei funzionari e nei restanti 16 è un impiegato/a.

Consultazione del CPO

Solo la metà dei CPO viene consultato per pareri su tematiche di pari opportunità: nel 2007 sono stati consultati in media poco più di una volta.

Valorizzazione delle attività del CPO

In totale i CPO hanno svolto nel 2007 64 iniziative, poco più di 2 a CPO. I comitati più dinamici sono quelli delle ASL con in media 5 iniziative per CPO.

Tra le iniziative, figurano convegni, seminari, studi e sportelli informativi.

I canali utilizzati dai CPO per comunicare le iniziative al personale sono:

- il sito web (in 12 casi);
- incontri (in 9 casi);
- newsletter (in 5 casi).
- seminari (in un caso);

Interessante la presenza degli sportelli donna, presenti in 10 enti e la figura della animatrice di parità presente in 2 amministrazioni.

3.5.c) Le domande del format e le tavole di dettaglio

3.5 Comitati Pari Opportunità (CPO)

In caso di esistenza di più CPO, si prega di ripetere tutte le domande di questa sezione per ogni CPO presente nell'Amministrazione

Costituzione CPO

3.5.1 Nell'Amministrazione:

esiste un CPO	<input type="checkbox"/>
esistono più CPO	<input type="checkbox"/>
specificare i diversi CPO	<input type="text"/>
il CPO è in via di costituzione	<input type="checkbox"/>
non esiste il CPO	<input type="checkbox"/>
altro (specificare)	<input type="text"/>
specificare in che anno l'Amministrazione si è dotata del CPO	<input type="text"/>
specificare l'anno di costituzione del CPO attuale	<input type="text"/>

3.5.2 Quanti sono i componenti del CPO?

in totale	<input type="text"/>
di parte sindacale	<input type="text"/>
di parte aziendale	<input type="text"/>

3.5.3 Il CPO ha un regolamento? (se sì, allegare il regolamento)

SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
-----------	--------------------------	-----------	--------------------------

Operatività dei CPO

3.5.4 Il CPO si riunisce regolarmente?

SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
-----------	--------------------------	-----------	--------------------------

3.5.5 Quante volte si è riunito durante il 2007?

3.5.6 Il CPO è dotato di locali destinati allo svolgimento delle sue attività?

SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
-----------	--------------------------	-----------	--------------------------

3.5.7 Il CPO ha personale dedicato stabilmente e con quale ruolo?

numero totale di persone	<input type="text"/>
ruolo di segreteria	<input type="text"/>
ruolo di organizzazione	<input type="text"/>
altro (specificare)	<input type="text"/>

3.5.8 Il CPO ha un proprio budget annuale?

SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
-----------	--------------------------	-----------	--------------------------

3.5.9 Se sì, quanto è stato il budget per il 2007?

Ruolo del CPO

3.5.10 La/il presidente del CPO è una donna?

SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
-----------	--------------------------	-----------	--------------------------

3.5.11 Che posizione/qualifica ha nell'Amministrazione la/il presidente?

dirigente	<input type="checkbox"/>
terza area (ex posizioni C o assimilati)	<input type="checkbox"/>
altro (specificare)	<input type="checkbox"/>
specificare direzione/unità organizzativa di appartenenza	<input type="text"/>

Consultare il CPO

- 3.5.12 Il CPO viene consultato per pareri su tematiche di pari opportunità? **SI** **NO**
quante volte è stato consultato nel corso del 2007?
su quali iniziative (specificare)

Valorizzare le attività del CPO

- 3.5.13 Quante iniziative ha effettuato il CPO nel 2007?
- 3.5.14 Che tipo di iniziative ha effettuato?
- convegni
 - seminari
 - studi
 - apertura di sportelli informativi
 - altro (specificare)
- 3.5.16 Si prega di illustrare brevemente le due principali iniziative svolte nel 2007
- 1°
- 2°
- 3.5.17 Attraverso quali canali e strumenti il CPO comunica le sue iniziative ai e alle dipendenti?
- sito web
 - newsletter
 - seminari
 - incontri
 - altro (specificare)
- 3.5.18 Vi sono altri organismi di parità presenti nell'Amministrazione (specificare quali)? **SI** **NO**
- sportello donna
 - animatrice di parità
 - altro (specificare)

MISURE PER ATTUARE PARITA' E PARI OPPORTUNITA'
TRA UOMINI E DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

3 LE AREE DI INTERVENTO PER ATTUARE PARI OPPORTUNITA'

3.5 COMITATI PARI OPPORTUNITA' (CPO)

Tipo di ente	N. Enti totali	N.Enti che hanno compilato la sezione	Esiste un CPO	Cpo in costituzione	e Non esiste il CPO	Componenti totali	Componenti sindacali	Componenti aziendali	Componenti totali medi per CPO	Regolamento	Riunioni	N° di riunioni
Regione	1		1			27	18	9	27	9	1	7
Province	8	8	7	1		86	39	40	12	5	5	26
Enti e Aziende ospedaliere	9	8	5	2	1	90	45	45	18	3	3	15
Comuni <5.000 ab.	18	14	1	2	10	9	4	5	9		1	1
Comuni da 5.001 a 20.000 ab.	16	14	4	4	6	45	21	24	11		2	5
Comuni da 20.001 a 100.000 ab.	8	7	5	1	1	61	28	32	12	4	4	12
Comuni >100.000 ab.	7	6	5			66	32	34	13	5	5	41
Casce circondariali e altre unità Min.Giustizia	30	17	3	1	1	62	27	34	21	1	1	
Altro	5	4	1	1	2	10	4	7	10	1	1	1
Totale	102	78	32	12	21	456	218	230	14	28	23	108

MISURE PER ATTUARE PARITA' E PARI OPPORTUNITA'
TRA UOMINI E DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

3 LE AREE DI INTERVENTO PER ATTUARE PARI OPPORTUNITA'

3.5 COMITATI PARI OPPORTUNITA' (CPO)

Tipo di ente	N° medio di riunioni all'anno per CPO	Locali	Personale	N° di persone	Segreteria	Organizzazione	Presidente donna	Dirigente	Presidente terza area - funzionario	Presidente impiegato	Cpo consultato	Quant e volte	N° iniziative
Regione	7	7						1		1			
Province	5	2		12	3	2	7		1	5	2	5	18
Enti e Aziende ospedaliere	5	1		4	1	2	3	4					23
Comuni <5.000 ab.	1			5	1	4	1			1	1	1	
Comuni da 5.001 a 20.000 ab.	3						3			2	2	1	
Comuni da 20.001 a 100.000 ab.	3	3	2	5	4	3	4		1	4	3	3	6
Comuni >100.000 ab.	8	2	1	4	3	1	3		1	2	5	8	13
Case circondariali e altre unità Min.Giustizia							1			1	1		4
Altro	1						1					1	
Totale	5	15	3	30	12	12	23	5	3	16	15	18	64

MISURE PER ATTUARE PARITA' E PARI OPPORTUNITA'
 TRA UOMINI E DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

3 LE AREE DI INTERVENTO PER ATTUARE PARI OPPORTUNITA'

3.5 COMITATI PARI OPPORTUNITA' (CPO)

Tipo di ente	N° medio di iniziative per CPO	Convegni	Seminari	Studi	Sportelli	Web	Newsletter	Seminari	Incontri	Sportelli donna	Animatrice	Altro
Regione		3			1		1				1	1
Province	3	3	1	2	2	5	3	1	2	7		
Enti e Aziende ospedaliere	5	1	2	3		3	1		1			
Comuni <5.000 ab.									1			
Comuni da 5.001 a 20.000 ab.									1			
Comuni da 20.001 a 100.000 ab.	1		1	2		1			2	2		1
Comuni >100.000 ab.	3	1	1	1	1	2			2	1	1	
Case circondariali e altre unità Min.Giustizia	1	1	1			1						
Altro												
Totale	2	9	6	8	4	12	5	1	9	10	2	2

3.6 FORMAZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

3.6.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 3 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 compreso nei corsi per la formazione di ingresso alla dirigenza."

