

**SENATO DELLA REPUBBLICA**  
XIX LEGISLATURA

**Doc. CCXX**  
**n. 2**

**RELAZIONE**  
**SUL BILANCIO DI GENERE**  
(Anno 2022)

*(Articolo 38-septies, comma 3-bis della legge 31 dicembre 2009, n. 196)*

**Presentata dal Ministro dell'economia e delle finanze**

(GIORGETTI)

**Comunicata alla Presidenza il 4 gennaio 2024**

**VOLUME II**

PAGINA BIANCA



**MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE**  
**DIPARTIMENTO DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO**

# Appendice I – Rassegna normativa

Anno - 2022

PAGINA BIANCA

La rassegna contiene una ricognizione dettagliata e aggiornata al 2022 delle disposizioni normative volte a promuovere le pari opportunità di genere o a ridurre le disuguaglianze di genere, includendo una sezione specifica dedicata alle disposizioni introdotte nel corso del 2020, del 2021 e del 2022 per contrastare l'emergenza pandemica da Covid-19, le cui conseguenze hanno un'efficacia limitata nel tempo.

Le disposizioni oggetto di ricognizione sono organizzate per ambito di intervento; per ogni atto viene riportata una breve descrizione dei principali contenuti, la modalità di intervento e la tipologia di effetti sul bilancio dello Stato. Per le categorie utilizzate si rimanda alla tabella sottostante.

Una versione più approfondita, contenente note informative, collegamenti ipertestuali alla Gazzetta Ufficiale e una disamina della legislazione europea in materia è disponibile in formato elaborabile all'indirizzo [https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-l/attivita\\_istituzionali/formazione\\_e\\_gestione\\_del\\_bilancio/rendiconto/bilancio\\_di\\_genere/index.html](https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-l/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/index.html)

### Classificazione delle politiche di genere

<b>Ambito di intervento</b>  Le politiche di genere sono classificate secondo i principali settori in cui si è intervenuto all'interno della società. È stata aggiunta anche la voce "Modalità per integrare le politiche di genere nell'azione pubblica ( <i>gender mainstreaming</i> )" considerato uno specifico ambito delle politiche di genere e non una modalità di intervento.	Il contrasto alla violenza di genere
	Il mercato del lavoro
	Istruzione e Interventi contro gli stereotipi di genere
	La conciliazione tra vita privata e vita professionale
	La parità nei rapporti civili
	La partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi
	La tutela del lavoro, previdenza e assistenza
	la tutela e il sostegno della maternità
	Modalità per integrare le politiche di genere nell'azione pubblica ( <i>gender mainstreaming</i> )
	Salute, stile di vita e sicurezza
<b>Modalità di intervento</b>  Le politiche di genere sono distinte secondo le modalità di intervento, il quale può essere espletato tramite un <b>atto di tutela o di garanzia</b> contro le discriminazioni o volto a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Oppure tramite un <b>azione positiva</b> che ha l'obiettivo di superare una situazione di disparità sostanziale della donna. In questo caso l'intervento cerca di sostenere la donna nell'entrare in settori in cui è sottorappresentata anche in assenza di una barriera o impedimento formale alla sua presenza.	Azione positiva
	Tutela e atti di garanzia
<b>Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive</b>  L'attuazione dell'intervento può avere effetti per il bilancio pubblico tramite l'erogazione di una spesa e tramite minori entrate dovute a un'agevolazione fiscale o un'agevolazione contributiva. Oppure può non avere effetti del bilancio poiché si tratta di regolamentazione.	Agevolazioni fiscali
	Regolamentazione
	Interventi di spesa
	Agevolazioni contributive

## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: Il contrasto alla violenza di genere/1</b>			
Legge 75/1958 (Legge Merlin)	Abolizione della regolamentazione della prostituzione e lotta contro lo sfruttamento della prostituzione altrui attraverso la chiusura delle case adibite a ciò e la previsione di istituti di rieducazione (fu prevista anche una spesa per il rimpatrio delle ragazze minorenni).	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge 66/1996	La violenza sessuale, già prevista dal codice penale come delitto contro la morale, viene inserita come delitto contro la persona.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 269/1998	Vengono introdotte delle norme contro la pornografia, lo sfruttamento della prostituzione e il turismo sessuale tramite una modifica del codice penale.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 286/1998	Viene previsto il permesso di soggiorno speciale per le vittime della tratta di persone.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge 154/2001	La norma apporta modifiche al codice di procedura penale per migliorare il contrasto alla violenza nelle relazioni familiari e alla violenza domestica (misure cautelari di allontanamento dalla casa familiare e ordini di protezione contro gli abusi familiari).	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 228/2003	Sono previsti interventi contro la tratta di persone sia tramite la modifica del codice di procedura penale che attraverso l'istituzione del Fondo per le misure anti tratta, programmi di assistenza e di integrazione sociale in favore delle vittime.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge 7/2006	La norma dispone una serie di interventi contro la mutilazione genitale femminile di carattere socio/culturale e sanitario (integrazione con apposito numero verde, impiego di interpreti e formazione agli operatori sanitari).	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge 38/2009	Modifiche al codice penale con l'introduzione del reato di atti persecutori ( <i>stalking</i> ) e istituzione di un numero telefonico di pubblica utilità per le vittime di violenza.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 77/2013	Viene ratificata la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, fatta a Istanbul l'11 maggio 2011 e sottoscritta dall'Italia il 27 settembre 2012.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Decreto-legge 93/2013	Viene predisposto il piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere. In particolare per il contrasto al femminicidio e il finanziamento dei Centri antiviolenza.	Azione positiva	Interventi di spesa

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: Il contrasto alla violenza di genere/2</b>			
Decreto-legge 80/2015, art. 24, commi 1 e 2	L'articolo 24 della norma interviene in tema di violenza di genere con la previsione del congedo per le lavoratrici vittime di violenza di genere per un massimo di 3 mesi, purchè sia inserita all'interno di un percorso di protezione, certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge 124/2015, art. 14, comma 6	La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza (c.d. "Riforma Madia").	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge di stabilità 208/2015 (2016) art. 1, comma 205	La disposizione istituisce nelle aziende sanitarie e ospedaliere un percorso di protezione denominato "Percorso di tutela delle vittime di violenza" per tutelare le persone vulnerabili vittime della altrui violenza, con particolare riferimento alle vittime di violenza sessuale, maltrattamenti o atti persecutori ( <i>stalking</i> ).	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 122/2016, art. 11	Viene istituito il diritto all'indennizzo in favore delle vittime di reati intenzionali violenti, tra cui anche le vittime di violenza sessuale, in attuazione della direttiva 2004/80/CE. La norma generale disciplina un indennizzo destinato a chi è vittima di un reato doloso commesso con violenza alla persona, al fine di rimborsare le spese mediche e assistenziali. Nei casi di violenza sessuale l'indennizzo è comunque elargito anche in assenza di spese mediche e assistenziali.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge di bilancio 205/2017, (2018) art. 1, comma 1163	Per la predisposizione e l'attuazione del terzo Piano di azione da adottare in ottemperanza della risoluzione n. 1325 del 2000 del Consiglio di sicurezza delle Nazioni Unite (S/RES/1325) sulle donne, la pace e la sicurezza e delle risoluzioni seguenti si prevede la spesa di 1 milione di euro per ciascun anno dal 2017 al 2020. (A modifica del comma 350 della Legge 11 dicembre 2016, n. 232).	Azione positiva	Interventi di spesa

## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: Il contrasto alla violenza di genere/3</b>			
Decreto del presidente del consiglio dei ministri 24 novembre 2017	Le linee guida, previste dalla legge di Stabilità 208/2015 (2016) Art. 1 comma 790, tracciano un percorso per le donne che subiscono qualsiasi forma di violenza di genere affinché sia garantita loro un'adeguata e tempestiva presa in carico, dal triage fino all'accompagnamento e/o orientamento, se consenzienti, ai servizi pubblici e privati dedicati presenti sul territorio.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge di bilancio 205/2017, (2018) art. 1, comma 217	La disposizione prevede l'estensione alle lavoratrici domestiche del congedo indennizzato per le donne vittime di violenza di genere concesso ai sensi dell'articolo 24 del decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015. Il congedo spetta per un periodo massimo di 3 mesi equivalenti a 90 giornate di prevista attività lavorativa.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 205/2017, (2018) art. 1, comma 218	La disposizione interviene a rafforzare la tutela dei lavoratori che agiscano in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni delle molestie sui luoghi di lavoro; il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo. Inoltre si prevede l'impegno dei datori di lavoro ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge di bilancio 205/2017, (2018) art. 1, comma 220	Alle cooperative sociali che assumono a tempo determinato donne vittime di violenza di genere è attribuito per un limite massimo di 36 mesi un contributo a titolo di sgravio delle aliquote per l'assicurazione obbligatoria previdenziale e assistenziale.	Tutela e atti di garanzia	Agevolazioni contributive
Legge 4/2018, art. 11	La dotazione del "Fondo di rotazione per la solidarietà alle vittime dei reati di tipo mafioso, delle richieste estorsive, dell'usura e dei reati intenzionali violenti nonché agli orfani per crimini domestici" è incrementata di 2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2017 per l'erogazione di borse di studio in favore degli orfani per crimini domestici e al finanziamento di iniziative di orientamento, di formazione e di sostegno per l'inserimento dei medesimi nell'attività lavorativa. Almeno il 70 per cento di tale somma è destinato agli interventi in favore dei minori; la quota restante è destinata, ove ne ricorrano i presupposti, agli interventi in favore dei soggetti maggiorenni economicamente non autosufficienti.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa



APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: Il contrasto alla violenza di genere/4</b>			
Legge 69/2019	Il provvedimento ha come obiettivo quello di garantire una maggiore tutela alle vittime di violenza domestica e di genere, assicurando la tempestività dell'adozione degli interventi cautelari o di prevenzione e preservando l'incolumità delle vittime (c.d. "Codice rosso").	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge di bilancio 160/2019, (2020) art. 1, commi 348-352	È previsto l'obbligo di esposizione di un cartello recante il numero verde di pubblica utilità per il sostegno alle vittime di violenza e di <i>stalking</i> , nei locali delle amministrazioni pubbliche dove si erogano servizi diretti all'utenza, negli esercizi pubblici, nelle unità sanitarie locali e nelle farmacie. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da adottare entro novanta giorni, su proposta del Ministro per le pari opportunità e la famiglia, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza unificata, sono definiti i modelli dei cartelli, i relativi contenuti, le lingue utilizzate, nonché le modalità e le tempistiche di esposizione. Ai fini dell'attuazione delle disposizioni la dotazione del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità è incrementato di 0,1 milioni di euro per l'anno 2020.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge di bilancio 160/2019, (2020) art. 1, comma 353	Si incrementa di 4 milioni di euro, per ciascuno degli anni 2020, 2021 e 2022, il Fondo per le Pari opportunità, al fine di finanziare il Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge di bilancio 160/2019, (2020) art. 1, commi 486-489	Per il triennio 2020-2022, i crediti vantati dallo Stato, istituti previdenziali o assicurativi pubblici, nei confronti degli autori di femminicidio non sono imputabili ai beni ereditari trasmessi ai figli minori, ovvero maggiorenni non economicamente autosufficienti.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge di bilancio 160/2019, (2020) art. 1, comma 862	Viene incrementata di 1 milione di euro per il 2020 la dotazione del "Fondo di rotazione per la solidarietà alle vittime dei reati di tipo mafioso, delle richieste estorsive, dell'usura e dei reati intenzionali violenti nonché agli orfani per crimini domestici" per il sostegno economico agli orfani per crimini domestici e alle famiglie affidatarie.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa

## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: Il contrasto alla violenza di genere/5</b>			
Decreto legge n. 18/2020, art. 18-bis come modificato in sede di conversione dalla legge n. 27/2020	In considerazione delle esigenze straordinarie ed urgenti derivanti dalla diffusione del COVID-19 e delle norme di contenimento ad essa collegate, è autorizzata per l'anno 2020 l'ulteriore spesa di 3 milioni di euro in favore delle case rifugio pubbliche e private esistenti su tutto il territorio nazionale al fine di sostenere l'emersione del fenomeno della violenza domestica e di garantire un'adeguata protezione alle vittime.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Decreto legge n. 34/2020, art. 18-bis come modificato in sede di conversione dalla legge n. 77/2020	In considerazione delle esigenze straordinarie e urgenti derivanti dalla diffusione del COVID-19, delle norme di contenimento e della riduzione dei servizi a essa collegate, il Fondo di rotazione per la solidarietà alle vittime dei reati di tipo mafioso, delle richieste estorsive, dell'usura e dei reati intenzionali violenti nonché agli orfani per crimini domestici, è incrementato di 3 milioni di euro per l'anno 2020. Per l'anno 2020, nell'ambito delle risorse stanziare e nei limiti delle stesse, deve essere assicurato un maggiore ristoro alle vittime dei reati di violenza sessuale e di omicidio commesso contro il coniuge, anche legalmente separato, o contro il partner o l'ex partner.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Decreto legge n. 104/2020, art. 26 bis, come modificato in sede di conversione dalla legge n. 126/2020	E' incrementato di un milione di euro, a partire dal 2020, il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità da destinare esclusivamente per l'istituzione e il potenziamento dei centri di riabilitazione per uomini maltrattanti.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge n. 34/2020, art. 105-bis	Al fine di contenere i gravi effetti economici, derivanti dall'emergenza epidemiologica da COVID-19, in particolare per quanto concerne le donne in condizione di maggiore vulnerabilità, nonché di favorire, attraverso l'indipendenza economica, percorsi di autonomia e di emancipazione delle donne vittime di violenza in condizione di povertà, il "Fondo per le politiche della famiglia", è incrementato di 3 milioni di euro per l'anno 2020.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Decreto legge n. 104/2020, art. 38 bis, come modificato in sede di conversione dalla legge n. 126/2020	Il "Fondo per le politiche della famiglia" è incrementato di 4 milioni di euro a decorrere dal 2020, allo scopo di finanziare politiche per la prevenzione e il contrasto della violenza per motivi legati all'orientamento sessuale e all'identità di genere e per il sostegno delle vittime.	Azione positiva	Interventi di spesa

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: Il contrasto alla violenza di genere/6</b>			
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, comma 27	Al fine di garantire e implementare la presenza negli istituti penitenziari di professionalità psicologiche esperte per il trattamento intensificato cognitivo-comportamentale nei confronti degli autori di reati contro le donne e per la prevenzione della recidiva, è autorizzata la spesa di 2 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, comma 28	Al fine di contenere i gravi effetti economici, derivanti dall'emergenza epidemiologica da COVID-19, in particolare per quanto concerne le donne in condizione di maggiore vulnerabilità, nonché di favorire, attraverso l'indipendenza economica, percorsi di autonomia e di emancipazione delle donne vittime di violenza in condizione di povertà (art. 105-bis del decreto-legge n. 34/2020), il "Fondo per le politiche della famiglia" è incrementato di 2 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, commi 1134-1139	Al fine di garantire le attività di promozione della libertà femminile e di genere e le attività di prevenzione e contrasto delle forme di violenza e discriminazione fondate sul genere, sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere e sulla disabilità è istituito il "Fondo contro le discriminazioni e la violenza di genere", con una dotazione di 2 milioni di euro annui per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023. Le risorse sono destinate alle associazioni del Terzo settore.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge 04/2021	Viene ratificata la Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata dall'ILO a Ginevra il 21 giugno 2019. La Convenzione ha l'obiettivo della protezione di ogni lavoratore di ogni tipologia e settore e il contrasto alla violenza che si verifichi in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 134/2021 art. 2, commi 11-13	Si estende l'applicabilità delle disposizioni a tutela delle vittime di violenza domestica e di genere introdotte con la legge n. 69 del 2019 (c.d. Codice rosso) anche alle vittime dei suddetti reati in forma tentata e alle vittime di tentato omicidio.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione

## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: Il contrasto alla violenza di genere/7</b>			
Decreto legge n. 139/2021 Art. 9, comma 1, lettera g) come modificato in sede di conversione dalla legge n. 205/2021	Al codice in materia di protezione dei dati personali viene inserito l'articolo 144-bis in materia di <i>Revenge porn</i> . Viene stabilito, tra l'altro, che chiunque, compresi i minori ultraquattordicenni, abbia fondato motivo di ritenere che immagini o video o altri documenti informatici a contenuto sessualmente esplicito che li riguardino, destinati a rimanere privati, possano essere oggetto di invio, consegna, cessione, pubblicazione o diffusione senza il proprio consenso, possa rivolgersi al Garante il quale, entro quarantotto ore dal ricevimento della richiesta, assume una fra le decisioni di sua competenza.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge n. 206/2021 art. 1, comma 23, lettere b), l), n), ff)	Nell'ambito della riforma del processo civile, viene introdotto un rito unificato applicabile a tutti i procedimenti relativi allo stato delle persone, ai minorenni e alle famiglie. Il Governo, nell'attuazione della delega, è tenuto, tra l'altro, a disciplinare i casi in cui siano allegate o segnalate violenze di genere o domestiche prevedendo specifiche disposizioni tra cui, su richiesta, adeguate misure di salvaguardia e protezione; la deroga alla comparizione personale delle parti in prima udienza; la deroga al tentativo di mediazione familiare; l'intervento dei servizi socio-assistenziali o sanitari disposto solo in quanto specificamente diretto alla protezione della vittima e del minore e adeguatamente motivato, nonché disciplinando i presupposti e i limiti dell'affidamento dei minorenni al servizio sociale.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, comma 149-150	Si prevede l'elaborazione e la successiva adozione di un Piano strategico nazionale contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, con cadenza almeno triennale e in sinergia con gli obiettivi della Convenzione di Istanbul dell'11 maggio 2011 e ratificata ai sensi della legge 77/2013. Il Piano dovrà garantire azioni omogenee sul territorio nazionale e comprendere una pluralità di azioni in diversi ambiti. Al fine di definire un sistema strutturato di governance sono istituiti una Cabina di regia interistituzionale e un Osservatorio sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne e sulla violenza domestica.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, commi 661, 666	Si incrementa di due milioni di euro, per il 2022, il "Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità" destinando le nuove risorse all'istituzione e al potenziamento dei centri di riabilitazione per uomini maltrattanti e al loro funzionamento e, ad attività di monitoraggio e raccolta dati.	Azione positiva	Interventi di spesa

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: Il contrasto alla violenza di genere/8</b>			
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, comma 667	Al fine di dare attuazione all'articolo 17 della legge sul c.d. codice rosso (legge n. 69 del 2019), sono stanziati 2 milioni di euro per il finanziamento degli interventi relativi ai percorsi di trattamento psicologico per il reinserimento nella società dei condannati per reati sessuali, per maltrattamenti contro familiari o conviventi e per atti persecutori.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, comma 668	Si incrementa di 5 milioni di euro per l'anno 2022 il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, destinando tali risorse ai centri antiviolenza e alle case rifugio.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, comma 669	Si incrementa di 5 milioni di euro per l'anno 2022 le risorse del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità. Tali risorse sono destinate all'implementazione dei centri per il recupero degli uomini maltrattanti.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, comma 670	Si incrementa di 5 milioni di euro la dotazione del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità al fine di favorire, attraverso l'indipendenza economica, percorsi di autonomia e di emancipazione delle donne vittime di violenza in condizione di povertà.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, comma 671	Ai fini della prevenzione e del contrasto del fenomeno del cyberbullismo con azioni a carattere preventivo e con una strategia di attenzione, tutela ed educazione nei confronti degli alunni delle scuole di ogni ordine e grado, è istituito il Fondo permanente per il contrasto del fenomeno del cyberbullismo.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, comma 968	E' riconosciuto un contributo pari a 200.000 euro per l'anno 2022 in favore dell'Associazione DONNEXSTRADA al fine di favorire la sicurezza delle donne, prevenire comportamenti violenti e/o molesti attraverso lo sviluppo sulla rete intermodale dei trasporti di servizi di sostegno immediato e di prossimità alle potenziali vittime. Tale contributo è specificamente volto a garantire il potenziamento di progetti diretti alla messa in sicurezza dei percorsi.	Azione positiva	Interventi di spesa

## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: Il contrasto alla violenza di genere/9</b>			
Legge n. 53/2022	La legge è volta a garantire un flusso informativo adeguato sulla violenza di genere, per progettare efficaci politiche di prevenzione e contrasto e assicurare un effettivo monitoraggio del fenomeno. Viene introdotto l'obbligo per tutti i soggetti pubblici e privati che partecipano all'informazione statistica ufficiale di rilevare, elaborare e diffondere i dati relativi alle persone, disaggregandoli per uomini e donne. Anche le strutture sanitarie pubbliche (in particolare le unità operative di pronto soccorso) devono fornire i dati relativi alla violenza contro le donne. Viene istituito un sistema integrato tra i Ministeri dell'interno e della Giustizia per rilevare dati sui reati ascrivibili al fenomeno della violenza contro le donne, soprattutto di quelli che consentono di ricostruire la relazione esistente tra l'autore e la vittima del reato. Alle rilevazioni concernenti specifici reati, devono essere apportate le opportune modifiche affinché vengano registrati i dati sulla relazione tra l'autore e la vittima del reato, la loro età e genere e le circostanze del reato. Viene previsto il perfezionamento e l'arricchimento con ulteriori dati informativi, delle rilevazioni annuali condotte da Istat sulle prestazioni e i servizi offerti dai Centri antiviolenza e dalle case rifugio.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio n. 197/2022 (2023) art.1, comma 338	Sono incrementate, portandole da 5 a 15 milioni di euro annui a decorrere dal 2023, le risorse del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, al fine di potenziare le azioni previste dal Piano strategico nazionale contro la violenza sulle donne.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio n. 197/2022 (2023) art.1, comma 339	Sono stanziati 2 milioni di euro per il 2023 e 7 milioni di euro annui a decorrere dal 2024 da destinare all'attuazione del Piano nazionale d'azione contro la tratta e il grave sfruttamento degli esseri umani.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio n. 197/2022 (2023) art.1, comma 340	Si incrementa il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità (art. 19, comma 3, DL 223/2006) di 4 milioni di euro per il 2023 e di 6 milioni di euro annui a decorrere dal 2024, per il potenziamento dell'assistenza e del sostegno alle donne vittime di violenza.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio n. 197/2022 (2023) art.1, comma 341	Si incrementa il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità (art. 19, comma 3, DL 223/2006) di 1.850.000 euro per il 2023 da destinare al Fondo per il reddito di libertà delle donne vittime di violenza.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: Il mercato del lavoro/1</b>			
Legge 215/1992	Istituzione Fondo nazionale per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile presso il Ministero dell'Industria.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto Legislativo 5/2010	La norma è di recepimento della direttiva 2006/54/CE sulle pari opportunità e parità di trattamento nell'occupazione lavorativa e nell'impiego. Concretamente va a integrare il Codice delle Pari Opportunità (decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198) e il Testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151) nel contrasto alle discriminazioni.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge 92/2012, art.4, commi 8-11	Assunzioni agevolate. La norma introduce incentivi contributivi per l'assunzione di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree territoriali ove sarà possibile stipulare contratti di inserimento lavorativo e di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti. Vengono ridotti del 50 per cento i contributi a carico del datore di lavoro.	Azione positiva	Agevolazioni contributive
Legge di bilancio 160/2019, (2020) art. 1, commi 504-506	È prevista la concessione di mutui a tasso zero in favore di iniziative finalizzate allo sviluppo o al consolidamento di aziende agricole condotte da imprenditrici agricole, attraverso investimenti nel settore agricolo e in quello della trasformazione e commercializzazione di prodotti agricoli. Con decreto del Ministro delle politiche agricole alimentari e forestali, di natura non regolamentare, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, da adottare entro sessanta giorni, sono definiti i criteri e le modalità per la concessione di mutui.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge n. 104/2020, art. 22 come modificato in sede di conversione dalla legge n. 126/2020	E' istituito nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, per il successivo trasferimento al bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei ministri, un Fondo denominato "Fondo per la formazione personale delle casalinghe e dei casalinghi", con una dotazione di 3 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2020, finalizzato alla promozione della formazione personale e all'incremento delle opportunità culturali e partecipative, anche in collaborazione con enti pubblici e privati, delle donne che svolgono attività prestate nell'ambito domestico, senza vincolo di subordinazione e a titolo gratuito, finalizzate alla cura delle persone e dell'ambiente domestico, iscritte all'Assicurazione obbligatoria.	Azione positiva	Interventi di spesa

## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: Il mercato del lavoro/2</b>			
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, commi 16-19	Per le assunzioni di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022 l'esonero contributivo è riconosciuto nella misura del 100 per cento nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, commi 97-103	E' istituito il "Fondo a sostegno dell'impresa femminile" per la promozione e il sostegno dell'avvio e del rafforzamento dell'imprenditoria femminile, la diffusione dei valori dell'imprenditorialità e del lavoro tra la popolazione femminile e per massimizzare il contributo quantitativo e qualitativo delle donne allo sviluppo economico e sociale del Paese.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, commi 104-106	E' istituito, presso il Ministero dello sviluppo economico, il Comitato impresa donna, con il compito di: contribuire ad aggiornare le linee di indirizzo per l'utilizzo delle risorse del "Fondo a sostegno dell'impresa femminile"; condurre analisi economiche, statistiche e giuridiche relative alla questione femminile nell'impresa; formulare raccomandazioni relativamente allo stato della legislazione e dell'azione amministrativa, nazionale e regionale, in materia di imprenditorialità femminile e in generale sui temi della presenza femminile nell'impresa e nell'economia; contribuire alla redazione della relazione annuale alle Camere sull'attività svolta e sulle possibili misure da adottare per risolvere i problemi relativi alla partecipazione della popolazione femminile alla vita economica e imprenditoriale del Paese.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, commi 107-108	Al Fondo di sostegno al venture capital (art. 1, comma 209, legge n. 145/2018), sono assegnate risorse aggiuntive pari a 3 milioni di euro per l'anno 2021 finalizzate a sostenere investimenti nel capitale di rischio per progetti di imprenditoria femminile a elevata innovazione ovvero a contenuto di innovazione tecnologica, che prevedono il rientro dell'investimento iniziale esclusivamente nel lungo periodo, realizzati entro i confini del territorio nazionale da società il cui capitale è detenuto in maggioranza da donne.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, comma 255	A decorrere dall'anno 2021 è autorizzata la spesa annua di 800.000 euro a favore dell'Ente nazionale per il microcredito per le attività istituzionali finalizzate alla concessione di finanziamenti per l'avvio o l'esercizio di attività di lavoro autonomo o di microimpresa, con particolare riferimento alla promozione e al rafforzamento della microimprenditoria femminile.	Azione positiva	Interventi di spesa



## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: Il mercato del lavoro/3</b>			
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, commi 276-277	E' istituito il Fondo per il sostegno della parità salariale di genere, con una dotazione di 2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022, destinato alla copertura finanziaria di interventi finalizzati al sostegno e al riconoscimento del valore sociale ed economico della parità salariale di genere e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge n. 73/2021 art. 68 comma 9	Si estende alle imprenditrici - a prescindere dall'età - l'applicabilità delle misure agevolative per lo sviluppo dell'imprenditorialità in agricoltura e del ricambio generazionale (concessione di mutui agevolati per gli investimenti nonché di contributi a fondo perduto), quando si tratta di subentro nella conduzione di un'intera azienda agricola.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge n. 77/2021, art. 47, convertito con modificazioni dalla L. 29 luglio 2021, n. 108	Allo scopo di perseguire finalità relative alle pari opportunità, sia generazionali che di genere, e all'inclusione lavorativa delle persone disabili, si prevede l'adempimento di specifici obblighi, anche assunzionali, nonché l'eventuale assegnazione di un punteggio aggiuntivo all'offerente o al candidato che rispetti determinati requisiti, nell'ambito delle procedure di gara relative agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR e del PNC (Piano nazionale per gli investimenti complementari al PNRR). In particolare, a carico delle aziende con specifiche dotazioni di organico sono previsti relazioni o rapporti sulla situazione del personale maschile e femminile, l'adempimento di quanto disposto dalla normativa vigente in materia di collocamento obbligatorio e degli obblighi assunzionali, con priorità per giovani, donne e soggetti con disabilità, e altre misure premiali previste nei bandi pubblici.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto legge n. 80/2021 art. 17 quater, come modificato in sede di conversione dalla legge n. 113/2021	La disposizione invita ad applicare il principio, già previsto dall'ordinamento, secondo cui il reclutamento di personale a tempo determinato, il conferimento di incarichi di collaborazione da parte delle amministrazioni pubbliche, le assunzioni mediante contratto di apprendistato, le mobilità e le progressioni di carriera, nonché tutte le altre forme di assunzioni previste dalla legge in oggetto sono attuati assicurando criteri orientati al raggiungimento di un'effettiva parità di genere.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto legge n. 121/2021 Art. 12, comma 6 come modificato in sede di conversione dalla legge n. 156/2021	Per rilanciare e accelerare il processo di progettazione in alcune regioni del Centro e Sud Italia, nonché nei comuni ricompresi nella mappatura delle aree interne è istituito il "Fondo concorsi progettazione e idee per la coesione territoriale". Le proposte progettuali finanziate da tale Fondo devono essere utili a realizzare almeno un obiettivo tra cui quello di accrescere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.	Azione positiva	Interventi di spesa

## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: Il mercato del lavoro/4</b>			
Decreto legge n. 152/2021 Art. 1, comma 2, lettera b)	Per le imprese o le società operanti nel settore del turismo è riconosciuto un contributo a fondo perduto per un importo massimo pari a 40.000 euro che può essere aumentato fino ad ulteriori 20.000 euro per le imprese o le società femminili o giovanili.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge n. 162/2021, art. 1-5	Si introducono disposizioni volte a sostenere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e a favorire la parità retributiva tra i sessi, attraverso l'ampliamento dell'ambito di applicazione dell'obbligo di redazione del rapporto sulla situazione del personale ad aziende (pubbliche e private) che impiegano più di 50 dipendenti (anziché più di 100, come previsto in precedenza), nonché attraverso, tra l'altro, incentivi alle assunzioni, agevolazioni fiscali, strumenti per favorire la conciliazione dei tempi tra vita privata e vita professionale, un sistema di certificazione della parità di genere.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, comma 137	Per l'anno 2022, in via sperimentale, si riducono del 50 per cento i contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato. Tale riduzione opera per un periodo massimo di un anno a decorrere dalla data del rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità.	Azione positiva	Agevolazioni contributive
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, comma 138	Il Fondo per il sostegno della parità salariale di genere (art. 1, comma 276, Legge 178/2020) è incrementato di 50 milioni di euro a decorrere dal 2023. Inoltre si prevede che sia destinato anche alla copertura finanziaria di interventi volti al sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, anche attraverso la definizione di procedure per l'acquisizione di una certificazione della parità di genere a cui siano connessi benefici contributivi a favore del datore di lavoro.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, comma 523-525	Al fine di favorire l'imprenditoria femminile in agricoltura, si estende l'applicazione delle misure in favore dello sviluppo dell'imprenditorialità in agricoltura e del ricambio generazionale alle imprese agricole a prevalente o totale partecipazione femminile (in precedenza il riferimento era alle sole imprese a prevalente o totale partecipazione giovanile). In favore delle imprese agricole a prevalente o totale partecipazione femminile si incrementa per il 2022 di ulteriori 5 milioni di euro le risorse del Fondo rotativo per favorire lo sviluppo dell'imprenditoria femminile in agricoltura, da destinare alla concessione di mutui agevolati per gli investimenti nonché alla concessione di contributi a fondo perduto. Inoltre alle medesime agevolazioni sono destinate ulteriori risorse pari a 15 milioni di euro.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, comma 660	Si istituisce, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un Fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione della parità di genere, con una dotazione di 3 milioni di euro per l'anno 2022.	Azione positiva	Interventi di spesa

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: Il mercato del lavoro/5</b>			
Legge n. 32/2022, art. 4, comma 1 e comma 2 lett. e), g), h), i)	Il Governo è delegato ad agire per garantire: che una quota della dotazione del Fondo di garanzia per le PMI (di cui all'art. 2, comma 100, lettera a) della legge n. 662/1996) sia riservata all'avvio delle nuove imprese femminili e al sostegno della loro attività per i primi due anni; interventi di rafforzamento delle misure volte a incentivare il lavoro femminile nelle regioni del Mezzogiorno; incentivi per favorire l'emersione del lavoro sommerso in ambito domestico; sostegno alla formazione in materia finanziaria delle imprenditrici e alla digitalizzazione delle imprese.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge n. 36/2022, art. 5, convertito con modificazioni dalla legge n. 79/2022	Al fine di dare effettiva applicazione al principio della parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro, le amministrazioni adottano, nel rispetto dell'articolo 157, paragrafo 4, del TFUE ed in coerenza con gli obiettivi di lungo periodo della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato. I criteri di discriminazione positiva devono essere proporzionati allo scopo da perseguire ed adottati a parità di qualifica da ricoprire e di punteggio conseguito nelle prove concorsuali. A tal fine, entro il 30 settembre 2022, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, di concerto con il Dipartimento per le pari opportunità, adotta specifiche linee guida.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge n. 36/2022, art. 34, convertito con modificazioni dalla legge n. 79/2022	L'articolo modifica il codice degli appalti per rafforzare il sistema di certificazione della parità di genere. In particolare, la lettera a) modifica il comma 7 dell'art. 93 del D.Lgs. n. 50/2016, sulle garanzie per la partecipazione alle procedure di gara, inserendo quale ulteriore ipotesi di riduzione della "garanzia provvisoria" (ovvero la cauzione o fideiussione, a scelta dell'offerente, nella misura del 2% del prezzo base indicato nel bando) il possesso della certificazione della parità di genere. A tale riguardo, si prevede che nei contratti relativi a servizi e forniture è riconosciuta la riduzione del 30% della garanzia provvisoria agli operatori economici in possesso di tale certificazione, che vengono pertanto equiparati alle altre categorie già contemplate dalla norma, ovvero quelli in possesso del rating di legalità e del rating di impresa o dell'attestazione del modello organizzativo, ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001. La lettera b) modifica la disciplina dei criteri di aggiudicazione degli appalti (art. 95 del Codice dei contratti pubblici), inserendo tra i criteri premiali applicabili alla valutazione delle offerte, anche i casi di offerte di operatori economici che dimostrino l'adozione di politiche tese al raggiungimento della parità di genere.	Azione positiva	Regolamentazione

## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: Il mercato del lavoro/6</b>			
Legge n. 78/2022, art. 1, comma 2	Il Governo è delegato ad adottare decreti legislativi recanti la disciplina dei contratti pubblici, per adeguarla al diritto europeo e alla più recente giurisprudenza e per razionalizzare, riordinare e semplificare la disciplina vigente in materia. Tali decreti legislativi sono adottati nel rispetto di determinati principi e criteri direttivi, tra cui la revisione e la semplificazione del sistema di qualificazione generale degli operatori, valorizzando anche criteri di verifica formale e sostanziale delle disposizioni relative alla prevenzione e al contrasto della discriminazione di genere, anche attraverso l'utilizzo di banche dati a livello centrale che riducano le incertezze in sede di qualificazione degli operatori nelle singole procedure di gara.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge n. 118/2022, art. 4	Nell'ambito della delega al Governo in materia di affidamento delle concessioni demaniali marittime, lacuali e fluviali per finalità turistico-ricreative e sportive, i relativi decreti legislativi devono essere adottati nel rispetto di determinati principi, tra cui la definizione di una disciplina uniforme delle procedure selettive di affidamento delle concessioni, sulla base di criteri premiali da applicare alla valutazione di offerte presentate da operatori economici in possesso della certificazione della parità di genere, di cui all'articolo 46- bis del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. n. 198/2006).	Azione positiva	Regolamentazione
Legge di bilancio n. 197/2022 (2023) art.1, commi 298-299	Al fine di promuovere le assunzioni di personale femminile, l'esonero contributivo totale già previsto per le assunzioni delle medesime donne effettuate nel biennio 2021-2022 dall'articolo 1 della legge n. 178/2020, si applica anche alle nuove assunzioni di donne lavoratrici svantaggiate, effettuate nel corso del 2023. Per tali assunzioni, il limite massimo di importo di 6.000 euro di cui al comma 16 dell'articolo 1 della predetta legge n. 178/2020 è elevato a 8.000 euro. L'efficacia di tale disposizione è condizionata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.	Azione positiva	Agevolazioni contributive
Legge di bilancio n. 197/2022 (2023) art.1, comma 301	Sono stanziati 20 milioni di euro, per l'anno 2023, per le misure inerenti lo sviluppo dell'imprenditorialità in agricoltura a prevalente o totale partecipazione giovanile o femminile (titolo I, capo III, del decreto legislativo n. 185/2000).	Azione positiva	Interventi di spesa

## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: Istruzione e Interventi contro gli Stereotipi di genere/1</b>			
Legge 107/2015, art. 1, comma 16	Nei Piani di formazione triennali delle scuole di ogni ordine e grado, devono essere promossi l'educazione alla parità tra i sessi, la prevenzione della violenza di genere e di tutte le discriminazioni (norma relativa alla c.d. "Buona Scuola").	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 160/2019 (2020) art. 1, comma 354	È previsto l'incremento del Fondo per il finanziamento ordinario delle università di 1 milione di euro a decorrere dal 2020 al fine di promuovere l'inserimento, nell'offerta formativa delle università, di corsi di studi di genere.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge n. 121/2021 art. 1, comma 1 come modificato in sede di conversione dalla legge n. 156/2021	Tra le modifiche al codice della strada quella all'articolo 23 prevede il divieto sulle strade e sui veicoli di qualsiasi forma di pubblicità che proponga messaggi sessisti o violenti o stereotipi di genere offensivi o messaggi lesivi del rispetto delle libertà individuali, dei diritti civili e politici, del credo religioso, dell'appartenenza etnica oppure discriminatori con riferimento all'orientamento sessuale, all'identità di genere, alle abilità fisiche e psichiche.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, comma 896	E' riconosciuto un contributo pari a 350.000 euro per l'anno 2022 in favore della fondazione Anna Milanese, al fine di garantire assistenza e protezione alle ragazze povere ed orfane dell'Etiopia, promuovendo l'istruzione e la cultura nella popolazione etiopica.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge n. 99/2022, art. 9, comma 3	Introduzione nell'ordinamento di una normativa organica per gli Istituti tecnici superiori (ITS): viene istituito il Sistema terziario di istruzione tecnologica superiore. Relativamente alle misure nazionali di sistema per l'orientamento, al fine di favorire lo sviluppo del complessivo Sistema di istruzione tecnologica superiore, si affida al Comitato nazionale ITS Academy (di cui all'art. 10) l'individuazione, nei limiti delle risorse del Fondo per l'istruzione e la formazione tecnologica superiore (di cui all'art. 11), di linee di azione nazionali orientate a promuovere anche attività di orientamento a partire dalla scuola secondaria di primo grado, favorendo l'equilibrio di genere nelle iscrizioni agli ITS Academy (art. 9, comma 3, lett. a)).	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge n. 99/2022, art. 10, comma 2, lettera b)	L'articolo 10 istituisce, presso il Ministero dell'istruzione, il Comitato nazionale ITS Academy e ne disciplina la composizione e le funzioni. L'attività del Comitato è finalizzata a raccogliere elementi sui nuovi fabbisogni di figure professionali di tecnici superiori nel mercato del lavoro. Il comma 2 stabilisce che il Comitato propone, tra le altre cose, anche le direttrici per il consolidamento, il potenziamento e lo sviluppo dell'offerta formativa e del Sistema terziario di istruzione tecnologica superiore, ai fini del riequilibrio dell'offerta formativa professionalizzante sul territorio e della promozione di una maggiore inclusione di genere.	Azione positiva	Interventi di spesa

## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: Istruzione e Interventi contro gli Stereotipi di genere/2</b>			
Legge n. 99/2022, art. 11, comma 2	Si istituisce, nello stato di previsione del Ministero dell'istruzione, il Fondo per l'istruzione tecnologica superiore, con una dotazione pari a 48.355.436 euro a decorrere dall'anno 2022. Il Fondo finanzia le misure finalizzate a promuovere, consolidare e sviluppare il Sistema di istruzione tecnologica superiore e a riequilibrare la relativa offerta formativa a livello territoriale. Tali misure includono anche quelle relative al sistema per l'orientamento dei giovani e delle loro famiglie, ai sensi dell'articolo 9, comma 3 (favorendo dunque l'equilibrio di genere nelle iscrizioni agli ITS Academy) e le misure adottate sulla base dell'articolo 10, comma 2, lettera b) (quindi anche con finalità di sviluppo dell'offerta formativa e della promozione di una maggiore inclusione di genere). Al relativo onere si provvede mediante riduzione del Fondo per l'istruzione e la formazione tecnica superiore, di cui all'articolo 1, comma 875, della legge n. 296/2006.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio n. 197/2022 (2023) art.1, commi 548-554	Si introducono misure volte a promuovere e potenziare le competenze e le discipline STEM in tutti i livelli del sistema educativo di istruzione e formazione, con particolare attenzione a favorire il riequilibrio di genere. Il Ministero dell'istruzione e del merito promuove iniziative di integrazione di attività, metodologie e contenuti, volti a sviluppare e rafforzare le competenze STEM, digitali e di innovazione nel sistema integrato di educazione e di istruzione dalla nascita sino a sei anni, nel sistema di istruzione e formazione, nel sistema d'istruzione superiore, sostenendo l'uguaglianza di genere. Nell'ambito della formazione continua dei docenti di ruolo, sono previste iniziative formative dedicate alle discipline STEM, alle competenze digitali e alle metodologie didattiche innovative. Con riguardo agli ITS, con una novella all'art. 9, comma 3, della L. 99/2022 viene rafforzato il riferimento all'obiettivo di favorire l'equilibrio di genere nell'ambito delle linee di azione nazionali individuate dal Comitato nazionale ITS Academy. Si aggiunge poi all'art. 3, comma 1, del D.LGS. 21/2008 la lettera c-bis), tra le opportunità che i percorsi di orientamento forniscono allo studente, anche la conoscenza delle aree disciplinari relative alle materie STEM. Viene affidato al Ministero dell'istruzione e del merito il compito di promuovere alcune misure, tra cui anche l'informazione, la sensibilizzazione e la formazione rivolte alle famiglie, per incoraggiare soprattutto la partecipazione femminile ai percorsi di studio STEM, superando gli stereotipi di genere. Le iniziative sono attuate nell'ambito delle linee di investimento previste nella Missione 4, Componente 1 – Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università – Investimenti 1.4, 1.5, 2.1 e 3.1 del PNRR, nei limiti delle risorse previste per i citati singoli investimenti, dei fondi strutturali per l'istruzione 2021-2027 e delle ordinarie risorse di bilancio del Ministero dell'istruzione e del merito. Dall'attuazione dal complesso delle suindicate disposizioni non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.	Azione positiva	Regolamentazione
<b>Ambito di intervento: La conciliazione tra vita privata e vita professionale/1</b>			
Legge 1044/1971	La norma prevede, all'interno delle politiche per la famiglia, l'istituzione di asilini pubblici. I contributi per la realizzazione sono assegnati ai Comuni, tramite le Regioni.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge 125/1991	La legge introduce le azioni positive, misure volte ad eliminare le disparità che di fatto sfavoriscono le donne nell'accesso al lavoro, nella formazione e nei percorsi di carriera. Mirano a promuovere l'inserimento delle donne nei settori professionali in cui sono sottorappresentate, a favorire l'equilibrio tra responsabilità familiare e professionale. Viene definito anche il concetto di discriminazione indiretta e vengono istituiti i Consiglieri di parità e il Comitato nazionale di Parità.	Azione positiva	Interventi di spesa