3.6.b) La sintesi dei dati

La sezione relativa alla formazione e cultura organizzativa è stata compilata da 89 amministrazioni su 102.

Formazione

Nella maggioranza dei casi (74 amministrazioni), le attività formative si svolgono durante il normale orario di lavoro, anche se vi sono 12 amministrazioni che hanno svolto attività formative anche al di fuori dell'orario di lavoro.

Solo una minoranza di amministrazioni (11 su 89) hanno previsto che, nelle schede di valutazione degli interventi formativi, venga richiesto il genere del partecipante. Ma solo in 3 casi (provincia di Roma, provincia di Forlì Cesena nel comune di Padova) i dati rilevati vengono elaborati e interpretati considerando il genere dei partecipanti, ad esempio, analizzando in maniera separata le risposte date dalle dipendenti da quelle date dai dipendenti ed effettuando un confronto.

Formazione alla cultura di genere

Solo in 3 amministrazioni (Provincia di Roma e Provincia di Milano e la Casa Circondariale di Verona), nei corsi sui temi dell'organizzazione del lavoro, gestione e valutazione del personale, sono previsti moduli relativi alla normativa sulla parità uomo-donna. La durata di questi moduli è di 3 ore nel caso della Provincia di Roma.

Sono 5 le amministrazioni che, nei corsi per la dirigenza o di sviluppo delle competenze manageriali, inseriscono moduli inerenti alle differenze di genere e alle pari opportunità nella gestione del personale: la Provincia di Roma, la Provincia di Milano, la Casa Circondariale di Verona, la ASL di Avellino 2 e il Comune di Melzo (MI). La durata del modulo varia da un minimo di 1 ora per il Comune di Melzo ad un massimo di 6 ore nel caso della ASL Avellino 2.

Statistiche sul personale

Delle 89 amministrazioni che hanno compilato la sezione, più della metà (49) dispongono di statistiche sul personale che tengono conto del genere e che sono prodotte annualmente, anche se parte di queste le produce solo occasionalmente.

Le occasioni di utilizzo delle statistiche, per brevità non tutte descritte nella tabella, sono principalmente quelle legate ad atti e provvedimenti di riorganizzazione (13 casi), convegni (5 casi), informazioni inserite nei siti web (3 casi), redazione del conto annuale (12 casi) e per la redazione del bilancio sociale (3 casi).

Linguaggio non rispettoso delle differenze di genere

La maggior parte delle amministrazioni (69 su le 89 che hanno compilato la sezione) dichiarano di utilizzare un linguaggio rispettoso delle differenze di genere nei documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.).

Bilancio di genere

Le iniziative sul tema del bilancio di genere (es. seminari, convegni) sono poco diffuse. Sono state assunte solo da 5 amministrazioni:

- la Provincia di Rimini nel 2006;

- la Provincia di Pesaro Urbino nel 2008 con la firma di un protocollo d'intesa con la Provincia di Genova per la diffusione di azioni sulle P.O.
- Il Comune di Cuneo con l'organizzazione di un seminario;
- Il Comune di Novara che nel 2007 ha organizzato un seminario;
- La Camera di Commercio di Prato.

3.6.c) Le domande del format e le tavole di dettaglio

3.6 Formazione e cultura organizzativa

Partecipazione alla formazione

3.6.1 Indicare il numero e le ore di formazione fruita dai dipendenti nel 2007

	n° di partecipanti		ore annue di form.per	
	F	M	F	M
dirigenti I fascia*				
dirigenti II fascia				
posizioni organizzative				
terza area (ex posizioni C o assimilati)				
alti dipendenti				
totale	0	0	0	0

* Se l'Amministrazione o l'Ente non ha la distinzione dei dirigenti in fasce si prega di compilare solo le caselle relative ai dirigenti di seconda fascia specificando che l'ente non ha fasce per la dirigenza

Note:

3.6.2 Le attività formative si svolgono:

durante il normale orario di lavoro

al di fuori del normale orario di lavoro (es. sera, sabato)

3.6.3 Nelle schede di valutazione degli interventi formativi viene chiesto il genere dei partecipanti?

SI	NO
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.6.7 In caso affermativo i dati vengono elaborati e interpretati considerando il genere dei partecipanti (es. analizzando in maniera separata le risposte date dalle donne da quelle date dagli uomini ed effettuando un confronto)?

SI	NO
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Formazione sulla cultura di genere

3.6.8 Nei corsi su temi di organizzazione del lavoro, gestione e valutazione del personale, sono previsti moduli relativi alla normativa sulla parità uomo-donna?

SI	NO
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.6.9 Se sì, indicare la durata del modulo (in ore)

3.6.10 Nei corsi per la dirigenza o di sviluppo delle competenze manageriali sono inseriti moduli inerenti le differenze di genere e le pari opportunità nella gestione del personale?

SI	NO
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.6.11 Se sì, indicare la durata del modulo (in ore)

Statistiche sul personale

3.6.12 L'Amministrazione dispone di statistiche del personale suddivise per genere?

SI	NO
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.6.13 Se sì, con quale cadenza le produce?

annualmente	<input type="checkbox"/>
ogni 2-3 anni	<input type="checkbox"/>
occasionalmente	<input type="checkbox"/>

3.6.14 In quali occasioni vengono utilizzate?

in occasioni di convegni/seminari	<input type="checkbox"/>
inserirle nel sito web dell'Amministrazione	<input type="checkbox"/>
atti/provvedimenti di riorganizzazione	<input type="checkbox"/>
altro (specificare)	<input type="text"/>

Linguaggio non discriminatorio

3.6.15 I documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) sono scritti in un linguaggio non discriminatorio (es. si parla di "i dipendenti" per parlare di

SI	NO
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bilancio di genere

3.6.16 Si sono avviate iniziative sui bilanci di genere ?

SI	NO
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.6.17 Se sì, specificarne il tipo e l'anno

redazione Bilancio di genere (specificare anno)	<input type="checkbox"/>	Anno	<input type="text"/>
organizzazione di seminari/incontri sul tema	<input type="checkbox"/>		<input type="text"/>
invio di personale a corsi di formazione	<input type="checkbox"/>		<input type="text"/>
altro specificare			<input type="text"/>

MISURE PER ATTUARE PARITA' E PARI OPPORTUNITA'
TRA UOMINI E DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

3 LE AREE DI INTERVENTO PER ATTUARE PARI OPPORTUNITA'

3.6 FORMAZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

Tipo di ente	N. Enti totali	N.Enti che hanno compilato la sezione	Formazione in orario lavoro	Formazione fuori orario di lavoro	Genere nelle schede di valutazione	Elaborazioni dati schede	Pari opportunità nei corsi	Durata modulo
Regione	1	1	1					
Province	8	7	7		3	2	2	2
Enti e Aziende ospedaliere	9	9	8	4				
Comuni <5.000 ab.	18	17	12	2				
Comuni da 5.001 a 20.000 ab.	16	16	14	4	1			
Comuni da 20.001 a 100.000 ab.	8	8	7	2	1			
Comuni >100.000 ab.	7	7	6		1	1		
Case circondariali e altre unità Min.Giustizia	30	20	16		5		1	
Altro	5	4	3					
Totale	102	89	74	12	11	3	3	2

MISURE PER ATTUARE PARITA' E PARI OPPORTUNITA'
TRA UOMINI E DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

3 LE AREE DI INTERVENTO PER ATTUARE PARI OPPORTUNITA'

3.6 FORMAZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

Tipo di ente	Pari opportunità in corsi per dirigenza	Durata	Statistiche di genere	Annuale	Occasionale	Convegni	Web	Atti	Linguaggio	Iniziative bilancio genere
Regione			1		1					
Province	2	2	6	4	2	2	1	4	6	2
Enti e Aziende ospedaliere	1	6	8	5	2	1		3	6	
Comuni <5.000 ab.			7	5	2			2	14	
Comuni da 5.001 a 20.000 ab.	1	1	8	6				2	11	
Comuni da 20.001 a 100.000 ab.			6	5	3	1		1	6	1
Comuni >100.000 ab.			5	4	1				5	1
Case circondariali e altre unità Min.Giustizia	1		5	1	2	1	2	1	17	
Altro			3	2					4	1
Totale	5	9	49	32	13	5	3	13	69	5

4. LE AZIONI

4.a) Le indicazioni della direttiva

Per quanto riguarda i piani triennali di azioni positive la direttiva non offre indicazioni esplicite. Tuttavia, attraverso le domande del format, si è voluto approfondire anche questo argomento.

Il capitolo riporta, in forma più analitica di quanto non fatto nel resto del documento, la descrizione delle azioni effettuate dalle amministrazioni.

L'idea di fondo è quella di iniziare a costruire 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

Meno della metà delle amministrazioni ha segnalato delle iniziative; sono infatti 47 gli enti che hanno compilato la sezione.

In totale sono state individuate 155 iniziative con una media di 3 iniziative ad ente.

La tipologia di enti più attivi sul versante dei progetti è la regione Puglia con 5 iniziative, poi vi sono gli enti e le aziende ospedaliere con 3,8 iniziative ad amministrazione.

I comuni medio grandi (con popolazione da 20.000 a 100.000 abitanti) sono gli enti meno attivi con 2 iniziative ciascuno.

Le iniziative riguardano in gran parte aspetti organizzativi interni e affrontano tematiche legate all'analisi e alla valorizzazione del personale. Non mancano le azioni formative che però spesso sono rivolte al personale dei comitati pari opportunità. Alcune amministrazioni indicano la predisposizione del Piano di azioni positive come un progetto.

Per quanto riguarda la spesa associata ai progetti descritti questa è sempre limitata e va da poche centinaia di euro a qualche migliaio di euro.

4.c) Le domande del format e le tavole di dettaglio

4. Azioni

Nella presente sezione si chiede di indicare le principali azioni effettuate nell'anno 2007 e previste nel 2008. Per ogni azione si chiede inoltre di indicare la spesa prevista e il relativo capitolo di spesa.

Si possono inserire anche le iniziative descritte in precedenza nelle altre parti del format

Se si desidera indicare un numero maggiore di azioni, si prega di ripetere più volte la parte reattiva all'azione

4.1 Nome azione

4.1.1 Breve descrizione

4.1.2 Anno di svolgimento

4.1.3 Budget previsto (euro)

4.1.4 Capitolo di spesa

4.2 Nome azione

4.2.1 Breve descrizione

4.2.2 Anno di svolgimento

4.2.3 Budget previsto (euro)

4.2.4 Capitolo di spesa

4.3 Nome azione

4.3.1 Breve descrizione

4.3.2 Anno di svolgimento

4.3.3 Budget previsto (euro)

4.3.4 Capitolo di spesa

4.4 Nome azione

4.4.1 Breve descrizione

4.4.2 Anno di svolgimento

4.4.3 Budget previsto (euro)

4.4.4 Capitolo di spesa

4.5 Nome azione

4.5.1 Breve descrizione

4.5.2 Anno di svolgimento

4.5.3 Budget previsto (euro)

4.5.4 Capitolo di spesa

4.6 Nome azione

4.6.1 Breve descrizione

4.6.2 Anno di svolgimento

4.6.3 Budget previsto (euro)

4.6.4 Capitolo di spesa

4.7 Nome azione

4.7.1 Breve descrizione

4.7.2 Anno di svolgimento

4.7.3 Budget previsto (euro)

4.7.4 Capitolo di spesa

4.8 Nome azione

4.8.1 Breve descrizione

4.8.2 Anno di svolgimento

4.8.3 Budget previsto (euro)

4.8.4 Capitolo di spesa

MISURE PER ATTUARE PARITA' E PARI OPPORTUNITA'
TRA UOMINI E DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

4. AZIONI

SINTESI DELLE AZIONI ATTUATE DAGLI ENTI

Tipo di ente	N. Enti totali	enti che hanno elaborato azioni	N° totale di azioni	N° medio di azioni per ente
Regione	1	1	5	5,0
Province	8	8	31	3,9
Enti e Aziende ospedaliere	9	5	19	3,8
Comuni <5.000 ab.	18	10	32	3,2
Comuni da 5.001 a 20.000 ab.	16	9	28	3,1
Comuni da 20.001 a 100.000 ab.	8	6	19	3,2
Comuni >100.000 ab.	7	5	10	2,0
Case circondariali e altre unità Min.Giustizia	30			
Altro	5	3	11	3,7
Totale	102	47	155	3

MISURE PER ATTUARE PARITA' E PARI OPPORTUNITA'
TRA UOMINI E DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

4. AZIONI

DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI ATTUATE DALLE REGIONI

Nome Regione	Num azioni	Nome	descrizione	anno	Budget	Capitolo spesa
Regione Puglia	5	codice di condotta e antimobbing	il codice si propone di evidenziare ed eliminare le discriminazioni di genere e di attività	2008		
		forum sulla salute delle donne e l e politiche di genere	L'assessorato alla Salute e tutti gli organismi e movimenti di associazioni femminili della regione Puglia hanno organizzato un forum di due giorni, per compartecipare alla redazione del nuovo piano sanitario regionale e poter dare il loro punto di vista, i loro pareri e suggerimenti per migliorare lo stesso piano	2007-08		
		linee guida per la redazione dei piani triennali di azioni positive nelle P.A.	Il Comitato Pari Opportunità della Regione Puglia ha predisposto delle linee guida per poterle dare in visione al dirigente del Settore Personale della Regione Puglia e per poter iniziare a preparare il campo al primo Piano di Azioni positive della Regione Puglia	2008		
		questionario C.P.O. sul fabbisogno di conciliazione	E' stato creato, dal Comitato e somministrato ad un campione di dipendenti della Regione Puglia, un questionario formato di tre sezioni: la prima i dati personali; la seconda i dati sul raggiungimento del luogo di lavoro e la vicinanza con altri servizi; il terzo sulla carriera all'interno dell'Amministrazione	2007		
		progetto politico dei trasporti	All'interno del primo corso di formazione, con modulo di genere, nella Regione Puglia sono stati stilati diversi progetti di azioni positive. Quello sui trasporti è stato presentato ed adottato dal Dirigente del Settore Personale ed è stata prevista una prima azione di monitoraggio sul disagio dei dipendenti pubblici nel recarsi al luogo di lavoro.	2008		