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: La conciliazione tra vita privata e vita professionale/2</b>			
Legge 53/2000	La legge promuove la conciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare in maniera complessiva. Tra gli interventi introdotti si annoverano: il congedo del padre non alternativo alla madre, il congedo per la formazione, potenziamento del sostegno ai genitori di figli con disabilità grave, astensione facoltativa durante i primi 8 anni di vita del bambino.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge 342/2000, art. 30	La norma concede la deduzione dei contributi per addetti ai servizi domestici e familiari per i contribuenti (diretto interessato o familiari fiscalmente a carico). Deduzione dal reddito fino a 1.549,37 euro sui contributi previdenziali e assistenziali.	Azione positiva	Agevolazioni fiscali
Decreto Legislativo 151/2001	Il provvedimento riordina e sistematizza la materia e le norme vigenti in tema di salute della lavoratrice, di congedi di maternità, paternità e parentali, di riposi e permessi, di assistenza ai figli malati, di lavoro stagionale e temporaneo, a domicilio e domestico. Inoltre interviene anche sulle norme di cui usufruiscono le lavoratrici autonome e le libere professioniste.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge 311/2004, (2005), art. 1, comma 349	La norma concede una deduzione dal reddito complessivo, fino ad un massimo di 1.820 euro, delle spese documentate sostenute dal contribuente per gli addetti alla propria assistenza personale nei casi di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana. La misura viene modificata in una detrazione dalla Legge di bilancio 296/2006, art. 1, comma 319.	Azione positiva	Agevolazioni fiscali
Legge di bilancio 266/2005, art. 1, comma 335	La norma concede per l'anno d'imposta 2005 una detrazione pari al 19 per cento per le spese relative al pagamento delle rette degli asili nido. L'art. 2, comma 6, della legge 203/2008 ha ripreso l'intervento di detrazione fiscale per l'anno d'imposta 2008 e reso permanente.	Azione positiva	Agevolazioni fiscali
Legge finanziaria 296/2006	Viene sviluppato il sistema territoriale dei servizi socioeducativi. In particolare gli asili nido, i servizi integrativi e diversificati per modalità strutturali, di accesso, di frequenza e di funzionamento, e i servizi innovativi nei luoghi di lavoro, presso le famiglie e presso i caseggiati (rifinanziato con Legge di stabilità 190/2014, art.1, comma 131, Fondo Famiglia).	Azione positiva	Interventi di spesa

## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: La conciliazione tra vita privata e vita professionale/3</b>			
Legge 203/2008, art. 2, comma 6	La norma riprende l'intervento di detrazione fiscale pari al 19 per cento per le spese relative al pagamento delle rette degli asili nido, introdotto dalla legge di bilancio 266/2005 e lo rende permanente.	Azione positiva	Agevolazioni fiscali
Decreto legge n.78/2009, 22-ter, comma 3	Viene istituito il "Fondo strategico per il Paese a sostegno dell'economia reale" presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri per interventi dedicati a politiche sociali e familiari con particolare attenzione alla non autosufficienza e all'esigenza di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare delle lavoratrici. Le risorse derivano dai risparmi dovuti all'innalzamento dell'età pensionabile.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge 92/2012, art. 4, comma 24, lettera a)	Viene istituito il congedo di paternità obbligatorio in via sperimentale per il triennio 2013-2015. La legge prevede l'introduzione di un giorno di congedo obbligatorio e 2 giorni di congedo facoltativo (questi ultimi sono sostitutivi rispetto ai giorni totali a disposizione della madre).	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge 92/2012, art. 4, comma 24, lettera b)	Per il periodo 2013-2015 è concesso alla madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità, per gli undici mesi successivi e in alternativa al congedo parentale, la corresponsione di voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting o per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, da richiedere al datore di lavoro. Tale misura è stata prorogata per il 2016 dall'articolo 1, comma 282, della legge di stabilità 208/2015 e per il biennio 2017-2018 dall'art. 1, comma 356 legge di bilancio 232/2016, con un aumento delle risorse a disposizione.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge 80/2015	L'intero decreto interviene in norme che riguardano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la genitorialità dei lavoratori e la tutela della maternità.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Decreto legge 80/2015, art. 25	L'articolo 25 prevede delle agevolazioni contributive per le imprese per l'inserimento di misure per la conciliazione tra vita privata e vita professionale nella contrattazione di secondo livello.	Azione positiva	Agevolazioni contributive



Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: La conciliazione tra vita privata e vita professionale/4</b>			
Decreto legge 81/2015, art. 8, comma 7	La norma riconosce al lavoratore la possibilità, per una sola volta, di chiedere al posto del congedo parentale la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché la riduzione d'orario non superi il 50 per cento di quello previsto.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge 124/2015, art. 14, comma 1	La norma dispone che le Amministrazioni Pubbliche devono adottare le misure organizzative per l'attuazione del telelavoro secondo obiettivi fissati annualmente e la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa sia dal punto di vista del tempo che del luogo (c.d. <i>Smart Working</i> ). Il questo caso l'obiettivo è che almeno il 10 per cento dei dipendenti possa avvalersi di tali modalità di lavoro (c.d. "Riforma Madia").	Azione positiva	Regolamentazione
Legge di stabilità 208/2015, art. 1, comma 282	La norma proroga per il 2016 la corresponsione di <i>voucher</i> per l'acquisto di servizi di <i>baby-sitting</i> , o per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, da richiedere al datore di lavoro come introdotto dalla Legge 92/2012, art. 4, c. 24, lettera b). L'intervento è concesso alla madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità, per gli undici mesi successivi e in alternativa al congedo parentale.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di stabilità 208/2015, (2016) art. 1, comma 205	Il congedo di paternità, già disciplinato dalla Legge 92/2012, viene previsto anche per il 2016 ed esteso di un giorno il congedo obbligatorio, portando sostanzialmente il numero di giorni obbligatori a due mentre il numero dei giorni di congedo facoltativo rimane pari a due (questi ultimi sostitutivi rispetto ai giorni di cui usufruisce in totale la madre).	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 232/2016, (2017) art. 1, comma 354	Il congedo di paternità obbligatorio, come previsto dalla Legge 92/2012, viene prorogato anche per il biennio 2017-2018, ed esteso per l'anno 2018 a quattro giorni. Non viene prorogato il congedo facoltativo per il 2017, ma in accordo con la madre-lavoratrice, il lavoratore può astenersi per il 2018 di un ulteriore giorno in sostituzione della stessa.	Azione positiva	Interventi di spesa

## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: La conciliazione tra vita privata e vita professionale/5</b>			
Legge di bilancio 232/2016, (2017) art. 1, comma 355	Un buono di 1.000 euro è attribuito a partire dal 2017 in favore dei bambini nati dal 1° gennaio 2016 per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati, nonché per l'introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione in favore dei bambini al di sotto dei tre anni, affetti da gravi patologie croniche (c.d. "bonus asilo nido"). Il buono è attribuito su base annua e parametrato a undici mensilità e viene corrisposto dall'INPS al genitore richiedente.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 232/2016, (2017) art. 1, comma 356	La norma proroga per il 2017, con aumento delle risorse a disposizione, la corresponsione di <i>voucher</i> per l'acquisto di servizi di <i>baby-sitting</i> , o per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, da richiedere al datore di lavoro come introdotto dalla Legge 92/2012, art. 4, c. 24, lettera b) (e prorogata per il 2016 dalla legge di stabilità 208/2015). L'intervento è concesso alla madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità, per gli undici mesi successivi e in alternativa al congedo parentale.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 205/2017, (2018) art. 1, comma 254	È istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il Fondo per il sostegno del ruolo di cura e di assistenza del <i>caregiver</i> familiare, di 60 milioni di euro per 3 anni. Il Fondo è destinato alla copertura finanziaria di interventi legislativi finalizzati al riconoscimento del valore sociale ed economico dell'attività di cura non professionale del <i>caregiver</i> familiare.	Azione positiva	Interventi di spesa
Direttiva n.3/2017 in materia di lavoro agile	La direttiva fornisce, ai sensi dell'articolo 14 della legge n. 124/2015 (c.d. "Riforma Madia"), indirizzi per l'attuazione delle disposizioni in tema di conciliazione vita-lavoro nella pubblica amministrazione tramite il telelavoro e lo <i>smart working</i> e una corrispondente sperimentazione.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge 81/2017	La norma introduce il trattamento economico per congedo parentale per un periodo massimo di 6 mesi, entro i primi 3 anni di vita del bambino e per l'indennità di maternità prevede l'erogazione indipendentemente dall'effettiva astensione lavorativa per la fruizione del congedo obbligatorio. Inoltre fissa i principi e le modalità di implementazione delle forme di lavoro agile all'interno dei rapporti di lavoro subordinato, allo scopo di promuovere la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.	Azione positiva	Interventi di spesa

## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: La conciliazione tra vita privata e vita professionale/6</b>			
Decreto legislativo 65/2017	Viene istituito il sistema integrato di educazione e di istruzione dalla nascita sino a sei anni con l'obiettivo di favorire la conciliazione tra i tempi e le tipologie di lavoro dei genitori e la cura delle bambine e dei bambini, con particolare attenzione alle famiglie monoparentali.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 145/2018, (2019) art. 1, comma 482	Viene parzialmente modificata la previgente disciplina del Fondo per le politiche della famiglia (legge di bilancio 296/2006). Tra gli obiettivi del fondo viene sottolineata la preminenza delle misure per il sostegno della natalità, della maternità e della paternità, al fine prioritario del contrasto della crisi demografica, nonché misure di sostegno alla componente anziana dei nuclei familiari. Viene confermato l'utilizzo del fondo anche per iniziative di conciliazione del tempo di vita e di lavoro, nonché per la promozione del welfare familiare aziendale, comprese le azioni di cui all'articolo 9 della legge 53/2000 (Misure per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro).	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 145/2018, (2019) art. 1, commi 483 e 484	Viene incrementato di 5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2019, 2020 e 2021 il Fondo per il sostegno del ruolo di cura e di assistenza del caregiver familiare, di cui all'articolo 1, comma 254, della legge 205/2017. E' inoltre stabilito che al termine di ciascun esercizio finanziario, le somme residue del Fondo non impiegate sono versate all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate al medesimo Fondo.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 145/2018, (2019) art. 1, comma 486	E' previsto che i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile siano tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle relative richieste formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 104/1992 (la norma modifica l'articolo 18 della legge 81/2017).	Azione positiva	Regolamentazione
Legge di bilancio 145/2018, (2019) art. 1, comma 488	Viene incrementato, da 1.000 a 1.500 euro su base annua per gli anni 2019, 2020 e 2021, il "bonus asilo nido" (introdotto dall'articolo 1 comma 355 della legge n. 232/2016) per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati e per l'introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione in favore dei bambini al di sotto dei tre anni, affetti da gravi patologie croniche. E' inoltre stabilito che a decorrere dall'anno 2022 l'importo sia determinato con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, nel rispetto del limite di spesa programmato, in misura comunque non inferiore a 1.000 euro su base annua.	Azione positiva	Interventi di spesa

## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: La conciliazione tra vita privata e vita professionale/7</b>			
Legge di bilancio 160/2019, (2020) art. 1, commi 59-61	Si istituisce il fondo "Asili nido e Scuole dell'infanzia" per il finanziamento degli interventi relativi a opere di messa in sicurezza, ristrutturazione, riqualificazione o costruzione di edifici di proprietà dei comuni destinati ad asili nido e scuole dell'infanzia, con una dotazione pari a 100 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2021 al 2023 e a 200 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2024 al 2034.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 160/2019, (2020) art. 1, comma 279	Si incrementa di 390 posti la dotazione organica dei docenti nella scuola dell'infanzia, per il potenziamento dell'offerta formativa. Con decreto del Ministro dell'istruzione dell'università e della ricerca il contingente di 390 posti è ripartito tra le regioni.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 160/2019, (2020) art. 1, comma 339	Viene istituito il "Fondo assegno universale e servizi alla famiglia" con una dotazione pari a 1.044 milioni di euro per il 2021 e a 1.244 milioni di euro annui a decorrere dal 2022. Le risorse del Fondo sono indirizzate all'attuazione di interventi in materia di sostegno e valorizzazione della famiglia nonché al riordino e alla sistematizzazione delle politiche di sostegno alle famiglie con figli. Dal 2021, nel Fondo verranno trasferite le risorse dedicate all'erogazione dell'assegno di natalità (c.d. bonus bebè) e del c.d. bonus asilo nido.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 160/2019, (2020) art. 1, comma 342	Il congedo obbligatorio di paternità, introdotto dall'articolo 1, comma 354 della legge 232/2016, viene prorogato per il 2020, elevandone la durata a sette giorni.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 160/2019, (2020) art. 1, commi 343-344	Il Bonus asilo nido, per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati e per l'introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione in favore dei bambini al di sotto dei tre anni, affetti da gravi patologie croniche, introdotto dall'articolo 1 comma 355 della legge 232/2016, viene rimodulato su soglie ISEE differenziate; il beneficio di 1.500 euro, a decorrere dal 2020, è incrementato di 1.500 euro per i nuclei familiari con un valore ISEE fino a 25.000 euro e di 1.000 euro per i nuclei familiari con ISEE da 25.001 euro a 40.000 euro. Entrambe le prestazioni sono riconosciute nei limiti di spesa programmati.	Azione positiva	Interventi di spesa

APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: La conciliazione tra vita privata e vita professionale/8</b>			
Decreto legge n. 34/2020, art. 233, co.1 e 2 come modificato in sede di conversione dalla legge n. 77/2020	Il Fondo nazionale per il Sistema integrato di educazione e di istruzione è incrementato, per l'anno 2020, di 15 milioni di euro anche in conseguenza dell'emergenza causata dalla diffusione del Covid-19. Al fine di assicurare la necessaria tempestività nell'erogazione delle risorse, al riparto del fondo, solo per l'anno 2020, si provvede con decreto del Ministro dell'istruzione, previa intesa in Conferenza unificata. Si prescinde dall'intesa qualora la stessa non pervenga entro il suddetto termine di 15 giorni.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge n. 34/2020, art. 263, co.4 bis come modificato in sede di conversione dalla legge n. 77/2020	Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) che individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, commi 2-4	All'interno del Fondo istituito per dare attuazione a interventi in materia di riforma del sistema fiscale, una quota non inferiore a 5.000 milioni di euro e non superiore a 6.000 milioni di euro a decorrere dall'anno 2022 è destinata all'assegno universale e servizi alla famiglia.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, comma 7	Il "Fondo assegno universale e servizi alla famiglia" e altre misure correlate è incrementato di 3.012,1 milioni di euro per l'anno 2021.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, commi 23-24	Al fine di sostenere il rientro al lavoro delle lavoratrici madri e di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di cura della famiglia, il "Fondo per le politiche della famiglia", per l'anno 2021, è incrementato di 50 milioni di euro, da destinare al sostegno e alla valorizzazione delle misure organizzative adottate dalle imprese per favorire il rientro al lavoro delle lavoratrici madri dopo il parto.	Azione positiva	Interventi di spesa

## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: La conciliazione tra vita privata e vita professionale/9</b>			
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, comma 334	E' istituito un fondo, con una dotazione di 30 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023, destinato alla copertura finanziaria di interventi legislativi finalizzati al riconoscimento del valore sociale ed economico dell'attività di cura non professionale svolta dal caregiver familiare, come definito dal comma 255 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, comma 363	Il congedo obbligatorio di paternità, introdotto dall'articolo 4, comma 24, lettera a) della legge 92/2012, viene prorogato per il 2021, elevandone la durata a dieci giorni. Si conferma la possibilità di usufruire di un giorno di congedo facoltativo alternativo alla madre.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, comma 791	E' incrementato il fondo di solidarietà comunale al fine di aumentare il numero di posti disponibili negli asilo nido comunali delle regioni a statuto ordinario.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, comma 792, letta d)-sexies	Dal 2022 quota parte del fondo di solidarietà comunale è destinato anche a incrementare l'ammontare dei posti disponibili negli asili nido comunali delle regioni a statuto ordinario e delle regioni Sicilia e Sardegna.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, comma 968	Si incrementa di 1.000 posti la dotazione organica relativa ai docenti da destinare al potenziamento dell'offerta formativa nella scuola dell'infanzia, autorizzando la spesa di 11,67 milioni di euro nel 2021, di 38,43 milioni di euro per il 2022, di 37,32 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2023 al 2026, di 38,48 milioni di euro per il 2027 e di 40,79 milioni di euro annui a decorrere dal 2028.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge n. 41/2021 art. 13-bis convertito con modificazioni dalla L. 21 maggio 2021, n. 69	Per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023, viene esteso il riconoscimento di un contributo mensile ad uno dei genitori di figli con disabilità riconosciuta in misura non inferiore al 60 per cento, nel caso di genitore disoccupato o monoreddito facente parte di nuclei familiari monoparentali. In precedenza, tale beneficio era previsto solo per la madre disoccupata o monoreddito facente parte di nuclei familiari monoparentali. L'importo mensile massimo riconosciuto rimane pari a 500 euro netti.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa

## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: La conciliazione tra vita privata e vita professionale/10</b>			
Legge n. 46 del 2021, articoli 1-3	Al fine di favorire la natalità, di sostenere la genitorialità e di promuovere l'occupazione, in particolare femminile, la norma delega il Governo ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge, uno o più decreti legislativi volti a riordinare, semplificare e potenziare, anche in via progressiva, le misure a sostegno dei figli a carico attraverso l'assegno unico e universale. Tale assegno, basato sul principio universalistico, costituisce un beneficio economico attribuito progressivamente a tutti i nuclei familiari con figli a carico.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge n. 53/2021, art. 1	Si delega il Governo ad adottare i decreti legislativi necessari per il recepimento di alcune direttive europee tra cui la direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto legge n. 79/2021, convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2021, n. 112	Si istituisce, dal 1° luglio 2021 e fino al 31 dicembre 2021, un assegno temporaneo su base mensile destinato alle famiglie con figli minori che non abbiano diritto all'assegno per il nucleo familiare. Per lo stesso periodo, la disposizione accresce in via temporanea l'importo degli assegni al nucleo familiare.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge n. 80/2021 art. 11, comma 2 e art. 13, comma 3, come modificato dalla L. 6 agosto 2021, n. 113	Sia per l'assunzione di addetti all'ufficio per il processo, sia per il reclutamento di personale per il supporto alle linee progettuali per la giustizia del PNRR, si prevede la possibilità per il Ministero della giustizia, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative, di stabilire, anche in deroga a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, particolari forme di prestazione lavorativa, con riferimento al lavoro agile e alla distribuzione flessibile dell'orario di lavoro.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto legge n. 146/2021 Art. 17	Il Fondo assegno universale e servizi alla famiglia è incrementato di 6.000 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022.	Azione positiva	Interventi di spesa

## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: La conciliazione tra vita privata e vita professionale/11</b>			
Decreto legislativo 230/2021	A decorrere dal 1° marzo 2022 è istituito l'assegno unico e universale per i figli a carico, che costituisce un beneficio economico attribuito, su base mensile, per il periodo compreso tra marzo di ciascun anno e febbraio dell'anno successivo, ai nuclei familiari sulla base della condizione economica del nucleo, in base all'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE). E' altresì istituito l'Osservatorio nazionale per l'assegno unico e universale per i figli a carico, con funzioni di supporto tecnico-scientifico per lo svolgimento delle attività di analisi, monitoraggio e valutazione d'impatto dell'assegno unico e universale.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, comma 134	Il congedo obbligatorio di paternità viene reso strutturale, dal 2022, confermandone la durata pari a 10 giorni, così come si conferma la possibilità di usufruire di un giorno di congedo facoltativo alternativo alla madre.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, comma 172-173	Si incrementa la quota del Fondo di solidarietà comunale (FSC) destinato a potenziare il numero di posti disponibili negli asili nido e si determina un livello minimo che ciascun comune o bacino territoriale è tenuto a garantire. Il numero dei posti nei servizi educativi per l'infanzia per i bambini compresi nella fascia di età da 3 a 36 mesi deve raggiungere un livello minimo garantito del 33 per cento su base locale entro il 2027, considerando anche il servizio privato.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge n. 238/2021, art. 3, commi 5 e 6	Con riferimento ai nati a decorrere dal 1° gennaio 2016, per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati, nonché per l'introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione in favore dei bambini al di sotto dei tre anni, affetti da gravi patologie croniche, è prevista una spesa di 8,5 milioni di euro per l'anno 2021 e di 12,8 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022. Ai maggiori oneri, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per il recepimento della normativa europea, di cui all'articolo 41-bis della legge 24 dicembre 2012, n. 234.	Azione positiva	Interventi di spesa



Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: La conciliazione tra vita privata e vita professionale/12</b>			
Legge n. 32/2022, art. 2	Per il sostegno e la valorizzazione della famiglia, il Governo deve: garantire l'istituzione, il sostegno e il rafforzamento dei servizi socio-educativi per l'infanzia e per l'adolescenza, dei servizi educativi per l'infanzia (di cui all'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 65/2017) e delle scuole dell'infanzia, per assicurare alle famiglie parità di condizioni di accesso; prevedere contributi destinati a coprire il costo delle rette per la frequenza dei servizi educativi per l'infanzia e delle scuole dell'infanzia, nonché l'introduzione di servizi di supporto a domicilio per le famiglie con figli di meno di 6 anni di età; prevedere che tali servizi per l'infanzia possano essere erogati anche in modo flessibile; prevedere ulteriori misure di sostegno e contributi vincolati per le spese sostenute per i figli disabili, con patologie invalidanti, con disturbi dell'apprendimento o con bisogni educativi speciali, fino al completamento della scuola secondaria di secondo grado; prevedere che tali benefici e prestazioni siano corrisposti nella forma di agevolazioni fiscali o mediante l'erogazione di risorse vincolate; considerare, nell'attuazione delle disposizioni, le esigenze specifiche in caso di presenza di disabili all'interno delle famiglie, annoverando tra le spese rilevanti ai fini delle predette disposizioni anche quelle legate a servizi, attività e prestazioni di accompagnatori, assistenti personali, educatori o altri operatori in favore della persona disabile.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge n. 32/2022, art. 3	Il Governo è delegato a riordinare e armonizzare la disciplina relativa ai congedi parentali e di paternità, prevedendo: congedi parentali fino ai 14 anni di età dei figli; modalità flessibili nella gestione dei congedi parentali, tenendo conto della specificità delle famiglie monogenitoriali; possibilità di usufruire, previo preavviso, di un permesso retribuito, di durata non inferiore a 5 ore nel corso dell'anno, per ciascun figlio, per i colloqui con gli insegnanti e per la partecipazione attiva al percorso di crescita dei figli; almeno 2 mesi di congedo parentale non cedibile all'altro genitore per ciascun figlio, con 'forme di premialità' nel caso in cui tali congedi siano distribuiti equamente fra i genitori; estensione della disciplina sui congedi parentali anche ai lavoratori autonomi e ai liberi professionisti; un periodo di congedo obbligatorio per il padre nei primi mesi dalla nascita del figlio, di durata significativamente superiore rispetto a quella prevista a legislazione vigente; concessione del diritto al congedo di paternità a prescindere dallo stato civile o di famiglia del padre lavoratore, senza subordinarlo all'anzianità lavorativa e di servizio con un ragionevole periodo di preavviso al datore di lavoro; diritto al congedo di paternità garantito a parità di condizioni anche per i lavoratori delle pubbliche amministrazioni; estensione della disciplina relativa al congedo di paternità anche ai lavoratori autonomi e ai liberi professionisti.	Azione positiva	Interventi di spesa

## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: La conciliazione tra vita privata e vita professionale/13</b>			
Legge n. 32/2022, art. 4, comma 1 e comma 2 lett. a), b), c), d), f)	Il Governo è delegato ad riordinare e rafforzare le misure volte a incentivare il lavoro femminile e la condivisione delle attività di cura per l'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro. Oltre ai principi e criteri direttivi generali di cui all'articolo 1, il Governo si attiene ai seguenti ulteriori principi e criteri direttivi, prevedendo: una modulazione graduale della retribuzione del lavoratore nei giorni di assenza dal lavoro nel caso di malattia dei figli, fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite dai contratti collettivi di lavoro; incentivi per i datori di lavoro che applicano le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro che, ai fini dell'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro, prevedono modalità di lavoro flessibile con facoltà dei lavoratori di chiedere il ripristino dell'originario regime contrattuale; strumenti agevolati per la disciplina delle prestazioni di lavoro accessorio riferite ad attività di supporto alle famiglie in ambito domestico e di cura; agevolazioni alle imprese per le sostituzioni di maternità, per il rientro delle donne al lavoro e per le attività di formazione ad esse destinate; rifinanziamento del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello, destinata alla promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata, di cui all'articolo 25 del D.Lgs. n. 80/2015.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge n. 36/2022, art. 14, commi 6- septies e 6- decies, convertito con modificazioni dalla legge n. 79/2022	Ai fini della durata complessiva dei contratti di ricerca (2 anni, rinnovabili una sola volta per ulteriori 2 anni e, nel caso di progetti di ricerca di carattere nazionale, europeo ed internazionale, prorogabili fino a un ulteriore anno, per una durata complessiva che non può in ogni caso superare i 5 anni), non sono presi in considerazione i periodi trascorsi in aspettativa per maternità o paternità o per motivi di salute secondo la normativa vigente. Inoltre, ai fini della durata del rapporto instaurato con il titolare del contratto per ricercatore universitario a tempo determinato (della durata complessiva di 6 anni, non rinnovabile), i periodi trascorsi in aspettativa per maternità, paternità o per motivi di salute secondo la normativa vigente non sono computati, su richiesta del titolare del contratto.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge n. 73/2022, art. 38, convertito con modificazioni dalla legge n. 122/2022	Viene novellata la disciplina dell'assegno unico e universale per i figli a carico, di cui al D.Lgs. n. 230/2021, con effetto retroattivo dal 1° marzo 2022. Le novità riguardano: l'inserimento, tra i nuclei familiari aventi diritto all'assegno, dei nuclei familiari orfanili, composti da almeno un orfano maggiorenne, con disabilità grave e già titolare di un trattamento pensionistico in favore dei superstiti; l'ampliamento, con riferimento ai figli a carico con disabilità e limitatamente al 2022, dei benefici del suddetto istituto. Viene poi ridotta, nella misura di 136,2 milioni di euro per il 2022, la dotazione del Fondo per le politiche in favore delle persone con disabilità, ai fini della copertura dell'onere finanziario derivante da tali modifiche.	Azione positiva	Interventi di spesa

## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: La conciliazione tra vita privata e vita professionale/14</b>			
Decreto legge n. 73/2022, art. 38-bis, convertito con modificazioni dalla legge n. 122/2022	Modifica dell'art. 157-bis sugli assegni per situazioni di famiglia a favore del personale diplomatico, degli uffici consolari e degli istituti italiani di cultura all'estero, fatta salva l'applicazione della normativa locale, se più favorevole. Dal 1° marzo 2022, al coniuge a carico spetta un assegno (almeno 960 euro e massimo 2.100 euro in ragione d'anno) pari al 4% della retribuzione annua base. Si prevede anche un assegno pari all'8% della retribuzione annua base, per ciascun figlio a carico (minimo 960 euro e massimo 2.100 euro in ragione d'anno per ciascun figlio a carico), spettante ai genitori in parti uguali. Tale assegno viene riconosciuto alternativamente a: nuovi nati dal settimo mese di gravidanza; figli disabili; figli fino ai 18 anni; figli tra i 18 e i 21 anni non compiuti, che frequentano un corso di formazione scolastica, di laurea o professionale, oppure un tirocinio o un'attività lavorativa con una retribuzione annua inferiore a un sesto della retribuzione annua base, o registrati come disoccupati presso i servizi pubblici per l'impiego, o che svolgono il servizio civile universale in Italia. In alternativa agli assegni, per i familiari a carico alla data del 28 febbraio 2022, in relazione ai quali era in godimento l'Assegno per il nucleo familiare (di cui all'art. 2 del D.L. n. 69/1988, convertito con modificazioni, dalla legge n. 153/1988), il dipendente può optare per un assegno ad personam di importo pari alla misura del predetto beneficio spettante alla medesima data. Gli assegni non sono cumulabili con gli aumenti per situazioni di famiglia di cui all'articolo 173, con l'Assegno unico e universale o con l'Assegno per il nucleo familiare. Agli oneri derivanti, pari a euro 2,6 milioni per il 2022 ed euro 3,3 milioni annui dal 2023, si provvede mediante riduzione del Fondo speciale di parte corrente, missione "Fondi da ripartire" dello stato di previsione del MEF per il 2022, parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al MAECI.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto Legge n. 115/2022, art. 16, commi 4 e 5, convertito con modificazioni dalla legge n. 142/2022	Gli enti locali devono trasmettere alla SOSE (Soluzioni per il Sistema Economico S.p.A.) entro il 30 settembre 2022 (e non più entro il 31 maggio 2022) la scheda di monitoraggio con la quale si attesta il raggiungimento dell'obiettivo di servizio collegato all'incremento del Fondo di solidarietà comunale, destinato ai servizi sociali e al potenziamento degli asili nido. Qualora dall'esito del monitoraggio risulti che le risorse destinate al potenziamento degli asili nido siano state utilizzate per altri fini, le stesse saranno recuperate a valere sulla quota del Fondo di solidarietà comunale di competenza o, in caso di insufficienza dello stesso, con altre modalità previste dalla legge (in particolare, secondo le modalità di cui ai commi 128 e 129 dell'articolo 1 della legge n. 228/2012).	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio n. 197/2022 (2023) art.1, comma 320	Si dispone l'incremento dello stanziamento a favore dell'Assegno unico e universale per i figli a carico (di cui all'articolo 6, comma 8 del D.Lgs. n. 230/2021) per 11 milioni di euro nel 2023, 708,8 milioni di euro nel 2024, 717,2 milioni di euro nel 2025, 727,9 milioni di euro nel 2026, 732,2 milioni di euro nel 2027, 736,5 milioni di euro nel 2028 e 740,8 milioni di euro l'anno dal 2029.	Azione positiva	Interventi di spesa

## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: La conciliazione tra vita privata e vita professionale/15</b>			
Legge di bilancio n. 197/2022 (2023) art.1, commi 357 e 358	Si novella la disciplina dell'Assegno unico e universale per i figli a carico (di cui al D.Lgs. n. 230/2021) rendendo permanenti, al fine della misura dell'assegno, le equiparazioni, già previste fino al 31 dicembre 2022, rispettivamente: tra il figlio minorenni a carico e il figlio maggiorenne disabile e a carico; tra il figlio minorenni a carico e disabile e il figlio di età inferiore a ventuno anni, sempre disabile e a carico. Inoltre, si proroga un ulteriore beneficio con riferimento ai figli a carico con disabilità, nell'ambito dei nuclei familiari rientranti in una determinata fattispecie, e si introducono: un incremento dell'assegno con riferimento ai figli di età inferiore ad un anno ovvero, in una determinata ipotesi, di età inferiore a tre anni; un elevamento da 100 a 150 euro mensili della maggiorazione forfettaria dell'assegno, prevista per i nuclei familiari con quattro o più figli a carico. Il comma 358 provvede alla riquantificazione degli oneri finanziari inerenti all'assegno in esame, ai quali occorre aggiungere gli importi di cui al precedente comma 320.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio n. 197/2022 (2023) art.1, comma 359	Si prevede, con riferimento ai lavoratori dipendenti e per un periodo o un complesso di periodi non superiori ad un mese e compresi entro il sesto anno di vita del bambino (ovvero entro il sesto anno dall'ingresso in famiglia del minore nel caso di adozione o affidamento), un elevamento dell'indennità per congedo parentale, riconosciuto in alternativa (o in alternativa per frazioni di periodo) alla madre o al padre. In base a tale elevamento, l'aliquota (commisurata sulla retribuzione) per il calcolo dell'indennità per congedo parentale è pari, limitatamente al periodo o ai periodi in oggetto, all'80 per cento anziché al 30 per cento. L'elevamento non si applica per i casi in cui il periodo di congedo di maternità o di paternità sia terminato entro il 31 dicembre 2022.	Azione positiva	Interventi di spesa
<b>Ambito di intervento: La parità nei rapporti civili/1</b>			
Costituzione, articolo 3	L'articolo 3 della Costituzione sancisce la Pari dignità sociale ed eguaglianza davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Sentenza n. 126 del 19 dicembre 1968 della Corte Costituzionale	La norma che considera l'adulterio femminile come reato viene considerata costituzionalmente illegittima, sancendo così l'eguaglianza giuridica e morale dei coniugi.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione

## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: La parità nei rapporti civili/2</b>			
Legge 898/1970	Viene introdotto il divorzio e, di conseguenza, modificata la normativa sul matrimonio e il suo scioglimento.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 151/1975	La norma riconosce alla donna una condizione di completa parità all'interno dell'istituto della famiglia e rafforza la tutela giuridica dei figli anche illegittimi.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 442/1981	Viene abrogata la rilevanza penale della causa d'onore.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 164/1982	La normativa introduce la possibilità di rettificare l'attribuzione del sesso, riconoscendo così, anche giuridicamente, il cambio di sesso. La rettifica deve essere preceduta dalla effettuazione di un intervento chirurgico debitamente autorizzato.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 55/2015	Viene introdotto il divorzio breve attraverso il quale si riducono i tempi della separazione, sia giudiziale che consensuale. L'intervento riguarda anche lo scioglimento della comunione dei beni tra i coniugi dettando una disciplina transitoria. Viene modificata la precedente normativa della legge n. 898/1970.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge stabilità 208/2015, art. 1 commi 414-416	La norma introduce il Fondo di solidarietà a tutela del coniuge in stato di bisogno. In questo modo si interviene a sostegno del coniuge separato in stato di bisogno in caso non riesca a far fronte al mantenimento. È un intervento sperimentale per il biennio 2016-2017.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, comma 642	E' autorizzata la spesa di 1 milione di euro per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023 per dell'attuazione del piano di azione in ottemperanza alla risoluzione n. 1325(2000) del Consiglio di sicurezza delle Nazioni Unite (S/RES/1325), sulle donne, la pace e la sicurezza, e alle risoluzioni seguenti, comprese le azioni di promozione, monitoraggio e valutazione dello stesso piano nonché la formazione nel settore della mediazione e della prevenzione dei conflitti, e per le conseguenti azioni previste.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge n. 60/2021, art. 8	Viene ratificato il Protocollo di emendamento alla Convenzione sulla protezione delle persone rispetto al trattamento automatizzato di dati a carattere personale, fatto a Strasburgo il 10 ottobre 2018. La Convenzione ha l'obiettivo della protezione delle persone contro gli abusi nel trattamento automatizzato dei dati di carattere personale. In particolare l'articolo 6 della Convenzione, interamente sostituito dall'articolo 8 del Protocollo, individua categorie speciali di dati "sensibili" di una persona, tra cui i dati che rivelano la vita sessuale, la cui elaborazione è consentita solo in presenza nei singoli ordinamenti giuridici nazionali di precise garanzie di legge, che prevengano qualunque rischio per gli interessi e i diritti fondamentali dei cittadini, con particolare riguardo al rischio di subire discriminazioni.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione

## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: La parità nei rapporti civili/3</b>			
Legge n. 78/2021	Vengono ratificati i Trattati di estradizione e di assistenza giudiziaria in materia penale tra la Repubblica italiana e la Repubblica dominicana, fatti a Roma il 13 febbraio 2019. In particolare l'articolo 3 del Trattato di estradizione prevede che tra i motivi di rifiuto obbligatori dell'extradizione vi sia quello di ritenere che la richiesta sia presentata al fine di perseguire o punire una persona per motivi di sesso e/o di orientamento sessuale; l'articolo 7 del Trattato di assistenza giudiziaria prevede che l'assistenza giudiziaria possa essere rifiutata se si ritiene che si voglia processare una persona per motivi di genere.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge n. 45/2022, art. 4 del Trattato di cooperazione giudiziaria in materia penale tra la Repubblica italiana e la Repubblica orientale dell'Uruguay	Lo Stato Richiesto può rifiutare, di concedere l'assistenza giudiziaria richiesta in alcuni casi, tra cui quello in cui sussistono fondati motivi per ritenere che la richiesta sia avanzata al fine di indagare, perseguire, punire, pregiudicare o promuovere altre azioni nei confronti della persona richiesta per motivi attinenti a razza, sesso, religione, condizione personale o sociale, nazionalità od opinioni politiche.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge n. 46/2022, art. 5, lettera e)	Relativamente alle competenze delle associazioni professionali a carattere sindacale tra militari, quest'ultime hanno competenza anche per le materie afferenti alle pari opportunità.	Azione positiva	Regolamentazione
<b>Ambito di intervento: La partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi/1</b>			
Decreto legislativo 23/1945	Estensione del diritto di voto alle donne.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge 1441/1956	La norma consente alle donne di accedere in magistratura, sia pure limitatamente alle funzioni di giudici popolari (ordinari o supplenti) e di componenti dei Tribunali dei minorenni. L'accesso completo delle donne in magistratura avviene con la Legge 66/1963.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge 1083/1959	Si prevede l'accesso in Polizia alle donne, ma nel solo "Corpo femminile" e con funzioni ben circoscritte, come la prevenzione e l'accertamento dei reati contro la moralità pubblica e il buon costume, la famiglia, la tutela del lavoro delle donne e dei minori. L'accesso completo delle donne nella Polizia avviene con la legge 121/1981.	Azione positiva	Regolamentazione
Sentenza n. 33 del 18 maggio 1960 della Corte Costituzionale	Viene dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art. 7 della legge 17 luglio 1919, n. 1176, che esclude le donne da tutti gli uffici pubblici che implicano l'esercizio di diritti e di potestà politiche.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 66/1963	Le donne possono accedere a tutte le cariche, professioni ed impieghi pubblici, compresa la Magistratura, nei vari ruoli, carriere e categorie senza limitazioni concernenti le mansioni o i percorsi di carriera.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge 121/1981	Sono ammesse le donne nella Polizia di Stato. Viene sciolto il Corpo di polizia femminile (vedi Legge 1083/1959), consentendo l'ingresso delle donne nei ruoli dell'Amministrazione della pubblica sicurezza con parità di attribuzioni, di funzioni, di trattamento economico e di progressione di carriera.	Azione positiva	Regolamentazione

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: La partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi/2</b>			
Legge 25/1989	La norma eleva a quaranta anni la data di partecipazione ai concorsi pubblici, in questo modo si vuole dare una maggiore possibilità alle donne che sono uscite dal mercato del lavoro per esigenze di famiglia.	Azione positiva	Regolamentazione
Delibera 6/10/89 del Consiglio della magistratura militare	Consente alle donne l'accesso alla magistratura militare	Azione positiva	Regolamentazione
Legge 277/1993	Questa norma ha previsto per le elezioni alla Camera del Parlamento un sistema di alternanza fra uomini e donne nelle liste.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto legislativo 29/1993, art. 36	La norma riserva alle donne un terzo dei posti tra i componenti delle commissioni di concorso.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge 81/1993 art. 7, comma 1	Viene sancito l'obbligo per gli enti comunali e provinciali di stabilire norme per promuovere la presenza di entrambi i sessi nelle giunte.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge 157/1999, art. 3	In materia di rimborso delle spese elettorali, parte delle risorse che ricevono i partiti devono essere destinate a interventi volti ad accrescere la partecipazione attiva delle donne alla politica.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto Legislativo 300/1999	Viene istituito il Servizio Militare Volontario Femminile.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge 380/1999	Normativa che disciplina il Servizio Militare Volontario Femminile.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto legislativo 24/2000	Il decreto disciplina il reclutamento del personale militare femminile delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto del Presidente del consiglio dei ministri n. 112 del 16 marzo 2000	Il decreto integra le modalità di reclutamento del personale militare femminile delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge costituzionale 1/2003	La legge costituzionale ha modificato l'art. 51 della Costituzione in materia di accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive. Viene sancita espressamente la promozione, con appositi provvedimenti, delle pari opportunità tra donne e uomini.	Azione positiva	Regolamentazione

## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: La partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi/3</b>			
Legge 90/2004	In merito alle elezioni dei membri del Parlamento europeo e altre elezioni previste nell'anno 2004, si prevede che le liste circoscrizionali debbano essere formate in modo che nessuno dei due sessi possa essere rappresentato in misura superiore ai due terzi dei candidati.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge 120/2011	La legge impone la presenza di donne nei CDA e nei collegi sindacali delle società quotate e nelle controllate da pubbliche amministrazioni non quotate (c.d. (c.d. "Legge Golfo-Mosca").	Azione positiva	Regolamentazione
Legge 215/2012	La normativa interviene per riequilibrare la rappresentanza di genere nei consigli e nelle giunte di comuni, province e regioni, nonché nelle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni. Alcune misure previste sono: la c.d. quota di lista in base alla quale nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore ai due terzi nelle liste dei candidati; l'introduzione della cd. doppia preferenza di genere, che consente all'elettore di esprimere due preferenze (anziché una, come previsto dalla normativa previgente) purché riguardanti candidati di sesso diverso, pena l'annullamento della seconda preferenza.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto del Presidente della Repubblica n. 251 del 30 novembre del 2012	Le società costituite in Italia non quotate controllate ai sensi dell'articolo 2359 (primo e secondo comma) del codice civile da pubbliche amministrazioni (intendendosi per P.A. quelle definite nell'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001) dovranno prevedere nei propri statuti che la nomina degli organi di amministrazione e di controllo sia effettuata secondo modalità tali da garantire che il genere meno rappresentato ottenga almeno un terzo di ciascun organo sociale.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto legge 149/2013, art.3, comma 2, lettera f)	I partiti, per statuto, devono avviare azioni positive per arrivare alla parità tra i sessi negli organismi collegiali e nelle liste elettorali.	Azione positiva	Regolamentazione



## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: La partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi/4</b>			
Legge 56/2014, art.1, comma 27	In merito alle elezioni dei consigli metropolitani (organi delle nuove città metropolitane) e dei consigli provinciali (diventati organi elettivi di secondo grado), si stabilisce che nessuno dei due sessi possa essere rappresentato in misura superiore al 60 per cento, a pena di inammissibilità della lista.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge 65/2014	Per le sole elezioni europee del 2014, viene introdotta la tripla preferenza di genere (nel caso in cui l'elettore decida di esprimere tre preferenze, queste devono riguardare candidati di sesso diverso). La legge ha inoltre previsto anche la composizione 50-50 delle liste dei candidati, con l'obbligo di avere i primi due candidati di sesso diverso.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge 52/2015	La norma prevede che in ciascuna lista i candidati siano presentati in ordine alternato per sesso. Inoltre i capolista dello stesso sesso non devono eccedere il 60 per cento del totale in ogni circoscrizione. Gli elettori hanno la possibilità di esprimere fino a due preferenze, per candidati di sesso diverso (cd. "doppia preferenza di genere"), tra quelli che non sono capolista.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge Stabilità 208/2015, art. 1, comma 482	L'intervento è inerente alle Celebrazioni dei diritti elettorali delle donne, nel 70° anniversario.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legislativo 175/2016, art. 11, comma 4	Rafforza il principio dell'equilibrio di genere nelle società pubbliche, imponendo che almeno un terzo delle nomine di amministratori di società pubbliche siano appannaggio del genere meno rappresentato.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge 20/2016, art.1	Le Regioni a statuto ordinario sono tenute a disciplinare il sistema elettorale regionale, tenendo conto dell'adozione di misure specifiche per promuovere le pari opportunità tra donne e uomini nell'accesso alle cariche elettive.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge di bilancio 232/2016, (2017) art. 1, comma 350	Ai fini della predisposizione e dell'attuazione del terzo Piano di azione da adottare in ottemperanza della risoluzione n. 1325 (2000) del Consiglio di sicurezza delle Nazioni Unite (S/RES/1325) sulle donne, la pace e la sicurezza e delle risoluzioni seguenti, incluse le azioni di promozione, monitoraggio e valutazione, è autorizzata la spesa di 1 milione di euro per ciascuno degli anni 2017, 2018, 2019 e 2020.	Azione positiva	Interventi di spesa

## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: La partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi/5</b>			
Legge 165/2017	Sono introdotte, per le elezioni politiche, l'alternanza di uomini e donne nella sequenza della lista per i collegi plurinominali. Inoltre vengono fissate le quote di genere nelle candidature uninominali e nelle posizioni di capolista: nessuno dei due generi può essere rappresentato nei collegi uninominali in misura superiore al 60 per cento.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto Legge 124/2019, art. 58-sexies	Modifiche alle disposizioni in tema di tutela del genere meno rappresentato previste dalla legge 120/2011 (c.d. "legge Golfo-Mosca"). Per gli amministratori e i membri effettivi del collegio sindacale delle società quotate, viene aumentata a sei mandati consecutivi, in luogo dei tre mandati consecutivi previsti nelle norme precedenti i criteri di riparto degli eletti (il genere meno rappresentato ottenga almeno un terzo dei componenti eletti).	Azione positiva	Regolamentazione
Legge di bilancio 160/2019. (2020) art. 1, commi 244, 247	Al fine di potenziare la ricerca svolta da università, enti e istituti di ricerca pubblici e privati è istituita un'apposita agenzia, denominata Agenzia nazionale per la ricerca (ANR). Il comitato direttivo è composto da otto membri e la sua composizione deve assicurare la parità di genere. Il comitato scientifico è composto da cinque membri e il genere meno rappresentato non può essere inferiore al 45 per cento.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge di bilancio 160/2019, (2020) art. 1, commi 302-305	Modifiche alle disposizioni in tema di tutela del genere meno rappresentato previste dalla legge 120/2011 (c.d. "legge Golfo-Mosca"). Per gli amministratori e i membri effettivi del collegio sindacale delle società quotate, viene aumentata la presenza del genere meno rappresentato che deve ottenere almeno due quinti dei componenti eletti (40 per cento), in luogo di almeno un terzo (33 per cento circa) previsto nelle norme precedenti. Proroga, inoltre, da tre a sei i mandati consecutivi a cui si applica tale criterio di riparto.	Azione positiva	Regolamentazione

## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: La partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi/6</b>			
Decreto legge n. 76/2020, art. 50, comma 1	Per lo svolgimento delle procedure di valutazione ambientale di competenza statale dei progetti sottoposti alla verifica è istituita la Commissione Tecnica del Piano Nazionale Integrato per l'Energia e il Clima (PNIEC) i cui componenti devono essere nominati nel rispetto dell'equilibrio di genere.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto legge n. 77/2021, art. 17, convertito con modificazioni dalla L. 29 luglio 2021, n. 108	Per lo svolgimento delle procedure di valutazione ambientale di competenza statale dei progetti compresi nel PNRR, di quelli finanziati a valere sul fondo complementare nonché dei progetti attuativi del Piano nazionale integrato per l'energia e il clima, è istituita la Commissione Tecnica PNRR-PNIEC, posta alle dipendenze funzionali del Ministero della transizione ecologica, e formata da un numero massimo di quaranta unità. Nella nomina dei membri e' garantito il rispetto dell'equilibrio di genere.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto legge n. 77/2021, art. 47 bis, convertito con modificazioni dalla L. 29 luglio 2021, n. 108	Si dispone che la composizione degli organismi pubblici istituiti dal decreto-legge in oggetto (n. 77/2021), nonché delle relative strutture amministrative di supporto sia definita nel rispetto del principio di parità di genere. L'obbligo non si applica per quegli organismi che siano composti esclusivamente da membri del Governo e da titolari di altre cariche istituzionali.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto legge n. 77/2021, art. 64 commi 2-3, convertito con modificazioni dalla L. 29 luglio 2021, n. 108	Al fine di promuovere la qualità della ricerca e assicurare il buon funzionamento delle procedure di valutazione, è istituito il Comitato nazionale per la valutazione della ricerca (CNVR), composto da quindici studiosi, nominati con decreto del Ministro dell'università e della ricerca, tra i quali tre componenti sono scelti dal Ministro dell'università e della ricerca e gli altri dodici sono designati, due ciascuno e nel rispetto del principio della parità di genere, dal Consiglio universitario nazionale, dalla Conferenza dei rettori delle università italiane, dalla Consulta dei presidenti degli enti pubblici di ricerca, dall'European Research Council e dall'Accademia nazionale dei Lincei e, uno ciascuno, dalla European Science Foundation e dal Consiglio nazionale dei ricercatori e dei tecnologi. Il Comitato e' regolarmente costituito con almeno dieci componenti.	Azione positiva	Regolamentazione

## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: La partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi/7</b>			
Decreto legge n. 80/2021 art. 1, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113	Le amministrazioni, sulla base delle professionalità che necessitano di acquisire per l'attuazione del PNRR e per l'efficientamento della giustizia, invitano almeno quattro professionisti o esperti, e comunque in numero tale da assicurare la parità di genere, tra quelli iscritti nel relativo elenco e li sottopongono ad un colloquio selettivo per il conferimento degli incarichi di collaborazione. Inoltre, le commissioni esaminatrici delle procedure di selezione sono composte nel rispetto del principio della parità di genere.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge n. 162/2021, art. 6	Si prevede che per i componenti dei CDA delle società a controllo pubblico sia garantito l'equilibrio di genere, portando la proporzione da 1/3 a 2/5 dei loro componenti: tale proporzione era già prevista per le società quotate (legge 160/2019).	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto legge n. 36/2022, art. 2, comma 7, convertito con modificazioni dalla legge n. 79/2022	Dal 1° novembre 2022, i componenti delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici sono individuati nel rispetto dei principi della parità di genere, attraverso il Portale di cui all'articolo 35-ter del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dal comma 1 del presente articolo, prevedendo la partecipazione di esperti e professionisti, tra cui anche specialisti in psicologia del lavoro e risorse umane. Tali disposizioni si applicano anche alla procedura di nomina delle sottocommissioni e dei comitati di vigilanza.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge n. 46/2022, art. 2, comma 2, lettera a)	In materia di associazioni professionali a carattere sindacale tra militari, i relativi Statuti sono improntati ai seguenti principi: democraticità dell'organizzazione sindacale ed elettività delle relative cariche, orientate al rafforzamento della partecipazione femminile.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge n. 46/2022, art. 8	Le cariche nelle associazioni professionali a carattere sindacale tra militari sono esclusivamente elettive, rispettando il principio di parità di genere, e possono essere ricoperte solo da militari in servizio effettivo con almeno cinque anni di servizio nelle Forze armate o nelle Forze di polizia a ordinamento militare e da militari in ausiliaria iscritti all'associazione stessa.	Azione positiva	Regolamentazione

## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: La partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi/8</b>			
Legge n. 71/2022, art. 31, comma 4	In merito all'elezione dei componenti del CSM, si modifica l'articolo 23 della legge n. 195/1958, stabilendo che deve essere espresso un numero minimo di sei candidature e che ogni genere deve essere rappresentato in misura non inferiore alla metà dei candidati effettivi, relativamente ai componenti del CSM che devono essere eletti dai magistrati ordinari nei seguenti collegi: a) un collegio unico nazionale per 2 magistrati che esercitano le funzioni di legittimità presso la Corte suprema di cassazione e la Procura generale presso la stessa Corte; b) due collegi territoriali, per 5 magistrati che esercitano le funzioni di pubblico ministero presso gli uffici di merito e presso la Direzione nazionale antimafia e antiterrorismo; c) quattro collegi territoriali, per 8 magistrati che esercitano le funzioni di giudice presso gli uffici di merito, ovvero che sono destinati alla Corte suprema di cassazione.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge n. 71/2022, art. 33	In materia di convocazione delle elezioni dei componenti togati del CSM, viene modificato l'articolo 25 della legge n. 195/1958. In particolare, relativamente alla presentazione delle candidature, quest'ultime devono essere espresse in un numero non inferiore a 6 per ciascun collegio, nonché rispecchiare la rappresentanza paritaria tra generi. Viene quindi introdotto un meccanismo di integrazione delle candidature quando le stesse sono meno di 6 oppure non è rispettato il rapporto tra i generi, che consiste nell'estrazione a sorte delle candidature mancanti tra tutti i magistrati eleggibili e che non abbiano manifestato la loro indisponibilità alla candidatura. Nei collegi territoriali per i magistrati giudicanti di merito le candidature possono inoltre essere individuali ovvero collegate con quelle di altri: per quelle collegate, ciascun candidato non può appartenere a più di un gruppo e il collegamento opera soltanto ove intercorra tra tutti i candidati del medesimo gruppo (reciprocità) e se è garantita la rappresentanza di genere all'interno del gruppo.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge n. 71/2022, art. 35	In materia di scrutinio e dichiarazione dei componenti togati del CSM eletti, si modifica l'articolo 25 della legge n. 195/1958, prevedendo che, in tutti i casi in cui vi sia parità di voti, prevale sempre il candidato del genere meno rappresentato a livello nazionale in relazione a tutti i componenti eletti dai magistrati. In caso di ulteriore parità, prevale il candidato più anziano nel ruolo.	Azione positiva	Regolamentazione

## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: La partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi/9</b>			
Legge n. 118/2022, art. 20	Relativamente alla selezione della dirigenza sanitaria, viene modificato l'articolo 15, comma 7-bis, del D.Lgs. n. 502/1992, stabilendo che le regioni disciplinano i criteri e le procedure per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa sulla base di alcuni principi, tra cui il seguente: la selezione è effettuata da una commissione composta dal direttore sanitario dell'azienda interessata e da 3 direttori di struttura complessa nella medesima disciplina dell'incarico da conferire (dei quali almeno 2 responsabili di strutture complesse in regioni diverse da quella ove ha sede l'azienda interessata), che sono sorteggiati da un elenco nazionale nominativo (costituito dall'insieme degli elenchi regionali dei direttori di struttura complessa appartenenti ai ruoli regionali del SSN). Se all'esito del sorteggio la metà dei direttori di struttura complessa non è di genere diverso, si prosegue nel sorteggio fino ad assicurare, ove possibile, l'effettiva parità di genere nella composizione della commissione, fermo restando il criterio territoriale.	Azione positiva	Regolamentazione
<b>Ambito di intervento: La tutela del lavoro, previdenza e assistenza/1</b>			
Costituzione, articolo 37	L'articolo 37 della Costituzione sancisce la Parità retributiva tra uomini e donne.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 860/1950	La legge disciplina il trattamento economico delle lavoratrici durante le assenze per maternità, prevede norme protettive e disposizioni particolari per le lavoratrici a domicilio e per le addette ai servizi familiari.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge 264/1958	La norma prevede una serie di organismi e forme di tutela per il lavoro a domicilio e il raccordo con le tutele della lavoratrice madre.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 7/1963	Viene introdotto il divieto di licenziamento delle lavoratrici a seguito del matrimonio fino ad un anno dallo stesso e una serie di vincoli nelle procedure di licenziamento e dimissioni durante il periodo del matrimonio.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 389/ 1963	La norma istituisce, presso l'INPS nella gestione separata "mutualità pensioni", l'assicurazione volontaria delle pensioni delle casalinghe riconoscendo il lavoro domestico.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Decreto del Presidente della Repubblica 185/1964	Viene fatto divieto di utilizzo delle lavoratrici gestanti in mansioni esposte a pericoli e di chi allatta a mansioni a rischio contaminazioni.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: La tutela del lavoro, previdenza e assistenza/2</b>			
Legge 756/1964, art. 7	La norma abolisce il “Coefficiente Serpieri” in agricoltura, sistema di valutazione del lavoro svolto da una donna che veniva considerato pari al 50% di quello di un uomo.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 300/1970	Lo statuto dei lavoratori introduce le norme contro le discriminazioni nei posti di lavoro.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 1204/1971	Riforma della legge sulla lavoratrice madre. Allarga la categoria delle lavoratrici protette in caso di maternità includendovi le apprendiste, le socie delle attività cooperative, le lavoratrici a domicilio, quelle addette ai servizi domestici e familiari. Prevede l’assegno di maternità alle coltivatrici dirette, alle lavoratrici artigiane ed alle esercenti un’attività commerciale.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge 903/1977	Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro che vieta qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l’accesso al lavoro, la retribuzione e la carriera.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 236/1993	Viene posto un vincolo nei licenziamenti collettivi, a tutela delle lavoratrici. Durante le procedure di licenziamento collettivo, l’individuazione delle persone soggette al licenziamento deve tener conto anche dell’equilibrio di genere.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Decreto legislativo 645/1996	La norma disciplina sulla sicurezza e sulla salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in allattamento in attuazione alla Direttiva n. 92/85/CEE. In particolare sul divieto di esposizione ai lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, le misure di protezione e di prevenzione e il lavoro notturno.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 25/1999, art.17	Viene regolamentato il lavoro notturno delle donne, in particolare delle lavoratrici in stato di gravidanza e delle lavoratrici madri.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 493/1999	La legge introduce la tutela della salute nelle abitazioni e istituisce l’assicurazione contro gli infortuni domestici, misura di particolare rilevanza per la tutela del lavoro casalingo svolto prevalentemente dalle donne.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Decreto Legislativo 216/2003	La norma interviene ampliando il divieto di ogni discriminazione in base al sesso. Il divieto non riguarda solo il momento dell’assunzione ma persiste durante tutta la durata del contratto di lavoro, sia nel settore pubblico sia in quello privato.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione

## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: La tutela del lavoro, previdenza e assistenza/3</b>			
Decreto Legislativo 276/2003	La norma sancisce il divieto di effettuare qualsivoglia indagine (o trattamento di dati, oppure preselezione) sui lavoratori, sia pure con il loro consenso, in base al sesso, allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza. La norma è di attuazione della legge 30/2003 (c.d. "Legge Biagi").	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 243/2004, art. 1, comma 9	Viene introdotto il regime sperimentale donna, c.d. "opzione donna". Le lavoratrici possono accedere al trattamento pensionistico di anzianità se in possesso dei prescritti requisiti anagrafici e contributivi entro il 31 dicembre 2015 (anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età anagrafica pari o superiore a 57 anni per le dipendenti e 58 anni per le autonome). E' richiesto il passaggio al sistema contributivo per la liquidazione del trattamento stesso.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Decreto legislativo 81/2008, art. 28	Il Testo Unico sulla sicurezza ha introdotto, in linea con le indicazioni comunitarie, una norma che modifica gli interventi di prevenzione dei rischi, ampliando i soggetti oggetto di analisi. "Nella valutazione dei rischi devono essere tenuti in considerazione tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori particolari, tra cui quelli collegati allo stress lavoro correlato e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, e quelli connessi alle differenze di genere, all'età e alla provenienza da altri paesi".	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 208/2015, art. 1, comma 281	Il regime sperimentale donna, c.d. "opzione donna", è esteso anche alle lavoratrici che entro il 31 dicembre 2015 abbiano maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età anagrafica pari o superiore a 57 anni e 3 mesi per le dipendenti e 58 anni e 3 mesi per le autonome, a prescindere dalla data di decorrenza del trattamento pensionistico.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge di bilancio 232/2016 (2017) Art. 1, comma 222-223-224	Il regime sperimentale donna, c.d. "opzione donna", viene esteso retroattivamente anche alle lavoratrici che non hanno maturato i requisiti entro il 31 dicembre 2015 solo per effetto degli incrementi alla speranza di vita applicati dal 1° marzo 2013 previsti dalle precedenti norme. Legge 243/2004 e legge 208/2015.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa



Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: La tutela del lavoro, previdenza e assistenza/4</b>			
Legge di bilancio 205/2017, (2018) art. 1, comma 162, lettera e)	Viene introdotta l' "Ape sociale donna". L'anticipazione pensionistica, introdotta in via sperimentale con la legge di bilancio per il 2017 (art. 1, comma 179- 186) che accompagna con una indennità fino al raggiungimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia soggetti in determinate condizioni (con almeno 63 anni di età e che non siano titolari di pensione diretta), prevede la riduzione dei requisiti contributivi alle donne con figli. La riduzione è pari a un anno per ogni figlio fino ad un massimo di 2 anni.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge di bilancio 205/2017, (2018) art. 1, comma 214	La disposizione assegna all'Ente Nazionale per il Microcredito un contributo di 600.000 euro annui a decorrere dal 2018 per contrastare le forme di esclusione sociale attraverso lo sviluppo delle iniziative finalizzate alla creazione di nuova autoimprenditorialità e di lavoro autonomo mediante l'accesso agli strumenti di microfinanza, con particolare riguardo ai giovani e alle donne.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto Legge 4/2019, art. 16	Viene estesa la possibilità di ricorrere al regime sperimentale donna, c.d. "opzione donna", alle lavoratrici che abbiano maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età anagrafica pari o superiore a 58 anni (per le lavoratrici dipendenti) e a 59 anni (per le lavoratrici autonome) entro il 31 dicembre 2018, disponendo al contempo che a tale trattamento si applichino le decorrenze (cd. finestre) pari, rispettivamente, a 12 mesi per le lavoratrici dipendenti e a 18 mesi per le lavoratrici autonome.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge di bilancio 160/2019 (2020) art. 1, comma 181	Al fine di promuovere il professionismo nello sport femminile ed estendere alle atlete le condizioni di tutela previste dalla normativa sulle prestazioni di lavoro sportivo, le società sportive femminili che stipulano con le atlete contratti di lavoro sportivo possono richiedere, per gli anni 2020, 2021 e 2022, l'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali e assistenziali, con esclusione dei premi per l'assicurazione obbligatoria infortunistica, entro il limite massimo di 8.000 euro su base annua.	Azione positiva	Agevolazioni contributive
Legge di bilancio 160/2019 (2020) art. 1, comma 473	Viene esteso l'accesso alla prestazione c.d. "Ape sociale" anche a coloro che maturano i relativi requisiti nell'anno 2020. Si conferma quindi la riduzione dei requisiti contributivi alle donne con figli; la riduzione è pari a un anno per ogni figlio fino ad un massimo di 2 anni (art. 1, comma 179-bis, Legge 232/2016).	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa

## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: La tutela del lavoro, previdenza e assistenza/5</b>			
Legge di bilancio 160/2019 (2020) art. 1, comma 476	Modifica del Decreto Legge 4/2019, art. 16 che estende la possibilità di ricorrere al regime sperimentale donna, c.d. "opzione donna", alle lavoratrici che abbiano maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età anagrafica pari o superiore a 58 anni (per le lavoratrici dipendenti) e a 59 anni (per le lavoratrici autonome) entro il 31 dicembre 2019 (in luogo del 31 dicembre 2018).	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Decreto legge n. 76/2020, art. 19, co. 1, lettera f-bis)	Ai contratti dei ricercatori (universitari) a tempo determinato nel periodo di congedo obbligatorio di maternità, l'indennità corrisposta dall'INPS è integrata dall'università fino a concorrenza dell'intero importo del trattamento economico spettante. Per i titolari dei contratti triennali non rinnovabili, il periodo di congedo obbligatorio di maternità è computato nell'ambito della durata triennale del contratto e, in caso di esito positivo della valutazione, il titolare del contratto è inquadrato, alla scadenza del contratto stesso, nel ruolo dei professori associati. I titolari dei contratti triennali non rinnovabili, possono chiedere, entro la scadenza del contratto, la proroga dello stesso per un periodo non superiore a quello del congedo obbligatorio di maternità.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, comma 336	Viene estesa la possibilità di ricorrere all'opzione donna alle lavoratrici che abbiano maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età anagrafica pari o superiore a 58 anni (per le lavoratrici dipendenti) e a 59 anni (per le lavoratrici autonome) entro il 31 dicembre 2020, disponendo al contempo che a tale trattamento si applichino le decorrenze (cd. finestre) pari, rispettivamente, a 12 mesi per le lavoratrici dipendenti e a 18 mesi per le lavoratrici autonome.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, comma 339	Estensione all'accesso della prestazione c.d. Ape sociale anche a coloro che maturano i relativi requisiti nell'anno 2021. Conseguentemente si conferma per il 2021 la riduzione dei requisiti contributivi alle donne con figli; la riduzione è pari a un anno per ogni figlio fino ad un massimo di 2 anni (art. 1, comma 179-bis, Legge 232/2016).	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, comma 346, lettera d)	In materia pensionistica le disposizioni riguardanti i requisiti di accesso e il regime delle decorrenze vigenti prima dell'introduzione della legge Fornero (art. 24 del decreto-legge 201/2011) continuano ad applicarsi, nel limite complessivo di 2.400 unità, a specifiche categorie tra cui i lavoratori in congedo per assistere figli con disabilità grave che hanno perfezionato i requisiti utili entro il 6 gennaio 2022.	Azione positiva	Interventi di spesa

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: La tutela del lavoro, previdenza e assistenza/6</b>			
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, comma 350	Relativamente al calcolo dei requisiti di anzianità ai fini pensionistici, viene riconosciuto per intero il periodo di lavoro a tempo parziale del tipo verticale ciclico, ovvero il part time.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, commi 91-93	Estensione all'accesso della prestazione c.d. Ape sociale anche a coloro che maturano i relativi requisiti nell'anno 2022. Conseguentemente si conferma per il 2022 la riduzione dei requisiti contributivi alle donne con figli (cd. APE sociale donna); la riduzione è pari a un anno per ogni figlio fino ad un massimo di 2 anni (art. 1, comma 179-bis, Legge 232/2016).	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, comma 94	L'opzione donna, trattamento pensionistico anticipato, è prorogato per l'anno 2022, nei confronti delle lavoratrici che entro il 31 dicembre 2021 hanno maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età pari o superiore a 58 anni per le lavoratrici dipendenti e a 59 anni per le lavoratrici autonome.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge di bilancio n. 197/2022 (2023) art.1, commi 288-291	Estensione all'accesso della prestazione c.d. Ape sociale anche a coloro che maturano i relativi requisiti nell'anno 2023. Conseguentemente si conferma per il 2023 la riduzione dei requisiti contributivi alle donne con figli (cd. APE sociale donna); la riduzione è pari a un anno per ogni figlio fino ad un massimo di 2 anni (art. 1, comma 179-bis, Legge 232/2016). Si incrementa l'autorizzazione di spesa di cui al comma 186 dell'articolo 1 della legge n. 232/2016, che finanzia il beneficio in esame, di 64 milioni di euro per l'anno 2023, 220 milioni di euro per l'anno 2024, 235 milioni di euro per l'anno 2025, 175 milioni di euro per l'anno 2026, 100 milioni di euro per l'anno 2027 e 8 milioni di euro per l'anno 2028.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge di bilancio n. 197/2022 (2023) art.1, comma 292	Si estende la possibilità di ricorrere a "opzione donna" anche alle lavoratrici che abbiano maturato determinati requisiti entro il 31 dicembre 2022. Tali requisiti consistono in un'anzianità contributiva di almeno 35 anni e in un'età pari o superiore a 60 anni, ridotta di un anno per ogni figlio nel limite massimo di due anni, unitamente alla presenza di una delle seguenti condizioni: a) assistere, al momento della richiesta e da almeno sei mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con grave handicap, o un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con grave handicap abbiano compiuto 70 anni o siano anch'essi invalidi, deceduti o mancanti; b) avere un'accertata riduzione della capacità lavorativa superiore o uguale al 74 per cento; c) essere lavoratrici licenziate o dipendenti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per gestione della crisi aziendale, nel qual caso la riduzione massima di due anni del requisito anagrafico di 60 anni si applica a prescindere dal numero di figli.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa

## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: La tutela del lavoro, previdenza e assistenza/7</b>			
Legge 860/1950	La legge disciplina il trattamento economico delle lavoratrici durante le assenze per maternità, prevede norme protettive e disposizioni particolari per le lavoratrici a domicilio e per le addette ai servizi familiari.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge 1204/1971	Sono tutelate nella maternità anche le apprendiste, le socie delle attività cooperative, le lavoratrici a domicilio, quelle addette ai servizi domestici e familiari. Previsto l'assegno di maternità alle coltivatrici dirette, alle lavoratrici artigiane ed alle esercenti un'attività commerciale. Integrato nel D.Lgs. 151/2001 art. 66.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge 903/1977	La norma sancisce esplicitamente il divieto di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso integrando le disposizioni dello Statuto dei lavoratori contro le discriminazioni (legge 300/1970). In tema di tutela della maternità la legge introduce l'indennità di allattamento e di riposo, durante il primo anno di vita del bambino.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 546/1987	La norma introduce l'indennità di maternità anche per le lavoratrici autonome, le coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali. Integrato nel D.Lgs. 151/2001 art. 66.	Azione positiva	Interventi di spesa
<b>Ambito di intervento: la tutela e il sostegno della maternità/1</b>			
Legge 860/1950	La legge disciplina il trattamento economico delle lavoratrici durante le assenze per maternità, prevede norme protettive e disposizioni particolari per le lavoratrici a domicilio e per le addette ai servizi familiari.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge 1204/1971	Sono tutelate nella maternità anche le apprendiste, le socie delle attività cooperative, le lavoratrici a domicilio, quelle addette ai servizi domestici e familiari. Previsto l'assegno di maternità alle coltivatrici dirette, alle lavoratrici artigiane ed alle esercenti un'attività commerciale. Integrato nel D.Lgs. 151/2001 art. 66.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: la tutela e il sostegno della maternità/2</b>			
Legge 903/1977	La norma sancisce esplicitamente il divieto di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso integrando le disposizioni dello Statuto dei lavoratori contro le discriminazioni (legge 300/1970). In tema di tutela della maternità la legge introduce l'indennità di allattamento e di riposo, durante il primo anno di vita del bambino.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 546/1987	La norma introduce l'indennità di maternità anche per le lavoratrici autonome, le coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali. Integrato nel D.Lgs. 151/2001 art. 66.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge 379/1990	A ogni iscritta a una cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti è corrisposta un'indennità di maternità per i periodi di gravidanza. Integrato nel D.Lgs. 151/2001, art. 70.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge 103/1991	Il trattamento economico delle lavoratrici madri della legge 1204/1971, è esteso anche alle dipendenti a tempo determinato della amministrazione pubblica.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge 449/1997, art. 59, comma 16	Viene prevista la tutela della maternità anche per le lavoratrici parasubordinate. Integrato dal Decreto 12 luglio 2007.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge 448/1998, art. 66	Indennità di maternità per le donne che non hanno mai lavorato fuori casa e che non possono beneficiare dell'indennità di maternità. Integrato nel D.Lgs.151/2001 art.74.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge 40/2001	La norma prevede delle misure alternative alla detenzione a tutela del rapporto tra detenute e figli minori. Interviene per le donne in stato di gravidanza, con figli al di sotto di un anno e per altre specifiche fattispecie.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Decreto legge 185/2008, art. 4	Fondo di credito per i nuovi nati, per il rilascio di garanzie dirette, anche fideiussorie, alle banche ed agli intermediari finanziari.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge 240/2010, art. 22, comma 6	L'indennità di maternità viene erogata anche a chi percepisce gli assegni di ricerca, fattispecie finora esclusa.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa

## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: la tutela e il sostegno della maternità/3</b>			
Legge 62/ 2011	Modifiche delle disposizioni a tutela del rapporto tra detenute madri e figli minori.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge stabilità 147/2013, comma 201	Viene istituito il Fondo per i nuovi nati. Solo per il 2014 è previsto un contributo alle spese per il sostegno di bambini nuovi nati o adottati da famiglie a basso reddito. In esso confluiscono le risorse disponibili nel Fondo per il credito per i nuovi nati contestualmente soppresso. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stabiliti i criteri per l'erogazione dei contributi nei limiti delle disponibilità del Fondo, l'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) di riferimento e le modalità di organizzazione e di funzionamento del Fondo.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge stabilità 190/2014, commi da 125 a 129	Viene previsto, per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2015 fino al 31 dicembre 2017, un assegno di importo annuo di 960 euro erogato mensilmente a decorrere dal mese di nascita o adozione, fino al terzo anno di età. Tale assegno è corrisposto a condizione che il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente sia in una condizione economica corrispondente a un valore dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) non superiore a 25.000 euro annui.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 232/2016 art. 1, commi 348, 349	Istituzione presso la presidenza del consiglio del Fondo di sostegno alla natalità. È un fondo rotativo per l'accesso al credito delle famiglie con uno o più figli, nati o adottati, mediante il rilascio di garanzie dirette, alle banche e agli intermediari finanziari.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 232/2016 art. 1, comma 353	Viene introdotto il Premio alla nascita. All'evento della nascita, o all'adozione di un minore, viene corrisposto un contributo pari ad 800 euro dall'INPS, in unica soluzione.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 205/2017, (2018) art. 1, comma 248	Viene esteso anche per l'anno 2018 l'assegno alla nascita del figlio (o all'adozione) previsto dalla legge stabilità n. 190/2014 per gli anni 2015-2017. Per il 2018 è riconosciuto per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2018 un assegno corrisposto esclusivamente fino al compimento del primo anno di età ovvero del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito dell'adozione.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 205/2017, (2018) art. 1, comma 369	Viene istituito un fondo apposito denominato "Fondo unico a sostegno del potenziamento del movimento sportivo italiano" destinato anche a tutelare la maternità delle atlete non professioniste e a sostenere la realizzazione di eventi sportivi femminili di rilevanza nazionale e internazionale.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: la tutela e il sostegno della maternità/4</b>			
Legge di bilancio 205/2017, (2018) art. 1, comma 635	Per le ricercatrici universitarie a tempo determinato, a decorrere dall'anno 2018, è prevista una sospensione del contratto nel periodo di astensione obbligatoria per maternità, e il termine di scadenza è prorogato per un periodo pari a quello di astensione obbligatoria.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge di bilancio 205/2017, (2018) art. 1, commi 465, 466	Tutela dell'avvocato in stato di gravidanza. Si prevede che il giudice, quando il difensore documenti il proprio stato di gravidanza, ai fini della predisposizione del calendario del processo, o della proroga dello stesso, deve tenere conto del periodo compreso tra i due mesi precedenti la data presunta del parto e i tre mesi successivi. Tale disposizione trova applicazione anche in caso di adozione nazionale e internazionale nonché di affidamento del minore avuto riguardo ai periodi previsti D.Lgs.151/2001 art.26.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge di bilancio 145/2018, (2019) art. 1, comma 485	La norma prevede la possibilità, per la donna in gravidanza, di posticipare per intero il congedo obbligatorio (cinque mesi) al periodo successivo al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale, o con esso convenzionato, e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. (La norma modifica l'articolo 16 del TU delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al D.Lgs.151/2001).	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto Legge 119/2018, Art. 23-quater	Viene esteso anche per l'anno 2019 l'assegno alla nascita del figlio (o all'adozione) previsto dalla legge stabilità n. 190/2014. Per il 2019 è riconosciuto per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019 un assegno corrisposto esclusivamente fino al compimento del primo anno di età ovvero del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito dell'adozione. In caso di figlio successivo al primo, nato o adottato tra il 1° gennaio 2019 e il 31 dicembre 2019, l'importo dell'assegno è aumentato del 20 per cento.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 160/2019 (2020) art. 1, commi 340-341	Il Bonus bebè, introdotto dall'articolo 1 comma 125 della legge n. 190 del 2014, è rinnovato per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020 e, con riferimento a tali soggetti, è riconosciuto soltanto per la durata di un anno. Il Bonus diviene una prestazione ad accesso universale. Come già previsto, in caso di figlio successivo al primo, nato o adottato nel corso del 2020, l'importo dell'assegno è aumentato del 20 per cento.	Azione positiva	Interventi di spesa

## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: la tutela e il sostegno della maternità/5</b>			
Legge di bilancio 160/2019, (2020) art. 1, commi 456, 457	Viene istituito, presso il Ministero della salute, un Fondo per l'erogazione di un contributo per l'acquisto di sostituti del latte materno alle donne affette da condizioni patologiche che impediscono la pratica naturale dell'allattamento, fino all'importo massimo annuo di 400 euro per neonato e, in ogni caso, fino al compimento del sesto mese di vita dello stesso. Il Fondo ha una dotazione di 2 milioni di euro per il 2020 e 5 milioni a decorrere dal 2021.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, commi 322-323	Al fine di contribuire all'accoglienza di genitori detenuti con bambini al seguito in case-famiglia protette e in case-alloggio per l'accoglienza residenziale dei nuclei mamma-bambino, è istituito un fondo con una dotazione pari a 1,5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, comma 362	Il Bonus bebè (art. 1, comma 125, legge n. 190/2014) è rinnovato per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021. Come già previsto per il 2020, l'assegno è riconosciuto soltanto per la durata di un anno, è ad accesso universale e, in caso di figlio successivo al primo, l'importo è aumentato del 20 per cento.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, commi 365-366	Alle madri disoccupate o monoreddito facenti parte di nuclei familiari monoparentali con figli a carico aventi una disabilità riconosciuta in misura non inferiore al 60 per cento, è concesso un contributo mensile nella misura massima di 500 euro netti, per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, comma 819	E' istituito un fondo per l'anno 2021 e 2022, destinato all'erogazione di contributi in favore dei comuni che provvedono a istituire spazi riservati destinati alla sosta gratuita dei veicoli adibiti al servizio di persone con limitata o impedita capacità motoria muniti di contrassegno speciale ovvero delle donne in stato di gravidanza.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Decreto legge n. 121/2021 art. 1, comma 1, lettera g, come modificato in sede di conversione dalla legge n. 156/2021	Tra le modifiche al codice della strada quella all'articolo 7, lett. d) prevede che nei centri abitati i comuni possano riservare spazi alla sosta anche per i veicoli al servizio delle donne in stato di gravidanza o di genitori con un bambino di età non superiore a due anni, munite di contrassegno speciale, denominato "permesso rosa".	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, comma 162	I servizi socioassistenziali volti a promuovere la continuità e la qualità di vita a domicilio e nel contesto sociale di appartenenza delle persone anziane non autosufficienti, sono erogati anche nell'area dei servizi sociali di sollievo per le persone anziane non autosufficienti e le loro famiglie, incluso, tra l'altro, un servizio di sostituzione temporanea degli assistenti familiari in occasione di ferie, malattia e maternità.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione



Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: la tutela e il sostegno della maternità/6</b>			
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, comma 239	Si riconosce alle lavoratrici iscritte alla gestione separata, non iscritte ad altre forme obbligatorie, alle lavoratrici autonome e alle imprenditrici agricole, nonché alle libere professioniste iscritte ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza, l'indennità di maternità per ulteriori tre mesi a seguire dalla fine del periodo di maternità, a condizione che le lavoratrici stesse abbiano dichiarato un reddito inferiore a 8.145 euro nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, comma 936	La sospensione della decorrenza di termini relativi ad adempimenti tributari a carico della libera professionista si applica anche nel caso di parto prematuro della libera professionista. La sospensione è riconosciuta a decorrere dal giorno del ricovero per il parto fino al trentesimo giorno successivo.	Tutela e atti di garanzia	Agevolazioni fiscali
Legge n. 32/2022, art. 3	Il Governo è delegato a riordinare e armonizzare la disciplina relativa ai congedi di maternità, prevedendo: permessi per le prestazioni specialistiche per la tutela della maternità durante l'orario di lavoro, che possano essere riconosciuti, per assistere la donna in stato di gravidanza, al coniuge, al convivente o a un parente entro il secondo grado; aumento dell'indennità obbligatoria per il congedo di maternità.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio n. 197/2022 (2023) art.1, comma 72, lettera a) n.2) e lettera b) n.1)	Lettera a) n.2): si assoggettano all'aliquota IVA ridotta al 5% alcuni prodotti per l'infanzia: latte in polvere o liquido per l'alimentazione dei lattanti o dei bambini nella prima infanzia, condizionato per la vendita al minuto; preparazioni alimentari di farine, semole, semolini, amidi, fecole o estratti di malto per l'alimentazione dei lattanti o dei bambini, condizionate per la vendita al minuto; pannolini per bambini; seggiolini per bambini da installare negli autoveicoli; Lettera b) n.1): viene dunque modificata la disposizione che assoggetta all'aliquota del 10% tutti i prodotti per l'alimentazione dei fanciulli (n. 65 della parte III della Tabella A allegata al D.P.R. n. 633/1972), precisando che tale aliquota non si applica a prodotti per l'alimentazione dei lattanti e dei bambini nella prima infanzia indicati al n. 1-sexies) della Tabella A, Parte II-bis.	Azione positiva	Agevolazioni fiscali
Legge di bilancio n. 197/2022 (2023) art.1, comma 613	Il Fondo unico a sostegno del potenziamento del movimento sportivo italiano, di cui all'articolo 1, comma 369, della legge n. 205/2017, è incrementato di 2 milioni di euro a decorrere dall'anno 2023, di cui 1 milione di euro è destinato a sostenere la maternità delle atlete non professioniste.	Azione positiva	Interventi di spesa
<b>Ambito di intervento: Modalità per integrare le politiche di genere nell'azione pubblica (gender mainstreaming)/1</b>			
Legge 164/1990	Viene istituita presso la Presidenza del consiglio dei ministri la Commissione Nazionale per le Pari Opportunità con la funzione di consulenza e supporto tecnico-scientifico nell'elaborazione e nell'attuazione delle politiche di pari opportunità.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge 125/1991, art. 5	Istituzione del Comitato nazionale di parità e della figura della "Consigliera di parità", per dirimere i conflitti e le discriminazioni in tema di lavoro legati al genere.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto legislativo 226/2003	La Commissione nazionale per la Parità e le pari Opportunità viene modificata in Commissione per le Pari opportunità tra uomo e donna, dipendente dal Ministero delle pari Opportunità.	Azione positiva	Regolamentazione

## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: Modalità per integrare le politiche di genere nell'azione pubblica (gender mainstreaming)/2</b>			
Decreto legislativo 198/2006	Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna costituisce un testo unico sulle pari opportunità. Nel decreto confluiscono le normative che regolano la costituzione, i compiti e il funzionamento di diversi organismi di parità tra cui: la Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna; il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici; il Collegio per l'istruzione degli atti relativi alla individuazione e alla rimozione delle discriminanti; il Comitato per l'imprenditoria femminile; interventi per favore la trasparenza sui divari di genere nelle imprese private.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto legge 223/2006, art.19, comma 3	Al fine di promuovere le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri è istituito un fondo denominato "Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità", al quale è assegnata la somma di 3 milioni di euro per l'anno 2006 e di dieci milioni di euro a decorrere dall'anno 2007.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge 150/2009	Si prevede che la Relazione sulla performance debba evidenziare anche il bilancio di genere realizzato (c.d. "decreto Brunetta").	Azione positiva	Regolamentazione
Legge 183/2010, art. 21	Istituzione dei "Comitati unici di garanzia per le pari opportunità" (CUG) nella Pubblica Amministrazione.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto Legislativo 90/2016, art. 9	Avvio della sperimentazione del bilancio di genere nel bilancio dello Stato.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto Legislativo 116/2018	Viene rafforzata la funzione del bilancio di genere come base informativa per promuovere la parità di genere tramite le politiche pubbliche, ridefinendo e ricollocando conseguentemente le risorse e tenendo conto dell'andamento degli indicatori di benessere equo e sostenibile (BES) inseriti nel Documento di Economia e Finanza (DEF). Ai fini di tale rafforzamento, viene disposta l'istituzione presso il Ministero dell'economia e delle finanze di un apposito Comitato, composto da un rappresentante del medesimo Ministero, da un rappresentante della Presidenza del Consiglio dei ministri, da un rappresentante dell'ISTAT, da un rappresentante dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), nonché da due esperti della materia di comprovata esperienza scientifica provenienti da università ed enti di ricerca.	Azione positiva	Regolamentazione

APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: Modalità per integrare le politiche di genere nell'azione pubblica (gender mainstreaming )/3</b>			
Direttiva 2/2019	La Direttiva definisce le nuove linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche in tema di pari opportunità sostituendo e aggiornando la precedente normativa in materia e rafforzando il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto legge n. 104/2020, art. 24 bis, come modificato in sede di conversione dalla legge n. 126/2020	Al fine di potenziare le politiche in materia di pari opportunità e di riconoscere il valore sociale e culturale del sostegno alle donne, anche alla luce dell'accresciuto ruolo svolto a favore delle donne durante l'epidemia da COVID-19, è finanziata, nella misura di 900.000 euro per l'anno 2020, l'associazione Consorzio Casa internazionale delle donne di Roma, per integrare gli importi destinati all'estinzione del debito pregresso del Consorzio nei confronti di Roma Capitale.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge n. 77/2021, art. 2 comma 2 lettera e), convertito con modificazioni dalla L. 29 luglio 2021, n. 108	Tra i compiti assegnati alla istituenda Cabina di regia per il Piano nazionale di ripresa e resilienza vi è quello di trasmettere alle Camere, con cadenza semestrale, una relazione sullo stato di attuazione del PNRR recante, tra l'altro, ogni elemento utile a valutare lo stato di avanzamento degli interventi, il loro impatto e l'efficacia rispetto agli obiettivi perseguiti, con anche specifico riguardo alle politiche di sostegno alla parità di genere e alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto legge n. 80/2021 art. 6, comma 2, lettera g)	Si prescrive l'adozione di un Piano integrato di attività e di organizzazione alle pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti che indichi, tra l'altro, le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto legge n. 152/2021 Art. 9, comma 10	Si prevede il rafforzamento delle strutture della Ragioneria generale dello Stato, mediante il reclutamento di personale aggiuntivo da destinare anche alle attività di implementazione dei processi di redazione del bilancio di genere.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, comma 139-148	Si prevede l'adozione di un Piano strategico nazionale per la parità di genere, con l'obiettivo di individuare buone pratiche per combattere gli stereotipi di genere, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, nonché colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale. A tal fine, il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità è incrementato di 5 milioni di euro a decorrere dal 2022 e sono istituiti una Cabina di regia interistituzionale e un Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere.	Azione positiva	Interventi di spesa

## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: Modalità per integrare le politiche di genere nell'azione pubblica (gender mainstreaming)/4</b>			
Legge n. 32/2022, art. 1, comma 2, lettera b)	Fra i principi e i criteri direttivi generali ai quali il Governo deve attenersi nell'esercizio delle deleghe, vi è anche la promozione della genitorialità e la parità tra i sessi all'interno dei nuclei familiari, favorendo l'occupazione femminile e agevolando l'armonizzazione dei tempi familiari e di lavoro e l'equa condivisione dei carichi di cura tra i genitori, incentivando il lavoro del secondo percettore di reddito e favorendo con strumenti fiscali il rientro delle donne nel mercato del lavoro, in particolare dopo la maternità, nel rispetto della normativa europea sugli aiuti di Stato.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge n. 32/2022, art. 6	Il Governo è delegato a: promuovere la diffusione di attività informative e formative volte a favorire la conoscenza sui diritti e sui doveri dei genitori, nonché su quelli inerenti alla vita familiare; favorire, nell'ambito delle risorse messe a disposizione dal PNRR, la diffusione di centri e di servizi di supporto nelle diverse fasi della vita familiare e di sostegno alle scelte dei genitori, anche mediante attività di mediazione familiare, prevedendo altresì le modalità di integrazione di tali misure con le competenze dei consultori familiari in materia.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge n. 90/2022, art. 6 del Trattato allegato	Le Parti riaffermano il loro impegno per il rafforzamento della dimensione sociale dell'Unione Europea e l'attuazione del Piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali, nel solco degli impegni presi al Vertice di Porto dell'8 maggio 2021. Esse si impegnano a sostenere le politiche per una piena parità tra uomini e donne, in particolare sostenendo l' <i>empowerment</i> femminile e promuovendo il talento e la <i>leadership</i> femminili. Le Parti si impegnano anche a lottare contro tutte le discriminazioni, a combattere il <i>dumping</i> sociale, a lottare contro la povertà e l'esclusione sociale e a rafforzare la protezione delle persone vulnerabili. Le Parti intendono organizzare una consultazione annuale in vista dello scambio di buone pratiche e della preparazione di progetti e posizioni comuni nel quadro europeo.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge n. 106/2022, art. 2	Il Governo è delegato ad adottare uno o più decreti legislativi per il coordinamento e il riordino delle disposizioni di legge in materia di spettacolo e degli strumenti di sostegno in favore dei lavoratori del settore, nonché per il riconoscimento di nuove tutele in materia di contratti di lavoro e di equo compenso per i lavoratori autonomi, al fine di conferire al settore un assetto più efficace, organico e conforme ai principi di semplificazione delle procedure amministrative e ottimizzazione della spesa, volto a promuovere il riequilibrio di genere e a migliorare la qualità artistico-culturale delle attività.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge n. 106/2022, art. 12	I decreti del Ministro della cultura di riparto dei contributi a valere sul Fondo unico per lo spettacolo di cui all'articolo 1 della legge n. 163/1985, tengono conto del criterio integrativo riguardante la promozione dell'equilibrio di genere.	Azione positiva	Interventi di spesa

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: Salute, stile di vita e sicurezza/1</b>			
Legge 405/1975	Sono istituiti i Consultori familiari per il servizio di assistenza alla famiglia e alla maternità.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge 194/1978	Tutela sociale della maternità e della vita umana dal suo inizio. L'interruzione volontaria della gravidanza non è un mezzo per il controllo delle nascite per cui lo Stato deve garantire il diritto alla procreazione cosciente e responsabile.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Legge 883/1978, art. 2, comma 2, lettera c)	Il servizio sanitario nazionale ha competenze anche in tema di perseguimento di "scelte responsabili e consapevoli di procreazione".	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge 3/2018, art.3	Il Ministro della salute, avvalendosi del Centro nazionale di riferimento per la medicina di genere dell'Istituto superiore di sanità, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, predispone, con proprio decreto, un piano volto alla diffusione della medicina di genere mediante divulgazione, formazione e indicazione di pratiche sanitarie che nella ricerca, nella prevenzione, nella diagnosi e nella cura tengano conto delle differenze derivanti dal genere.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto Legge 124/2019, art. 32-ter	A decorrere dal 1° gennaio 2020 l'imposta sul valore aggiunto per i prodotti per la protezione dell'igiene femminile compostabili secondo la norma UNI EN 13432:2002 o lavabili e sulle coppette mestruali si riduce dal 22 al 5 per cento.	Azione positiva	Agevolazioni fiscali
Legge di bilancio 160/2019, (2020) art. 1, comma 469	È autorizzata la spesa di 2 milioni di euro per ciascuno degli anni 2020 e 2021 per il sostegno dello studio, della ricerca e della valutazione dell'incidenza dell'endometriosi nel territorio nazionale.	Azione positiva	Interventi di spesa
Determina 23 settembre 2020 AGENZIA ITALIANA DEL FARMACO	I farmaci ormonali per le transizioni di genere sono erogabili a totale carico del Servizio sanitario nazionale per l'impiego nel processo di virilizzazione di uomini transgender, previa diagnosi di disforia di genere/incongruenza di genere formulata da una équipe multidisciplinare e specialistica dedicata.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa

## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: Salute, stile di vita e sicurezza/2</b>			
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, commi 479-480	A decorrere dall'anno 2021, è istituito un fondo, con una dotazione di 20 milioni di euro annui, destinato al rimborso diretto, anche parziale, delle spese sostenute per l'acquisto da parte degli ospedali, sia pubblici sia privati convenzionati, di test genomici per il carcinoma mammario ormonoresponsivo in stadio precoce.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 178/2020 (2021) art. 1, comma 498	E' autorizzata la spesa di 1 milione di euro per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023 per il sostegno allo studio, alla ricerca e alla valutazione dell'incidenza dell'endometriosi nel territorio nazionale.	Azione positiva	Interventi di spesa
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, comma 13	A decorrere dal 1° gennaio 2022 l'imposta sul valore aggiunto per i prodotti per la protezione dell'igiene femminile diversi da quelli compostabili si riduce dal 22 al 10 per cento.	Azione positiva	Agevolazioni fiscali
Legge di bilancio 234/2021 (2022) art. 1, comma 937	La sospensione della decorrenza di termini relativi ad adempimenti tributari a carico della libera professionista si applica anche nel caso di interruzione della gravidanza, avvenuta oltre il terzo mese dall'inizio della stessa. La sospensione è riconosciuta fino al trentesimo giorno successivo all'interruzione della gravidanza.	Tutela e atti di garanzia	Agevolazioni fiscali
Legge n. 93/2022, art. 10, comma 1, lettera c) del Trattato allegato	Nell'ambito dell'informazione, sensibilizzazione ed educazione del pubblico, ciascuna Parte promuove e facilita l'elaborazione e l'attuazione di programmi di educazione e di sensibilizzazione sugli inquinanti organici persistenti, sui loro effetti sulla salute e sull'ambiente e sulle loro alternative, rivolti in particolare alle donne, ai bambini e alle persone meno istruite.	Azione positiva	Regolamentazione
Legge di bilancio n. 197/2022 (2023) art.1, comma 72, lettera a) n.1) e lettera b) n.2)	Comma 72, lettera a) n.1): si assoggettano all'aliquota IVA ridotta al 5% i prodotti per la protezione dell'igiene intima femminile, i tamponi e gli assorbenti (precedentemente soggetti all'aliquota IVA al 10%). Il regime IVA al 5% era infatti previsto in precedenza solo per i prodotti per la protezione dell'igiene intima femminile compostabili e lavabili; Comma 72, lettera b) n.2): in conseguenza delle modifiche apportate è quindi abrogato il numero 114-bis della parte III della Tabella A allegata al DPR n. 633/1972 (contenente l'elenco dei beni soggetti all'aliquota IVA al 10%), che era stato introdotto dalla legge di bilancio 2022 (articolo 1, comma 13) per abbassare l'aliquota IVA dal 22% al 10% sui prodotti assorbenti e tamponi non compostabili o lavabili.	Azione positiva	Agevolazioni fiscali

## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Interventi emanati nel 2020, nel 2021 e nel 2022 per fronteggiare l'emergenza da COVID-19 con implicazioni sulla riduzione dei divari di genere			
Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: Istruzione e Interventi contro gli Stereotipi di genere</b>			
Decreto legge n. 1/2022, art. 5-bis, convertito con modificazioni dalla legge n. 18/2022	Viene istituito, nello stato di previsione del Ministero dell'istruzione, il Fondo per i ristori educativi, da destinare alla promozione di iniziative di recupero e di consolidamento degli apprendimenti relativi alle ore di scuola in presenza perse da parte degli studenti che sono stati soggetti a misure di isolamento dovute all'infezione da SARS-CoV-2, attraverso attività gratuite extra scolastiche, quali attività culturali, sportive, soggiorni estivi, sostegno allo studio e sostegno psicologico. Con decreto del Ministro dell'istruzione sono definiti le modalità e i criteri di ripartizione del Fondo. Agli oneri derivanti, pari a 667.000 euro per l'anno 2022 e a 1.333.000 euro per l'anno 2023, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per l'arricchimento e l'ampliamento dell'offerta formativa e per gli interventi perequativi, di cui all'articolo 1 della legge n. 440/1997.	Azione positiva	Interventi di spesa
<b>Ambito di intervento: La conciliazione tra vita privata e vita professionale/1</b>			
Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2020 art. 1, comma 1, lettera n)	Allo scopo di contrastare e contenere il diffondersi del virus COVID-19, sull'intero territorio nazionale la modalità di lavoro agile può essere applicata, per la durata dello stato di emergenza, dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti; gli obblighi di informativa sono assolti in via telematica.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto legge n. 18/2020, art. 87, co. 1	Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge n. 19/2020, art. 1, comma 2, lettera s) e ff)	Su specifiche parti del territorio nazionale ovvero, occorrendo, sulla totalità di esso, può essere adottata, per periodi predeterminati, ciascuno di durata non superiore a trenta giorni, reiterabili e modificabili anche più volte fino al termine dello stato di emergenza, la limitazione della presenza fisica dei dipendenti negli uffici delle amministrazioni pubbliche, fatte comunque salve le attività indifferibili e l'erogazione dei servizi essenziali prioritariamente mediante il ricorso a modalità di lavoro agile. Inoltre, se necessario, è previsto il ricorso a modalità di lavoro agile, anche in deroga alla disciplina vigente.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto legge n. 34/2020, art. 263, co.1 come modificato in sede di conversione dalla legge n. 77/2020	Le amministrazioni pubbliche adeguano l'operatività di tutti gli uffici pubblici alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali e, fino al 31 dicembre 2020, organizzano il lavoro dei propri dipendenti, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate, al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità. Alla data del 15 settembre 2020 cessa di avere effetto la disposizione che prevede il lavoro agile come modalità ordinaria nelle pubbliche amministrazioni.	Azione positiva	Regolamentazione

## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: La conciliazione tra vita privata e vita professionale/2</b>			
Decreto legge n. 104/2020, art. 21 bis come modificato in sede di conversione dalla legge n. 126/2020	Fino al 31 dicembre 2020, i genitori lavoratori dipendenti, pubblici e privati, possono svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile o usufruire di un periodo di congedo straordinario retribuito al 50 per cento, della durata della quarantena del figlio, convivente e minore di anni 14, qualora questa sia riconosciuta a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nell'ambito dello svolgimento di attività sportive o per seguire lezioni musicali o linguistiche. In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, i genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro senza retribuzione, ma con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge n. 18/2020, art. 23	Per l'anno 2020 a decorrere dal 5 marzo, in conseguenza della sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado e per un periodo continuativo o frazionato non superiore a quindici giorni, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato hanno diritto a fruire per i figli di età non superiore ai 12 anni di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50 per cento della retribuzione. La fruizione del congedo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di quindici giorni. In alternativa è prevista la possibilità di scegliere la corresponsione di un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 600 euro, da utilizzare per prestazioni effettuate nel periodo suddetto.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge n. 18/2020, art. 25	A decorrere dal 5 marzo 2020, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado e per tutto il periodo della sospensione ivi prevista, i genitori lavoratori dipendenti del settore pubblico hanno diritto a fruire dello specifico congedo e relativa indennità di cui all'articolo 23. Il congedo e l'indennità non spetta in tutti i casi in cui uno o entrambi i lavoratori stiano già fruendo di analoghi benefici. Per i lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, il bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting per l'assistenza e la sorveglianza dei figli minori fino a 12 anni di età è riconosciuto nel limite massimo complessivo di 1000 euro. La disposizione di cui al presente comma si applica anche al personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.	Azione positiva	Interventi di spesa



Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: La conciliazione tra vita privata e vita professionale/3</b>			
Decreto legge n. 34/2020, art. 72	A decorrere dal 5 marzo e fino al 31 agosto 2020 per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a trenta giorni ciascun genitore lavoratore dipendente del settore privato ha diritto a fruire di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione per i figli di età non superiore ai 12 anni. I periodi di congedo devono essere utilizzati, nelle ipotesi nelle quali i congedi sono riconosciuti, in maniera alternata da entrambi i genitori lavoratori conviventi. È prevista la possibilità di scegliere la corresponsione di uno o più bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 1200 euro, da utilizzare nel periodo su indicato oppure per l'iscrizione ai centri estivi, ai servizi integrativi per l'infanzia, ai servizi socio-educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia. La fruizione del bonus per servizi integrativi per l'infanzia è incompatibile con la fruizione del bonus asilo nido. Per i lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, il bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting per l'assistenza e la sorveglianza dei figli minori fino a 12 anni di età è riconosciuto nel limite massimo complessivo di 2000 euro.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge n. 34/2020, art. 105, come modificato in sede di conversione dalla legge n. 77/2020	Al fine di sostenere le famiglie, per l'anno 2020, il Fondo per le politiche della famiglia è incrementato di 150 milioni di euro e una quota di risorse destinata ai comuni, per finanziare iniziative volte a introdurre: a) interventi per il potenziamento dei centri estivi diurni, dei servizi socioeducativi territoriali e dei centri con funzione educativa e ricreativa destinati alle attività dei minori di età compresa tra zero e sedici anni, per i mesi da giugno a settembre 2020; b) progetti volti a contrastare la povertà educativa e ad incrementare le opportunità culturali e educative dei minori. Il Ministro con delega per le politiche familiari, stabilisce i criteri per il riparto della quota di risorse del Fondo e ripartisce gli stanziamenti per le finalità di cui alla lettera a) e, nella misura del 10 per cento delle risorse, per la finalità di cui alla lettera b), previa intesa in sede di conferenza unificata.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge n. 34/2020, art. 90	Fino al 31 dicembre 2020 i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali. Fermo restando quanto previsto per i datori di lavoro pubblici, limitatamente al periodo dello stato di emergenza e comunque non oltre il 31 dicembre 2020, la modalità di lavoro agile può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti.	Azione positiva	Regolamentazione

## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: La conciliazione tra vita privata e vita professionale/4</b>			
Decreto legge n. 104/2020, art. 21 come modificato in sede di conversione dalla legge n. 126/2020	Per il 2020 vengono incrementati i limiti di spesa per il Bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting per l'assistenza e la sorveglianza dei figli minori fino a 12 anni di età per i lavoratori dipendenti del settore sanitario e per il personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge n. 18/2020, art. 24	Il numero di giorni di permesso retribuito riconosciuto dalla normativa vigente per l'assistenza di familiari disabili e coperto da contribuzione figurativa è incrementato di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020. Il beneficio è riconosciuto al personale sanitario e al personale delle Forze di polizia, delle Forze armate, della Polizia penitenziaria e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco compatibilmente con le esigenze organizzative.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge n. 18/2020, art. 39, co.1	Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, i lavoratori dipendenti disabili o che assistono familiari disabili, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Decreto legge n. 18/2020, art. 47 co.2	Fino alla data del 30 aprile 2020, l'assenza dal posto di lavoro da parte di uno dei genitori conviventi di una persona con disabilità non può costituire giusta causa di recesso dal contratto di lavoro, a condizione che sia preventivamente comunicata e motivata l'impossibilità di accudire la persona con disabilità a seguito della sospensione delle attività dei Centri semiresidenziali a carattere socio-assistenziale, socio-educativo, polifunzionale, socio-occupazionale, sanitario e socio-sanitario e dei Centri riabilitativi ambulatoriali del Servizio sanitario nazionale per persone con disabilità.	Tutela e atti di garanzia	Regolamentazione
Decreto legge n. 34/2020, art. 73	Il numero di giorni di permesso retribuito riconosciuto dalla normativa vigente per l'assistenza di familiari disabili e coperto da contribuzione figurativa è ulteriormente incrementato di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di maggio e giugno 2020. Il beneficio è riconosciuto al personale sanitario e al personale delle Forze di polizia, delle Forze armate, della Polizia penitenziaria e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco compatibilmente con le esigenze organizzative.	Azione positiva	Interventi di spesa

## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: La conciliazione tra vita privata e vita professionale/5</b>			
Decreto legge n. 104/2020 art. 21 ter come modificato in sede di conversione dalla legge n. 126/2020	Fino al 30 giugno 2021 e anche in assenza degli accordi individuali, i genitori lavoratori dipendenti privati con almeno un figlio con disabilità grave hanno diritto allo svolgimento del lavoro in modalità agile.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto legge n. 30/2021 art. 2, come modificato in sede di conversione dalla legge n. 61/2021	Dal 13 marzo 2021 al 30 giugno 2021 durante il periodo di sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio, dell'infezione da Covid-19 del figlio, nonché della quarantena del figlio minore di 16 anni disposta dalla ASL territorialmente competente, ad uno dei genitori lavoratori dipendenti è consentito di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile. Tale beneficio è concesso a entrambi i genitori nel caso di figli di qualsiasi età con disabilità accertata, con disturbi dell'apprendimento o con bisogni educativi speciali. Qualora la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, uno dei genitori lavoratori dipendenti con figlio convivente minore di 16 anni, può astenersi dal lavoro; il beneficio è riconosciuto ai genitori di figli con disabilità, a prescindere dall'età del figlio. Nei casi di figli di età inferiore ai 14 anni, per i periodi di astensione è riconosciuta un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione e i periodi sono coperti da contribuzione figurativa. In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, l'astenersi dal lavoro non prevede alcuna indennità, ma vige il divieto di licenziamento e il diritto alla conservazione del posto di lavoro. I lavoratori iscritti alla Gestione separata INPS, i lavoratori autonomi iscritti o non iscritti all'INPS, il personale del comparto sicurezza, difesa, soccorso pubblico e della polizia locale, i lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti ad alcune categorie, possono chiedere la corresponsione di uno o più bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting per i figli conviventi minori di anni 14, nel limite massimo complessivo di 100 euro settimanali.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge n. 56/2021 art. 1	Il lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni è prorogato, fino alla definizione della sua disciplina nei contratti collettivi, ove previsti e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, sopprimendo la percentuale minima del 50 per cento del personale in lavoro agile, vincolante per ciascuna Amministrazione. Le medesime disposizioni si applicano, per il personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico, fino al termine dello stato di emergenza connessa al Covid -19. Inoltre, l'articolo riduce dal 60 per cento al 15 per cento la quota minima dei dipendenti che possono svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, in base al Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), e dal 30 per cento al 15 per cento la quota minima dei dipendenti che possono comunque avvalersi della predetta prestazione, in caso di mancata adozione del Piano medesimo.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto legge n. 52/2021 art. 11 bis come modificato in sede di conversione dalla legge n. 87/2021	Il lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni è prorogato fino alla definizione della sua disciplina nei contratti collettivi, ove previsti e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, sopprimendo la percentuale minima del 50 % del personale in lavoro agile, vincolante per ciascuna Amministrazione. Le medesime disposizioni si applicano, per il personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico, fino al termine dello stato di emergenza connessa al COVID -19. Inoltre, l'articolo riduce dal 60 al 15 % la quota minima dei dipendenti che possono svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, in base al Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), e dal 30 al 15 % la quota minima dei dipendenti che possono comunque avvalersi della predetta prestazione, in caso di mancata adozione del Piano medesimo.	Azione positiva	Regolamentazione

## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: La conciliazione tra vita privata e vita professionale/6</b>			
Decreto legge n. 73/2021 art. 63, commi 1-4	Al fine di sostenere le famiglie, per l'anno 2021, il Fondo per le politiche della famiglia è incrementato di 135 milioni di euro. Tali risorse sono destinate ai comuni per finanziare iniziative, da attuare da giugno a dicembre 2021, volte al potenziamento dei centri estivi, dei servizi socioeducativi territoriali e dei centri con funzione educativa e ricreativa destinati alle attività dei minori.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge n. 146/2021 art. 9	Si reintroduce per il periodo dal 22 ottobre 2021 al 31 dicembre 2021 la possibilità – già prevista per il periodo dal 13 marzo 2021 al 30 giugno 2021 – per uno dei due genitori lavoratori dipendenti pubblici e privati, e per i lavoratori autonomi iscritti in via esclusiva alla Gestione separata INPS, di fruire di specifici congedi e indennità con riferimento a determinate fattispecie relative ai figli conviventi. Ad uno dei genitori lavoratori dipendenti con figlio convivente minore di anni 14 è permesso di astenersi dal lavoro per tutta la durata della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio, per la durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, nonché per la durata della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione dell'ASL territorialmente competente. Il medesimo beneficio è riconosciuto ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata, a prescindere dall'età del figlio e dalla convivenza con lo stesso. Per i periodi di astensione è riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa ed è garantita la copertura da contribuzione figurativa. In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, è riconosciuto a uno dei genitori il diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità, né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro. Anche i genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata hanno diritto a fruire, per i figli conviventi di età non superiore ai 14 anni, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50% di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità. La medesima indennità è estesa ai genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS ed è commisurata, per ciascuna giornata indennizzabile, al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge n. 221/2021 art. 17, comma 3	Si proroga fino al 31 marzo 2022 la possibilità di congedi straordinari per genitori con figli minori di 16 anni così come previsti e disciplinati dal decreto legge 146/2021 art. 9.	Azione positiva	Interventi di spesa
Decreto legge n. 1/2022, art. 5-ter, convertito con modificazioni dalla legge n. 18/2022	Fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19, i genitori lavoratori dipendenti privati che hanno almeno un figlio in condizioni di disabilità grave riconosciuta ai sensi della legge n. 104/1992 o con bisogni educativi speciali, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge n. 81/2017. Ferma restando l'applicazione della disciplina già stabilita dai contratti collettivi nazionali, fino alla cessazione dell'emergenza, per i genitori lavoratori dipendenti pubblici le condizioni sopra descritte costituiscono titolo prioritario per l'accesso al lavoro agile.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto legge n. 24/2022, art. 10, convertito con modificazioni dalla L. n. 52/2022	Viene prorogata al 31 agosto 2022 la disposizione per cui i datori di lavoro del settore privato comunicano al Ministero del lavoro, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, che può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza di accordi individuali.	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto legge n. 73/2021 art. 39, convertito con modificazioni dalla legge n. 122/2022	Per sostenere le famiglie mediante l'offerta di opportunità educative rivolte al benessere dei figli, è istituito un Fondo destinato al finanziamento delle iniziative dei comuni (da attuare nel periodo 1° giugno - 31 dicembre 2022) di promozione e potenziamento di attività, incluse quelle rivolte a contrastare e favorire il recupero rispetto alle criticità emerse per l'impatto dello stress pandemico sul benessere psico-fisico e sui percorsi di sviluppo e crescita dei minori. All'onere derivante dal finanziamento del Fondo, pari a 58 milioni di euro per l'anno 2022, si provvede come segue: quanto a 48 milioni di euro mediante riduzione del Fondo per le politiche della famiglia, di cui all'art. 19, comma 1, del D.L. n. 223/2006, convertito con modificazioni, dalla legge n. 248/2006; quanto a 2 milioni di euro mediante versamento all'entrata del bilancio dello Stato a cura della Presidenza del Consiglio dei ministri, a valere sulle risorse trasferite nel 2022 al pertinente bilancio autonomo ai sensi del predetto art. 19, comma 1; quanto a 8 milioni di euro, mediante riduzione del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità.	Azione positiva	Interventi di spesa

## APPENDICE I – RASSEGNA NORMATIVA ANNO - 2022

Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: La conciliazione tra vita privata e vita professionale/7</b>			
Decreto Legge n. 115/2022, art. 23-bis, convertito con modificazioni dalla legge n. 142/2022	Il lavoro agile viene prorogato, oltre che per i lavoratori fragili, anche per i genitori lavoratori con figli minori di anni 14. In particolare, la norma proroga dal 31 luglio al 31 dicembre 2022 il termine previsto dall'art. 10, comma 2, del DL n. 24/2022 (allegato B, punto 2), entro cui i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con almeno un figlio minore di anni 14 hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore e che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione (come disposto dall'art. 90, commi 1 e 2, del DL n. 34/2020).	Azione positiva	Regolamentazione
Decreto Legge n. 115/2022, art. 25-bis, convertito con modificazioni dalla legge n. 142/2022	Si proroga al 31 dicembre 2022 il termine fino al quale nel settore privato è possibile ricorrere al lavoro agile anche in assenza di accordi individuali. Nel dettaglio, la norma proroga dal 31 agosto al 31 dicembre 2022 il termine previsto dall'art. 10, comma 2, del DL n. 24/2022 che, rinviando all'applicazione dell'art. 90, commi 3 e 4, del DL n. 34/2020, prevede che i datori di lavoro del settore privato comunichino al Ministero del lavoro, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile e che questa possa essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato.	Azione positiva	Regolamentazione
<b>Ambito di intervento: La tutela del lavoro, previdenza e assistenza</b>			
Decreto legge n. 34/2020, art. 85	Ai lavoratori domestici che abbiano in essere, alla data del 23 febbraio 2020, uno o più contratti di lavoro per una durata complessiva superiore a 10 ore settimanali è riconosciuta, per i mesi di aprile e maggio 2020, un'indennità mensile pari a 500 euro, per ciascun mese.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Atto normativo	Descrizione intervento	Modalità di intervento	Regolamentazione / Spesa / Agevolazioni fiscali / Agevolazioni contributive
<b>Ambito di intervento: La parità nei rapporti civili</b>			
Decreto legge n.41/2021 art. 12 bis come modificato in sede di conversione dalla legge n. 69/2021	Si prevede l'istituzione di un Fondo, con una dotazione di 10 milioni di euro per l'anno 2021, volto ad erogare contributi per consentire ai genitori che in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività lavorativa, separati o divorziati di poter corrispondere l'assegno di mantenimento.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa
Decreto legge n. 146/2021 art. 9-bis come modificato in sede di conversione dalla legge n. 215/2021	Il Fondo per la continuità di erogazione dell'assegno di mantenimento ai genitori separati o divorziati (Decreto legge n.41/2021 art. 12 bis) è ridisegnato e le risorse finalizzate a garantire al genitore in stato di bisogno di provvedere al mantenimento proprio e dei figli minori, oltre che dei figli maggiorenni portatori di handicap grave, conviventi, che non abbiano ricevuto l'assegno di mantenimento per inadempienza dovuta all'incapacità a provvedervi del genitore o del coniuge o del convivente che vi era tenuto e che in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 ha cessato, ridotto o sospeso la propria attività lavorativa a decorrere dall'8 marzo 2020 per una durata minima di 90 giorni o per una riduzione del reddito di almeno il 30% rispetto a quello percepito nel 2019. Le risorse del Fondo, pari a 10 milioni di euro, vengono reintegrate per l'anno 2022.	Tutela e atti di garanzia	Interventi di spesa

PAGINA BIANCA



**MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE**  
**DIPARTIMENTO DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO**

**Appendice II – Rilevazione delle azioni realizzate dalle  
amministrazioni per incidere sui divari di genere.**

in conformità alla Circolare del 16 maggio 2023, n. 22

“Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative  
al Rendiconto generale dello Stato 2022”

PAGINA BIANCA



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## INDICE

<b>Premessa</b> .....	<b>1</b>
<b>Presidenza del Consiglio dei Ministri</b> .....	<b>4</b>
Sezione I – Politiche del personale dell'amministrazione .....	4
Sezione II – Politiche settoriali dell'amministrazione .....	23
<b>Ministero dell'economia e delle finanze</b> .....	<b>201</b>
Sezione I – Politiche del personale dell'amministrazione .....	201
Sezione II – Politiche settoriali dell'amministrazione .....	235
<b>Ministero dello sviluppo economico</b> .....	<b>254</b>
Sezione I – Politiche del personale dell'amministrazione .....	254
Sezione II – Politiche settoriali dell'amministrazione .....	263
<b>Ministero del lavoro e delle politiche sociali</b> .....	<b>279</b>
Sezione I – Politiche del personale dell'amministrazione .....	279
Sezione II – Politiche settoriali dell'amministrazione .....	290
<b>Ministero della giustizia</b> .....	<b>356</b>
Sezione I – Politiche del personale dell'amministrazione .....	356
Sezione II – Politiche settoriali dell'amministrazione .....	405
<b>Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale</b> .....	<b>434</b>
Sezione I – Politiche del personale dell'amministrazione .....	434
Sezione II – Politiche settoriali dell'amministrazione .....	444
<b>Ministero dell'istruzione</b> .....	<b>461</b>
Sezione I – Politiche del personale dell'amministrazione .....	461
Sezione II – Politiche settoriali dell'amministrazione .....	472
<b>Ministero dell'interno</b> .....	<b>488</b>
Sezione I – Politiche del personale dell'amministrazione .....	488
Sezione II – Politiche settoriali dell'amministrazione .....	518
<b>Ministero della transizione ecologica</b> .....	<b>526</b>
Sezione I – Politiche del personale dell'amministrazione .....	526
Sezione II – Politiche settoriali dell'amministrazione .....	537
<b>Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili</b> .....	<b>538</b>
Sezione I – Politiche del personale dell'amministrazione .....	538
Sezione II – Politiche settoriali dell'amministrazione .....	549

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

<b>Ministero dell'università e della ricerca .....</b>	<b>550</b>
Sezione I – Politiche del personale dell'amministrazione .....	550
Sezione II – Politiche settoriali dell'amministrazione .....	560
<b>Ministero della difesa .....</b>	<b>575</b>
Sezione I – Politiche del personale dell'amministrazione .....	575
Sezione II – Politiche settoriali dell'amministrazione .....	621
<b>Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali .....</b>	<b>632</b>
Sezione I – Politiche del personale dell'amministrazione .....	632
Sezione II – Politiche settoriali dell'amministrazione .....	643
<b>Ministero della cultura .....</b>	<b>658</b>
Sezione I – Politiche del personale dell'amministrazione .....	658
Sezione II – Politiche settoriali dell'amministrazione .....	673
<b>Ministero della salute .....</b>	<b>690</b>
Sezione I – Politiche del personale dell'amministrazione .....	690
Sezione II – Politiche settoriali dell'amministrazione .....	701
<b>Ministero del turismo .....</b>	<b>737</b>
Sezione I – Politiche del personale dell'amministrazione .....	737
Sezione II – Politiche settoriali dell'amministrazione .....	747

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## Premessa

La sperimentazione del bilancio di genere, prevista dall'articolo 38-*septies* della legge di contabilità e finanza pubblica del 31 dicembre 2009, n. 196, è stata avviata per la prima volta per il conto consuntivo dello Stato 2016 con la metodologia generale stabilita dall'apposito decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adottato il 16 giugno 2017<sup>1</sup>.

La sperimentazione, iniziata nel 2016 e consolidata negli anni successivi, riguarda da un lato la riclassificazione contabile delle spese del bilancio dello Stato e, dall'altro, l'individuazione di indicatori statistici volti a monitorare le azioni intraprese per incidere sulle disuguaglianze di genere e la loro associazione alle strutture del bilancio contabile.

Con una Circolare annuale<sup>2</sup> la Ragioneria generale dello Stato chiede ai Centri di Responsabilità di ciascuna Amministrazione centrale<sup>3</sup> e alla Presidenza del Consiglio dei Ministri di compilare due differenti questionari. Il primo (Sezione I), redatto a cura del Dipartimento o della Direzione generale competente per la gestione del personale dei singoli comparti, riguarda le **politiche del personale** dell'Amministrazione ed è incentrato sulle iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel corso dell'anno 2022, con particolare attenzione al lavoro agile e ad eventuali altre iniziative di formazione del personale a una cultura di genere. Il secondo questionario (Sezione II), compilato a cura di ciascun Centro di Responsabilità, è relativo alle **politiche settoriali** dell'Amministrazione ed in particolare alle azioni intraprese dalle Amministrazioni per incidere o ridurre l'impatto di genere. A questo ultimo proposito, si tratta della rilevazione, a livello qualitativo e quantitativo, degli interventi e delle strategie poste in essere dalle Amministrazioni che hanno avuto un impatto sui divari di genere misurati dagli indicatori di benessere equo e sostenibile (BES) che vengono individuati nel Documento di Economia e Finanza e delle misure settoriali o azioni positive realizzate nell'anno 2022, volte o mirate a ridurre le disuguaglianze di genere, ovvero orientate a sancire la parità di condizioni o di trattamento e ogni discriminazione di genere. Nei questionari, in particolare, vengono riportati, altresì, gli interventi diretti alla riduzione delle disuguaglianze di genere, sensibili al genere, e gli interventi realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione, a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere, con l'obiettivo di far emergere al loro interno interventi che, con una analisi di maggior dettaglio, hanno comunque caratteristiche di rilievo per il genere.

Per il bilancio di genere 2022, nella sezione relativa alle politiche del personale dell'amministrazione, oltre alla evidenziazione di alcuni elementi informativi riguardanti le

<sup>1</sup> Il DPCM recante "Metodologia generale del bilancio di genere ai fini della rendicontazione, tenuto conto anche delle esperienze già maturate nei bilanci degli Enti territoriali" è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n.173 del 26-07-2017 (<http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/07/26/17A05165/sg>).

<sup>2</sup> Circolare del 16 maggio 2023, n. 22 "Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2022"

([https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2023/circolare\\_n\\_22\\_2023/index.html](https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2023/circolare_n_22_2023/index.html))

<sup>3</sup> Si precisa che per la denominazione dei Ministeri si è fatto riferimento alla descrizione contenuta nel Decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300 vigente alla data di predisposizione del Rendiconto generale dello Stato per l'anno 2022.

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti dai Centri di Responsabilità delle Amministrazioni, quali per esempio quelle riguardanti gli asili nido, i centri estivi, i voucher di conciliazione, sono stati approfonditi i seguenti temi: part-time, lavoro agile ordinario disciplinato dal DPCM 23 settembre 2021 e dal successivo Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione dell'8 ottobre 2021, congedo di maternità e paternità e congedo parentale.

Per il congedo di maternità e paternità vengono esposte alcune informazioni di carattere quantitativo relative all'applicazione del congedo di paternità obbligatorio previsto dall'art. 27 bis del Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. L'ultima parte del questionario riguarda, invece, l'acquisizione dei dati dalle Amministrazioni sulle politiche adottate per il reinserimento del personale dopo lunghi periodi di assenza e sulle azioni intraprese per la promozione della cultura di genere al loro interno. Da ultimo, si evidenzia che in attuazione delle norme previste a livello contrattuale, è stato richiesto alle Amministrazioni di fornire le informazioni relative all'applicazione del coworking, del telelavoro e della flessibilità integrativa.

Nella Sezione II del questionario relativa alle politiche settoriali dell'amministrazione, è invece proseguita la rilevazione iniziata nella sessione 2020, riguardante le strategie di "gender procurement" adottate nelle procedure di gara per gli appalti di lavori e i contratti per l'acquisto di beni e servizi, ai sensi delle disposizioni contenute nel Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198. Di recente ci sono state innovazioni nel nuovo codice degli appalti (D.Lgs. 36/2023) che costituiscono una tappa fondamentale nell'evoluzione normativa in materia di gender responsive public procurement: l'Art 108 co 7 del D.Lgs 36/2023 (modifica introdotta dal D.L. 57/2023 art. 2) che prevede che le stazioni appaltanti dovranno prevedere nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti un punteggio maggiorato per le imprese che adottano politiche tese al raggiungimento della parità di genere, comprovate dal possesso della certificazione della parità di genere.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

### Riquadro I - Sezione "Lavoro agile: misure relative all'applicazione del lavoro nelle Amministrazioni centrali dello Stato.

*La rilevazione dei dati del Bilancio di genere per il 2022 ha dedicato anche quest'anno specifica attenzione all'adozione del lavoro agile che, a partire dall'inizio della crisi pandemica da Covid-19 era stato giuridicamente considerato come modalità straordinaria della prestazione lavorativa del personale delle strutture centrali e territoriali dello Stato.*

*In considerazione della cessazione dello stato di emergenza sanitaria (31 marzo 2022), le disposizioni applicate al lavoro agile sono ora contenute nel Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021, il quale prevede che, dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nella PA torna ad essere quella in presenza. Si ritornano ad applicare, pertanto, le norme previgenti al regime pandemico della legge 22 maggio 2017, n. 81 e la regolamentazione dello smart working avviene attraverso le norme previste dalla contrattazione.*

*Il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione dell'8 ottobre 2021 contiene le modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni a partire dal 15 ottobre 2021. Infatti, l'art. 1, comma 3, nel precisare che "il lavoro agile non è più una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa", ha disposto che, "nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile da definirsi nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)", l'accesso al lavoro agile possa essere autorizzato nel rispetto di alcuni criteri.*

*Con le Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, pubblicate il 30 novembre 2021 dal Ministro per la Pubblica amministrazione e adottate 16 dicembre scorso 2021, vengono specificati i criteri per il lavoro agile flessibile e intelligente che va attivato tramite accordo individuale e che le amministrazioni pubbliche sono tenute a rispettare nelle more della regolamentazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro.*

*Con riferimento ai "lavoratori fragili" si precisa che la Legge 19 maggio 2022, n. 52, di conversione con modificazioni del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, recante "Disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza" ha prorogato fino al 30 giugno 2022 il diritto allo smart working per i soggetti in condizione di fragilità. Successivamente il Decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115, cd. "Decreto aiuti-bis", recante "Misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali e industriali" (convertito con modificazioni dalla L. 21 settembre 2022, n. 142) ha ulteriormente prorogato il lavoro agile dei lavoratori fragili fino al 31 dicembre 2022.*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## Presidenza del Consiglio dei Ministri

### Sezione I – Politiche del personale dell'amministrazione

#### Conciliazione vita-lavoro

**1.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2022:**

	Tipologia di iniziativa	Indicare SI o NO
I.3.1	Asilo nido	SI
I.3.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca	SI
I.3.3	Voucher di conciliazione	NO
I.3.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	SI
I.3.5	Telelavoro	NO
I.3.6	Coworking	SI
I.3.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	NO

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**1.3.8 Eventuali altre iniziative di conciliazione vita-lavoro, specificare:**

Sono state stipulate convenzioni e accordi commerciali con le principali strutture pubbliche e private per fornire ai dipendenti forme di agevolazione in materia di: polizza sanitaria (n. 1); assistenza sanitaria (n. 21 convenzioni); mobilità sostenibile (n. 14 convenzioni e n. 10 iniziative); attività socio-ricreativa e culturale (n. 11 convenzioni); attività sportiva (n. 2 convenzioni); assistenza familiare (n. 3 convenzioni); centri estivi (n. 1 convenzione).