MISURE PER ATTUARE PARITA' E PARI OPPORTUNITA'
TRA UOMINI E DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

4 AZIONI

DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI ATTUATE DALLE PROVINCE

Nome Provincia	Num azioni	Nome	descrizione	anno	Budget	Cap. spesa
Cagliari	2	Ricerca- P.A della Provincia di Cagliari: indagine sul personale 2007	L'indagine si inserisce all'interno di due obiettivi principali dell'UE: la valorizzazione di tutti i lavoratori e di tutte le lavoratrici e la promozione della Parità e delle Pari Opportunità. Essa ha come obiettivo principale fornire una prima riflessione	2007	10000	70329
		seminario	in collaborazione con Consigliera di parità seminario per le componenti del comitato con invito a esperta regione	2007		
Forlì Cesena	5	Promozione del benessere professionale- 1. migliorare la comunicazione e la trasparenza	attivazione sito web del cpo - legenda voci per maggior leggibilità busta paga-elaborazione schematica e semplificata degli istituti contrattuali	2007-08		
		Promozione del benessere professionale- 1. migliorare la comunicazione e la trasparenza	istituzione di "buone prassi" per un rapido e proficuo inserimento lavorativo del neo assunto o trasferito da altro servizio	2007-08		
		promozione del benessere professionale - 2.intensificare le relazioni fra gli organismi che incidono sul personale e il CPO	consultazione preventiva del CPO da parte delle RSU e ENTE prima dell'adozione di provvedimenti che investono il personale	2007-08		
		Promozione benessere personale - 1. migliorare la conciliazione tempi di vita, lavoro, mobilità	attivazione di uno "sportello web" informativo - studio di fattibilità sull'estensione del telelavoro	2007-08		
		promozione del benessere personale. -1. migliorare la conciliazione dei tempi di vita , lavoro e mobilità	attivazione di convenzioni con Comune o altre realtà che hanno realizzato asili aziendali - studio di forme di incentivazione per padri che si fanno carico della cura e di assistenza	2007-08		
Milano	5	Progetto Figli, sì grazie - per la conciliazione casa/lavoro e l'accompagnamento durante la maternità	Istituzione di un servizio di accompagnamento per le madri e padri dipendenti che prevede diverse misure organizzative, previa adesione volontaria:counselling individuale, accompagnamento al reinserimento lavorativo dopo la nascita del bambino, ridisegno	2007	110.000 Euro bonus asilo nido; 996 per spese e-work; 1368 euro per stampa volume;8000 euro per formazione a supporto.	cap. A2040 della Direzione Centrale Personale e Sistemi Informativi; capitoli 2181 e 2174 della Direzione Settore Organizzazione e Formazione - peg 2007
		Progetto "Riequilibrio di genere" - Analisi della consistenza della presenza femminile alle dipendenze dell'ente e elaborazione di proposte per la riduzione del divario di genere	Partendo dall'analisi del dato normativo che consente di valorizzare la professionalità femminile nella Pa, si è rilevata la consistenza delle professionalità femminile nell'ente attraverso statistiche di genere per verificarne il gap rispetto alle carriere	2006-07		
		Progetto "Libere,felici": azione di sensibilizzazione interna per contrastare la violenza di genere	Progetto pilota nell'ambito della Pa, voluto per contrastare la violenza di genere, a partire dal luogo di lavoro . Sono stati realizzati incontri per la sensibilizzazione e informazione sulla violenza alle donne, coinvolgendo tutto il personale, uomini	2007	10.000 per il 2007	cap. A23243 iniziative del CPO
		Sviluppo del Progetto Figli,sì grazie	Consolidamento ed estensione delle misure organizzative introdotte con il Progetto Figli, sì grazie alle lavoratrici madri - dalla gestazione fino al compimento dell'ottavo anno di età del figlio	2008	100000 per il bonus asilo nido e 10000 circa per interventi tecnico/formativi (come 2007)	come 2007
		Osservatorio per il monitoraggio delle carriere	Si intende implementare un modello per la rilevazione della consistenza di genere nelle carriere e costituire un Osservatorio che relazioni , a scadenze prefissate, alla Giunta provinciale e alla dirigenza i risultati ed eventuali gap di genere nelle carriere	2008-09	attività svolta da risorse umane interne	

MISURE PER ATTUARE PARITA' E PARI OPPORTUNITA'
TRA UOMINI E DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

4 AZIONI

DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI ATTUATE DALLE PROVINCE

Nome Provincia	Num azioni	Nome	descrizione	anno	Budget	Cap. spesa
Pesaro Urbino	1	metti in moto il talento	Con questo laboratorio l'Amministrazione ha intrapreso un percorso innovativo teso a migliorare la qualità della vita al lavoro, a fornire nuove opportunità di sviluppo professionale nel rispetto delle differenze, ad innescare un modo diverso di pensare a	2006-08	40000	Spese per progetti sulle Pari opportunità; "Spese per aggiornamento personale"
Rimini	4	gruppo single	studio delle problematiche legate alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei single	2007		
		progetto ludoteca	Spazio per figli e nipoti dei dipendenti dell'Ente durante il periodo estivo (max 20 bambini dai 5 ai 14 anni). Qualora le iscrizioni non raggiungano le 20 unità, lo spazio è accessibile anche ai bambini esterni all'Ente	2007	30000	182301/3817
		banca del tempo	Sistema in cui le persone scambiano reciprocamente attività, saperi e servizi, usando c	2007		
		formazione per il rientro da lunghe assenze	Attivare specifici programmi di formazione per dipendenti che rientrano al lavoro dopo lunghe assenze: maternità, infortuni, ecc.	2007	1000	182301/3816
			prosecuzione di tutte le attività del 2007	2008	31000	182301
Roma	5	Banca del Tempo aziendale	Progetto di buone prassi finalizzato ad un innalzamento delle prestazioni e della qualità della vita lavorativa dei dipendenti, sollecita implicitamente una nuova mentalità, da parte di tutti gli attori aziendali, orientata al miglior utilizzo del tempo,	2007	9000	donne
		Strada facendo...insieme libere dalla tratta	iniziativa sul tema della tratta con la proiezione del film "Ballerina" di Enrico Rosario - volta alla sensibilizzazione su questo tema	2007	5000	
		Parità in primo piano" Percorso formativo per l'elaborazione del Piano Triennale di Azioni Positive 2007/2009	percorso formativo- a cura dell'associazione di scopo Gender Equality Labour & life - articolato in 5 workshop destinato alle/ai componenti del CPO e alle professionalità dell'Ente impegnati sui temi della parità, per elaborare proposte inerenti il piano	2007	3500	donne
		Piano Triennale di Azioni Positive 2007/2009	Approvato con DGP n. 1430/43 del 21/11/2007 in conformità ex legge n. 125/91 all'art.7 comma 5 del D.LGS n. 196/2000 - prevede 6 assi di intervento: 1) Benessere e promozione della qualità del lavoro; 2) Formazione alle pari Opportunità; 3) Comunicazione	2007		
		Parità in primo piano Costituzione del Tavolo per l'elaborazione del Piano Triennale di Azioni Positive 2007/2009	Istituito a seguito della Memoria di Giunta approvata nella seduta del 20/6/2007 - coordinato dalla Presidente del Comitato Pari Opportunità, dalla Consigliera di Parità Provinciale e dal Capo di Gabinetto, costituito dalla Direzione del Dipartimento "Ris	2007		
Salerno	4	indagine conoscitiva sulla situazione del personale	verifica situazioni di criticità circa i percorsi di carriera all'interno dell'ente	2007		
		istituzione e sviluppo sito web		2007		
		comitato antimobbing		2008		
		convegno (consigliera pari opportunità)	proiezione filmato, ecct.	2007		
Napoli	5	Parità nella cittadinanza	Progetto europeo per la partecipazione paritaria di uomini e donne nella vita professionale e familiare	2005-2007	18.000	
		Biblioteca di genere	Raccolta di libri di donne sulle donne per promuovere e diffondere tra le dipendenti la cultura della differenza di genere	2007		
		Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	Progetto P.A.L.C.O.S.C.&N.I.C.O Equal Piano di azione locale per la costruzione di sensibilità collettiva e nuove identità di conciliazione	2005-2008	500.000	
		Recupero della storia delle donne "Archivio della memoria" Servizio di consultazione interno	Lavoro di ampliamento e sistematizzazione documenti orali messi a disposizione di studiosi interessati a mantenere il nesso tra la storia e la memoria delle donne	2003-2007		
		Agenda mia" Distribuzione alle dipendenti	Agenda personale con informazioni sui diritti e leggi per la donna e la famiglia su tempo, lavoro, pensioni e salute.	2007		
TOTALE AZIONI	31					