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022, ovvero con altri strumenti:**

		Capitolo/ piano gestionale (indicare quale)	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.4.1	Asilo nido	149 PG2 (MEF 2120)	108.953,83	No	No	No
I.4.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca	No	No	No	No	No
I.4.3	Voucher di conciliazione	No	No	No	No	No
I.4.4	Lavoro agile ai sensi della legge 81/2017 art. 18 (*)	No	No	No	No	No
I.4.5	Telelavoro	No	No	No	No	No
I.4.6	Coworking	188 (MEF 2120)	67.327,60	No	No	No
I.4.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	No	No	No	No	No

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**I.5. Illustrare sinteticamente le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2022:**

I.5.1	Asilo nido	<p>Il servizio, istituito con DPCM 3 settembre 2013 presso la sede di via della Mercede 96, è finalizzato ad accogliere i bambini dai 3 mesi ai tre anni non compiuti. La struttura educativa è aperta dalle 8.00 fino alle 19.00, tutti i giorni lavorativi escluso il sabato, dal 1° settembre al 31 luglio.</p> <p>Nell'anno solare 2022 il micronido PCM ha ospitato rispettivamente: per l'anno educativo 2021-2022 (gennaio-luglio 2022) n. 9 bambini (6 figli/nipoti del personale in servizio presso la PCM, 2 proveniente dal Municipio I di Roma Capitale e 1 in qualità di utente del Senato della Repubblica);</p> <p>per l'anno educativo 2022-2023 (settembre-dicembre 2022) il nido ha ospitato n. 9 bambini (dei quali 5 figli/nipoti di personale in servizio presso la PCM, 2 provenienti dal Municipio I di Roma Capitale e 2 in qualità di utenti del Senato della Repubblica).</p>
I.5.2	Centri estivi e/o dopo scuola / ludoteca	E' stata stipulata una convenzione che offre la possibilità di fruire di centri estivi a condizioni agevolate
I.5.3	Voucher di conciliazione	Non è stato previsto l'utilizzo dello strumento dei voucher di conciliazione.
I.5.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	La Presidenza del Consiglio dei Ministri (PCM), in attuazione della riforma Madia e, in particolare, delle disposizioni concernenti la

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	<p>promozione e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche (articolo 14, legge n. 124 del 2015) ha introdotto, già a decorrere dal 2017, il lavoro agile su base volontaria per i propri dipendenti.</p> <p>In attuazione degli aggiornamenti normativi intervenuti nel 2020, la Presidenza del Consiglio dei ministri ha adottato per il triennio 2021-2023, sentite le organizzazioni sindacali e il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, il Piano Organizzativo del lavoro Agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA è stato adottato con decreto del Segretario Generale 31 marzo 2021.</p> <p>Per il triennio 2022-2024, alla luce delle disposizioni normative che hanno assorbito il POLA nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), è stata compilata, nella sezione "Organizzazione e capitale umano", la sottosezione "Organizzazione del lavoro agile".</p> <p>Sul fronte della policy interna, sin dal 2017 è presente un atto regolamentare interno per la disciplina del lavoro agile che, negli anni 2021 e 2022, sulla base delle esperienze maturate e degli interventi normativi in materia, è stato soggetto a una parziale revisione. Attualmente, la disciplina del lavoro agile in PCM è contenuta nelle seguenti direttive:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- DSG 2 maggio 2019 che ha regolamentato il lavoro agile all'interno della PCM in esito alle sperimentazioni maturate prima del periodo emergenziale legato all'epidemia da Covid-19;</li> <li>- DSG 20 dicembre 2021 che ha revisionato parzialmente la direttiva del 2 maggio 2019, e ha definito le nuove misure organizzative per il superamento delle modalità emergenziali di attuazione del lavoro agile da applicarsi a decorrere dal 1° gennaio 2022, con l'abbandono del lavoro agile semplificato e il rientro nel regime ordinario in cui l'accesso all'istituto è subordinato alla sottoscrizione di accordi individuali di lavoro agile. La nuova direttiva ha previsto, tra l'altro, l'eliminazione del contingente massimo di potenziali lavoratori agili, l'ampliamento del numero massimo di giornate di lavoro agile fruibili (fino a due giorni di lavoro agile a settimana) e una nuova procedura di accesso, gestione e monitoraggio del lavoro agile supportata da un applicativo gestionale realizzato ad hoc;</li> <li>- DSG 7 gennaio 2022, con la quale le prescrizioni contenute nella direttiva del 20 dicembre 2021 sono state adeguate ai mutamenti della situazione epidemiologica, consentendo, a partire dal 10 gennaio 2022, che la condizionalità della prevalenza dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza potesse essere soddisfatta su base semestrale, anche prescindendo dal limite di due giorni di lavoro agile a settimana;</li> <li>- DSG 23 giugno 2022, con la quale sono state ripristinate le prescrizioni contenute nel DSG 20 dicembre 2021 relativamente al limite di due giorni di lavoro agile a settimana, ferma restando, per il 2022, la prevalenza del servizio in sede su base annuale ed è stata semplificata la procedura di accesso al lavoro agile, con particolare riferimento all'iter gerarchico di approvazione degli accordi, alla luce degli esiti della sperimentazione dell'applicativo informatico del lavoro agile.</li> </ul> <p>Il lavoro agile in PCM, a regime, è organizzato per accordi individuali: si attiva previa sottoscrizione di un accordo, i cui elementi essenziali sono definiti dagli atti organizzativi interni. Oltre</p>
--	--



## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

		<p>alla descrizione delle attività da rendere in modalità agile, negli accordi sono indicati risultati attesi, indicatori e target per consentire il monitoraggio e la verifica delle attività svolte in coerenza con gli obiettivi programmati.</p> <p>Dal 1° gennaio 2022, in conformità con le disposizioni normative vigenti, l'attivazione del lavoro agile in PCM è avvenuta mediante sottoscrizione di un accordo di lavoro agile tra il dipendente e il proprio superiore gerarchico. L'accordo specifica i contenuti delle prestazioni da rendere in modalità agile al di fuori della sede di lavoro, le modalità e i tempi di svolgimento, i risultati attesi e gli indicatori di misurazione, nonché le procedure di monitoraggio e valutazione delle attività svolte.</p> <p>A differenza del periodo pre-pandemico, la definizione e la sottoscrizione degli accordi di lavoro agile è avvenuta tramite l'applicativo gestionale appositamente realizzato secondo un processo full digital. Anche la valutazione finale dell'accordo ai fini del rinnovo e le rendicontazioni delle attività svolte nelle giornate di lavoro agile sono gestite in maniera digitale.</p> <p>Dal 16 maggio 2022, nell'ambito del nuovo "Portale Customer Care", è stata attivata anche una sezione dedicata ai Servizi del personale, per assistenza in tema di lavoro agile.</p> <p>Tramite il portale potranno essere gestite:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- richieste di supporto giuridico-amministrativo sull'applicazione della disciplina del lavoro agile e degli elementi essenziali di un accordo o di chiarimento in merito all'applicazione normativa o alla gestione pratica degli accordi;</li> <li>- richieste di assistenza tecnico-informatica sull'app lavoro agile e per le rendicontazioni Z-Timesheet.</li> </ul> <p>Il portale può essere utilizzato da tutto il personale, ad eccezione di quello in servizio presso il Dipartimento della protezione civile e presso la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, che, per richiedere assistenza, utilizza la casella di posta elettronica dedicata al lavoro agile.</p>
I.5.5	Telelavoro	Non è stata prevista l'organizzazione e/o svolgimento di forme di telelavoro.
I.5.6	Coworking	<p>Nel 2022 nella sede di via Alessandria, caratterizzata da ampi open space, sono state introdotte nuove soluzioni di lavoro con lo scopo di favorire la condivisione delle postazioni e l'individuazione di spazi destinati al "coworking".</p> <p>Inoltre, con la stessa finalità è stato realizzato dal DSS, in collaborazione con la società Progetto CMR, un progetto pilota per la razionalizzazione degli spazi della sede di via della Mercede per il "coworking".</p>
I.5.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	Non è stata prevista alcuna flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL.

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2020-2022:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.6.1	Asilo nido: numero di dipendenti serviti	6	4	5	4	5	6
I.6.2	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
I.6.3	Voucher di conciliazione	0	0	0	0	0	0
I.6.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*): numero dipendenti coinvolti	1.213	1.021	1.546	1.328	1.309	888
I.6.5	Teleslavoro: numero di dipendenti coinvolti	0	0	0	0	0	0
I.6.6	Coworking: numero di dipendenti coinvolti	0	0	0	0	8	18
I.6.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL	0	0	0	0	0	0

(\*): se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**Note e fonte del dato:****Archivi amministrativi.**

Per il quesito I.6.1, i dati riportati sono calcolati sui due anni educativi compresi nell'anno di riferimento. Es: i dati dell'anno 2022 ricomprendono gli utenti dell'anno educativo 2021-2022, periodo gennaio-luglio 2022, e quelli dell'anno educativo 2022-2023, periodo settembre-dicembre 2022.

Per il "Lavoro agile" i dati sono stati tratti dalle estrazioni elaborate per la redazione del POLA (anno 2020) e della sezione "Organizzazione del lavoro agile" del PIAO (anni 2021 e 2022). I valori tabulati sono ottenuti come medie mensili del numero di lavoratori agili nell'anno di riferimento.

N.D.: Numero non quantificabile in quanto, seppur presenti le convenzioni con centri estivi, le adesioni alle diverse convenzioni sono effettuate direttamente dai dipendenti senza coinvolgimento dell'Amministrazione.

Per il quesito I.6.6 Coworking: applicativo Zucchetti per la gestione delle presenze.

**I.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione" suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente:**

Così come previsto dalla Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione, le Carte di conciliazione sono promosse anche con la sperimentazione di sistemi di certificazione di genere che intendono certificare il costante impegno profuso nell'ambito della valorizzazione delle risorse umane in un'ottica di genere e per il bilanciamento della vita lavorativa con la vita personale e familiare.

A tale proposito, grazie a un accordo tra la Presidenza del Consiglio dei ministri e la Provincia Autonoma di

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

Trento, del 10 ottobre 2017, finalizzato alla condivisione di strumenti di management e buone pratiche in tema di conciliazione vita-lavoro, la Presidenza del Consiglio dei ministri ha aderito allo standard Family Audit, uno standard, un marchio di qualità di proprietà della Provincia Autonoma di Trento, che costituisce uno strumento attraverso cui le organizzazioni pubbliche e private testimoniano il proprio impegno nell'adozione di politiche di gestione del personale orientate alla conciliazione vita-lavoro in un'ottica di promozione del benessere lavorativo e organizzativo.

Grazie ad un processo di confronto all'interno dell'Amministrazione tra tutte le sue componenti, e all'attivazione di un sistema di auditing da parte degli organi del Family Audit, la Presidenza del Consiglio ha elaborato un "Piano Family Audit" per il triennio 2020-2022, per il quale ha ottenuto la certificazione Family Audit il 6 dicembre 2019.

Il Piano, inserito nella più ampia e coordinata strategia di cambiamento organizzativo che ha promosso e implementato la Presidenza negli ultimi anni, contiene una serie di azioni orientate a promuovere e favorire il benessere e la conciliazione vita-lavoro del personale nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, della cultura organizzativa attenta alla diversità, del welfare e dei servizi al dipendente e ai familiari e della sostenibilità ambientale.

Il piano delle attività della PCM è organizzato in azioni suddivise per 6 macroaree (organizzazione del lavoro, cultura aziendale, comunicazione, welfare aziendale, welfare territoriale, nuove tecnologie). All'interno di ciascuna azione del Piano sono descritte le attività, programmate e in corso di realizzazione, volte ad accrescere il benessere organizzativo del personale. Le azioni inizialmente programmate erano 16, alle quali, nella seconda annualità, se ne sono aggiunte altre 2, per un totale di 18 azioni complessive.

Nel 2020, ed entro il termine di scadenza della prima annualità (27 novembre 2020), delle 16 azioni previste, sono state concluse 3 attività, 10 sono state avviate e 3 sono risultate ancora da avviare. L'iter di valutazione si è concluso con la conferma del certificato Family Audit per la prima annualità.

Nel 2021, entro il termine di scadenza della seconda annualità (27 novembre 2021), delle complessive 18 azioni (16 azioni inizialmente programmate più 2 azioni di nuova attivazione), risultano:

- concluse nel corso della prima annualità e monitorate: 3 azioni;
- concluse nel corso della seconda annualità e da monitorare nel corso delle successive annualità: 7 azioni;
- in corso: 8 azioni (comprendenti le 2 nuove azioni inserite a fine 2020 per le annualità successive del triennio).

Il 31 marzo 2022, la Provincia autonoma di Trento, sulla base di quanto espresso dal Consiglio dell'Audit nella riunione di data 9 marzo 2022, ha confermato alla PCM il certificato Family Audit ed entro il mese di maggio 2023 si concluderà il percorso.

Nella terza ed ultima annualità, corrispondente per lo più all'anno 2022, 17 azioni risultavano concluse e una sola azione realizzata al 70%, per la quale la Presidenza si è impegnata al completamento nell'ambito del percorso di mantenimento del certificato. Le attività della terza annualità sono state rendicontate alla data del 30 aprile 2023 per effetto della proroga della scadenza fissata inizialmente al 27 novembre 2022. Il rilascio del certificato Family Audit executive è subordinato all'esito della valutazione e alle decisioni del Consiglio dell'Audit.

Tutti i risultati conseguiti rispetto alle azioni previste nel Piano sono stati diffusi al personale attraverso la rete Intranet.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**Part-time****1.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<b>I.8.1</b>	Numero complessivo di dipendenti	1.694	1.662	1.721	1.630	1.860	1.795
<b>I.8.2</b>	Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time	43	20	38	14	35	10
<b>I.8.3</b>	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni	128	84	126	83	124	76
<b>I.8.4</b>	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time	5	3	6	3	3	2

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

I.8.1: Banca dati del personale.
I.8.2: Fonti amministrative.
I.8.3 e I.8.4: dati stimati a partire dalla fruizione di congedo obbligatorio per maternità/paternità.

**1.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe o sono stati adottati nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento (ad esempio, per il 2022 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2020 e nel 2021):**

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
<b>I.9.1</b>	Numero totale di neo-madri	18	19	23
<b>I.9.2</b>	Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento	0	0	0

**Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Banca dati gestionale DIP "UNIF Personale" e Protocollo informatico.
--

**Lavoro agile ordinario** (a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla I.24 alla I.29)

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017)**

Il **lavoro agile** riveste un ruolo fondamentale nell'organizzazione del lavoro e nel processo di produttività della Presidenza del Consiglio dei ministri.

In base alla vigente *policy* interna (cfr. risposta al quesito I.5.4), il personale in servizio presso la Presidenza del Consiglio dei ministri può, su base volontaria, prestare l'attività lavorativa in modalità agile fino a un massimo di due giorni a settimana, previa sottoscrizione di un accordo tra il dipendente e il dirigente responsabile che definisce i contenuti e le modalità attuative dello svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro, in coerenza con le esigenze organizzative e operative della struttura di appartenenza.

Nell'accordo di lavoro agile devono essere definiti alcuni elementi essenziali, quali la durata dell'accordo (massimo sei mesi, eventualmente rinnovabili a seguito valutazione positiva), le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione lavorativa (un giorno a settimana, due giorni a settimana o specifiche giornate nel rispetto del limite settimanale dei due giorni), le fasce orarie di contattabilità (minimo tre ore al giorno nel rispetto del diritto alla disconnessione) e le attività che dovranno essere realizzate nelle giornate di lavoro agile, corredate dei risultati attesi e degli opportuni indicatori di misurazione.

Il dipendente è tenuto a rendicontare le attività prestate con cadenza settimanale mediante apposito modulo di Timesheet residente su applicativo informatico di rilevazione delle presenze e a redigere, alla scadenza dell'accordo, una scheda di monitoraggio con i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi prefissati da trasmettere al dirigente responsabile per la valutazione finale e utile anche ai fini del rinnovo dell'accordo.

A decorrere dal 1° gennaio 2022, tutta la procedura per la definizione, sottoscrizione e gestione degli accordi (comprese revisioni, rinnovi, recesso e valutazione finale) è *full digital*.

Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, il dipendente utilizza, di norma, la dotazione tecnologica fornita dall'Amministrazione e si impegna a rispettare le indicazioni contenute nelle informative sui rischi generali e specifici in materia di salute e in quelle sulla sicurezza informatica. Il dipendente si impegna anche a partecipare a specifici percorsi formativi.

**I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:**

lo svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro

Se sì, inserire il n. ore di formazione per lavoratore:

3

interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto

la dotazione di strumentazioni informatiche *ad hoc*, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie

il riconoscimento del buono pasto

**I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):**

		Realizzato	Previsto	
		2022	2023	2024
I.12.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)	100% del personale adibito ad attività compatibili	100% del personale adibito ad attività compatibili	100% del personale adibito ad attività compatibili

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2022:**

		Donne	Uomini
I.13.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute	287	242
I.13.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute	4.920	3.290
I.13.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza	53,7	52,6
I.13.4	Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita-lavoro	N.D.	N.D.
I.13.5	Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro)	N.D.	N.D.
I.13.6	Dirigenti: numero di istanze accolte	287	242
I.13.7	Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte	4.920	3.290
I.13.8	Dirigenti: numero di giornate di lavoro agile complessive fruito	4.400	3.154
I.13.9	Impiegati e funzionari: numero di giornate di lavoro agile complessive fruito	92.320	61.731

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Note: dal 1° gennaio 2022, grazie anche all'attivazione del nuovo applicativo per la definizione, la gestione e la valutazione dell'accordo di lavoro agile è stato possibile reperire informazioni sulle istanze di lavoro agile. Tutto il personale adibito ad attività compatibili, che ne ha fatto richiesta, ha usufruito del lavoro agile. Le istanze non accettabili in sede di prima istanza sono state modificate e, pertanto, tutte le istanze presentate sono state accolte. Non è stato possibile rilevare il numero di istanze motivate da esigenze di conciliazione e/o dalla distanza tra domicilio e sede di lavoro perché tutto il personale che ha richiesto l'accesso al lavoro agile è stato ammesso, indipendentemente dalla presenza o meno di particolari condizioni di necessità e/o priorità, ivi comprese quelle previste dalla normativa vigente. Il numero di istanze rilevato è in maniera evidente superiore al numero di lavoratori agili perché, in coerenza con la policy che prevede accordi individuali di durata massima pari a 6 mesi, ciascun lavoratore può aver sottoscritto almeno 2 o più accordi nel corso del medesimo anno. Inoltre, il numero di accordi sottoscritti dipende dal numero di revisioni effettuate sui suoi contenuti su istanza sia del lavoratore sia del dirigente responsabile.

Fonte: dati estratti dall'applicativo "PCM-Lavoro agile"; dati estratti dai sistemi di rilevazione presenze in uso in PCM.

**I.14. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente:**

Nel 2022 l'Amministrazione ha investito in percorsi formativi mirati, funzionali al lavoro agile e all'accrescimento delle competenze manageriali, organizzative e digitali. Con particolare riferimento ai percorsi formativi finalizzati al potenziamento delle competenze informatiche e digitali, in aggiunta ai corsi sulla transizione al digitale e sui pacchetti Office, si segnala l'adesione al progetto "Syllabus - Competenze digitali per la PA", realizzato dal Dipartimento della funzione pubblica, volto a consolidare e promuovere la crescita delle competenze digitali dei propri dipendenti (non specialisti IT). Nel corso del 2022, infatti, nell'ambito del Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA, denominato "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese", la Presidenza del Consiglio dei ministri ha avviato il sopra citato progetto per la somministrazione di una formazione personalizzata, in modalità e-learning, sulle competenze

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

digitali di base, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi.

La partecipazione al progetto Syllabus si è strutturata nel seguente modo:

- individuazione dei dipendenti da coinvolgere nell'iniziativa formativa e dei referenti del Team formazione per ciascuna struttura;
- attività di assessment dei dipendenti accreditati;
- attività di formazione specifica di almeno l'80% dei "dipendenti accreditati" ad uno o più corsi tra quelli individuati a seguito dell'assessment.

La partecipazione al progetto Syllabus è stata consistente e ha visto coinvolte 44 strutture generali della PCM per un totale di 2.785 dipendenti che, al 30 novembre 2022, rappresentavano l'83% del personale in servizio presso la PCM, al netto del personale in servizio presso le strutture di diretta collaborazione del governo entrante.

Inoltre, si segnala la realizzazione di un corso Teams di livello avanzato volto ad approfondire l'utilizzo dell'applicazione come strumento di comunicazione per l'amministrazione, in particolare per quanto riguarda l'utilizzo e la gestione dei file, dei gruppi e dei vari canali con l'ausilio dei tag. Il corso ha descritto come gestire la diretta *webinar* o di riunioni attraverso vari *tool* (condivisioni schermo alternative, impostare il muto, impostare in evidenza, effettuare una registrazione della riunione) e ha illustrato ulteriori strumenti Teams quali la lavagna e altri *plugin*.

***I.15. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/settimanale/mensile svolta dal personale?***

Sì  No

***Se sì, indicare quali:***

L'applicativo per il lavoro agile ha previsto la valutazione finale dell'accordo, utile anche ai fini del rinnovo dello stesso.

Inoltre, in coerenza con quanto previsto dalla normativa vigente che impone di monitorare le attività prestate dal personale in modalità agile e di misurarne i risultati attesi, sono stati introdotti nel tempo meccanismi di monitoraggio in itinere ed ex post degli accordi di lavoro agile.

Oltre al modulo di valutazione finale dell'accordo di lavoro agile, anche al fine di un eventuale rinnovo, nel 2022 è stato messo in esercizio un ulteriore modulo, denominato Z-Timesheet, di rendicontazione settimanale delle attività lavorative prestate dai lavoratori agili durante le giornate di smart working. L'adozione di questo modulo - perfettamente interoperabile con la app LAVORO AGILE (dalla quale recupera le informazioni sulle giornate di lavoro agile e sulle attività definite nell'accordo), con il database del personale della PCM e con il sistema automatico di rilevazione delle presenze - è stata gradualmente estesa anche ad altre strutture inizialmente escluse per motivi tecnici e di interoperabilità (es. Dipartimento della protezione civile).

***I.16. Con riferimento all'introduzione del lavoro agile a partire dal periodo di emergenza da Covid-19 e alla sua successiva applicazione ai sensi del DM del 15 ottobre 2021 e/o del CCNL FC 2019-2021 è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?***

Sì  No

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

*Se sì, specificare se le attività di monitoraggio sono state adattate a partire da quelle eventualmente predisposte negli anni precedenti, se sono stati introdotti nuovi strumenti appositamente disegnati per il periodo emergenziale e se sono stati utilizzati stabilmente tali nuovi strumenti anche successivamente alla conclusione della crisi pandemica.*

Le attività di monitoraggio sono state adattate a partire dalle schede predisposte prima della pandemia e somministrate prima e durante l'emergenza epidemiologica. Successivamente alla messa in esercizio dell'applicativo per la definizione, gestione e monitoraggio degli accordi è stato introdotto un ulteriore modulo denominato Z-Timesheet per la rendicontazione settimanale delle attività prestate in modalità agile, in aggiunta alla valutazione finale. Per ulteriori dettagli si rinvia alla risposta al quesito I.15.

*I.17 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19 e alla successiva regolamentazione per amministrazione o su base contrattuale, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:*

- Conciliazione vita-lavoro
- Benessere personale
- Flessibilità oraria
- Altro

*Se sì, illustrare brevemente gli eventuali risvolti e criticità di genere emerse dai questionari:*

Sugli aspetti relativi alla conciliazione vita-lavoro e al benessere personale si rimanda a quanto indicato in risposta al quesito I.18.

Sono state condotte specifiche attività di monitoraggio in termini di risultati complessivi e di impatto sul lavoro agile, allo scopo di:

- misurare impatti e criticità della nuova misura di organizzazione del lavoro;
- acquisire opinioni e giudizi sul grado di soddisfazione dell'istituto anche in prospettiva di un miglioramento del benessere individuale.

Nel 2021 è stata condotta la prima indagine di clima e di valutazione degli impatti interni ed esterni del lavoro agile. Nel 2022, in continuità con il 2021, è stata condotta una seconda indagine.

*I.18. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista del fruitore:*

Come illustrato in risposta al quesito I.17, sono state effettuate analisi di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile, che hanno consentito di acquisire le opinioni e le percezioni dei fruitori.

In particolare, nell'ambito della collaborazione già avviata nel 2021, anche nel 2022, in collaborazione con la School of Management del Politecnico di Milano per effetto della partecipazione dell'Amministrazione al "Tavolo di lavoro smart working nella PA", sono proseguite le attività di *survey* ed è stata somministrata un'indagine specifica per rilevare, tra l'altro, in continuità con l'annualità precedente:

- l'impatto interno del lavoro agile sui dipendenti (salute dell'organizzazione, livello di servizio);
- l'impatto esterno sull'organizzazione (la sostenibilità ambientale, economica e sociale);
- il livello di engagement e di benessere delle persone.

Sì  No



*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

***Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:***

In occasione della seconda indagine sull'impatto del lavoro agile e per la valutazione di alcuni aspetti propri del clima organizzativo, realizzata in collaborazione con la School of Management del Politecnico di Milano nell'ambito del "Tavolo di lavoro Smart Working nella PA" e resa disponibile on line dal 15 giugno al 31 luglio 2022, si è cercato di raccogliere l'opinione del personale e la sua percezione rispetto alle azioni intraprese, alle esperienze vissute, alle esigenze e alle caratteristiche delle attività lavorative svolte.

Per favorire la più ampia partecipazione all'iniziativa, l'indagine è stata pubblicizzata attraverso numerosi canali informativi: e-mail massiva a tutto il personale in servizio; pubblicazione di una specifica notizia sulla Intranet e due recall sempre tramite email massiva.

L'indagine ha avuto una buona adesione da parte del personale PCM, totalizzando un tasso di partecipazione del 49,5% (1.761 rispondenti), con una presenza predominante di donne e dipendenti ultracinquantacinquenni, in ragione della peculiare composizione anagrafica dell'amministrazione.

Rispetto all'edizione 2021 dell'indagine, la tornata del 2022 ha consentito di effettuare i primi confronti temporali e rispetto all'insieme di tutte le amministrazioni rispetto a:

- l'impatto del lavoro da remoto in termini di benefici, esigenze, modalità di lavoro attuali;
- i punti di vista dei lavoratori sull'adozione del lavoro flessibile;
- alcuni aspetti relativi al clima organizzativo.

Il questionario somministrato in modalità CAWI Indagine CAWI (Computer Assisted Web Interviewing) ha indagato i seguenti aspetti:

- il trasferimento casa ufficio;
- l'organizzazione del lavoro, l'esperienza lavorativa e gli impatti del lavoro da remoto;
- l'overworking e il tecnostress;
- gli spazi di lavoro;
- il punto di vista dei responsabili;
- l'opinione complessiva sullo Smart Working.

Sono state rilevate percezioni positive in tutti gli ambiti indagati riguardanti l'esperienza di lavoro da remoto. Particolarmente marcate, sono le percezioni di miglioramento della "conciliazione vita privata e lavorativa", della "qualità di vita" e di "flessibilità nella gestione delle attività lavorative" segnalate da oltre il 60% dei lavoratori. Seguono, con quote tra il 50 e il 55% dei lavoratori, le segnalazioni di miglioramento delle dimensioni benessere fisico, psicologico, relazionale, di "supporto all'innovazione", di "programmazione/organizzazione delle attività lavorative" ed "efficienza nel lavoro". Rispetto alla rilevazione del 2021, si registra una riduzione del 15% sulla percezione di miglioramento della conciliazione vita privata-lavoro, della qualità della vita e della flessibilità nella gestione delle attività lavorative. Particolarmente rilevante è la riduzione dell'11% degli intervistati che percepiscono un miglioramento in termini di efficacia nella comunicazione nei colleghi.

Sul fronte della soddisfazione dei lavoratori è emerso che:

- più del 70% dei rispondenti si è dichiarato soddisfatto della propria situazione lavorativa e delle relazioni con i colleghi;
- più dell'80% dei rispondenti si dichiara soddisfatto del rapporto con il proprio capo;
- non più del 22% dei rispondenti si dichiara insoddisfatto dei ritmi di lavoro e del tempo dedicato alla vita privata;
- più del 70% dei rispondenti si dichiara soddisfatto della dotazione tecnologica a disposizione.

Complessivamente, l'opinione circa la possibilità di lavorare da remoto su base volontaria in un contesto di new normal, è risultata pressoché ottima, ed accresciuta rispetto al 2021, per tutti i lavoratori, compresi i loro responsabili.

***1.19. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore:***

L'indagine annuale descritta in risposta al quesito 1.18 ha consentito di indagare anche il punto di vista dei dirigenti responsabili degli accordi di lavoro agile.

Sì  No

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

*Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.:*

L'indagine annuale descritta in risposta al quesito I.18 ha consentito di indagare anche il punto di vista dei dirigenti responsabili. Nell'ambito della citata indagine, a livello percettivo sia del lavoratore agile sia del responsabile, sono stati rilevati gli aspetti degli impatti sull'organizzazione del lavoro e sulla produttività.

Inoltre, per quanto riguarda l'aspetto della customer/user satisfaction per servizi campione e volta a valutare l'impatto che il lavoro agile possa aver avuto sulla fruizione dei servizi resi dalla PCM alla propria utenza, si è agito in continuità con l'approfondimento effettuato sui dati raccolti in occasione del Censimento ISTAT 2021 delle Istituzioni pubbliche e, in particolare, sulla sezione 3 - denominata "Compiti svolti e canali con l'utenza" prevista nel Questionario dedicato alle Unità Locali della PCM. Dall'analisi condotta, era emerso che 21 strutture della PCM (pari al 37% del complesso delle strutture) avevano segnalato la presenza di un'utenza esterna composta, a volte, da cittadini, a volte, da altre amministrazioni ed enti. Nei confronti di tali strutture, come da programmazione del 2021, entro la fine del 2022, è stata effettuata una breve indagine percettiva volta a sondare, lato Amministrazione, la qualità dei servizi erogati all'utenza in regime di smart working.

A tal fine, è stato realizzato un breve questionario rivolto ai dirigenti delle Strutture che erogano servizi a un'utenza, finalizzato a rilevare e valutare l'impatto organizzativo e gestionale che il lavoro agile ha determinato sull'Amministrazione e, di conseguenza, a rilevare informazioni sull'efficacia qualitativa e quantitativa e sull'efficienza produttiva derivanti dall'introduzione di modelli di lavoro flessibile. Il questionario, realizzato utilizzando gli strumenti di collaboration in uso presso l'Amministrazione, è stato diramato, tramite apposita email alle strutture che, per svolgere le loro attività istituzionali, hanno rapporti con l'utenza esterna. Il link per la compilazione del questionario è rimasto attivo per due settimane a gennaio 2023. Le informazioni rilevate hanno avuto come periodo di riferimento i servizi erogati nel corso del 2022.

Complessivamente, dall'indagine condotta emerge che l'impatto del lavoro agile sulla quantità e sulla qualità dei servizi resi è ininfluente se non addirittura positivo.

### Congedo di maternità e paternità

*I.20. Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e Legge 8 marzo 2000, n. 53) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:*

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
I.20.1	Giorni di congedo per maternità obbligatoria	1.592	1.016	2.800
I.20.2	Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità	0	0	0
I.20.3	Giorni per congedo di paternità obbligatorio (art. 27 bis Decreto Legislativo 151/2001)	-	-	0

#### Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Banca dati gestionale DIP "UNIF Personale", Protocollo informatico e applicativo Zucchetti per la gestione delle presenze.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

### Congedo parentale

**I.21. Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D. lgs. 26 marzo 2001, n. 151, come modificato dal D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.21.1	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali	37	28	31	24	57	33
I.21.2	Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore	390	256	537	395	1.057	519

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Banca dati gestionale DIP "UNIF Personale", Protocollo informatico e applicativo Zucchetti per la gestione delle presenze.

### Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

**I.22. Con riferimento al 2022, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente le iniziative realizzate:**

Nell'ambito delle azioni previste dal Piano di azioni Positive triennio 2020-2022, approvato con DSG 24 marzo 2021, sono presenti le seguenti iniziative:

- studio di fattibilità per l'istituzione dello "Sportello di ascolto" quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche (Azione 12);

*Il target è stato raggiunto: nel 2022 si è dato seguito all'obiettivo del 2021. Nello specifico sono state predisposte le azioni necessarie all'avvio dello sportello: procedura di accesso allo sportello di ascolto per i dipendenti della PCM, individuazione delle necessità logistiche e delle risorse necessarie, acquisizione dei curricula e predisposizione dei criteri di scelta degli psicologi; predisposizione delle bozze di contratto e acquisizione di due psicologhe che si occuperanno della gestione dello sportello di ascolto; organizzazione dell'attività dello sportello e predisposizione di relativa modulistica. Lo sportello d'ascolto partirà nei primi mesi del 2023.*

- attuazione delle azioni previste dalle "Linee guida di accompagnamento all'integrazione, in collocazione idonea nei processi di lavoro, di soggetti vulnerabili e di dipendenti dopo lunga assenza dal servizio" (Azione 16).

*Il target è stato raggiunto: tutti i dipendenti in sorveglianza sanitaria per cui è stata ricevuta la comunicazione di rientro dopo lunga assenza per motivi di salute sono stati sottoposti a visita. Inoltre, nel periodo post-pandemia, in previsione di un rientro graduale nel posto di lavoro di alcune categorie di lavoratori disabili e soggetti vulnerabili, le azioni previste dalle "Linee guida" hanno avuto una natura generalizzata e diffusa, tra cui:*

*- formazione/informazione ad personam, attraverso la creazione di una chat per una comunicazione rapida delle diverse iniziative dell'Amministrazione anche in materia di "Mobility" e formazione, oltre che per*

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

raccogliere proposte e istanze individuali;  
- monitoraggio informale delle condizioni lavorative del personale disabile e con vulnerabilità attraverso il costante contatto con i responsabili delle strutture.

**Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione**

**I.23. Con riferimento al 2022, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente le azioni realizzate:**

Nell'ambito del CUG, nel 2021 sono stati costituiti gruppi di lavoro per l'approfondimento delle tematiche relative al benessere organizzativo e alle misure di conciliazione vita-lavoro, per l'organizzazione di seminari dedicati e per il monitoraggio delle azioni positive.

Nel 2022, sono state inoltre organizzate due sessioni del seminario in house "Informare e formare: il Comitato Unico di Garanzia si presenta" con lo scopo di presentare il CUG sia per la parte teorica, nei suoi elementi caratterizzanti, sia nella sua forma operativa, attraverso esperienze pratiche dei Gruppi di Lavoro.

Infine, sono state pubblicate alcune iniziative del CUG tramite la intranet e sono stati organizzati eventi a favore del benessere organizzativo del personale e per favorire l'aggregazione tra colleghi.

**I.24. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?**

Sì  No

**Se sì, inserire le seguenti informazioni:**

I.24.1	Ufficio o struttura di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere dello Stato	Ufficio del bilancio e riscontro regolarità amministrativo-contabile Servizio 1 - Bilancio
I.24.2	Referente e contatti dell'ufficio o struttura	Antonio Travascio - Via Della Mercede 96 tel:06.67792958 e-mail: <a href="mailto:a.travascio@governo.it">a.travascio@governo.it</a>

**I.25. Con riferimento al 2022, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:**

		Donne	Uomini
I.25.1	Numero di dirigenti partecipanti	10	2
I.25.2	Numero di funzionari partecipanti	123	50
I.25.3	Numero di altro personale partecipante	85	29

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Indicare la fonte del dato:

Banca dati gestionale DIP "SI.GES.FOR." – Sistema GESTionale della FORMazione.

*I.26. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:*

	Descrizione sintetica del tipo di iniziative di formazione	Capitolo/piano gestionale	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.26.1	ID 4464 "Benessere organizzativo"	163 (MEF 2120)	€ 566,60			
I.26.2	ID 4479 "Benessere organizzativo"	163 (MEF 2120)	€ 566,60			
I.26.3	ID 4481 "Benessere organizzativo"	163 (MEF 2120)	€ 566,60			
I.26.4	ID 5560 "Mindfulness"	163 (MEF 2120)	€ 566,60			
I.26.5	ID 5566 "Informare e formare: il comitato unico di garanzia si presenta"	163 (MEF 2120)				Costi non previsti
I.26.6	ID 5567 "Mindfulness" II edizione	163 (MEF 2120)	€ 566,60			
I.26.7	ID 5590 "Parità di genere (Sna)	163 (MEF 2120)				Costi non previsti
I.26.8	ID 5600 "Politiche di genere, quadro delle relazioni internazionali" (In house)	163 (MEF 2120)				Costi non previsti
I.26.9	ID 5714 "Politiche di genere, quadro delle relazioni internazionali" (In house)	163 (MEF 2120)				Costi non previsti

*I.27. È stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2022?*

SI  No

*Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:*

<https://presidenza.governo.it/AmministrazioneTrasparente/AltriContenuti/DatiUlteriori/PAP%202020-2022.pdf>

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:**

Nel Piano sono state introdotte nuove azioni, quali, in materia di pari opportunità, la redazione del "bilancio di genere", declinazione di genere del c.d. "bilancio sociale", e per quanto attiene agli aspetti della conciliazione vita/lavoro, lo studio sulla redazione della "Carta della Conciliazione", previsto dalla direttiva del 26 giugno 2019 sul ruolo dei Comitati unici di Garanzia quale possibile documento contenente i principi generali in tema di conciliazione che dovrebbero fungere da linee guida sulle azioni specifiche che le amministrazioni pubbliche intendono mettere in atto sul punto.

**Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano da realizzare nel 2022:**

Nel 2022 sono state realizzate le seguenti azioni:

AZIONI previste dal PAP 2020-2022	Indicatore	Target	ATTIVITÀ SVOLTE NEL 2022
Rilevazione differenziali retributivi di genere a parità di qualifica	N. di rilevazioni statistiche annue per genere	1	Target raggiunto. Viene realizzata una rilevazione per anno riassunta nella tabella: "Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento".
Mappatura periodica delle competenze professionali, distinta per genere, al fine di: valorizzare le competenze del personale; evitare la segregazione occupazionale e la dispersione di risorse e talenti; favorire la mobilità in particolare nelle strutture con carenza di professionalità mappate.	N. di report annuali di sintesi delle competenze professionali distinte per genere	1	Target raggiunto. Inoltre, nel 2022 è stata avviata la riprogettazione della banca dati delle professionalità in coerenza con la nuova mappatura delle competenze del personale della PCM al fine della valorizzazione delle professionalità interne e della facilitazione delle procedure di mobilità.
Rafforzamento di servizi a supporto della genitorialità anche attraverso l'attivazione di convenzioni, con enti pubblici e/o privati, per servizi educativi e di assistenza e cura per l'infanzia.	Numero di nuove convenzioni attivate nel triennio	>= 3	Target raggiunto. Nel triennio sono state attivate tre convenzioni (centri estivi, scuole di lingue straniere, centri veicoli) per supportare le famiglie con servizi all'infanzia durante il periodo estivo.
Rafforzamento di servizi a supporto della famiglia (genitori anziani) anche attraverso l'attivazione di convenzioni, con enti pubblici e/o privati, per i servizi di assistenza e cura per degli anziani non autosufficienti e degli anziani comunque invalidi (malattie della senilità come Alzheimer, Parkinson ecc).	Numero di nuove convenzioni attivate nel triennio	>= 5	Target raggiunto. Nel triennio sono state attivate cinque convenzioni per l'assistenza alla famiglia (genitori anziani) e per la cura di situazioni di disagio e di sostegno.
Promozione e monitoraggio del lavoro agile quale strumento di conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro.	Incremento % nel triennio del numero di nuovi progetti individuali approvati	+ 50%	Target raggiunto e superato. La variazione percentuale si riferisce al biennio 2021-2022. L'anno 2020 è da considerarsi sul genere a causa della pandemia. Pertanto la variazione % 2020-2022 non risulta attendibile.
Monitoraggio delle Azioni previste dal Piano "Family Audit" della PCM.	N. di azioni completate/N. di azioni previste	>= 3/16	Target raggiunto e superato. Azioni completate: A1; A2; A4; A5; A6; A7; A8; A10; A11; A12; A14.
Stipula di convenzioni per la prevenzione e la cura di situazioni di disagio e di sostegno	Numero di nuove convenzioni attivate nel triennio	>= 3	Target raggiunto e superato. Nel triennio sono state attivate cinque convenzioni per l'assistenza alla famiglia (genitori anziani) e per la cura di situazioni di disagio e di sostegno.