MISURE PER ATTUARE PARITA' E PARI OPPORTUNITA'
TRA UOMINI E DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

4. AZIONI
SINTESI DELLE AZIONI ATTUATE DALLE ASL

Nome ASL	Num azioni	Nome	Descrizione	Anno	Budget	Cap. spesa
Avellino 2	4	sensibilizzazione legge 8 marzo 2000 n. 53	analisi di fattibilità all'interno dell'azienda sull'applicazione della legge 53	2005-06		
		differenze di genere nella depressione	Studio descrittivo nell'ottica di genere sulla depressione al fine di sviluppare politiche sanitarie sensibili e programmare specifiche linee di condotta dal punto di vista del trattamento e organizzazione dei servizi	2005-06	1000	C.P.O.
		sicurezza sui luoghi di lavoro	seminario sulla sicurezza dei luoghi di lavoro rispetto alla gravidanza e al benessere psicofisico nel contesto lavorativo	2006	200	CPO
		la flessibilità e i contratti	seminario: riflessioni su uno studio pilota. "un'esperienza di flessibilità all'interno dell'ASL Avellino 2	2006	200	CPO
Cremona	4	brochure "parità fra i sessi e pari opportunità"				
		esposizione sintetica dei diritti del/delle dipendenti in materia di amternità e paternità				
		pari opportunità : la comunicazione tra uomini e	corso di formazione	2008	800	
		reinserimento del personale assente per lunghi periodi	reinserimento e informazioni rivolte ai/alle dipenenti assenti per lunghi periodi	2008		
Latina	1	azione formativa	corso su disciplina pari opportunità e approccio Medicina di Genere	2008	4000	502020351

MISURE PER ATTUARE PARITA' E PARI OPPORTUNITA'
TRA UOMINI E DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

4. AZIONI

SINTESI DELLE AZIONI ATTUATE DALLE ASL

Nome ASL	Num azioni	Nome	Descrizione	Anno	Budget	Cap. spesa
Lodi	5	Giornata formativa per i componenti del CPO	Giornata formativa indirizzata ai componenti titolari e supplenti del CPO. La giornata di corso è stata gestita da un docente esterno che ha illustrato i	2007	1500	64.21.10
		Somministrazione questionario conoscitivo dei bisogni	E' stato redatto un questionario conoscitivo esplicitando una serie di possibili bisogni di conciliazione, tra cui quello del Telelavoro. Il questionario è stato poi reso leggibile e compilabile attraverso il sito intranet aziendale al cui interno è possibile accedere all'area riservata al CPO. I risultati sono poi stati analizzati al fine di individuare le aree di maggior criticità	2007		
		Festa della mamma che lavora	L'Azienda ha aderito all'iniziativa promossa da job 24 ore "Festa della mamma che lavora" - 25/5/07. E' stato organizzato un momento ricreativo per i figli delle/dei dipendenti con intrattenimento teatrale e creazione di oggetti artigianali tramite operatori competenti	2007		
		Progetto formativo informativo	Organizzazione di una serie di incontri formativi/informativi gestiti dai componenti del CPO e destinati ai/alle dipendenti, finalizzati a diffondere la cultura di genere, a documentare sulla normativa, sugli istituti contrattuali, sui congedi parentali ecc. e sulla possibilità di finanziamento di eventuali progetti	2008	da quantificare	
		Studio di un progetto per la ricreazione estiva dei/delle figli/e dei dipendenti	Ci si propone di meglio individuare, nel corso del progetto di formazione/informazione, l'esigenza emersa dal precedente questionario, ma non ben affinata, di attivare un servizio ricreativo destinato ai figli/e dei dipendenti durante il periodo estivo, al fine di supportare l'esigenza di conciliazione delle famiglie. Si valuterà l'eventualità di avvalersi di strutture già esistenti sul territorio mediante l'utilizzo di voucher ex L. 53/2000	2009	da quantificare	
Varese	5	corso di formazione per la definizione del piano triennale di	realizzazione iniziativa di formazione per le componenti del CPO per la elaborazione del piano triennale di azioni positive	2007	900	formazione del personale
		codice di condotta per la prevenzione delle molestie sessuali	elaborazione della proposta del codice di condotta per la prevenzione delle molestie sessuali, per la tutela della dignità delle donne e degli uomini che lavorano nell'azienda sanitaria di varese	2007		
		comunicazione al convegno "dalle parole alle persone" sull'attività del CPO dell'asl di varese	predisposizione relazione e materiale visivo sull'attività svolta dal CPO dell'asl di varese	2007		
		proposta formativa per i dirigenti asl sulle tematiche delle pari opportunità	predisposizione proposta formativa rivolta ai responsabili di dipartimento, dirigenti di struttura complessa e semplice dell'asl di varese	2007	1200	
		elaborazione del piano triennale di azioni positive	predisposizione proposta di piano triennale di azioni positive ai sensi della legge 125/91 e d.lgs. 198/06	2007		

MISURE PER ATTUARE PARITA' E PARI OPPORTUNITA'
TRA UOMINI E DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

4 AZIONI
SINTESI DELLE AZIONI ATTUATE DAI COMUNI < 5000 AB.

Nome Comune	Num azioni	Nome	descrizione	anno	Budget	Cap. spesa
Appignano del Tronto	5	promuovere indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale	ascolto problematiche del personale	2007		
		formazione e aggiornamento di tutto il personale	garantire la formazione senza discriminazione di genere	2007-09	9172,08	93
		diffusione codice di condotta contro le molestie sessuali	diffusione a tutti i dipendenti delle dichiarazioni di principio contro le molestie	2008		
		riserva posto di presidente concorso	riserva posto di presidente al sesso femminile	2007-09		
		sperimentare nuove forme di conciliazione famiglia-lavoro	accesso agevolato per il personale dipendente a strutture dell'ente come ludoteche	2007-09		
Castignano	5	monitoraggio sulle condizioni del personale dell'ente	partecipazione ed il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli in cui sono sottorappresentate	2007		l'attività verrà svolta dal personale dipendente dell'ente stesso
		aggiornamento personale	garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;	2007-2009	1000	70
		sensibilizzazione su tema delle molestie sessuali nel luogo di lavoro	diffusione a tutti i dipendenti delle dichiarazioni di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuali di lavoro	2008		
		commissioni di concorso	riservare sempre alle donne, salvo motivate impossibilità, il posto di Presidente di Commissione Concorso o Selezione	2007/2009		no costi aggiuntivi in quanto l'attività verrà svolta dal personale
		sperimentare nuove forme di conciliazione	mettere a disposizione del personale dipendente le strutture dell'ente, i servizi di asilo e ludoteca per i figli minori delle dipendenti consentendo loro l'accesso agevolato e referenziale.	2007/2009		l'Amministrazione non dovrà sostenere costi aggiuntivi in quanto l'attività verrà svolta dal personale dipendente dell'ente stesso;
Gazzada Schianno	2	Organizziamoci	creazione e promozione del comitato pari opportunità all'interno dell'ente con formazione e auto-formazione	2008		
		conosciamoci	conoscenza precisa della situazione di genere ed informazioni sulla situazione dell'amministrazione del Comune sulle tematiche delle pari opportunità del personale dipendente			