## APPENDICE II — RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

AZIONI previste dal PAP 2020-2022	Indicatore	Target	ATTIVITA' SVOLTE NEL 2022
Realizzazioni di indagini di clima, tramite somministrazione di appositi questionari al personale in servizio, e analisi dei risultati, al fine di individuare eventuali proposte migliorative in tema di benessere organizzativo ed eventuali aree non coperte da azioni positive.	Realizzazione dell'indagine di clima nel triennio = SI/NO	SI	Target raggiunto. Con la collaborazione del Politecnico di Milano è stato somministrato al personale un questionario in due occasioni. Prima indagine: 20 settembre-10 ottobre 2021. Seconda indagine: 15 giugno-31 luglio 2022.
	N. proposte migliorative avanzate nel triennio	>= 2	Target raggiunto e superato. 1) Revisione della policy interna sul lavoro agile che introduce, a seguito dei risultati della prima indagine: a) il numero massimo di 2 gg di lavoro agile a settimana (proposta in sede di indagine di clima); b) semplificazione dell'iter approvativo degli accordi di lavoro agile. 2) Avvio seconda indagine di clima e di impatto del lavoro agile al fine di individuare altre proposte migliorative. 3) Individuazione di strutture sanitarie distribuite sui quattro quadranti di Roma per la stipula di convenzioni sulla base dei risultati emersi da uno studio del servizio di medicina del lavoro.
Studio di fattibilità per l'istituzione dello "Sportello di ascolto" quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche.	Realizzazione dello studio = SI/NO	SI	Target raggiunto. Nel 2022 si è dato seguito all'obiettivo del 2021. Nello specifico sono state predisposte le azioni necessarie all'avvio dello sportello: procedura di accesso allo sportello di ascolto per i dipendenti della PCM, individuazione delle necessità logistiche e delle risorse necessarie, acquisizione del curricula e predisposizione dei criteri di scelta degli psicologi; predisposizione delle bozze di contratto e acquisizione di due psicologhe che si occuperanno della gestione dello sportello di ascolto; organizzazione dell'attività dello sportello e predisposizione di relativa modulistica. Lo sportello d'ascolto partirà nei primi mesi del 2023.
Organizzazione di giornate dedicate a visite specialistiche gratuite rivolte al personale in un'ottica di prevenzione.	N. di giornate dedicate organizzate nel triennio	>= 10	Target raggiunto e superato. Nel 2022 si è dato seguito all'obiettivo del 2021 con la realizzazione di 13 giornate di visite specialistiche "le giornate del cuore", dedicate allo screening cardiologico gratuito per il personale della PCM. Le giornate di visite continueranno nell'anno 2023 per esigenze organizzative e per consentire una maggiore adesione del personale.
	% adesione del personale nel triennio	>=5%	Target raggiunto e superato. Calcolo dell'indicatore: Numero di dipendenti che nel 2022 hanno aderito all'iniziativa/N. personale a tempo determinato e indeterminato al 31 dicembre 2022 con età maggiore di 45 anni e che presta servizio nelle sedi di Roma.
Riconfigurazione e sistematizzazione della sezione Intranet relativa alla pubblicazione di convenzioni ed iniziative a favore del personale, ai fini di una migliore reperibilità ed intelligibilità	Realizzazione della nuova sezione = SI/NO	SI	Target raggiunto.
	N. di convenzioni pubblicate/numero di convenzioni stipulate	100%	Target raggiunto.
Attuazione delle azioni previste dalle "Linee guida di accompagnamento all'integrazione, in collocazione idonea nei processi di lavoro, di soggetti vulnerabili e di dipendenti dopo lunga assenza dal servizio".	N. interventi di reinserimento ad personam realizzati/ N. soggetti vulnerabili rientrati dopo lunga assenza	100%	Calcolo dell'indicatore: N. dipendenti in sorveglianza sanitaria visitati dopo lunga assenza dal servizio per motivi di salute (+ 60 gg) / N. dipendenti (vulnerabili o non) in sorveglianza sanitaria per cui è stata ricevuta la comunicazione di rientro in servizio dopo lunga assenza.  Inoltre, nel periodo post-pandemia, in previsione di un rientro graduale nel posto di lavoro di alcune categorie di lavoratori disabili e soggetti vulnerabili, le azioni previste dalle "Linee guida" hanno avuto una natura generalizzata e diffusa, tra cui: • formazione/informazione ad personam, attraverso la creazione di una chat per una comunicazione rapida delle diverse iniziative dell'Amministrazione anche in materia di "Mobility" e formazione, oltre che per raccogliere proposte e istanze individuali; • monitoraggio informale delle condizioni lavorative del personale disabile e con vulnerabilità attraverso il costante contatto con i responsabili delle strutture.
Stipula di una o più convenzioni per il trasporto casa/lavoro dei dipendenti diversamente abili	Numero di convenzioni attivate nel triennio	>= 1	Target raggiunto. Convenzione per agevolazioni tariffarie tax - sconto 50% per persone con disabilità certificata.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

AZIONI previste dal PAP 2020-2022	Indicatore	Target	ATTIVITA' SVOLTE NEL 2022
Diffusione e formazione, ai diversi livelli di responsabilità, in merito alla normativa e alle buone pratiche a tutela delle pari opportunità e della genitorialità.	N. di iniziative di formazione organizzate nel triennio	≥3	Target raggiunto e superato.
Incontri formativi in tema di comunicazione, autostima, consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento sia per migliorare l'integrazione sia per superare le differenze di genere e generazionali.	N. di iniziative di formazione organizzate nel triennio	≥3	Target raggiunto e superato.
Incontri formativi finalizzati ad illustrare e ad attuare correttamente le azioni previste nelle "Linee guida di accompagnamento all'integrazione, in collocazione idonea nei processi di lavoro, di soggetti vulnerabili e di dipendenti dopo lunga assenza dal servizio"	N. di iniziative di formazione organizzate nel triennio	≥3	Target raggiunto e superato. Realizzazione di iniziative formative per la partecipazione di personale con deficit uditivo, introducendo la traduzione simultanea dell'interprete LIS.
Incontri formativi e divulgativi per la sensibilizzazione sui fenomeni di "mobbing" e "straining"	N. di incontri organizzati nel triennio	≥3	Target raggiunto.
Incontri formativi finalizzati alla prevenzione e al contrasto di tutte le discriminazioni, mediante la conoscenza e diffusione di buone pratiche di diversity management per l'inclusione la valorizzazione delle differenze.	N. di iniziative di formazione organizzate nel triennio	≥3	Target raggiunto e superato.
Incontri formativi e divulgativi sulle tematiche connesse ai fenomeni dello stalking e della violenza di genere	N. di iniziative di formazione organizzate nel triennio	≥3	Target raggiunto.
Organizzazione di seminari in house, anche in collaborazione con il Servizio politiche formative del Dipartimento per il personale, finalizzati a far conoscere il ruolo e le funzioni riconosciute ai Comitati Unici di Garanzia	N. seminari promossi nel triennio	≥2	Target raggiunto.

**Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:**

Azione: Studio di fattibilità per l'istituzione dello "Sportello di ascolto" quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche (lo studio di fattibilità, predisposto dall'Ufficio del medico competente, dopo aver preliminarmente analizzato il contesto normativo di riferimento, illustra gli aspetti organizzativi connessi al funzionamento dello Sportello nonché quelli inerenti la procedura di consultazione dello Sportello medesimo da parte del dipendente).

Azione: Incontri formativi finalizzati alla prevenzione e al contrasto di tutte le discriminazioni, mediante la conoscenza e diffusione di buone pratiche di diversity management per l'inclusione la valorizzazione delle differenze.

Azione: Incontri formativi e divulgativi sulle tematiche connesse ai fenomeni dello stalking e della violenza di genere



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## Sezione II – Politiche settoriali dell'amministrazione

Dati comunicati da:

CENTRO DI RESPONSABILITÀ 2022	PARTE A Indirizzi specifici su temi di pari opportunità	PARTE A Interventi con implicazioni sugli indicatori BES	PARTE A Interventi di gender public procurement	PARTE B Azioni per ridurre le disuguaglianze di genere	PARTE C Interventi sensibili al genere	Parte D Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale
DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE ANTIDROGA	No	N.d.	No	1 Intervento	No	No
DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE GIOVANILI E IL SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE	No	No	No	No	No	3 Interventi
DIPARTIMENTO PER LA PROGRAMMAZIONE E IL COORDINAMENTO DELLA POLITICA ECONOMICA	No	No	No	No	No	1 Intervento
DIPARTIMENTO PER IL PERSONALE	No	No	Si	No	No	No
DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI REGIONALI E LE AUTONOMIE	Si	No	No	No	No	No
DIPARTIMENTO PER IL PROGRAMMA DI GOVERNO	No	No	Si	No	No	No
UFFICIO DEL CERIMONIALE DI STATO E DELLE ONORIFICENZE	No	No	Si	No	No	No
DIPARTIMENTO PER I SERVIZI STRUMENTALI	No	N.d.	Si	N.d.	N.d.	N.d.
UFFICIO DEL SEGRETARIO GENERALE	No	No	No	No	No	3 Interventi
DIPARTIMENTO CASA ITALIA	No	No	No	No	No	3 Interventi
STRUTTURA DI MISSIONE ANNIVERSARI NAZIONALI ED EVENTI SPORTIVI NAZIONALI E INTERNAZIONALI (EX D.P.C.M. 21 DICEMBRE 2022)	No	No	No	No	6 Interventi	3 Interventi
DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ	Si	No	No	15 Interventi	No	2 Interventi
DIPARTIMENTO PER LA TRASFORMAZIONE DIGITALE	No	No	No	No	2 Interventi	4 Interventi
DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DELLA FAMIGLIA	Si	Si	No	6 Interventi	7 Interventi	3 Interventi
DIPARTIMENTO PER LO SPORT	Si	No	N.d.	2 Interventi	No	3 Interventi

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE ANTIDROGA

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*Il Dipartimento non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*Il Dipartimento non segnala interventi (N.D.).*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*Il Dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2022 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede e aggiungendo ulteriori schede se necessario.

SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
-----------------	--------------	---	----------------------

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Presidenza del Consiglio dei ministri	Dipartimento per le politiche antidroga	<b>Titolo intervento 1:</b> - Contributo volontario 2022.  <b>Impegni di spesa nel 2022:</b> - euro 120.000,00 <b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b> - CAP. PCM 773 "Spese per la realizzazione di attività, contributi obbligatori e volontari per partecipazione italiana ad organismi europei e internazionali" - P.G. 1 Capitolo MEF 2113	<b>Descrizione obiettivo:</b> - Tale intervento prevede, oltre ad altri obiettivi connessi allo sviluppo di osservatori sulle tossicodipendenze, anche quello di sensibilizzazione ad integrare strategie di genere nella implementazione di politiche nazionali antidroga.
---------------------------------------	---	--	--

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

SÌ  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare: tutti gli stati aderenti alla Rete Mednet del Consiglio d'Europa.

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

2022

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Agenzia indipendente

Società *in house*

Altro, specificare:

CONSIGLIO D'EUROPA – RETE MEDNET – GRUPPO POMPIDOU

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

SÌ No

Se sì, illustrare brevemente:

--

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

SÌ No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

SÌ No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

--

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

SÌ No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

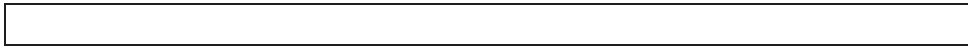
--

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

SÌ No

Se sì, illustrare brevemente:

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*



**PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguglianze tra uomini e donne**

*Il Dipartimento non segnala interventi sensibili al genere (N.D.).*

**PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale**

*Il Dipartimento non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale (N.D.).*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE GIOVANILI E IL SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*Il Dipartimento non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*Il Dipartimento non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*Il Dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere

*Il Dipartimento non segnala azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere.*

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne

*Il Dipartimento non segnala interventi sensibili al genere.*

### PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2022, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere). Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Per le misure già riportate per l'esercizio 2021 e analizzate nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021 (par. 5.3.6 Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale<sup>4</sup>) ipotizzandone una

<sup>4</sup> Si tratta dei seguenti interventi:

- Servizio civile universale (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Programma straordinario di intervento per la riqualificazione urbana e la sicurezza delle periferie delle città

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

“sensibilità” al genere, qualora fossero ancora in vigore nell’esercizio 2022, si richiede la trasmissione dei dati utili alla valutazione degli eventuali effetti indiretti su donne e uomini esemplificati sotto<sup>5</sup>.

Titolo dell’intervento 1 e riferimento normativo	Servizio civile universale – D.lgs. 40/2017s.m.i.
Descrizione degli obiettivi dell’intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Il Servizio civile universale impegna i ragazzi e le ragazze per alcuni mesi della propria vita al servizio di difesa, non armata e non violenta, della Patria, all’educazione, alla pace tra i popoli e alla promozione dei valori fondativi della Repubblica italiana, attraverso azioni per le comunità e per il territorio.
Indicare perché l’intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell’azione settoriale dell’Amministrazione	A livello nazionale, il Servizio civile universale - istituito della Repubblica normato da specifica legge (decreto legislativo 6 marzo 2017, n. 40), è uno dei principali strumenti per la promozione del volontariato giovanile. Il Servizio civile universale rappresenta infatti una importante occasione di formazione e di crescita per i giovani, che sono un’indispensabile e vitale risorsa per il progresso culturale, sociale ed economico del Paese. L’esperienza ha una durata flessibile tra gli 8 e i 12 mesi, a seconda del progetto. I settori di intervento in Italia e all’estero nei quali gli Enti propongono i progetti che vedono impegnati i volontari sono: a) assistenza b) protezione civile c) patrimonio ambientale e riqualificazione urbana d) patrimonio storico, artistico e culturale e) educazione e promozione culturale, paesaggistica, ambientale, dello sport, del turismo sostenibile e sociale f) agricoltura in zona di montagna, agricoltura sociale e biodiversità g) promozione della pace tra i popoli, della nonviolenza e della difesa non armata; promozione e tutela dei diritti umani; cooperazione allo sviluppo; promozione della cultura italiana all'estero e sostegno alle comunità di italiani all'estero.

- metropolitane e dei capoluoghi di provincia (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Campagna su donazione e trapianto di organi, tessuti e cellule (Ministero della salute);
  - Accordo di collaborazione istituzionale tra il Ministero del Turismo e l’Unioncamere per la promozione della competitività delle filiere e delle imprese (Ministero del turismo).
- Rispetto agli interventi analizzati nel paragrafo 5.3.6 citato, si segnala che l’intervento “Corso di diritto antidiscriminatorio in favore degli avvocati” del Ministero del lavoro e delle politiche sociali era stato considerato come volto a ridurre le disuguaglianze di genere nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021.

<sup>5</sup> Ad esempio, il tasso di copertura per genere degli interventi rivolti alle persone (ovvero la percentuale dei destinatari effettivi rispetto ai potenziali per genere); i dati per genere relativi agli esiti dei percorsi (ovvero il numero di donne e/o uomini che, grazie, all’intervento hanno intrapreso un determinato percorso (lavorativo, formativo, di volontariato, etc.); la quota di investimenti programmati tenendo conto delle preferenze, delle abitudini e/o delle necessità legate al genere.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Beneficiari dell'intervento o del servizio	<p><u>Diretti</u>: giovani di età compresa tra 18 e 28 anni.</p> <p><u>Indiretti</u>: la comunità, che raccoglie i benefici grazie alla realizzazione dei progetti di Servizio civile</p>
Impegni di spesa nel 2022	Euro 299.914.532,00
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Capitolo 228 "Fondo Servizio civile nazionale" Capitolo MEF 2185
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	<p>Gli altri attori del Servizio Civile Universale sono: Il Dipartimento per le Politiche Giovanili, il Servizio Civile Universale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, cabina di regia di tutto il sistema, con cui collaborano le Regioni e le Province Autonome, e la Consulta Nazionale per il Servizio Civile.</p> <p>Ci sono poi i vari promotori dei progetti, sia pubblici che privati, iscritti all'Albo degli Enti del Servizio Civile Universale.</p> <p>Infine, c'è la società civile, che raccoglie i benefici di tutti i progetti messi in atto.</p>
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	<p>Sin dalla sua istituzione, il Servizio civile ha riguardato principalmente le ragazze, considerando che prima della sospensione della leva obbligatoria (2005) e con l'entrata 38 in vigore del decreto legislativo 77/2002 la partecipazione dei cittadini maschi era consentita solo a coloro che avevano lo status di riformato al servizio militare. Dal 2005 la componente maschile è progressivamente aumentata. La presenza dei maschi, sul totale dei volontari avviati, infatti, negli ultimi tredici anni è passata dal 6,08% del 2004 (prima della sospensione della leva) al 24,24% del 2005 (anno successivo alla sospensione), per passare al 32,39% del 2012 fino ad arrivare, con un continuo crescendo negli anni, al 37,60% del 2017 e all'evidente 39,18% del 2018 (risultato più alto mai raggiunto). Il risultato del 2021 rispecchia quasi fedelmente quello del 2020, attestando la percentuale al 36,55%. Infatti, dei 49.367 volontari avviati al servizio in Italia nell'anno 2021, il 63,45% pari a 31.322 unità appartiene al sesso femminile e il restante 36,55%, corrispondente a 18.045 unità appartiene al sesso maschile.</p> <p>Dal 2001 al 2021, circa 573.388 giovani volontari sono stati avviati in progetti di servizio civile.</p> <p>Con il bando del 14 dicembre 2021, prende avvio la fase attuativa del primo ciclo di</p>



## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	<p>programmi e progetti finanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) Missione 5 Componente C1 Misura I.2.1 Investimento 4 Servizio Civile Universale, che mira, tra l'altro, a stabilizzare il numero di operatori volontari e a promuovere l'acquisizione di competenze chiave per l'apprendimento. Si assiste, infatti, ad un considerevole aumento dei posti messi a bando<sup>6</sup> che passano dai 48.831 del 2020 ai 63.077 del 2021, (+14.246), incremento di posti che prosegue con la pubblicazione, il 15 dicembre 2022, del bando ordinario per la selezione di ben 70.644 posti di operatore volontario, a fronte del secondo ciclo previsto dal PNRR.<sup>7</sup></p> <p>Il servizio civile universale è inoltre aperto a cittadini dei paesi dell'UE e ai cittadini non comunitari regolarmente soggiornanti in Italia. Per quanto riguarda gli obiettivi di partecipazione di specifici gruppi target, si segnalano le ulteriori misure a favore dei giovani introdotte con la riforma del servizio civile universale, che consistono nel favorire la partecipazione al servizio civile universale dei giovani con minori opportunità (giovani con riconoscimento di disabilità; giovani con bassa scolarizzazione; giovani con difficoltà economiche; "care leavers"; giovani soggetti a temporanea condizione di fragilità personale o sociale) e nella possibilità di svolgere un periodo di servizio civile, della durata massima di tre mesi, in uno dei paesi dell'Unione europea o, in alternativa, di usufruire per lo stesso periodo di un tutoraggio finalizzato alla facilitazione dell'accesso al mercato del lavoro.</p>
<p><b>Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti</b></p>	<p>Le principali attività avvengono attraverso il dialogo con la Consulta nazionale per il servizio civile universale (Consulta), istituita ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 40 del 2017, organismo permanente di consultazione, riferimento e confronto per le questioni concernenti il servizio civile universale.</p> <p>Il sistema servizio civile ha inoltre già insiti in sé standard di qualità che vengono verificati in fase di iscrizione degli enti all'Albo del servizio civile universale: si fa riferimento, in particolare, ai criteri in materia di capacità organizzativa e di sistemi adottati per la formazione, per la comunicazione, per la selezione e per il</p>

<sup>6</sup> Il numero dei posti si riferisce alle posizioni rimaste aperte al momento della scadenza della presentazione delle domande e l'eventuale disallineamento con il numero dei posti banditi al momento della pubblicazione dei Bandi, è dovuto all'effetto delle richieste di riduzioni di posizioni e di chiusure di alcune sedi presentate dagli enti.

<sup>7</sup> I dati si riferiscono ai Bandi per di selezione per operatori volontari da impiegare in progetti di servizio civile ordinario.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	<p>monitoraggio. Laddove gli enti non rispondono a determinati requisiti non possono, infatti, essere iscritti all'Albo.</p> <p>A tali standard vanno aggiunti quelli direttamente riferiti agli interventi programmati, per verificare che possano incidere positivamente sui giovani che prestano servizio.</p> <p>Pertanto, gli standard attualmente individuati sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· accessibilità per i ragazzi in termini di facilitazione alle informazioni sull'iter di partecipazione al Servizio civile;</li> <li>· supporto ai giovani volontari durante il servizio mediante azioni di accompagnamento/confronto da parte degli operatori di riferimento o di eventuali figure specifiche;</li> <li>· apprendimento dell'operatore volontario;</li> <li>· utilità per la collettività e per i giovani.</li> </ul> <p>Infine, la qualità è garantita dai seguenti ulteriori strumenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· domanda di partecipazione online;</li> <li>· una rappresentanza dei volontari organizzata a livello nazionale e territoriale, con l'obiettivo di garantire il costante confronto degli operatori volontari con Il Dipartimento;</li> <li>· verifiche amministrative on desk;</li> <li>· ispezioni (su segnalazione e non) condotte nelle sedi di servizio;</li> <li>· sistemi interni di monitoraggio dei progetti a cura degli enti di servizio civile.</li> </ul>
<p>Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)</p>	<p>Tutti gli enti di servizio che partecipano al programma, sono iscritti in un Albo unico di servizio civile universale, che viene continuamente aggiornato. Esiste una banca dati interna che contiene informazioni sugli enti, sulle attività dei progetti e sui volontari che effettuano il servizio. Annualmente, Il Dipartimento pubblica una Relazione al Parlamento che contiene i principali dati di sintesi sullo svolgimento del servizio civile: <a href="#">relazione-al-parlamento-2021.pdf</a> (<a href="http://politichegiovani.gov.it">politichegiovani.gov.it</a>)</p>
<p>Titolo dell'intervento 2 e riferimento normativo</p>	<p><b>Avviso pubblico per la creazione di spazi civici di comunità per i giovani - Spazi Civici di Comunità (c.d. Play District)</b></p>
<p>Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati</p>	<p>È un'iniziativa promossa dal Dipartimento in collaborazione con Sport e Salute S.p.A. Gli spazi civici per i giovani sono luoghi che consentono la partecipazione attiva alla vita sociale e costituiscono aree fondamentali di</p>

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	<p>confronto e convivenza democratica. L'intervento è finalizzato a sostenere e finanziare progetti di innovazione sociale che promuovono il protagonismo giovanile attraverso la creazione e/o il rafforzamento di Spazi Civici di Comunità sull'intero territorio nazionale, utilizzando la forza propulsiva dello sport, grazie a processi di <i>empowerment</i> individuale e collettivo all'interno di una più ampia prospettiva di inclusione sociale.</p> <p>L'iniziativa si pone i seguenti obiettivi generali:</p> <p>a) infondere e/o rafforzare nei giovani i valori educativi dello sport, come lo spirito di squadra, l'impegno continuativo, la lealtà e il rispetto reciproco, per dotarli di nuovi strumenti utili a contrastare le conseguenze negative della pandemia, prevenire forme di dipendenza da sostanze o comportamentali, sensibilizzare su fenomeni quali bullismo in rete, razzismo, discorsi d'odio anche al fine di contrastare i fenomeni di violenza e microcriminalità organizzata in bande tra giovani e giovanissimi;</p> <p>b) offrire nuove opportunità ed esperienze utili allo sviluppo di cittadini attivi e consapevoli, sfruttando la forza aggregativa dello sport, dando vita ad iniziative di espressione creativa e artistica che siano rappresentative delle culture giovanili dei territori;</p> <p>c) sensibilizzare l'associazionismo sportivo a creare e/o rafforzare network e presidi educativi per i giovani del territorio, in una prospettiva inclusiva e sostenibile, che sia capace di attivare e valorizzare i talenti giovanili, anche attraverso azioni volte alla prevenzione e al recupero di situazioni a rischio di marginalizzazione e povertà relazionale, al fine di avvicinare i giovani alla vita sociale e democratica del Paese e sostenere il loro coinvolgimento diretto ai processi decisionali che li riguardano.</p>
<p><b>Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione</b></p>	<p>L'intervento prevede il sostegno a progetti proposti da associazioni e società sportive dilettantistiche (di seguito "ASD/SSD"), in partnership con altri attori del territorio (associazioni, organizzazioni ed enti) per la realizzazione di attività di aggregazione giovanile, svolte all'interno di Spazi Civici di Comunità, rivolte ai giovani dai 14 ai 34 anni, con particolare attenzione alle categorie maggiormente a rischio di marginalizzazione, quali i giovani nella condizione di NEET (Not in</p>

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	Education, Employment or Training), giovani appartenenti a gruppi particolarmente svantaggiati o provenienti da territori caratterizzati da forme di disagio diffuso di tipo culturale, sociale o economico. Gli Spazi Civici di Comunità, gestiti da ASD/SSD, dovranno assicurare la realizzazione, in partnership con altri soggetti, di progetti incentrati su attività sportive ed extra-sportive e sociali (come definite nell'Avviso), da svolgersi per la durata massima di due anni. Le proposte progettuali dovranno prevedere attività che siano per i giovani occasioni di aggregazione, integrazione e inclusione, per dare loro nuove opportunità di crescita personale e professionale, incentivando non solo le attività fisiche, ma anche quelle creative, artistiche e culturali.
<b>Beneficiari dell'intervento o del servizio</b>	I beneficiari sono i giovani di età compresa tra i 14 e i 34 anni che saranno coinvolti, a seconda delle loro esigenze, del contesto di provenienza, delle condizioni socioeconomiche di origine, della fascia di età, nonché delle attività sportive e dei servizi offerti dai progetti finanziati.
<b>Impegni di spesa nel 2022</b>	L'impegno di spesa, derivante dalla Convenzione sottoscritta con Sport e Salute S.p.A. è stato assunto a fine dicembre 2021, ma è stato rideterminato in euro 11.994.225,00 nel 2022.
<b>Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)</b>	Capitolo 853 "Fondo per le politiche giovanili" Capitolo MEF 2106
<b>A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)</b>	Sport e Salute S.p.A.
<b>Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)</b>	
<b>Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti</b>	
<b>Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la</b>	Il Dipartimento e Sport e Salute, ai sensi della Convenzione sottoscritta in data 28 dicembre 2021, hanno costituito un Comitato paritetico di coordinamento con il compito di definire le

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	<p>linee di indirizzo e le azioni di coordinamento anche per il monitoraggio sullo stato di attuazione del progetto.</p> <p>Un supporto costante agli Spazi Civici di Comunità sarà dato da Sport e Salute attraverso le strutture della Società presenti sul territorio.</p> <p>Nel corso della durata del progetto saranno effettuate visite sul campo, presso gli impianti nei quali si svolgono le attività indicate nel programma, anche al fine di consentire la valutazione in itinere della misura in termini di positivi effetti per le comunità.</p>
Titolo dell'intervento 3 e riferimento normativo	<b>Carta Giovani Nazionale (CGN)</b> - Art. 1, comma 413, della legge 27 dicembre 2019, n. 160 (legge di bilancio 2020)
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	<p>«Al fine di promuovere l'accesso ai beni e ai servizi ai cittadini italiani ed europei residenti in Italia, di età compresa tra 18 e 35 anni, è istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri un fondo denominato «Fondo per la Carta giovani nazionale (CGN)», con una dotazione di 5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2020, 2021 e 2022».</p> <p>L'iniziativa Carta giovani nazionale (CGN), avente l'obiettivo di "promuovere una migliore qualità della vita delle giovani generazioni sostenendone il processo di crescita ed incentivando le opportunità volte a favorire la partecipazione ad attività culturali, sportive e ricreative, anche con finalità formative", garantirà una serie di agevolazioni e opportunità su cinema, manifestazioni sportive, manifestazioni culturali e attività sportive, nonché opportunità formative e di lavoro.</p>
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	<p>L'iniziativa è una funzionalità all'interno dell'App IO, l'app dei servizi pubblici sviluppata da PagoPA S.p.A., partner tecnico del Dipartimento per la CGN. Si connota, quindi, per l'elevata specificità delle tematiche e per la peculiarità del processo organizzativo connesso alla realizzazione delle diverse azioni, caratterizzate da forti elementi di innovatività.</p> <p>Congiuntamente alle altre misure che il Governo intende adottare, la Carta può rappresentare un potenziale volano per contenere gli effetti della crisi economica dovuta all'emergenza sanitaria da Covid-19 e per permettere un rilancio dello sviluppo economico sociale del Paese, traducendosi sia</p>

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	in un sostegno ai giovani e alle loro famiglie, in termini di riduzione della spesa, sia in una ripresa delle acquisizioni di beni e servizi per gli esercenti che aderiranno all’iniziativa e si convenzioneranno.
Beneficiari dell’intervento o del servizio	Giovani tra i 18 e i 35 anni di età
Impegni di spesa nel 2022	Euro 3.769.422,71
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Capitolo 793 “Fondo per la Carta Giovani Nazionale” Capitolo MEF 1600
A chi è affidata l’attuazione dell’intervento/l’erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	PCM - Dipartimento per le politiche giovanili e il Servizio civile universale, con il supporto di Pago PA S.p.A. e Eutalia S.r.l. (già Studiare Sviluppo S.r.l., soggetto in regime di “in house providing”)
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l’intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all’impatto dell’intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell’intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## DIPARTIMENTO PER LA PROGRAMMAZIONE E IL COORDINAMENTO DELLA POLITICA ECONOMICA

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*Il Dipartimento non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*Il Dipartimento non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*Il Dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere

*Il Dipartimento non segnala azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere.*

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne

*Il Dipartimento non segnala interventi sensibili al genere.*

### PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2022, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere). Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Per le misure già riportate per l'esercizio 2021 e analizzate nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021 (par. 5.3.6 Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale<sup>8</sup>) ipotizzandone una

<sup>8</sup> Si tratta dei seguenti interventi:

- Servizio civile universale (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Programma straordinario di intervento per la riqualificazione urbana e la sicurezza delle periferie delle città

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

“sensibilità” al genere, qualora fossero ancora in vigore nell’esercizio 2022, si richiede la trasmissione dei dati utili alla valutazione degli eventuali effetti indiretti su donne e uomini esemplificati sotto<sup>9</sup>.

Titolo dell'intervento 1 e riferimento normativo	Resocontazione per le riunioni preparatorie del CIPESS, per le riunioni CIPESS, per le riunioni degli Organismi collegati nonché per le altre riunioni istituzionali collegate alla attività del CIPESS
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Miglioramento della gestione amministrativa
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	<p>Il CIPESS rappresenta il core business del DIPE ed in particolare svolge le seguenti funzioni:  Il CIPESS principalmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• approva i singoli progetti del Programma delle Infrastrutture Strategiche – che nel nuovo Codice dei contratti viene sostituito dalle “opere prioritarie” inserite nel DPP – assegnando le relative risorse finanziarie;</li> <li>• assegna finanziamenti per determinate opere pubbliche, tra i quali gli “interventi nel settore dei sistemi di trasporto rapido di massa” ex legge 26 febbraio 1992, n. 211, senza approvare i progetti;</li> <li>• esprime parere sulle Linee guida dei Ministeri in materia di valutazione delle opere pubbliche e l’approvazione dei relativi Documenti pluriennali di pianificazione (DPP), sui contratti di programma, i piani d’investimento e le convenzioni dei principali concessionari pubblici (Trenitalia, RFI, ANAS, ENAC) e privati (autostradali), gli aggiornamenti dei piani economico finanziari (PEF) dei concessionari autostradali e le operazioni di partenariato pubblico-privato;</li> <li>• approva il riparto di risorse finanziarie del Fondo Sviluppo e coesione (FSC – già Fondo Aree sottoutilizzate- FAS) e dei Fondi da questo alimentati che operano nei settori infrastrutture e mobilità, lavoro e politiche sociali, sostegno alle imprese, ricerca, innovazione tecnologica, ambiente,</li> </ul>

- metropolitane e dei capoluoghi di provincia (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Campagna su donazione e trapianto di organi, tessuti e cellule (Ministero della salute);
- Accordo di collaborazione istituzionale tra il Ministero del Turismo e l’Unioncamere per la promozione della competitività delle filiere e delle imprese (Ministero del turismo).

Rispetto agli interventi analizzati nel paragrafo 5.3.6 citato, si segnala che l’intervento “Corso di diritto antidiscriminatorio in favore degli avvocati” del Ministero del lavoro e delle politiche sociali era stato considerato come volto a ridurre le disuguaglianze di genere nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021.

<sup>9</sup> Ad esempio, il tasso di copertura per genere degli interventi rivolti alle persone (ovvero la percentuale dei destinatari effettivi rispetto ai potenziali per genere); i dati per genere relativi agli esiti dei percorsi (ovvero il numero di donne e/o uomini che, grazie, all’intervento hanno intrapreso un determinato percorso (lavorativo, formativo, di volontariato, etc.); la quota di investimenti programmati tenendo conto delle preferenze, delle abitudini e/o delle necessità legate al genere.



## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	<p>agricoltura, energia, sicurezza, istruzione, beni culturali;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• approva i Piani operativi nell'ambito del FSC 2014-2020, i Patti di competenza territoriale (Patti per il Sud, Patti per le Città metropolitane, Patti per il Centro-Nord);</li> <li>• approva il Programma nazionale della ricerca, il Programma statistico nazionale, il Programma per la messa in sicurezza degli edifici scolastici, il Programma per la sicurezza stradale, i Piani per la casa, gli aggiornamenti concernenti: <ul style="list-style-type: none"> <li>o il Piano di azione nazionale per la riduzione dei livelli di emissione di gas a effetto serra;</li> <li>o il Piano nazionale infrastrutturale per la ricarica dei veicoli alimentati ad energia elettrica;</li> <li>o la Strategia nazionale per lo sviluppo sostenibile.</li> </ul> </li> <li>• approva e/o finanzia gli strumenti di sostegno alle imprese ovvero Progetti di innovazione industriale, Pacchetti integrati di agevolazioni, Fondo per prevenire la delocalizzazione e approva misure relative all'internazionalizzazione delle imprese;</li> <li>• approva l'assegnazione di risorse e altre misure inerenti la ricostruzione dei territori colpiti dagli eventi sismici del 6 aprile 2009;</li> <li>• approva il riparto di risorse finanziarie del Fondo Sanitario Nazionale, di quelle concernenti le misure compensative a favore dei siti che ospitano centrali nucleari ed impianti del ciclo del combustibile nucleare e quelle del Fondo rotativo per il sostegno alle imprese e gli investimenti in ricerca da destinare anche a Contratti di sviluppo, di distretto e di filiera;</li> <li>• approva le relazioni concernenti l'attività relativa al Monitoraggio degli investimenti pubblici (MIP) e al Codice unico di progetto (CUP).</li> </ul>
Beneficiari dell'intervento o del servizio	ISPar S.r.l.
Impegni di spesa nel 2022	Euro 6.011,22
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Capitolo 622 p.g. 1 <i>"Spese per il funzionamento del comitato interministeriale per la programmazione economica"</i> Capitolo MEF 2120
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio	DIPE/Ispar

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

(Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	Acquisizione dei verbali afferenti alle sedute svolte
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	Tempestività ed accuratezza dell'esecuzione

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

## DIPARTIMENTO PER IL PERSONALE

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*Il Dipartimento non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*Il Dipartimento non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto gender public procurement).

Bando di gara	Capitoli/programmi di spesa	Fondi extra-bilancio
Adesione all'Accordo Quadro con un solo operatore economico ai sensi dell'art. 54 comma 3, del D. Lgs n. 50/2016, avente ad oggetto i servizi di gestione integrata delle <b>trasferte di lavoro</b> per le Pubbliche Amministrazioni. Edizione 3	Capp. 108-139-272-306-334-339-376-442-490-537-521-577-600-140-501-781-824-228-791-838-425-437-250-248-212-518-147-750-689-979-202-601(SNA)-439-830 Capp. MEF 2010, 2120, 2157, 2185, 2134, 7446, 2179, 7441, 2133, 5217. Cap. di entrata PCM 810 - Entrate eventuali e diverse. Cap. di entrata PCM 814 - Somme provenienti dal Fondo di rotazione per l'attuazione delle	

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	politiche comunitarie	
<b>Con riferimento al bando sopra indicato rispondere alle domande seguenti:</b>		
Il bando di gara contiene qualche riferimento alla trasmissione del Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile? (adempimenti previsti per le aziende con più di cento dipendenti dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articolo 46).	<input type="checkbox"/> Sì	<input checked="" type="checkbox"/> NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende in grado di certificare l'assenza in passato di fenomeni di discriminazione di genere? (ad esempio, assenza, negli ultimi 3 anni, di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazione di genere, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articoli 37-41).	<input type="checkbox"/> Sì	<input checked="" type="checkbox"/> NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un maggiore equilibrio di genere negli organi direttivi?	<input type="checkbox"/> Sì	<input checked="" type="checkbox"/> NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un migliore bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti (eventualmente anche tramite certificazione di sostenibilità sociale dell'ambiente di lavoro rilasciata da enti accreditati)?	<input type="checkbox"/> Sì	<input checked="" type="checkbox"/> NO
Descrivere brevemente le eventuali strategie di genere nell'attribuzione dei punteggi nelle procedure di gara.		

*aggiungere ulteriori schede per eventuali altri bandi*

Bando di gara	Capitoli/programmi di spesa	Fondi extra-bilancio
Adesione alla Convenzione <b>CONSIP 9</b> per la fornitura del servizio sostitutivo di mensa – mediante <b>buoni pasto</b> – per il personale dipendente dalle Amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 26 della legge 23.12.1999, n. 488, e dell'art. 58 della legge 23.12.2000, n. 388. CIG Lotto 3 - 7990047B5C, CIG Lotto 4 - 7990053053, CIG Lotto 7 - 7990067BDD, CIG Lotto 9 - 7990070E56, CIG Lotto 12 - 7990085AB8.	Cap. 151 Cap. MEF 2120	
<b>Con riferimento al bando sopra indicato rispondere alle domande seguenti:</b>		
Il bando di gara contiene qualche riferimento alla trasmissione del Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile? (adempimenti previsti per le aziende con più di cento dipendenti dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articolo 46).	<input type="checkbox"/> Sì	<input checked="" type="checkbox"/> NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende in grado di certificare l'assenza in passato di fenomeni di discriminazione di genere? (ad esempio, assenza, negli ultimi 3 anni, di verbali di conciliazione	<input type="checkbox"/> Sì	<input checked="" type="checkbox"/> NO

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

extragiudiziale per discriminazione di genere, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articoli 37-41).	
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un maggiore equilibrio di genere negli organi direttivi?	<input type="checkbox"/> SÌ <input checked="" type="checkbox"/> NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un migliore bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti (eventualmente anche tramite certificazione di sostenibilità sociale dell'ambiente di lavoro rilasciata da enti accreditati)?	<input type="checkbox"/> SÌ <input checked="" type="checkbox"/> NO
Descrivere brevemente le eventuali strategie di genere nell'attribuzione dei punteggi nelle procedure di gara.	

Bando di gara	Capitoli/programmi di spesa	Fondi extra-bilancio
<b>Servizi di formazione per le aree tematiche varie.</b> Procedura di affidamento diretto, ai sensi dell'art.1, comma 2, lett. a) del decreto legge n. 76 del 16 luglio 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, previa consultazione del mercato mediante preventivi di spesa, riguardante i servizi di formazione per le Aree tematiche varie, di durata biennale (2022 e 2023).	Cap. 163 Cap. MEF 2120	
<b>Con riferimento al bando sopra indicato rispondere alle domande seguenti:</b>		
Il bando di gara contiene qualche riferimento alla trasmissione del Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile? (adempimenti previsti per le aziende con più di cento dipendenti dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articolo 46).		<input type="checkbox"/> SÌ <input checked="" type="checkbox"/> NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende in grado di certificare l'assenza in passato di fenomeni di discriminazione di genere? (ad esempio, assenza, negli ultimi 3 anni, di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazione di genere, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articoli 37-41).		<input type="checkbox"/> SÌ <input checked="" type="checkbox"/> NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un maggiore equilibrio di genere negli organi direttivi?		<input type="checkbox"/> SÌ <input checked="" type="checkbox"/> NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un migliore bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti (eventualmente anche tramite certificazione di sostenibilità sociale dell'ambiente di lavoro rilasciata da enti accreditati)?		<input type="checkbox"/> SÌ <input checked="" type="checkbox"/> NO

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Descrivere brevemente le eventuali strategie di genere nell'attribuzione dei punteggi nelle procedure di gara.	
--	--

Bando di gara	Capitoli/programmi di spesa	Fondi extra-bilancio
<b>Servizi di formazione per l'area innovazione digitale.</b> Procedura di affidamento diretto, ai sensi dell'art.1, comma 2, lett. a) del decreto-legge n. 76 del 16 luglio 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, previo invito a presentare preventivo di spesa, riguardante i servizi di formazione per l'Area innovazione digitale, di durata biennale (2022 e 2023).	Cap. 163 Cap. MEF 2120	
<b>Con riferimento al bando sopra indicato rispondere alle domande seguenti:</b>		
Il bando di gara contiene qualche riferimento alla trasmissione del Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile? (adempimenti previsti per le aziende con più di cento dipendenti dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articolo 46).		<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende in grado di certificare l'assenza in passato di fenomeni di discriminazione di genere? (ad esempio, assenza, negli ultimi 3 anni, di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazione di genere, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articoli 37-41).		<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un maggiore equilibrio di genere negli organi direttivi?		<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un migliore bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti (eventualmente anche tramite certificazione di sostenibilità sociale dell'ambiente di lavoro rilasciata da enti accreditati)?		<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> NO
Descrivere brevemente le eventuali strategie di genere nell'attribuzione dei punteggi nelle procedure di gara.		

Bando di gara	Capitoli/programmi di spesa	Fondi extra-bilancio
<b>Servizi di formazione per l'area linguistica.</b> Procedura di affidamento diretto, ai sensi dell'art.1, comma 2, lett. a) del decreto-legge n. 76 del 16 luglio 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 120 dell'11 settembre 2020", previo invito a presentare preventivo di	Cap. 163 Cap. MEF 2120	

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

spesa, suddivisa in due Lotti funzionali: - <b>Lotto 1</b> - Corsi individuali di lingue straniere per dirigenti di prima fascia; - <b>Lotto 2</b> - Corsi collettivi di lingua inglese per dirigenti di seconda fascia e funzionari.		
<b>Con riferimento al bando sopra indicato rispondere alle domande seguenti:</b>		
Il bando di gara contiene qualche riferimento alla trasmissione del Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile? (adempimenti previsti per le aziende con più di cento dipendenti dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articolo 46).	<input type="checkbox"/> Sì	<input checked="" type="checkbox"/> NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende in grado di certificare l'assenza in passato di fenomeni di discriminazione di genere? (ad esempio, assenza, negli ultimi 3 anni, di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazione di genere, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articoli 37-41).	<input type="checkbox"/> Sì	<input checked="" type="checkbox"/> NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un maggiore equilibrio di genere negli organi direttivi?	<input type="checkbox"/> Sì	<input checked="" type="checkbox"/> NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un migliore bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti (eventualmente anche tramite certificazione di sostenibilità sociale dell'ambiente di lavoro rilasciata da enti accreditati)?	<input type="checkbox"/> Sì	<input checked="" type="checkbox"/> NO
Descrivere brevemente le eventuali strategie di genere nell'attribuzione dei punteggi nelle procedure di gara.		

Bando di gara	Capitoli/programmi di spesa	Fondi extra-bilancio
<b>Servizi di alta formazione</b> Procedura di affidamento diretto, ai sensi dell'art.1, comma 2, lett. a) del decreto-legge n. 76 del 16 luglio 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, previo invito a presentare preventivo di spesa, riguardante il servizio di alta formazione in materia di gestione delle risorse umane.	Cap. 163 Cap. MEF 2120	
<b>Con riferimento al bando sopra indicato rispondere alle domande seguenti:</b>		
Il bando di gara contiene qualche riferimento alla trasmissione del Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile? (adempimenti previsti per le aziende con più di cento dipendenti dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articolo 46).	<input type="checkbox"/> Sì	<input checked="" type="checkbox"/> NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende in grado di certificare l'assenza in passato di fenomeni di discriminazione di genere?	<input type="checkbox"/> Sì	<input checked="" type="checkbox"/> NO

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

(ad esempio, assenza, negli ultimi 3 anni, di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazione di genere, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articoli 37-41).	
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un maggiore equilibrio di genere negli organi direttivi?	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un migliore bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti (eventualmente anche tramite certificazione di sostenibilità sociale dell'ambiente di lavoro rilasciata da enti accreditati)?	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> NO
Descrivere brevemente le eventuali strategie di genere nell'attribuzione dei punteggi nelle procedure di gara.	

Bando di gara	Capitoli/programmi di spesa	Fondi extra-bilancio
<b>Servizi di formazione Area sanitaria</b> Procedura di affidamento diretto, ai sensi dell'art.1, comma 2, lett. a) del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, previo invito a presentare preventivo di spesa, riguardante il servizio di formazione per l'Area sanitaria per l'anno 2022.	Cap. 163 Cap. MEF 2120	
<b>Con riferimento al bando sopra indicato rispondere alle domande seguenti:</b>		
Il bando di gara contiene qualche riferimento alla trasmissione del Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile? (adempimenti previsti per le aziende con più di cento dipendenti dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articolo 46).		<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende in grado di certificare l'assenza in passato di fenomeni di discriminazione di genere? (ad esempio, assenza, negli ultimi 3 anni, di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazione di genere, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articoli 37-41).		<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un maggiore equilibrio di genere negli organi direttivi?		<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un migliore bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti (eventualmente anche tramite certificazione di sostenibilità sociale dell'ambiente di lavoro rilasciata da enti accreditati)?		<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> NO
Descrivere brevemente le eventuali strategie di genere nell'attribuzione dei punteggi nelle procedure di gara.		

**PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere**

*Il Dipartimento non segnala azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere.*



*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

---

**PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne**

*Il Dipartimento non segnala interventi sensibili al genere.*

**PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale**

*Il Dipartimento non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI REGIONALI E LE AUTONOMIE

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti recanti tali indirizzi:

Nell'ambito della "Giornata internazionale della montagna" tenutasi il 12 dicembre 2022 a Edolo, presso il Polo UNIMONT dell'Università degli Studi di Milano, dedicata nell'anno 2022 alle "donne che muovono le montagne" è intervenuto il Ministro per gli affari regionali e le autonomie, sen. Roberto Calderoli, il quale ha illustrato nei saluti istituzionali l'intento di utilizzare parte della quota nazionale del "Fondo per lo sviluppo delle montagne italiane" per il supporto all'imprenditoria femminile dei territori montani. Di seguito il link, sul sito dipartimentale, alla giornata internazionale della montagna e al documento relativo agli interventi e agli atti:

<https://www.affariregionali.it/comunicazione/notizie/2022/novembre/giornata-internazionale-della-montagna-2022/>

[https://www.affariregionali.it/media/508872/giornata-internazionale-della-montagna\\_2022\\_atti.pdf](https://www.affariregionali.it/media/508872/giornata-internazionale-della-montagna_2022_atti.pdf)

Le relative attività sono state avviate nel 2023.

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*Il Dipartimento non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*Il Dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguglianze di genere

*Il Dipartimento non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguglianze di genere.*

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguglianze tra uomini e donne

*Il Dipartimento non segnala interventi sensibili al genere.*

### PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

*Il Dipartimento non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## DIPARTIMENTO PER IL PROGRAMMA DI GOVERNO

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*Il Dipartimento non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*Il Dipartimento non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Bando di gara	Capitoli/programmi di spesa	Fondi extra-bilancio
Extra Red Srl	Capitolo PCM 589 Capitolo MEF 2120	NO
<b>Con riferimento al bando sopra indicato rispondere alle domande seguenti:</b>		
Il bando di gara contiene qualche riferimento alla trasmissione del Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile? (adempimenti previsti per le aziende con più di cento dipendenti dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articolo 46).		<input type="checkbox"/> Sì      X NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende in grado di certificare l'assenza in passato di fenomeni di discriminazione di genere? (ad esempio, assenza, negli ultimi 3 anni, di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazione di genere, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articoli 37-41).		<input type="checkbox"/> Sì      X NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un maggiore equilibrio di genere negli organi direttivi?		<input type="checkbox"/> Sì      X NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che		

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

assicurano un migliore bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti (eventualmente anche tramite certificazione di sostenibilità sociale dell'ambiente di lavoro rilasciata da enti accreditati)?	<input type="checkbox"/> SÌ <input checked="" type="checkbox"/> NO
Descrivere brevemente le eventuali strategie di genere nell'attribuzione dei punteggi nelle procedure di gara.	

**PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere***Il Dipartimento non segnala azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere.***PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne***Il Dipartimento non segnala interventi sensibili al genere.***PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale***Il Dipartimento non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.*

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

## UFFICIO DEL CERIMONIALE DI STATO E DELLE ONORIFICENZE

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*L'Ufficio non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*L'Ufficio non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*L'Ufficio segnala che nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente ai contratti per l'acquisto di beni e servizi fuori MEPA non sono state applicate azioni per il divario di genere (gender public procurement).*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere

*L'Ufficio non segnala azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere.*

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne

*L'Ufficio non segnala interventi sensibili al genere.*

### PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

*L'Ufficio non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## DIPARTIMENTO PER I SERVIZI STRUMENTALI

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*Il Dipartimento non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*Il Dipartimento non segnala interventi (N.D.).*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Bando di gara	Capitoli/programmi di spesa	Fondi extra-bilancio
Procedura negoziata senza previa pubblicazione di un bando di gara, per la fornitura del servizio di rassegna stampa per un periodo di 36 mesi, salvo l'esercizio dell'opzione di proroga di cui all'art. 106, comma 11, del Codice dei contratti pubblici, per l'importo a base d'asta di euro 900.000,00, oltre Iva, da aggiudicare con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa	Cap PCM 187 Cap MEF 2120	
<b>Con riferimento ai bandi sopra indicati rispondere alle domande seguenti:</b>		
Il bando di gara contiene qualche riferimento alla trasmissione del Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile? (adempimenti previsti per le aziende con più di cento dipendenti dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articolo 46).		<input type="checkbox"/> SÌ <input checked="" type="checkbox"/> NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende in		

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

grado di certificare l'assenza in passato di fenomeni di discriminazione di genere? (ad esempio, assenza, negli ultimi 3 anni, di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazione di genere, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articoli 37-41).	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un maggiore equilibrio di genere negli organi direttivi?	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un migliore bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti (eventualmente anche tramite certificazione di sostenibilità sociale dell'ambiente di lavoro rilasciata da enti accreditati)?	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> NO
Descrivere brevemente le eventuali strategie di genere nell'attribuzione dei punteggi nelle procedure di gara.	Per la natura dei servizi richiesti, e per l'esigua concorrenza nei settori di riferimento, non è stato possibile applicare punteggi relativi all'attuazione di strategie di genere

Bando di gara	Capitoli/programmi di spesa	Fondi extra-bilancio
Procedura di gara aperta a rilevanza europea, svolta su piattaforma telematica di negoziazione, ai sensi degli artt. 58 e 60 del Codice dei contratti pubblici, per l'affidamento del servizio di copertura assicurativa integrativa delle spese sanitarie per il personale della Presidenza del Consiglio dei ministri per il periodo di 36 mesi, per l'importo di euro 3.000.000,00 Iva esente, da aggiudicare con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa	Cap PCM 171 Cap MEF 2120	
<b>Con riferimento ai bandi sopra indicati rispondere alle domande seguenti:</b>		
Il bando di gara contiene qualche riferimento alla trasmissione del Rapporto periodico sulla situazione del	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> NO	

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

personale maschile e femminile? (adempimenti previsti per le aziende con più di cento dipendenti dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articolo 46).	
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende in grado di certificare l'assenza in passato di fenomeni di discriminazione di genere? (ad esempio, assenza, negli ultimi 3 anni, di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazione di genere, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articoli 37-41).	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un maggiore equilibrio di genere negli organi direttivi?	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un migliore bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti (eventualmente anche tramite certificazione di sostenibilità sociale dell'ambiente di lavoro rilasciata da enti accreditati)?	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> NO
Descrivere brevemente le eventuali strategie di genere nell'attribuzione dei punteggi nelle procedure di gara.	Per la natura dei servizi richiesti, e per l'esigua concorrenza nei settori di riferimento, non è stato possibile applicare punteggi relativi all'attuazione di strategie di genere.

**PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere**

*Il Dipartimento non segnala azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere (N.D.).*

**PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne**

*Il Dipartimento non segnala interventi sensibili al genere (N.D.).*

**PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale**

*Il Dipartimento non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale (N.D.).*



*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

## UFFICIO DEL SEGRETARIO GENERALE

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*L'Ufficio non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*L'Ufficio non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*L'Ufficio non segnala strategie di gender public procurement.*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere

*Il Dipartimento non segnala azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere.*

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne

*L'Ufficio non segnala interventi sensibili al genere.*

### PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2022, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere). Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Per le misure già riportate per l'esercizio 2021 e analizzate nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021 (par. 5.3.6 Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale<sup>10</sup>) ipotizzandone una

<sup>10</sup> Si tratta dei seguenti interventi:

- Servizio civile universale (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Programma straordinario di intervento per la riqualificazione urbana e la sicurezza delle periferie delle città

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

“sensibilità” al genere, qualora fossero ancora in vigore nell’esercizio 2022, si richiede la trasmissione dei dati utili alla valutazione degli eventuali effetti indiretti su donne e uomini esemplificati sotto<sup>11</sup>.

Titolo dell'intervento 1 e riferimento normativo	Disposizione per la commemorazione di Giacomo Matteotti – art. 2 legge 5 ottobre 2004 n. 55
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Assegnazione di un premio annuale ad autori di saggi, opere letterarie, teatrali e tesi di laurea che “illustrano gli ideali di fratellanza tra i popoli, di libertà e di giustizia sociale che hanno ispirato la vita di Giacomo Matteotti”
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	È istituito presso l'ufficio del Segretario generale che gestisce l'intero evento con una cerimonia solenne annuale presso Palazzo Chigi, con la partecipazione del Sottosegretario di Stato e la consegna del premio ai vincitori
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Autori di saggi, opere letterarie, teatrali e tesi di laurea vincitori del concorso
Impegni di spesa nel 2022	Euro 27.812,00
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Capitolo 229 “Somme per i premi intitolati a Giacomo Matteotti e per il funzionamento delle Commissioni giudicatrici e per la promozione dei premi (L. 5/10/2004 n. 255 art. 2)” Capitolo MEF 2120
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	Presidenza del Consiglio dei ministri – Ufficio del Segretario generale – Servizio per le funzioni istituzionali e per la gestione della Biblioteca Chigiana
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	L'obiettivo è la celebrazione della figura di Giacomo Matteotti e la premiazione degli autori di opere che illustrano gli ideali di fratellanza tra i popoli, di libertà e di giustizia sociale che hanno ispirato la vita di Giacomo

metropolitane e dei capoluoghi di provincia (Presidenza del Consiglio dei ministri);

- Campagna su donazione e trapianto di organi, tessuti e cellule (Ministero della salute);
- Accordo di collaborazione istituzionale tra il Ministero del Turismo e l'Unioncamere per la promozione della competitività delle filiere e delle imprese (Ministero del turismo).

Rispetto agli interventi analizzati nel paragrafo 5.3.6 citato, si segnala che l'intervento “Corso di diritto antidiscriminatorio in favore degli avvocati” del Ministero del lavoro e delle politiche sociali era stato considerato come volto a ridurre le disuguaglianze di genere nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021.

<sup>11</sup> Ad esempio, il tasso di copertura per genere degli interventi rivolti alle persone (ovvero la percentuale dei destinatari effettivi rispetto ai potenziali per genere); i dati per genere relativi agli esiti dei percorsi (ovvero il numero di donne e/o uomini che, grazie, all'intervento hanno intrapreso un determinato percorso (lavorativo, formativo, di volontariato, etc.); la quota di investimenti programmati tenendo conto delle preferenze, delle abitudini e/o delle necessità legate al genere.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	Matteotti
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	La capacità di impegno è del 73,28 %, la capacità di pagamento è di 71,19 % e la capacità di smaltimento dei residui è del 100 % (dati del Conto finanziario per l'anno 2022)

Titolo dell'intervento 2 e riferimento normativo	<b>Programma straordinario di intervento per la riqualificazione urbana e la sicurezza delle periferie</b> – Legge 28 dicembre 2015, n. 208, recante "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016)" e, in particolare, l'articolo 1, commi 974, 975, 976, 977 e 978
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Finanziamento dei progetti di natura straordinaria di riqualificazione urbana delle periferie
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'intervento, attuato a decorrere dall'anno 2017, ha previsto l'assegnazione di 500 milioni di euro ai primi 24 enti locali collocati in graduatoria, con la sottoscrizione di 24 convenzioni per la realizzazione e il finanziamento, a stato avanzamento lavori, degli interventi
Beneficiari dell'intervento o del servizio	24 enti locali, tra Comuni, Capoluogo di Provincia e di Regione, e Città metropolitane
Impegni di spesa nel 2022	Euro 20.586.392,73 (reiscrizione di residui passivi perenti al 31 dicembre 2021)
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Capitolo 220 " <i>Somma assegnata alla Presidenza del Consiglio dei ministri per l'attuazione del programma straordinario di interventi per la riqualificazione urbana e la sicurezza delle periferie</i> " Capitolo MEF 2097 (capitolo istituito per l'anno 2016 ai sensi dell'art. 1, comma 978, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e successivamente soppresso)
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	Presidenza del Consiglio dei ministri – Ufficio del Segretario generale
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	La capacità di impegno è del 100 %, la capacità di pagamento è del 98,68 % e la capacità di smaltimento dei residui è dello 0% (dati del Conto finanziario per l'anno 2022)

Titolo dell'intervento 3 e riferimento normativo	<b>Spese per l'acquisto e la conservazione di libri per la Biblioteca Chigiana</b>
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	L'incremento del patrimonio bibliografico della Biblioteca di Palazzo Chigi, realizzata con l'acquisto di monografie, spese per la Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana e per pubblicazioni
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'aggiornamento del patrimonio librario della Biblioteca di Palazzo Chigi rappresenta un elemento di alto valore culturale e storico, consultabile sia da tutto il personale dell'Amministrazione, ma anche da tutti i cittadini, previa autorizzazione, con accessi alla consultazione.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Personale dell'Amministrazione e utenza esterna
Impegni di spesa nel 2022	Euro 28.598,50
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Capitolo 901 "Spese per acquisto e conservazione di libri e pubblicazioni per la dotazione della Biblioteca Chigiana" Capitolo MEF 2120
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	Presidenza del Consiglio dei ministri – Ufficio del Segretario generale – Servizio per le funzioni istituzionali e per la gestione della Biblioteca Chigiana
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	La capacità di impegno è del 70,97%, la capacità di pagamento è del 70,43% e la capacità di smaltimento dei residui è del 96,33% (dati del Conto finanziario per l'anno 2022)

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## DIPARTIMENTO CASA ITALIA

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*Il Dipartimento non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*Il Dipartimento non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*Il Dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere

*Il Dipartimento non segnala azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere.*

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne

*Il Dipartimento non segnala interventi sensibili al genere.*

### PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2022, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere). Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Per le misure già riportate per l'esercizio 2021 e analizzate nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021 (par. 5.3.6 Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale<sup>12</sup>) ipotizzandone una

<sup>12</sup> Si tratta dei seguenti interventi:

- Servizio civile universale (Presidenza del Consiglio dei ministri);

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

“sensibilità” al genere, qualora fossero ancora in vigore nell’esercizio 2022, si richiede la trasmissione dei dati utili alla valutazione degli eventuali effetti indiretti su donne e uomini esemplificati sotto<sup>13</sup>.

Titolo dell’intervento 1 e riferimento normativo	Finanziamento delle verifiche di vulnerabilità sismica e delle relative progettazioni di interventi di adeguamento sismico per gli edifici scolastici situati nei comuni delle zone a rischio sismico 1, ad esclusione di quelli ricadenti nei Comuni del cd. “cratere”, finanziate ai sensi dell’articolo 41, comma 3, lett. b), n. 1, del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50. Gli interventi sono stati selezionati con avviso pubblico indetto dal Ministero dell’istruzione, dell’università e della ricerca, d’intesa con Il Dipartimento Casa Italia, pubblicato in data 28 marzo 2018.
Descrizione degli obiettivi dell’intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Finanziamento interventi di verifica di vulnerabilità antisismica e relativa progettazione su edifici scolastici di proprietà pubblica, tramite apposite convenzioni con gli EELL proprietari degli immobili
Indicare perché l’intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell’azione settoriale dell’Amministrazione	Si tratta di interventi di messa in sicurezza di edifici scolastici in territori a elevata pericolosità sismica. Gli interventi rientrano nell’ambito delle competenze istituzionali del Dipartimento Casa Italia, riguardando, in particolare, le funzioni in materia di prevenzione e mitigazione del rischio sismico.
Beneficiari dell’intervento o del servizio	EELL proprietari degli edifici scolastici
Impegni di spesa nel 2022	7.338.073,35 euro (piano gestionale 20), trattasi di somme relative a reiscrizioni di residui perenti al 31 dicembre 2021
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	CdR 1 – Segretariato Generale - Capitolo 912 “Verifiche di vulnerabilità degli edifici scolastici situati nei Comuni delle zone a rischio sismico 1 e relativi progetti di adeguamento” Capitolo MEF 7458

- Programma straordinario di intervento per la riqualificazione urbana e la sicurezza delle periferie delle città metropolitane e dei capoluoghi di provincia (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Campagna su donazione e trapianto di organi, tessuti e cellule (Ministero della salute);
- Accordo di collaborazione istituzionale tra il Ministero del Turismo e l’Unioncamere per la promozione della competitività delle filiere e delle imprese (Ministero del turismo).

Rispetto agli interventi analizzati nel paragrafo 5.3.6 citato, si segnala che l’intervento “Corso di diritto antidiscriminatorio in favore degli avvocati” del Ministero del lavoro e delle politiche sociali era stato considerato come volto a ridurre le disuguaglianze di genere nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021.

<sup>13</sup> Ad esempio, il tasso di copertura per genere degli interventi rivolti alle persone (ovvero la percentuale dei destinatari effettivi rispetto ai potenziali per genere); i dati per genere relativi agli esiti dei percorsi (ovvero il numero di donne e/o uomini che, grazie, all’intervento hanno intrapreso un determinato percorso (lavorativo, formativo, di volontariato, etc.); la quota di investimenti programmati tenendo conto delle preferenze, delle abitudini e/o delle necessità legate al genere.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	EELL proprietari degli edifici scolastici
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	

Titolo dell'intervento 2 e riferimento normativo	Interventi di mitigazione del rischio idrogeologico – art. 1, comma 140, legge 11 dicembre 2016, n. 232 – DPCM 18 giugno 2021
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Si tratta di interventi per la messa in sicurezza del Paese in relazione al rischio idrogeologico. In particolare, le risorse sono destinate a interventi finalizzati, tra l'altro, alla rimessa in efficienza di opere idrauliche e a interventi finalizzati al recupero ed al miglioramento della funzionalità idraulica dei reticoli idrografici, con particolare riferimento ad interventi in aree particolarmente vulnerabili per la salvaguardia della pubblica e privata incolumità e dei beni e delle attività produttive.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	Gli interventi rientrano nell'ambito delle competenze del Dipartimento Casa Italia, riguardando, in particolare, le funzioni in materia di ripristino e di ricostruzione dei territori colpiti da eventi idrogeologici.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano
Impegni di spesa nel 2022	-
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	CdR 1 – Segretariato Generale - Cap. n. 907 "Somme destinate alla difesa del suolo, il dissesto idrogeologico, il risanamento ambientale e le bonifiche derivanti dal riparto fondo per gli investimenti e lo sviluppo infrastrutturale del paese 2018"

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	Capitolo MEF 7322
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	Presidenti di Regione, nella qualità di Commissari straordinari di Governo per il contrasto del dissesto idrogeologico ai sensi dell'articolo 10 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 91, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 116, e dalle province autonome di Trento e Bolzano.
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	

Titolo dell'intervento 3 e riferimento normativo	<b>Interventi di riduzione del rischio sismico su altrettanti edifici di proprietà statale.</b> Riferimenti normativi <ul style="list-style-type: none"> <li>• Legge 11 dicembre 2016, n. 232, articolo 1, comma 140</li> <li>• Legge 30 dicembre 2018, n. 145, articolo 1, commi da 95 a 98 e 105</li> <li>• Accordo 21 dicembre 2018 ai sensi dell'articolo 15 Legge 241/1990</li> <li>• Primo atto aggiuntivo 19 giugno 2020 ai sensi dell'articolo 15 Legge 241/1990</li> <li>• Secondo atto aggiuntivo 30 dicembre 2021 ai sensi dell'articolo 15 Legge 241/1990</li> </ul>
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Interventi per il finanziamento delle attività di progettazione ed esecuzione lavori di interventi di mitigazione del rischio sismico su edifici di proprietà statale di particolare interesse strategico.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	Gli interventi rientrano nell'ambito delle competenze istituzionali del Dipartimento Casa Italia, riguardando, in particolare, le funzioni in materia di prevenzione e mitigazione del rischio sismico su edifici di proprietà pubblica e valenza sociale strategica
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Rete dei funzionari delegati individuati nei Provveditorati interregionali alle Opere Pubbliche, Agenzia del demanio e Struttura di missione per la ricostruzione e lo sviluppo dei



## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	territori colpiti dal sisma 2009 (SMAPT)
Impegni di spesa nel 2022	83.369.428,82 euro di cui 426.816,40 euro riguardano impegni assunti sul PG 20 per reiscrizioni di residui perenti al 31 dicembre 2021 ed euro 56.954.853,56 riguardano impegni assunti sul PG 30 per riporti.
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	CdR 1 – Segretariato Generale - Cap. n. 908 <i>"Interventi per la prevenzione del rischio sismico delle infrastrutture"</i> Capitolo MEF 7458
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	1. Provveditorati Interregionali alle Opere Pubbliche; 2. Agenzia del Demanio; 3. SOGEL; 4. Enti Locali
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**STRUTTURA DI MISSIONE ANNIVERSARI NAZIONALI ED EVENTI SPORTIVI NAZIONALI E INTERNAZIONALI (EX D.P.C.M. 21 DICEMBRE 2022)**

**PARTE A - Informazioni generali**

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*La Struttura di missione non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*La Struttura di missione non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*Il Dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.*

**PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere**

*La Struttura di missione non segnala azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere.*

**PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne**

II.C.1 Per gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati nel 2022 (escluse, quindi, le politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli classificati in bilancio come "sensibili" al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede e aggiungendo ulteriori schede se necessario.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

SCHEDA INTERVENTO C.1 / Intervento o servizio sensibile al genere

Amministrazioni	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
	Struttura di missione anniversari nazionali ed eventi sportivi nazionali e internazionali	<p><b>Titolo intervento 1: Convenzione Milan Center for Food Law and Policy</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> Euro 500.000,00</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b> Capitolo 204, piano gestionale 1 Capitolo MEF 2093</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b> Potenziare le attività volte alla realizzazione degli obiettivi che l'Italia si è impegnata a raggiungere nell'ambito dello sviluppo sostenibile e degli obiettivi indicati nel documento dell'Organizzazione delle Nazioni Unite «Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile», nonché per la realizzazione di eventi e iniziative ad essi collegati, a partire dalla candidatura dell'Italia a ospitare la 26° sessione della Convenzione Quadro delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici, e in continuità con EXPO 2015 e con la Carta di Milano</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere:

L'iniziativa potrebbe avere un impatto indiretto rispetto all'obiettivo di superare le disuguaglianze di genere, mitigando le disuguaglianze presenti nel contesto in cui opera.

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare: Tutti i cittadini del territorio nazionale con ricadute anche a livello internazionale

Indicare il Programma di spesa di riferimento: 18.14: Sostegno allo sviluppo sostenibile

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

SCHEDA INTERVENTO C.2 / Intervento o servizio sensibile al genere

Amministrazioni	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
		<p><b>Titolo intervento 2:</b>  <b>Promozione di iniziative culturali e celebrative connesse al centenario della fondazione del partito comunista italiano</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> Euro 798.357,00</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b>            Capitolo 240, piano gestionale 30            Capitolo MEF 2098</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b> Promozione e riconoscimento di contributi in favore delle iniziative culturali e celebrative poste in essere, sia da soggetti pubblici che privati, per la celebrazione del centenario della fondazione del Partito Comunista (ex articolo 2, comma 3, del d.P.C.M. 13 aprile 2021).</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere:

La conoscenza della storia del Partito Comunista, della sua fondazione e dei fattori politico-sociali che ne hanno determinato la nascita, potrebbe avere, soprattutto sulle giovani generazioni, un impatto indiretto rispetto all'obiettivo di superare le disuguaglianze di genere.

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare: Tutti i cittadini del territorio nazionale

Indicare il Programma di spesa di riferimento: 1.3 – Presidenza del Consiglio dei ministri

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

SÌ  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

SÌ  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

SÌ  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

SÌ  No

Se sì, illustrare brevemente:

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

SCHEDA INTERVENTO C.3 / Intervento o servizio sensibile al genere

Amministrazioni	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
		<p><b>Titolo intervento 3:</b>  <b>"Da grande voglio fare l'imprenditrice o l'imprenditore? Dialoghi con Adriano Olivetti", in occasione del 60° anniversario della nascita della Fondazione Adriano Olivetti</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> Euro 69.456,00</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b>            Capitolo 216, piano gestionale 1            Capitolo MEF 2098</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b> Il progetto concorso nazionale coinvolge gli studenti delle quarte superiori in un percorso immersivo sulla figura di Adriano Olivetti, per approfondirne la storia e l'eredità e confrontarsi con l'impegno di essere imprenditore oggi, alla luce delle sfide del nostro tempo. Scopo principale del progetto è ispirare e orientare gli studenti nelle loro scelte future (ex D.M. 15 aprile 2022).</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

**Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere:**

Lo studio e la conoscenza di una figura di rilievo nazionale e internazionale quale quella di Adriano Olivetti, della sua opera e, soprattutto, del progetto imprenditoriale da lui promosso, in cui industria, innovazione tecnologica, arti, responsabilità sociale e responsabilità verso il territorio sono integrate in un modello ancora avanguardistico di fare impresa, potrebbe avere, soprattutto sulle giovani generazioni, un impatto indiretto rispetto all'obiettivo di superare le disuguaglianze di genere.

**Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare:** Tutti gli studenti del territorio nazionale

**Indicare il Programma di spesa di riferimento:** 1.3 – Presidenza del Consiglio dei ministri

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

--

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

SÌ  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

SÌ  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

--

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

SÌ  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

--

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

SÌ  No

Se sì, illustrare brevemente:

--

SCHEDA INTERVENTO C.4 / Intervento o servizio sensibile al genere



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Amministrazioni	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
		<p><b>Titolo intervento 4: Produzione docufilm della serie "Ossi di Seppia" e sua promozione in occasione del centosettantesimo anniversario della fondazione della Polizia di Stato</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> Euro 65.000,00</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b> Capitolo 216, piano gestionale 1 Capitolo MEF 2098</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b> Il progetto ha inteso realizzare un programma di iniziative ed eventi volti a sensibilizzare la collettività e in special modo i giovani sul tema della memoria, con l'obiettivo di portare alla luce testimonianze e modelli valoriali propri della storia della Polizia di Stato ai quali conferire il giusto merito e riconoscimento, offrendo uno strumento di sensibilizzazione e di divulgazione della cultura della legalità e dell'impegno contro la criminalità (ex articolo 2, comma 4, del d.P.C.M. 13 aprile 2021).</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere:

La commemorazione del 170° anniversario della fondazione della Polizia di Stato ha dato la possibilità di raccontare le vite e i sacrifici, fino a quello della stessa vita, sopportati non solo dai poliziotti, ma dalle loro famiglie. Si ritiene di aver voluto mettere in evidenza il ruolo soprattutto delle loro compagne, delle loro figlie, che hanno abbracciato la vita dei loro mariti e dei loro padri, condividendone fino in fondo le scelte. In questo modo, il ruolo svolto dalle donne viene "letto" non più come passivo, ma pienamente attivo e collaborativo nel perseguimento di valori superiori, quali il senso del dovere e il rispetto della legalità. In quest'ottica, l'iniziativa può avere, anche se indirettamente, un impatto sulle disuguaglianze di genere.

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare: Tutti gli studenti del territorio nazionale

Indicare il Programma di spesa di riferimento: 1.3 – Presidenza del Consiglio dei ministri

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

--

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

SÌ  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

SÌ  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

--

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

SÌ  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

--

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

SÌ  No

Se sì, illustrare brevemente:

--

SCHEDA INTERVENTO C.5 / Intervento o servizio sensibile al genere

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Amministrazione	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
		<p><b>Titolo intervento 5: Prosecuzione del viaggio del "Treno della Memoria"</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> Euro 124.776,72</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b> Capitolo 216, piano gestionale 1 Capitolo MEF 2098</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b> Nel 2021 è stato commemorato il centenario della traslazione della salma del Milite Ignoto nell'Altare della Patria, avvenuta nel 1921. Atteso il grande riscontro che l'iniziativa ha avuto sul territorio nazionale e, soprattutto, presso le nuove generazioni, che hanno avuto così modo di conoscere una pagina della storia nazionale poco nota, nel 2022 la Struttura di missione ha continuato nella collaborazione con lo Stato Maggiore del Ministero della Difesa co-finanziando la prosecuzione del viaggio del Treno della Memoria in quasi tutte le province italiane (ex articolo 2, comma 4, del d.P.C.M. 13 aprile 2021).</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

SIX No

**Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere:**

Promuovere la conoscenza del Milite Ignoto ha significato promuovere anche quella di Maria Bergamas, la madre di un caduto della Prima Guerra Mondiale, scelta - in rappresentanza di tutte le madri italiane - a designare una bara che simbolicamente stesse a rappresentare tutti i caduti. In questo modo la figura di Maria Bergamas va oltre quello di essere madre, acquisendo una dimensione più ampia ovvero quella di una donna che ha sacrificato i suoi affetti per la Patria, diventando, così, un esempio per le future generazioni. In quest'ottica, la conoscenza di questa donna può avere, anche se indirettamente, un impatto sulle disuguaglianze di genere

**Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare:** Tutti gli studenti del territorio nazionale

**Indicare il Programma di spesa di riferimento:** 1.3 – Presidenza del Consiglio dei ministri

**È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?**

SIX No

Se sì, illustrare brevemente:

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

SIX No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

SIX No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

SIX No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

SIX No

Se sì, illustrare brevemente:

SCHEDA INTERVENTO C.6 / Intervento o servizio sensibile al genere

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Amministrazione	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
		<p><b>Titolo intervento 6:</b>  <b>Progetto editoriale in occasione del quarantesimo anniversario della morte del generale di c.a. Carlo Alberto Dalla Chiesa</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> Euro 76.000,00</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b>            Capitolo 216, piano gestionale 1            Capitolo MEF 2098</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b> In occasione del quarantennale dell'uccisione del Generale Dalla Chiesa, la Struttura di missione, nell'ambito della collaborazione con il Ministero della Difesa, ha cofinanziato un progetto editoriale che ha visto la redazione e la pubblicazione di un volume storico documentale e di un fumetto (graphic novel), rivolto principalmente a un pubblico giovane, al fine di divulgare la storia del Generale e dare ampio risalto ai valori che ne hanno determinato la vita, combattendo l'illegalità fino al supremo sacrificio della vita (ex articolo 2, comma 4, del d.P.C.M. 13 aprile 2021).</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

SIX No

**Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere:**

Attraverso il racconto della vita di Dalla Chiesa si è voluto dare risalto anche a quella della moglie Dora, a cui il fumetto è dedicato e dal titolo emblematico "Le stelle di Dora", figura importante a cui lo stesso Generale e le sue figlie hanno sempre fatto riferimento, in quanto esempio di fermezza, lealtà e di supporto al suo compagno di vita. Emerge, così, il ritratto di una donna forte e consapevole dell'importanza della piena condivisione di valori profondi, quali quelli della legalità e della Patria. In quest'ottica, la conoscenza di questa donna può avere, anche se indirettamente, un impatto sulle disuguaglianze di genere.

**Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare:** Tutti gli studenti del territorio nazionale

**Indicare il Programma di spesa di riferimento:** 1.3 – Presidenza del Consiglio dei ministri

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

SIX No

Se sì, illustrare brevemente:

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

SIX No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

SIX No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

SIX No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

SIX No

Se sì, illustrare brevemente:

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

Il.D.1 Con riferimento al 2022, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere). Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Per le misure già riportate per l'esercizio 2021 e analizzate nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021 (par. 5.3.6 Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale<sup>14</sup>) ipotizzandone una "sensibilità" al genere, qualora fossero ancora in vigore nell'esercizio 2022, si richiede la trasmissione dei dati utili alla valutazione degli eventuali effetti indiretti su donne e uomini esemplificati sotto<sup>15</sup>.

Titolo dell'intervento 1 e riferimento normativo	Giornata Nazionale "Giovani e Memoria" – Articolo 1, commi 788, 789 e 790, della Legge n. 234/2021
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	La Struttura di missione ha sottoscritto accordi, ex articolo 15 della legge n. 241/1990, con l'Istituto Nazionale di Documentazione, Innovazione e Ricerca Educativa e con l'Ordine degli Architetti e paesaggisti di Roma, al fine di organizzare la suddetta giornata, atta a promuovere, soprattutto presso le nuove generazioni, i valori e il significato profondo dei personaggi, degli eventi e della memoria, con lo scopo di rafforzare in esse il grado di consapevolezza, di coinvolgimento e di partecipazione.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'articolo 1, comma 789, della legge n. 234/2021 ha individuato nel 31 ottobre, a decorrere dal 2022 la Giornata Nazionale "Giovani e Memoria, ponendo in capo, al successivo comma 790, all'Autorità delegata per le politiche giovanili le funzioni di indirizzo e coordinamento dell'iniziativa in parola. Alla Struttura di missione, posta funzionalmente alle dipendenze dell'Autorità sopra citata, è stato demandato il compito di organizzare la Prima Giornata Nazionale "Giovani e Memoria", in ossequio anche a quanto disposto dall'articolo 2, commi 1 e 4, del decreto del Presidente del Consiglio dei

<sup>14</sup> Si tratta dei seguenti interventi:

- Servizio civile universale (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Programma straordinario di intervento per la riqualificazione urbana e la sicurezza delle periferie delle città metropolitane e dei capoluoghi di provincia (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Campagna su donazione e trapianto di organi, tessuti e cellule (Ministero della salute);
- Accordo di collaborazione istituzionale tra il Ministero del Turismo e l'Unioncamere per la promozione della competitività delle filiere e delle imprese (Ministero del turismo).

Rispetto agli interventi analizzati nel paragrafo 5.3.6 citato, si segnala che l'intervento "Corso di diritto antidiscriminatorio in favore degli avvocati" del Ministero del lavoro e delle politiche sociali era stato considerato come volto a ridurre le disuguaglianze di genere nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021.

<sup>15</sup> Ad esempio, il tasso di copertura per genere degli interventi rivolti alle persone (ovvero la percentuale dei destinatari effettivi rispetto ai potenziali per genere); i dati per genere relativi agli esiti dei percorsi (ovvero il numero di donne e/o uomini che, grazie, all'intervento hanno intrapreso un determinato percorso (lavorativo, formativo, di volontariato, etc.); la quota di investimenti programmati tenendo conto delle preferenze, delle abitudini e/o delle necessità legate al genere.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	ministri 13 aprile 2021, il quale dispone che la Struttura di missione ha la funzione di assicurare gli adempimenti necessari per la realizzazione e la valorizzazione dei programmi e degli interventi connessi alle celebrazioni degli anniversari di interesse nazionale e alle ulteriori attività scaturenti da nuove programmazioni stabilite dall'Autorità di Governo.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	L'intera Nazione
Impegni di spesa nel 2022	Euro 459.500,00
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Capitolo 216, piano gestionale 1 e piano gestionale 30 Capitolo MEF 2098
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	Istituto Nazionale di Documentazione, Innovazione e Ricerca Educativa e Ordine degli Architetti di Roma, enti con i quali la Struttura di missione ha provveduto a sottoscrivere accordi ex articolo 15 della Legge n. 241/1990.
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	

Titolo dell'intervento 2 e riferimento normativo	"Piano strategico di recupero e valorizzazione del Parco del Foro Italico" in relazione alla 150° anniversario della proclamazione di Roma capitale d'Italia - D.M. 8 ottobre 2021
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	L'articolo 1, comma 1, lettera b), punto i, del decreto del Ministro per le Politiche giovanili dell'8 ottobre 2021 ha previsto un contributo non superiore a euro 80.000.000,00 (euro ottanta milioni/00) da destinare alla società Sport e Salute S.p.A. per il progetto "Piano strategico di recupero e valorizzazione del Parco del Foro Italico" in relazione alla 150° anniversario della proclamazione di Roma capitale d'Italia. Il progetto intende valorizzare il Foro Italico, attuando interventi di rifunzionalizzazione degli edifici attualmente



## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	in disuso, restituendo così alla città un patrimonio altamente valorizzato.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	Ai sensi dell'articolo 2, comma 1, del Presidente del Consiglio dei Ministri 13 aprile 2021, la Struttura di missione pone in essere i necessari adempimenti per la definizione delle attività residuali connesse alla ricorrenza del Grande Evento "Mondiali di nuoto Roma 2009"
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Sport e Salute s.p.a
Impegni di spesa nel 2022	Euro 60.000.000,00 (IPE 2022)
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Capitolo 916, piano gestionale 1 e 30 Capitolo MEF 7476
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	Sport e Salute s.p.a. con la quale la Struttura ha provveduto a sottoscrivere apposita convenzione, ex articolo 12 della legge n. 241/1990.
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	

Titolo dell'intervento 3 e riferimento normativo	«Lavori di riqualificazione della caserma "Cefalonia - Corfù", progetto di recupero e valorizzazione di Forte Aurelia, realizzazione della sala ipogea» - D.M. 3 dicembre 2021
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	L'articolo 1, comma 1, lettera b), punto i, del predetto decreto del Ministro per le Politiche giovanili del 3 dicembre 2021, che ha previsto un contributo non superiore a euro 2.400.000,00 (euro due milioni e quattrocentomila /00) da destinare al Comando Generale della Guardia di Finanza per la realizzazione del progetto sopra descritto, rientrante tra le iniziative per la commemorazione dei 150 anni della proclamazione di Roma come capitale d'Italia.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	Ai sensi dell'articolo 2, comma 1, del Presidente del Consiglio dei Ministri 13 aprile 2021, la Struttura di missione ha la funzione di assicurare gli adempimenti necessari per la realizzazione e la valorizzazione dei programmi e degli interventi connessi alle celebrazioni degli anniversari di interesse

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	nazionale
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Comando Generale della Guardia di Finanza
Impegni di spesa nel 2022	Euro 960.000,00 (IPE 2022)
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Capitolo 916, piano gestionale 1 Capitolo MEF 7476
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	Comando Generale della Guardia di Finanza con il quale la Struttura di missione ha provveduto a sottoscrivere una convenzione, ex articolo 12 della Legge n. 241/1990
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti recanti tali indirizzi:

<https://www.pariopportunita.gov.it/>

<https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/home>

<https://presidenza.governo.it/AmministrazioneTrasparente/BandiContratti/index.html>

[https://www.pariopportunita.gov.it/media/2371/linee\\_guida\\_sulla\\_parita\\_di\\_genere.pdf](https://www.pariopportunita.gov.it/media/2371/linee_guida_sulla_parita_di_genere.pdf)

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*Il Dipartimento non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*Il Dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2022 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducibili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede e aggiungendo ulteriori schede se necessario.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Dipartimento per le pari opportunità	<p><b>Titolo intervento 1:</b>  <b>Sezione Speciale "Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità" nell'ambito del Fondo centrale di garanzia per le piccole e medie imprese, finalizzata a facilitare l'accesso al credito delle donne mediante la concessione di una garanzia pubblica</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b>  euro 6.500.000</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b></p> <p><u>Bilancio dello Stato</u>  Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"</p> <p><u>Bilancio della Presidenza del Consiglio</u>  Quota del cap. 493, "Spese per gli interventi relative ai diritti e alle pari opportunità" piano gestionale 30 "Rapporto" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"</p> <p>Sezione speciale "Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento per le pari opportunità" del Fondo di garanzia per le PMI presso il Ministero dello sviluppo economico - la dotazione complessiva al 31 dicembre 2022 è pari a 49,5 milioni di euro.</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>L'intervento rientra nelle linee di attività per l'attuazione di politiche strutturali in favore della collettività e delle imprese.</p> <p>La Sezione speciale, istituita con Convenzione tra Dipartimento pari opportunità, Ministero dello sviluppo economico e Ministero dell'economia e delle finanze, è operativa dal 2014 ed è interamente dedicata alle imprese femminili nell'ambito del Fondo centrale di garanzia per le PMI.</p> <p>La Sezione è uno strumento di incentivazione dell'imprenditoria femminile che attraverso le forme della garanzia diretta, cogaranzia e controgaranzia del Fondo centrale di garanzia per le PMI, può concedere agevolazioni a copertura di operazioni finanziarie finalizzate all'attività di impresa.</p> <p>Tale operazione agevola l'accesso al credito di un numero maggiore di donne, consentendo loro di intraprendere attività imprenditoriali contribuendo ad una maggior partecipazione delle donne al mondo del lavoro.</p> <p>Si segnala che dal 10 Novembre 2016 le risorse della Sezione Speciale sono destinate alla copertura del rischio di operazioni concesse a favore di imprese femminili e delle professioniste, esclusivamente in caso di richiesta di prenotazione della garanzia.</p>

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare: Imprese femminili

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

2022

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Agenzia indipendente

Società *in house*

Altro, specificare:

Mediocredito centrale tramite il Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Dinamica annuale delle operazioni confermate a valere sulla Sezione Speciale femminile nel periodo - N. richieste prenotazioni totali	29		12		6*	
---	----	--	----	--	----	--

\*il dato è provvisorio

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
Dinamica annuale delle operazioni confermate a valere sulla Sezione Speciale femminile nel periodo - N. richieste prenotazioni totali	Relazione sulla Sezione speciale "Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità" del Fondo di garanzia per le PMI – Dati al 31 dicembre 2022

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

È in corso una interlocuzione con MiMIT per la revisione della Convenzione.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

SCHEDA INTERVENTO B.2/ Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Dipartimento per le pari opportunità	<p><b>Titolo intervento 2: Attività di vigilanza e monitoraggio sull'applicazione del DPR n. 251/2012 – acquisizione di un supporto specialistico per l'applicazione della normativa relativa alle quote di genere e all'implementazione dei relativi strumenti di monitoraggio</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> euro 5.929,20</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b> <u>Bilancio dello Stato</u> Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"</p> <p><u>Bilancio della Presidenza del Consiglio</u> Quota del cap. 493, "Spese per gli interventi relative ai diritti e alle pari opportunità" piano gestionale 30 "Rapporto" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>L'intervento si inserisce nell'ambito delle linee di attività rivolte all'applicazione delle norme in materia di parità di genere e pari opportunità per tutti. Esso è finalizzato alla riduzione del gap esistente tra la rappresentanza di uomini e donne negli organi di amministrazione a controllo delle società pubbliche, attraverso il potenziamento degli strumenti di monitoraggio sull'applicazione del DPR 251/2012.</p> <p>In particolare, il collegamento informatico con le banche dati camerali relative al Registro delle Imprese e la fornitura dei dati aggiornati relativi alle società controllate dalle Pubbliche amministrazioni consente al Dipartimento per le pari opportunità di effettuare ricerche puntuali sulla composizione degli organi collegiali nonché su altre caratteristiche anagrafiche e strutturali disponendo di informazioni aggiornate in tempo reale relative alle società ricadenti nell'ambito di applicazione del DPR 251/2012 e favorisce l'espletamento più efficiente della propria attività di vigilanza e monitoraggio sull'applicazione del DPR medesimo.</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare: Dipartimento per le pari opportunità, società pubbliche, professioniste qualificate per accedere agli organi di direzione e controllo delle società pubbliche

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

2022

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Agenzia indipendente

Società *in house*

Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020	2021	2022



## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Percentuale donne nei CDA delle società pubbliche	28,8	-	29,7	-	32,3	-
Percentuale donne nei Collegi sindacali delle società pubbliche	34,7	-	33,5	-	33,9	-
Percentuale donne negli organi collegiali delle società pubbliche	33,1	-	32,8	-	32,9	-

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
Percentuale donne nei CDA delle società pubbliche	Elaborazione DPO su dati Cerved Group
Percentuale donne nei Collegi sindacali delle società pubbliche	Elaborazione DPO su dati Cerved Group
Percentuale donne negli organi collegiali delle società pubbliche	Elaborazione DPO su dati Cerved Group

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata pubblicata in data 8 marzo 2021 la prima analisi ricognitiva sulla presenza femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane e sull'attuazione della legge Golfo-Mosca (n. 120 del 2011) condotta da un apposito Osservatorio interistituzionale, cui partecipano il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, la CONSOB e la Banca d'Italia.