MISURE PER ATTUARE PARITA' E PARI OPPORTUNITA'
TRA UOMINI E DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

4 AZIONI
SINTESI DELLE AZIONI ATTUATE DAI COMUNI < 5000 AB.

Nome Comune	Num azioni	Nome	descrizione	anno	Budget	Cap. spesa
Germagno	4	mantenimento scuole nel comune	nonostante vi siano solo 8 alunni si è cercato di mantenere aperte le attività scolastiche agevolando le famiglie residenti		5000	402
		servizio scuolabus con comunità montana	la comunità montana gestisce il servizio di scuolabus con i paesi vicini e per le lezioni di nuoto e gite, evitando alle famiglie di utilizzare gli automezzi privati	2008	2600	402
		flessibilità di orario per il dipendente unico	l'ufficio comunale rimane comunque aperto all'utenza diverse ore al giorno			
		servizio pagamento bolletini-invio telegrammi e pacchi	data la mancanza dell'ufficio postale l'ufficio comunale si rende disponibile per il pagamento dei bollettini, invio telegrammi e pacchi per agevolare l'utenza evitando l'utilizzo di mezzi privati per raggiungere i comuni vicini	2008		
Oggebbio	1	flessibilità orario				
Ortezzano	1	Piano triennale azioni positive	La Giunta Comunale entro il 30 giugno 2007 ha predisposto il Piano per le azioni positive per il triennio 2007-2009	2007		
Pavone del Mella	2		Francobollo dedicato alle pari opportunità offerto alle donne nella A.C. e delle commissioni comunali	2007	35	1.5.1.3/1620
			Convegno sulla violenza delle donne del 4/3/08	2008	200	1.5.1.3/1620
Stresa	5	Flessibilità orario di lavoro	Flessibilità in entrata su orario di lavoro. Alternanza presenza in servizio del sabato per garantire apertura uffici	2003		
		Produttività collettiva e maternità obbligatoria	Riconoscimento congedo obbligatorio maternità come periodo utile per conteggio presenze in servizio finalizzato alla distribuzione premi di produttività collettiva	1999		
		Servizio di pre-scuola presso scuole medie	Servizio di accoglienza e sorveglianza alunni al di fuori orario scolastico	2004	2144	1680/15/1
		Servizio di pre scuola presso scuole elementari	Servizio di accoglienza e sorveglianza alunni al di fuori orario scolastico	2007-08	1805	1680/15/1
		Centro estivo	Servizio svolto in collaborazione con la scuola Materna Ostini di Stresa e riservato ai bambini che frequentano le scuole elementari e medie	2006	10858	01/10/3790
Venarotta	5	procedure di reclutamento del personale	garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale	2007-09		
		flessibilità orarie	facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio	2007-09		
		formazione, aggiornamento e qualificazione professionale organismi collegiali	facilitare la partecipazione delle donne ai corsi tenendo conto delle particolari esigenze familiari	2007-09		
			promuovere la presenza femminile negli organismi collegiali interni al comune	2007-09		
		diffusione di informazioni	diffondere tra i dipendenti il piano di azioni positive approvato dall'A.C.	2007-09		
Viggiù	2	Istruiamoci	favorire la formazione del personale e il reiserimento dopo lunghi periodi di assenza			
		Attiviamoci	sperimentazione nuove forme di orario			

MISURE PER ATTUARE PARITA' E PARI OPPORTUNITA'
TRA UOMINI E DONNE PER ATTUARE PARI OPPORTUNITA'

4 AZIONI

SINTESI DELLE AZIONI ATTUATE DAI COMUNI <20.000 AB.

Nome Comune	Num azioni	Nome	descrizione	anno	Budget	Cap. spesa
Bellusco	5	assunzioni	Nelle assunzioni sono state assicurate pari opportunità tra uomini e donne	2007		
		Commissione concorsi	E' stata ssicurata la presenza nelle commissioni almeno di una donna	2007		
		Progressione della carriera orizzontale-verticale	Nelle progressioni di carriera sono state assicurate pari opportunità tra uomini e donne	2007		
		Orario di lavoro	Sono stati previsti orari flessibili di lavoro, permessi e orario part time in modo da conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni familiari	2007		
		attribuzione delega assessorile pari opportunità	assegnata delega pari opportunità all'Assessorato Politiche sociali e volontariato sociale	2007		
Bibbiano	5	indagine conoscitiva sui bisogni del personale	evidenziare bisogni, esigenze proposte e suggerimenti sul tema delle pari opportunità	2007-08		
		informazione-diffusione della cultura in generale	sviluppare la conoscenza delle attività dell'amministrazione, rilette in chiave di genere e di problematiche legate alle pari opportunità	2007-09		
		bande di concorso	realizzazione di bandi di concorso nei quali sia contemplato sia l'utilizzo del genere maschile che del genere femminile			
		prove di concorso	stabilire nelle selezioni requisiti di accesso e prove di valutazione che non discriminino i candidati di sesso femminile			
		aggiornamento professionale	programma di iniziative formative atte a favorire l'inserimento di personale con problemi di handicap e il reinserimento di personale assente dal servizio			
Castelnovo ne' Monti	1	Formazione	Inserimento nel redigendo piano della formazione di corsi sulle pari opportunità	2007	2500	38/01
Cornate d'Adda	2	conciliazione tra responsabilità familiari e professionali	sono state concesse modifiche agli orari di lavoro e riduzioni richieste per esigenze familiari	2007		
		costituzione comitato P.O.	nomina del comitato ed organizzazione di percorsi di formazione	2008		
Cupra Marittima	4	decreto del sindaco.....	attribuzione di posizione organizzativa ad una donna, a differenza degli anni passati, nei quali la medesima responsabilità veniva attribuita a soli uomini	2007	7000	
		lavoro flessibile	trasformazione a tempo parziale del rapporto di lavoro di un dipendente per conciliare il lavoro con gli obblighi familiari (D.G.C. n. 80 del 19/7/07)	2007		
		costituzione C.P.P.	costituzione del CPO quale organismo paritetico di confronto e di promozione delle iniziative previste nel piano triennale delle azioni positive del Comune di Cupra Marittima per le annualità	2008		
		stipula convenzione con la provincia di Ascoli Piceno per la gestione associata di un sistema permanente di formazione e aggiornamento	il Comune di Cupra Marittima aderisce alla convenzione provinciale per la gestione associata di un sistema di formazione e aggiornamento del proprio personale, cercando di conciliare le esigenze dei lavoratori che hanno obblighi	2008	1500	

MISURE PER ATTUARE PARITA' E PARI OPPORTUNITA'
TRA UOMINI E DONNE PER ATTUARE PARI OPPORTUNITA'

4 AZIONI
SINTESI DELLE AZIONI ATTUATE DAI COMUNI <20.000 AB.

Nome Comune	Num azioni	Nome	descrizione	anno	Budget	Cap. spesa
Gangi	5	percorsi formativi	percorsi formativi legati al ruolo funzionale svolto all'interno dell'ente	2007-08		
		percorsi specifici	bilanciamento tra lavoro e vita. Analisi del clima organizzativo, relazioni, comunicazioni interpersonali volti al benessere nella famiglia e e nel lavoro	2007-08		
		percorsi trasversali	iniziative locali per rafforzare i processi di sviluppo locali mediante collegamenti con ifabbisogni di sviluppo settoriale e territoriale	2007-08		
		percorsi formativi	favorire il nascere e lo svilupparsi di nuove competenze professionali nel campo dell'alfabetizzazione dell'informatica e della digitazione degli uffici	2007-08		
		azioni positive esterne	attività di sensibilizzazione sui diversi ruoli femminili/maschili e sulle diverse distribuzioni del lavoro	2007-08		
Melzo	5	giornata internazionale della donna	lettere tra Sibilla Aleramo e Dino campana e tra Aelda e Scott Fitzgerald, spettacolo di musica e danza	2007	1570	400/01
		donna in Opera	spettacolo teatrale	2007		400/01
		lo sguardo delle donne	rassegna cinematografica	2007	3224	410/01
		giornata internazionale della donna	rappresentazione teatrale e monologhi di donne attrraversate dai grandi momenti della storia	2008	847	400/01
		lo sguard delle donne	rassegna cinematografica	2008	3000	400/01
Porto San Giorgio	1	Formazione personale dipendente		2007	non è stato stanziato un finanziamento ad hoc	
Spinetoli	4	assunzioni	nell'organizzazione di eventuali corsi di preparazione per le selezioni saranno tenute presenti le eventuali esigenze particolari rappresentate dalla donna, specificatamente se riferite all'allattamento dei figli e all'assistenza di persone anziane e disa	2007-08		
		commissioni per concorso	sara' assicurata, salvo accertata impossibilita', in tutte le commissioni di concorso la presenza di almeno una donna, favorendo, ove possibile, l'attribuzione alla medesima la funzione di presidente, in assenza di diversa disposizione normativa	2007-08		
		progressione della carriera orizzontale e verticale	Nella progressione orizzontale e verticale sara' favorita la designazione delle donne a livelli di responsabilita' e direzione	2007-08		
		corsi professionali	sara' incoraggiata la presenza della donna ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati dal comune e finanziati da questo ente ovvero da altri organismi	2007-08		

MISURE PER ATTUARE PARITA' E PARI OPPORTUNITA'
TRA UOMINI E DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

4 AZIONI

SINTESI DELLE AZIONI ATTUATE DAI COMUNI CON AB.COMPRESI TRA 20.001 E 100.000 AB

Nome Comune	Num azioni	Nome	descrizione	anno	Budget	Cap. spesa
Bitonto	5	vivere a Bitonto	pubblicazione della guida "vivere a Bitonto" una guida ai servizi per le donne rifugiate e immigrate	2007	2500	5035
		tra utopia e realtà- un percorso di donne	conferenza stampa su spettacoli di teatro, danza, incontri e convegni che rappresentano lo sguardo al femminile sulla contemporaneità	2007	1200	5035
		seconda rassegna nazionale di teatro delle donne	"delle donne il canto": spettacoli teatrali e convegni-incontri	2007	15000	
		la scuola delle mamme	serie di incontri rivolti a donne socialmente svantaggiate su tematiche differenti (dall'informatica all'educazione ambientale, dall'alimentazione alla salute) cui si affiancano anche laboratori artistici e sartoriali	2007	6000	5035
		incontro dibattito con Yolanda Mukagasana	incontro dibattito con Yolanda sopravvissuta all genocidio tutsi in Ruanda autrice del libro "la morte non mi ha voluta"	2007	500	5035
Cuneo	5	statistiche divise per genere	definizione schema base per l'analisi dei dati del personale divisi per genere. Raccolta dati. Pubblicazione sul rendiconto annuale di gestione	2007		
		istituzione CPO	istituzione CPO e approvazione delle disposizioni per il funzionamento. Predisposizione linee d'indirizzo quadriennali e programma di lavoro annuale.	2007		
		progetto lavanderie	attivazione di convenzioni rivolte ai/alle dipendenti comunali con lavanderie	2007		
		tempo e orario di lavoro	progetto dedicato a 17 dipendenti comunali sulle tematiche di pari opportunità con particolare riferimento alle forme di organizzazione potenzialmente applicabili nel tentativo di conciliare la vita privata con quella lavorativa	2007	39.950	€ 4400 sul Cap. 4027000 e € 35.450 sul Cap. 4029000
		stesura Piano di Azioni Positive 2008-10	Stesura P.A.P.per conseguire l'effettiva parità fra i sessi e sviluppare azioni di monitoraggio al fine di valutarne la reale efficacia	2008		
Domodossola	1	conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare	flessibilità di orario disciplina del part time	prec. 2008		

MISURE PER ATTUARE PARITA' E PARI OPPORTUNITA'
TRA UOMINI E DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

4 AZIONI

SINTESI DELLE AZIONI ATTUATE DAI COMUNI CON AB.COMPRESI TRA 20.001 E 100.000 AB

Nome Comune	Num azioni	Nome	descrizione	anno	Budget	Cap. spesa
Ercolano	4	Coordinamento sportelli per le/i lavoratrici/tori	Creazione di una struttura di coordinamento degli sportelli e/o uffici che trattano segnalazioni inerenti tematiche di parità e pari opportunità	2008		
		Servizi di supporto alla famiglia	Definizione e promozione di nuove tipologie di servizi per i cittadini lavoratori attraverso l'analisi dei bisogni emergenti di conciliazione	2008		
		Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza	Sperimentazione su un gruppo di lavoratori di un percorso di informazione/formazione al momento del rientro al lavoro dopo lunghi periodi di assenza - individuazione di forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa	2008		
		Non più barriere e impedimenti	Studio di fattibilità per l'eliminazione di impedimenti e barriere sui luoghi di lavoro	2008		
Formigine	3	orario di lavoro	verifica e riallineamento orari di lavoro e fasce di flessibilità	2007		
		formazione professionale	programmazione attività programmatiche sulla cultura di genere: predisposizione moduli sulla normativa in materia di parità fara uomo e donna	2008	da verificare	120
		consolidamento contenuti piano azioni positive	somministrazione questionario "ambiente di lavoro2 dopo l'accorpamento (settembre 2006) in unica sede di uffici e servizi amministrativi	2008	da verificare	
Vigevano	5	Corso di formazione facoltativo sui temi e la legislazione delle pari opportunità	Il corso è stato tenuto dalla consigliera di parità provinciale, il corso di quattro ore è stato proposto in quattro moduli differenziati in giorni ed orari	2007		
		predisposizione del piano triennale di azioni positive per il raggiungimento della Pari Opportunità nell'Ente	Il C.P.O. insieme ad rappresentanti di settori e Servizi dell'Ente hanno iniziato a discutere in ambiente informatico (e21) dei contenuti da inserire nella bozza del piano triennale	2007		
		predisposizione del piano triennale di azioni positive per il raggiungimento delle pari opportunità nell'Ente	si costituisce l'unità di progetto per la scrittura della bozza del piano triennale che sarà deliberato dalla Giunta Comunale	2008		
		corso di formazione sul benessere organizzativo	saranno predisposti due corsi (base ed avanzato) sul benessere organizzativo	2008		
		predisposizione del codice di comportamento per la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune	il comitati P.O. e Contrasto Mobbing discuteranno il regolamento che sarà approvato dalla Giunta Comunale	2008		

MISURE PER ATTUARE PARITA' E PARI OPPORTUNITA'
TRA UOMINI E DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

4 AZIONI

SINTESI DELLE AZIONI ATTUATE DAI COMUNI CON >100.000 AB.

Nome Comune	Num azioni	Nome	descrizione	anno	Budget	Cap. spesa
Frosinone	1	Pilota di sistema per la promozione ottica di genere nella programmazione economica P.A.		2007	fondi europei	
Messina	4	azione positiva n. 1.1	lavoratrici/ori verso le tematiche di genere nell'ambito del Progetto Europeo DESEO	2007-08	5000	20359/12
		azione positiva 1.3	organizzazione convegno "Donne al Timone" 8/3/2007	2007		
		azione positiva 5.1	creazione logo del CPO del comune di Messina a seguito svolgimento di un concorso di idee rivolto ai dipendenti comunali	2007	risorse interne	stipendi
		progetto n. 1.3	istituzione sportello pari opportunità su base volontaria	2007 e segu.	orario di lavoro	stipendi
Novara	5	costituzione comitato antimobbing	costituzione comitato antimobbing	2007	0	0
		informazione sulla cultura dello sviluppo di un'organizzazione e realizza la parità di opportunità nel lavoro	iniziative sul gender alp	2007	0	0
		donna E.L.O.I.S.A.	il progetto è articolato in più fasi sia di analisi che di formazione suddiviso in analisi delle posizioni, indagine del clima organizzativo, bilancio delle competenze, formazione	2008	0	0
		rosazzurro	progetto per le pari opportunità svolto su incontri tematici per tutto il personale insegnante delle scuole di infanzia	2008	1050	770030/3
		comunica al comitato il comitato comunica	predisposizione di documentazione messe a disposizione del personale, distribuzione brochure, costruzione sul sito dell'Ente di pagine web, distribuzione agenda	2007	0	0
Padova	5	asilo nido aziendale	convenzione con la provincia di Padova per l'utilizzo dell'asilo nido aziendale anno	2007-08		
		centri estivi	rimborso di parte dei costi sostenuti dalle famiglie dei dipendenti per l'iscrizione dei figli ai centri estivi pubblici e privati	2007-08	55000	personale
		screening mammografico	nell'ambito degli interventi di medicina preventiva, le dipendenti di età pari o superiore ai 45 anni saranno sottoposte a visita medica ed esame diagnostico presso l'ULSS di Padova. Per le dipendenti non residenti nel Comune di Padova il progetto prevede la gratuità della prima visita	2007-08	18000	altre spese per servizi medicina preventiva
		nuove articolazione dell'orario di lavoro	sensibilizzare i dirigenti sull'opportunità di favorire fasce più ampie di flessibilità	2007-08	non previsto	
		formazione dopo la maternità o lunghi periodi di assenza	al rientro, un tutor, individuato fra i colleghi garantisce l'aggiornamento con modalità consone all'attività svolta	2007-08	non previsto	

MISURE PER ATTUARE PARITA' E PARI OPPORTUNITA'
TRA UOMINI E DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

4 AZIONI

SINTESI DELLE AZIONI ATTUATE DAI COMUNI CON >100.000 AB.

Nome Comune	Num azioni	Nome	descrizione	anno	Budget	Cap. spesa
Verona	4	Percorso formativo	Percorso formativo rivolto ai CPO presenti sul territorio (es. CPO Avvocati, USSL, Ferrovie dello Stato, Provincia, etc.) allo scopo di informare sulle possibilità di finanziamento per le pari opportunità	2007	7700	80/000
		Progettazione apertura sportello consigliera di fiducia	Stesura di progetto con compilazione di documentazione al fine di ottenere un finanziamento per l'apertura di uno sportello della Consigliera di fiducia. Il progetto è stato redatto da un funzionario dipendente del Comune di Verona senza oneri aggiuntivi	2007		
		Apertura sportello consigliera di fiducia		2008	16.000	80/000
		Progetto Mum Working	Ciclo di incontri formativi ed informativi per le lavoratrici al rientro in servizio dopo l'astensione per la maternità	2007-08		

MISURE PER ATTUARE PARITA' E PARI OPPORTUNITA' TRA UOMINI E DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

4 AZIONI
SINTESI DELLE AZIONI ATTUATE DA ALTRI ENTI

Nome Altri enti	Num. Azioni	Nome	descrizione	anno	Budget	Capitolo spesa
Camera di Commercio di Prato	4	corso di formazione	Iniziative di formazione sul Codice delle pari opportunità e sulla Direttiva 2007 rivolte a tutto il personale	2008		
		corso di formazione	Corso di formazione rivolto a tutto il personale sugli istituti previsti dalla vigente normativa e dal C.C.N.L. in materia di congedi parentali, aspettativa, astensione dal lavoro			
		adeguamento strumenti di rilevazione ed analisi iniziative	Nel 2008 i questionari utilizzati dall'Ente per rilevare la riuscita di iniziative di formazione, anche rivolte all'esterno, verranno corretti con l'aggiunta dell'informazione relativa al genere del partecipante. Questo permetterà di effettuare ex post un'analisi dei questionari, con una lettura dei dati in un'ottica di genere			
Ist. Reg. Abitazione pubb. (ERAP- prov. Ap)	3	Commissioni concorsi	Assicurata la presenza nelle commissioni di concorso di componenti di sesso femminile	2007	521	Compensi e rimborsi alle commissioni
		Partecipazione corsi di formazione personale dipendente	Orario ei lavoro Individuare tipologie di orario di lavoro flessibile per conciliare l'attività lavorativa delle donne e impegni familiari	2008	10000	
		Corsi professionali	Incoraggiare la presenza della donna ai corsi di qualificazione e specializzazione			
Collegno+Grugliasco (CISAP prov. To)	4	Dal trauma infantile all'età adulta	Seminario relativo al maltrattamento e abuso nei confronti di minori e alle caratteristiche della famiglia maltrattante - durata 8 ore	2007	2000	1.10.04.03/403-09
		Supervisione professionale per assistenti sociali	Percorso di supervisione finalizzato a sostenere gli operatori nell'elaborazione dei vissuti, delle emozioni e delle dinamiche personali e di equipe suscitati dal contatto con le persone e con le situazioni di cui si occupano - durata 40 ore	2008	4000	1.10.04.03/403-09
		L'allontanamento dei minori	Formazione congiunta tra operatori sociali, educatori e psicologi relativa all'allontanamento dei minori dalle famiglie d'origine. Organizzato in collaborazione con altro ente - durata 30 ore	2007-08		fin. Regionale
		Curare l'adozione	Aggiornamento e formazione in merito all'adozione organizzato in collaborazione con altro ente - durata 8 ore		2007	
		Formazione ed aggiornamento in merito ad aspetti tecnico professionali, giuridici e finanziari relativi all'attività dell'ente	Partecipazione a aggiornamenti c/o enti vari di formazione	2007		1.10.04.03/404-01
					3543	