<https://www.pariopportunita.gov.it/news-e-media/news/archivio/osservatorio-interistituzionale-sulla-partecipazione-femminile-negli-organi-di-amministrazione-e-controllo-delle-societa-italiane-prima-analisi-ricognitiva/>

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## SCHEDA INTERVENTO B.3/ Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Dipartimento per le pari opportunità	<p><b>Titolo intervento 3: Formazione personale delle casalinghe e dei casalinghi</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022: euro -</b></p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b></p> <p>Stanziamanti pari a euro 3.000.000 provenienti da:</p> <p><u>Bilancio dello Stato</u> Cap. 2089 "Somme da trasferire alla Presidenza del Consiglio dei ministri per il Fondo per la formazione personale delle casalinghe" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"</p> <p><u>Bilancio della Presidenza del Consiglio</u> Cap. 493 "Spese per gli interventi relative ai diritti e alle pari opportunità", piano gestionale 5 "Somme destinate al Fondo per la formazione delle casalinghe" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>L'intervento è finalizzato alla promozione della formazione personale e all'incremento delle opportunità culturali e partecipative, anche in collaborazione con enti pubblici e privati, delle donne che svolgono attività prestate nell'ambito domestico, senza vincolo di subordinazione e a titolo gratuito, finalizzate alla cura delle persone e dell'ambiente domestico.</p> <p>Con decreto del 16 dicembre 2020 del Ministro per le pari opportunità e la famiglia sono stati stabiliti i criteri e le modalità di riparto del Fondo volto al finanziamento di corsi di formazione, mediante un avviso pubblico a cura del Dipartimento per le pari opportunità, che è stato pubblicato in data 15 dicembre 2021 con scadenza 30 marzo 2022.</p> <p>Nel corso del 2022 la Commissione di valutazione ha lavorato alla selezione dei progetti volti alla formazione personale delle casalinghe e dei casalinghi vale a dire di coloro che svolgono attività nell'ambito domestico, in via prioritaria delle donne, senza vincolo di subordinazione e a titolo gratuito, finalizzate alla cura delle persone e dell'ambiente domestico, iscritte e iscritti all'assicurazione obbligatoria di cui all'articolo 7 della legge 3 dicembre 1999, n. 493, con particolare riguardo all'acquisizione di competenze digitali, funzionali all'inserimento lavorativo e alla valorizzazione delle attività di cura.</p>

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare: Casalinghe e casalinghi iscritti all'assicurazione obbligatoria dell'Inail.

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Agenzia indipendente

Società *in house*

Altro, specificare:

Il Dipartimento per le pari opportunità ha pubblicato un Avviso pubblico ai sensi dell'art. 12 della legge n. 241 del 1990 per la selezione di enti pubblici e privati che saranno gli enti erogatori dei corsi di formazione, in particolare in ambito digitale, ai casalinghi e casalinghe iscritti all'assicurazione obbligatoria dell'Inail.

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

 Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

 Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

 Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

 Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

SCHEDA INTERVENTO B.4/ Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Dipartimento per le pari opportunità	<p><b>Titolo intervento 4:</b>  <b>Ripartizione delle risorse del "Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità" annualità 2022, di cui all'articolo 5-bis, comma 1, del decreto legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013, n. 119</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> euro 39.999.997</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b></p> <p><u>Bilancio dello Stato</u>            Cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 2 "Azioni per i centri antiviolenza e le case rifugio" e quota del piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"</p> <p><u>Bilancio della Presidenza del Consiglio</u>            Cap. 496, "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne", piano gestionale 2 "Azioni per i centri antiviolenza e le case rifugio", quota del piano gestionale 1 "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne" e del piano gestionale 30 "Rapporto" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Dare attuazione a quanto previsto dall'art. 5 co. 2 lettera d) della legge n. 119/2013 ovvero "a potenziare le forme di assistenza e di sostegno alle donne vittime di violenza e ai loro figli attraverso modalità omogenee di rafforzamento della rete dei servizi territoriali, dei centri antiviolenza e dei servizi di assistenza alle donne vittime di violenza".</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare: Donne adulte e minorenni italiane e straniere e ai loro figli che abbiano subito qualsiasi forma di violenza (fisica, economica, psicologica, di genere, sessuale).

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Agenzia indipendente

Società *in house*

Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

SI  No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

SI  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomi

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

						ni
.....						
.....						
.....						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

aggiungere righe laddove necessario

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Incontri con le Regioni, gli enti territoriali, le Associazioni che gestiscono Case rifugio e Centri anti violenza

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## SCHEMA INTERVENTO B.5/ Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Dipartimento per le pari opportunità	<p><b>Titolo intervento 5:</b> <b>Ripartizione del Fondo per il reddito di libertà per le donne vittime di violenza</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> euro 9.000.000</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b></p> <p><u>Bilancio dello Stato</u> Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"</p> <p><u>Bilancio della Presidenza del Consiglio</u> Cap. 496 "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne", piano gestionale 4 "Fondo per il reddito di libertà per le donne vittime di violenza" e quota del piano gestionale 30 "Rapporto" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Il "Fondo per il reddito di libertà" è stato istituito dal decreto "Rilancio" (art. 105 bis del decreto n. 34 del 19 maggio 2020) come una delle risposte agli effetti economici della pandemia, nello specifico per «le donne in condizione di maggiore vulnerabilità» e con lo scopo di «favorire, attraverso l'indipendenza economica, percorsi di autonomia e di emancipazione delle donne vittime di violenza in condizione di povertà».</p> <p>Il "Reddito di libertà" consiste in un contributo economico, stabilito ai sensi del DPCM 17 dicembre 2020, per un importo massimo di 400 euro mensili pro capite per 12 mensilità, erogato dall'INPS alle donne vittime di violenza che ne fanno richiesta, seguite dai centri antiviolenza.</p> <p>Con DPCM del 1 giugno 2022 si è provveduto alla definizione dei criteri e alla ripartizione delle risorse riferite al biennio 2021-2022, che sono state trasferite all'INPS nel corso del 2022.</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? **Specificare:** Donne inserite in un percorso di fuoriuscita dalla violenza e in un particolare stato di bisogno



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

2022

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Istituto Nazionale Previdenza Sociale che concretamente eroga il contributo.

Agenzia indipendente

Società *in house*

Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Numero di beneficiarie	625	-	599	-	1806	-

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

.....						
.....						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
Numero di beneficiarie	Report fornito da INPS
.....	
.....	

aggiungere righe laddove necessario

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

SCHEDA INTERVENTO B.6/ Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Dipartimento per le pari opportunità	<p><b>Titolo intervento 6: Programmi e centri per gli uomini autori di violenza</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> euro 9.000.000</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b>  <u>Bilancio dello Stato</u>            Quota del cap. 2108            "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 1            "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5            "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"</p> <p><u>Bilancio della Presidenza del Consiglio</u>            Cap. 496, "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne", piano gestionale 5            "Somme destinate all'implementazione dei centri per il recupero degli uomini autori di violenza", piano 6 "Somme stanziare dalla Legge 30 dicembre 2021, n. 234, art. 1, comma 661" e quota del piano gestionale 30 "Rapporto" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri intende favorire la prevenzione ed il contrasto della violenza maschile sulle donne, promuovendo il recupero degli uomini autori di violenza.</p> <p>Il Dipartimento ha finalizzato, in stretta collaborazione con le Regioni, un documento recante indicazioni sui requisiti per i centri per uomini autori o potenziali autori di violenza di genere (CUAV), che consente di dotare il settore di una disciplina specifica e di regolamentare l'accreditamento e la definizione degli standard di qualità dei servizi, al fine di evitare che possano operare realtà senza la dovuta esperienza e qualifica. Il rispetto dei requisiti previsti dall'Intesa sui CUAV costituisce condizione necessaria per accedere ai finanziamenti pubblici.</p> <p>Lo stanziamento previsto a regime dall'art. 26-bis del decreto-legge n. 104/2020 è stato ulteriormente incrementato dalla Legge di Bilancio 2022. Pertanto, è stato adottato il DPCM di ripartizione delle risorse stabilite nelle leggi di bilancio a favore dei programmi e centri per gli uomini autori di violenza, per un ammontare totale di 9 milioni di euro.</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

 SI  NoChi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare: Centri per uomini autori di violenza.

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

 a decorrere limitato, fino al  
(specificare anno)

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

 Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri Amministrazione regionale o locale Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare: Agenzia indipendente Società *in house* Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

 SI  No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

 SI  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

--

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

--

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

--

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## SCHEDA INTERVENTO B.7/ Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Dipartimento per le pari opportunità	<p><b>Titolo intervento 7:</b> <b>Numero di pubblica utilità 1522</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> euro 532.799,79</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b> <u>Bilancio dello Stato</u> Cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", quota del piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"</p> <p><u>Bilancio della Presidenza del Consiglio</u> Cap. 496 "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne", quota del piano gestionale 1 "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne" e del piano gestionale 30 "Rapporto" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Fornire una prima risposta alle necessità delle vittime di violenza di genere e stalking, offrendo informazioni utili e un orientamento verso i servizi socio sanitari presenti sul territorio nazionale. Il servizio mediante l'approccio telefonico sostiene l'emersione della domanda di aiuto, consentendo un avvicinamento graduale ai servizi da parte delle vittime con l'assoluta garanzia dell'anonimato ed i casi di violenza che rivestono carattere di emergenza vengono accolti con una specifica procedura tecnico-operativa condivisa con le forze dell'ordine.</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

 Sì  No

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare: Donne adulte e minorenni italiane e straniere e ai loro figli che abbiano subito qualsiasi forma di violenza (fisica, economica, psicologica, di genere, sessuale)

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

2022

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Agenzia indipendente

Società *in house*

Altro, specificare:

Differenza Donna – Associazione di donne contro la violenza alle donne Onlus

I dati sulle chiamate al 1522, inoltre, sono oggetto di rilevazione ed analisi da parte dell'Istat nell'ambito dell'Accordo di collaborazione con Il Dipartimento per le pari opportunità.

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Richieste di aiuto per violenza	11.300	353	11.489	306	8.990	137
Richieste di aiuto per stalking	1.215	127	1.367	145	1.050	85

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
Richieste di aiuto per violenza	Relazioni trimestrali del gestore del servizio 1522
Richieste di aiuto per stalking	Relazioni trimestrali del gestore del servizio 1522

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

SCHEDA INTERVENTO B.8/ Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazioni	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Dipartimento per le pari opportunità	<p><b>Titolo intervento 8: Progetto Microcredito di Libertà</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022: euro 3.305.387</b></p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b></p> <p><u>Bilancio dello Stato</u> Cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", quota del piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"</p> <p><u>Bilancio della Presidenza del Consiglio</u> Cap. 496 "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne", quota del piano gestionale 1 "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne" e del piano gestionale 30 "Rapporto" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Il Protocollo d'intesa del 3 dicembre 2020 tra la Presidenza del Consiglio dei ministri - Ministra per le pari opportunità e la famiglia, l'Associazione Bancaria Italiana (ABI), la Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo e Casse Rurali (Federcasse), l'Ente Nazionale per il Microcredito (ENM) e la Caritas Italiana, avente ad oggetto "Microcredito di libertà - Protocollo di Microcredito per l'emancipazione economica delle donne che hanno subito violenza", ha delineato una misura di supporto alle donne vittime di violenza che intendono intraprendere un percorso di emancipazione delle donne vittime di violenza maschile da forme di sudditanza economica che possono anche determinarsi o acuirsi nei casi in cui le donne denuncino le violenze subite e si allontanino da rapporti familiari o sociali nei quali le violenze si sono manifestate. Un ruolo importante sarà svolto dai CAV che saranno sensibilizzati, attraverso l'ENM, perché le donne vittime di violenza possano avvicinarsi al microcredito di libertà, sia d'impresa che sociale.</p> <p>Il Fondo interviene con modalità diverse a seconda della tipologia di microcredito:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il microcredito d'impresa: il Fondo interverrà contribuendo ad abbattere il TAEG del finanziamento concesso alla donna dagli istituti bancari;</li> <li>- microcredito sociale: il Fondo opererà sia ai fini</li> </ul>

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

		<p>dell'abbattimento del TAEG, sia come Fondo di garanzia nei casi di mancata restituzione delle rate di prestito.</p> <p>È stato trasferito un importo di 3 milioni di euro, a valere sul bilancio del Dipartimento per le pari opportunità, a favore dell'Ente nazionale per il microcredito per la costituzione del Fondo per il microcredito di libertà.</p> <p>Per dare esecuzione al Protocollo, sono stati sottoscritti un Accordo di collaborazione ai sensi dell'art. 15 della legge 7 agosto 1990, n. 241 tra Il Dipartimento per le pari opportunità con l'Ente Nazionale per il Microcredito, al quale spetta il compito di gestire il Fondo, e una Convenzione con Caritas Italiana che interverrà con propri operatori sull'intero territorio nazionale, accompagnando e supportando le donne che intendono accedere al microcredito sociale.</p>
--	--	---

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare: Donne vittime di violenza

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

2022

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Ente nazionale per il microcredito (ENM).

- Agenzia indipendente
- Società *in house*
- Altro, specificare:

Caritas Italiana e gli istituti bancari che aderiscono al Protocollo tramite apposita Convenzione con ENM.

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

SCHEDA INTERVENTO B.9/ Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Dipartimento per le pari opportunità	<p><b>Titolo intervento 9:</b> Intervento in attuazione di specifiche azioni previste dal piano contro la violenza alle donne</p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> euro 405.000</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b> <u>Bilancio dello Stato</u> Quota del Cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"</p> <p><u>Bilancio della Presidenza del Consiglio</u> Quota del Cap. 496, "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne", piano gestionale 1 "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Realizzazione di un progetto di ricerca e analisi al fine di supportare Il Dipartimento per le pari opportunità nell'adozione delle politiche pubbliche in tema di contrasto e prevenzione della violenza di genere e, in particolare, di quella maschile contro le donne previsto dall'Accordo di collaborazione con il Consiglio Nazionale delle Ricerche – Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare: Donne vittime di violenza

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

2022

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Agenzia indipendente

Società *in house*

Altro, specificare:

Consiglio Nazionale delle Ricerche – Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## SCHEMA INTERVENTO B.10 Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazioni	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Dipartimento per le pari opportunità	<p><b>Titolo intervento 10:</b>  <b>Garantire il potenziamento di progetti diretti alla messa in sicurezza dei percorsi, favorire la sicurezza per strada delle donne e prevenire comportamenti violenti o molesti,</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b>  euro 200.000</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b>  <u>Bilancio dello Stato</u>  Cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 9  "Contributo Associazione Donnexstrada" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"</p> <p><u>Bilancio della Presidenza del Consiglio</u>  Cap. 496, "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne", piano gestionale 7 "Somme da trasferire all'associazione Donnexstrada" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Ai sensi dell'art. 1, comma 968, della legge n. 234 del 2021, è stato riconosciuto un contributo in favore dell'Associazione DONNEXSTRADA, volto a garantire il potenziamento di progetti diretti alla messa in sicurezza dei percorsi nell'ambito della lotta contro la violenza di genere, al fine precipuo di favorire la sicurezza « per strada » delle donne e di prevenire comportamenti violenti o molesti attraverso lo sviluppo sulla rete intermodale dei trasporti di servizi di sostegno immediato e di prossimità alle potenziali vittime.</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare: Donne potenziali vittime di violenza



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

2022

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Agenzia indipendente

Società *in house*

Altro, specificare:

Associazione DONNEXSTRADA

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

aggiungere righe laddove necessario

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

aggiungere righe laddove necessario

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## SCHEMA INTERVENTO B.11/ Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazioni	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Dipartimento per le pari opportunità	<p><b>Titolo intervento 11: Attività per l'attuazione della Strategia Nazionale per la parità di genere</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> euro -</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b></p> <p>Stanzamenti pari a euro 5.000.000 provenienti da:</p> <p><u>Bilancio dello Stato</u> Quota del Cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"</p> <p><u>Bilancio della Presidenza del Consiglio</u> Cap. 493 "Spese per gli interventi relative ai diritti e alle pari opportunità", piano gestionale 7 "Attuazione della Strategia nazionale</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Per l'attuazione della Strategia è stato delineato un sistema di governance multilivello, articolato in un livello di indirizzo politico (Cabina di regia interistituzionale) e in uno di approfondimento tecnico-scientifico (Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche di genere).</p> <p>Tale sistema di governance, già previsto all'interno della Strategia, è stato reso strutturale dalle disposizioni della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (Legge di bilancio 2022) con la previsione, altresì, dell'assegnazione di risorse, pari a 5 milioni di euro, a regime dal 2022, a valere sul Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità.</p> <p>Con la medesima Legge di bilancio 2022, inoltre, è stata introdotta apposita norma che prevede, a livello legislativo, l'adozione di un "Piano strategico nazionale per la parità di genere" in coerenza con gli obiettivi della Strategia europea per la parità di genere di genere 2020-2025 (cfr. articolo 1, commi da 139 a 148, della legge n. 234/2021), riconoscendo l'importanza dell'adozione di una strategia complessiva per gli interventi sulla parità di genere per colmare, tra l'altro, il divario di genere nel mercato del lavoro.</p> <p>Con decreti dell'Autorità politica, rispettivamente, del 27 gennaio 2022 e del 22 febbraio 2022, sono stati conseguentemente costituiti la Cabina di regia interistituzionale e l'Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche di genere.</p> <p>La Cabina di regia si è insediata in</p>

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

		sulla parità di genere” del Centro di Responsabilità 8 “Pari opportunità	data 24 marzo 2022, mentre la prima riunione dell'Osservatorio si è svolta il 7 settembre 2022 successivamente all'adozione da parte dell'Autorità politica del relativo decreto di nomina dei componenti designati (decreto del 19 luglio 2022). Molte delle azioni previste dalla Strategia nazionale, che è connessa al Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), sono state implementate; pertanto, risulta importante attivare un adeguato monitoraggio. A tal fine il Comitato tecnico-scientifico, istituito all'interno dell'Osservatorio e composto da esperte di elevata professionalità, dovrà effettuare una prima valutazione delle azioni avviate nell'ambito della Strategia, ad un anno dalla sua adozione, nonché dell'impatto delle medesime.
--	--	--	---

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare: Il piano strategico è diretto in prevalenza alle donne nonché agli uomini nelle diverse dimensioni della vita e a tutti i livelli, dal lavoro alla famiglia, dall'impegno sociale a quello istituzionale

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Agenzia indipendente

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

 Società *in house* Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

 Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

 Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

 Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

 Sì  No

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

SCHEDA INTERVENTO B.12 Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazioni	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Dipartimento per le pari opportunità	<p><b>Titolo intervento 12: Progetto Emergenza Ucraina</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> Variazione compensativa totale di euro 1.160.084 in favore del Centro di responsabilità "Protezione civile"</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b></p> <p><u>Bilancio dello Stato</u> Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 1 "Ordinamento Presidenza del Consiglio dei ministri" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"</p> <p><u>Bilancio della Presidenza del Consiglio</u> Quota del cap. 493, "Spese per gli interventi relative ai diritti e alle pari opportunità" piano gestionale 30 "Rapporto" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Nell'ambito della prevenzione del fenomeno della tratta, a seguito degli eventi bellici interessanti il territorio ucraino, in conformità alle indicazioni dell'Autorità politica, Il Dipartimento ha attivato una collaborazione con Il Dipartimento per la protezione civile, che ha consentito di pervenire alla sottoscrizione di una convenzione con UNHCR per il potenziamento delle attività di sostegno ai rifugiati svolte in frontiere. Un'analogha iniziativa è stata sviluppata con l'OIM.</p>

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare: Donne e minori provenienti dall'Ucraina a rischio di violenza di genere, di tratta e grave sfruttamento

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

2022

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Agenzia indipendente

Società *in house*

Altro, specificare:

Ufficio dell'Alto Commissario delle Nazioni Unite per i Rifugiati (UNHCR) e Organizzazione Internazionale per le Migrazioni (OIM).

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

aggiungere righe laddove necessario

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## SCHEDA INTERVENTO B.13/ Azione intrapresa per ridurre le diseguglianze di genere

Amministrazioni	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le diseguglianze di genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Dipartimento per le pari opportunità	<p><b>Titolo intervento 13:</b> Sistema di certificazione della parità di genere</p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> euro 268.345,72</p> <p><b>Bilancio dello Stato:</b> Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 1 "Ordinamento della presidenza del consiglio"</p> <p><b>Bilancio della Presidenza del Consiglio:</b> Quota del capitolo 493 "Spese per gli interventi relative ai diritti e alle pari opportunità", piano gestionale 30 "Rapporti" a valere sul Centro di responsabilità 8 "Pari opportunità", del Bilancio della Presidenza del Consiglio dei ministri.</p> <p>Inoltre, con decreto del Ministero dell'economia e delle finanze del 6 agosto 2021, al Dipartimento per le pari opportunità, per la realizzazione dell'Intervento, sono stati assegnati euro 10.000.000 a valere sul dispositivo Next Generation EU. Per la gestione di tale finanziamento è stata attivata la contabilità speciale n. 6293 denominata "PNRR-PCM</p>	<p>Descrizione obiettivo:</p> <p>L'intervento rientra nelle linee di attività per l'attuazione delle politiche strutturali in favore della collettività e delle imprese dirette a ridurre le diseguglianze di genere. Il Sistema di certificazione della parità di genere è un intervento del Piano nazionale di ripresa e resilienza (Missione 5 Coesione e Inclusione - Componente 1 Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione – Investimento 1.3), a titolarità del Dipartimento per le pari opportunità, che ha l'obiettivo di accompagnare ed incentivare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree maggiormente critiche, quali ad esempio, opportunità di crescita in azienda, parità salariale a parità di mansioni e tutela della maternità. La certificazione della parità di genere è stata regolata dalla legge 5 novembre 2021, n.162, che ha modificato il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità), e dalla legge 30 dicembre 2021, n. 234, art.1, commi 145-147 (legge di bilancio 2022). Con decreto del Ministro per le pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022 sono stati fissati i parametri minimi per il rilascio della certificazione della parità di genere alle imprese. In tal modo sono stati interamente recepiti i parametri fissati dalla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022. Inoltre, è stato specificato che al rilascio della certificazione della</p>

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	DIP PARI OPPORTUNITÀ". Nel 2022 le risorse utilizzate ammontano ad euro 81.395,96.	parità di genere alle imprese in conformità alla UNI/PdR 125:2022 provvedono i soli organismi di valutazione accreditati ai sensi del regolamento (Ce) 765/2008.
--	--	--

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare:

Sono beneficiari dell'intervento le imprese pubbliche e private di ogni dimensione, nonché le lavoratrici, i lavoratori e la collettività tutta.

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

\_\_\_\_\_ a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

2026

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Unioncamere - l'Unione italiana delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, in qualità di soggetto attuatore dell'Investimento del Pnrr a seguito di un accordo di collaborazione sottoscritto, ai sensi dell'articolo 15 della legge 7 agosto 1990, n. 241, tra quest'ultima e Il Dipartimento per le pari opportunità in data 15 settembre 2022.

Agenzia indipendente

Società *in house*

Altro, specificare:

Gli organismi di valutazione accreditati ai sensi del regolamento (Ce) 765/2008 per il rilascio della certificazione della parità di genere in conformità alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022. In

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Italia tali organismi sono solo quelli accreditati da Accredia, l'Ente italiano di accreditamento.

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Allo scopo di definire gli standard tecnici del sistema di certificazione della parità di genere, con decreto del Capo del Dipartimento per le pari opportunità del 1° ottobre 2021, presso il Dipartimento per le pari opportunità è stato istituito un Tavolo tecnico sulla certificazione della parità di genere con la partecipazione di rappresentanti del Dipartimento per le politiche della famiglia, del Ministero dell'economia e delle finanze, del Ministero dello sviluppo economico, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e della Consigliera nazionale di parità. In tale occasione è stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto per l'attuazione dell'intervento al fine di individuare i parametri di riferimento della UNI/PdR 125:2022.

La Prassi di riferimento prevede un insieme di indicatori prestazionali (Key performance indicator - Kpi) definiti come percorribili, pertinenti e confrontabili e in grado di guidare il cambiamento delle politiche per la parità di genere delle imprese. Per garantire una misurazione omnicomprensiva del livello di maturità delle singole organizzazioni, sono state individuate 6 aree strategiche di valutazione per le differenti variabili che contraddistinguono un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere: cultura e strategia; governance; processi di gestione delle risorse umane (Hr); opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda; equità remunerativa per genere; tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

aggiungere righe laddove necessario

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Allo scopo di definire gli standard tecnici del sistema di certificazione della parità di genere, con decreto del Capo del Dipartimento per le pari opportunità del 1° ottobre 2021, presso il Dipartimento per le pari opportunità è stato istituito un Tavolo tecnico sulla certificazione della parità di genere con la partecipazione di rappresentanti del Dipartimento per le politiche della famiglia, del Ministero dell'economia e delle finanze, del Ministero dello sviluppo economico, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e della Consigliera nazionale di parità. Il Tavolo, previsto dal PNRR, ha lavorato alla definizione di standard tecnici del sistema di certificazione individuando i criteri di certificazione poi confluiti nella bozza di Prassi di riferimento di Uni. Tale documento è stato quindi sottoposto a consultazione pubblica terminata il 22 gennaio 2022 a cui è seguita l'adozione formale del testo definitivo da parte di Uni mediante sua pubblicazione avvenuta il 16 marzo 2022.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

SCHEDA INTERVENTO B.14/ Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
		<p><b>Titolo intervento 14:</b>  <b>Bando per il finanziamento di progetti attuati a livello territoriale finalizzati ad assicurare, in via transitoria, ai soggetti destinatari adeguate condizioni di alloggio, vitto e assistenza sanitaria e, successivamente, la prosecuzione dell'assistenza e dell'integrazione sociale</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> euro 11.000.640,08</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b>  <b>Bilancio dello Stato</b>            Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 3 "Programma unico di emersione, assistenza e integrazione sociale" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"</p> <p><b>Bilancio della Presidenza del Consiglio</b>            Quota del cap. 520 "Fondo destinato al finanziamento dei programmi di assistenza e di integrazione sociale in favore delle vittime di violenza e sfruttamento nonché delle altre finalità di protezione sociale degli immigrati (art. 12 legge 228/2003) e somme destinate al programma speciale di assistenza per garantire, in via transitoria, adeguate condizioni di alloggio, di vitto e di assistenza sanitaria per le vittime dei reati relativi alla riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù ovvero alla tratta di persona (art.13 legge 228/2003)" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"</p>	<p>Attuazione del Programma unico di emersione, assistenza ed integrazione sociale a favore degli stranieri e dei cittadini di cui al comma 6 bis dell'art. 18 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, alle vittime dei reati previsti dagli articoli 600 e 601 del codice penale, o che versano nelle ipotesi di cui al comma 1 del medesimo articolo 18 (art. 1, commi 1 e 3, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 16 maggio 2016)</p>

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare: stranieri e cittadini dell'Unione europea vittime di tratta ai sensi dell'art. 18 D.Lgs. 286/1998

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

2022

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Agenzia indipendente

Società *in house*

Altro, specificare:

Soggetti privati iscritti, nell'apposita sezione del registro delle associazioni e degli enti che svolgono attività a favore degli immigrati, di cui all'articolo 52, comma 1, lettera *b*), del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021			2022		
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Transessuali	Donne	Uomini	Transessuali
Vittime di tratta in protezione	1.668	332	1.442	406	57	1224	522	77

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
Vittime di tratta in protezione	SIRIT (sistema Informatico per la Raccolta di Informazioni sulla Tratta)

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

SCHEDA INTERVENTO B.15/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei ministri	Dipartimento per le pari opportunità	<p><b>Titolo intervento 15:</b>  <b>Servizio connesso al Numero Verde "800.290.290"</b> (Numero Verde Anti Tratta) a beneficio delle vittime di tratta a scopo di sfruttamento sessuale, lavoro forzato, accattonaggio e più in generale nell'ambito delle economie illegali</p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> euro 450.000,00</p> <p><b>Bilancio dello Stato</b>            Quota del cap. 2108 "Somme da corrispondere alla Presidenza del Consiglio dei ministri per le politiche delle pari opportunità", piano gestionale 3 "Programma unico di emersione, assistenza e integrazione sociale" del programma 24.5 "Famiglia, pari opportunità e situazioni di disagio"</p> <p><b>Bilancio della Presidenza del Consiglio</b>            Quota del cap. 520 "Fondo destinato al finanziamento dei programmi di assistenza e di integrazione sociale in favore delle vittime di violenza e sfruttamento nonché delle altre finalità di protezione sociale degli immigrati (art. 12 legge 228/2003) e somme destinate al programma speciale di assistenza per garantire, in via transitoria, adeguate condizioni di alloggio, di vitto e di assistenza sanitaria per le vittime dei reati relativi alla riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù ovvero alla tratta di persona (art. 13 legge 228/2003)" del Centro di Responsabilità 8 "Pari opportunità"</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Fornire alla pubblica amministrazione e a chi di competenza uno strumento di intervento sociale deputato ad affiancare le attività attinenti ai progetti di protezione sociale ex art.18 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 attuati a livello territoriale</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

SI  No

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare:** Gli attori sociali diversamente coinvolti nel fenomeno della Tratta in particolare persone che richiedono aiuto ed intendono uscire dai circuiti di sfruttamento; il servizio di call center gratuito e anonimo consente di entrare in contatto con personale specializzato multilingue, al fine di agevolare il lavoro di rete a livello nazionale e la messa in sicurezza della vittima, nonché alla realizzazione di una attività di animazione e consolidamento della rete dei progetti con azioni proattive di diffusione delle metodologie del lavoro di rete e scambio di attività di protezione delle vittime inter progetti.

**Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?**

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

2022

**A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?**

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Agenzia indipendente

Società *in house*

Altro, specificare:

Soggetti privati iscritti, nell'apposita sezione del registro delle associazioni e degli enti che svolgono attività a favore degli immigrati, di cui all'articolo 52, comma 1, lettera *b*), del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394

**È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente:**

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021			2022		
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Transessuali	Donne	Uomini	Transessuali
Nuove prese in carico dei progetti	510	152	484	202	20	481	280	47

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
Nuove prese in carico dei progetti	SIRIT (sistema Informatico per la Raccolta di Informazioni sulla Tratta)

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne**

*Il Dipartimento non segnala interventi sensibili al genere.*

**PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale**

Il.D.1 Con riferimento al 2022, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere). Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Per le misure già riportate per l'esercizio 2021 e analizzate nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021 (par. 5.3.6 Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale<sup>16</sup>) ipotizzandone una "sensibilità" al genere, qualora fossero ancora in vigore nell'esercizio 2022, si richiede la trasmissione dei dati utili alla valutazione degli eventuali effetti indiretti su donne e uomini esemplificati sotto<sup>17</sup>.

Titolo dell'intervento 1 e riferimento normativo	Monitoraggio dell'implementazione dei progetti relativi alla costituzione di centri contro le discriminazioni motivate da orientamento sessuale e identità di genere, in attuazione dell'art. 105-quater, come modificato dall'art. 38-bis, comma 1, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104 convertito con legge 13 ottobre 2020, n. 126)
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	L'UNAR ha proceduto al monitoraggio dell'implementazione dei centri contro le discriminazioni motivate da orientamento sessuale e identità di genere. L'attività è andata in continuità rispetto a quanto previsto dall'"Avviso pubblico per la selezione di progetti finalizzati alla costituzione di centri contro le discriminazioni motivate da orientamento sessuale e identità di genere" pubblicato il 10 marzo 2021 con la finalità di

<sup>16</sup> Si tratta dei seguenti interventi:

- Servizio civile universale (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Programma straordinario di intervento per la riqualificazione urbana e la sicurezza delle periferie delle città metropolitane e dei capoluoghi di provincia (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Campagna su donazione e trapianto di organi, tessuti e cellule (Ministero della salute);
- Accordo di collaborazione istituzionale tra il Ministero del Turismo e l'Unioncamere per la promozione della competitività delle filiere e delle imprese (Ministero del turismo).

Rispetto agli interventi analizzati nel paragrafo 5.3.6 citato, si segnala che l'intervento "Corso di diritto antidiscriminatorio in favore degli avvocati" del Ministero del lavoro e delle politiche sociali era stato considerato come volto a ridurre le disuguaglianze di genere nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021.

<sup>17</sup> Ad esempio, il tasso di copertura per genere degli interventi rivolti alle persone (ovvero la percentuale dei destinatari effettivi rispetto ai potenziali per genere); i dati per genere relativi agli esiti dei percorsi (ovvero il numero di donne e/o uomini che, grazie, all'intervento hanno intrapreso un determinato percorso (lavorativo, formativo, di volontariato, etc.); la quota di investimenti programmati tenendo conto delle preferenze, delle abitudini e/o delle necessità legate al genere.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	fornire una tutela concreta alle persone LGBT vittime di violenza e discriminazione o in situazione di vulnerabilità.
<b>Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione</b>	I dati relativi alla discriminazione e alla violenza nei confronti delle persone LGBTI+ hanno messo in evidenza la necessità di mettere in campo azioni ad hoc e strumenti adeguati per prevenire e contrastare il fenomeno, favorendone l'emersione. L'emergenza pandemica ha contribuito ad esacerbare il contesto, provocando un aumento di violenze in famiglia e un conseguente incremento di richieste, soprattutto da parte di persone giovani, di aiuto. L'UNAR, in qualità di equality body italiano e sulla base della Direttiva Ministeriale per l'anno 2022, ha pertanto provveduto ad operare sulla base di quanto previsto nell'art. 105-quater, come modificato dall'art. 38-bis, comma 1, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104 convertito con legge 13 ottobre 2020, n. 126).
<b>Beneficiari dell'intervento o del servizio</b>	Personе vittime di discriminazione o violenza fondata sull'orientamento sessuale e/o sull'identità di genere, nonché quelle che si trovino in condizioni di vulnerabilità legata all'orientamento sessuale e/o all'identità di genere in ragione del contesto sociale e familiare di riferimento, indipendentemente dal luogo di residenza.
<b>Impegni di spesa nel 2022</b>	Impegni nel 2022 pari a zero Utilizzati 4 mln Euro impegnati nel 2020
<b>Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)</b>	Cap. 527 "Misure per il sostegno delle vittime di discriminazione fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere" - CdR 8 "Pari Opportunità" Capitolo MEF 2108
<b>A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)</b>	L'Avviso è stato gestito direttamente dall'Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica. L'attuazione dell'intervento e l'erogazione del servizio sono stati affidati ad enti locali in forma singola o associata, anche con riferimento agli enti territoriali e ad associazioni operanti nel settore del sostegno e dell'aiuto dei soggetti destinatari.
<b>Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)</b>	
<b>Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti</b>	Nella fase di preparazione dell'Avviso, è stato coinvolto per una consultazione il Tavolo di consultazione permanente per la tutela dei diritti LGBTI+. Il Tavolo è il principale

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	<p>strumento di confronto e dialogo con la società civile. È un organo consultivo istituito con decreto della Ministra per le pari opportunità e la famiglia del 13 maggio 2020, che lo presiede. È composto da 66 associazioni di settore che hanno risposto ad un Avviso di manifestazione di interesse. Il Tavolo è un organismo partecipativo finalizzato all'elaborazione di proposte ed azioni per contrastare le discriminazioni e promuovere un clima di rispetto della dignità delle persone LGBTI+ e la cultura delle differenze. Opera mediante sessioni plenarie, convocate e presiedute dall'Autorità Politica, e gruppi di lavoro tematici coordinati dall'UNAR. Possono partecipare ai lavori del Tavolo, qualora si ravvisi la necessità, esperti e rappresentanti di altre associazioni, con specifiche competenze nelle tematiche relative al contrasto delle discriminazioni nei confronti delle persone LGBTI+. La consultazione ha prodotto una condivisione delle finalità e degli strumenti che successivamente sono stati tradotti nel testo dell'Avviso. Questa attività ha consentito l'emersione delle reali necessità evitando interventi "dall'alto".</p>
<p>Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)</p>	<p>N. di progetti realizzati: 37</p>

<p>Titolo dell'intervento 2 e riferimento normativo</p>	<p><b>Settimana di azione contro il razzismo. La realizzazione di attività di prevenzione dei comportamenti discriminatori e di promozione della parità di trattamento è prevista dall'art. 7, comma 2, del D.Lgs. n. 215/2003.</b></p>
<p>Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati</p>	<p>Nell'ambito della ricorrenza della Giornata mondiale per l'eliminazione delle discriminazioni razziali che si celebra il 21 marzo, l'UNAR indice ogni anno la Settimana di azione contro il razzismo, con l'obiettivo di coinvolgere l'intera opinione pubblica e promuovere iniziative di informazione e sensibilizzazione volte a favorire una cultura di valori positivi per contrastare le disuguaglianze e prevenire le discriminazioni attraverso attività educative, culturali, artistiche e sportive.</p> <p>In particolare, la Settimana è animata in tutto il territorio nazionale da numerose attività previste nell'ambito dei progetti vincitori dell'Avviso rivolto alle associazioni e agli enti</p>

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	<p>che svolgono attività nel campo della lotta alle discriminazioni ed alla promozione della parità di trattamento, iscritti al Registro di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 215/2003, finalizzate alla promozione di azioni di sensibilizzazione sulle tematiche del razzismo, dell'intolleranza e della xenofobia, anche con riguardo alla discriminazione multipla, declinate negli ambiti dello sport, dell'arte e della cultura. Sulle reti RAI è stato diffuso lo spot istituzionale "#piùdiversità" realizzato in collaborazione con il DIE, mentre le altre iniziative di sensibilizzazione sono state diffuse principalmente attraverso internet, i social network e vari strumenti di comunicazione che si confermano veicoli essenziali soprattutto per il coinvolgimento dei più giovani, come il sito <a href="http://www.unar.it">www.unar.it</a>, i canali Twitter e Facebook @unar_norazzismi e il canale Instagram #unar.</p>
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	<p>La Settimana di azione contro il razzismo costituisce una campagna informativa di grande valore simbolico ed un utile contributo allo sviluppo di una cultura civica attiva e partecipata per il contrasto alle discriminazioni etnico-razziali e multiple. Inoltre, rappresenta per le istituzioni coinvolte e per le associazioni del settore un'occasione importante per mettere in campo e condividere tutto il lavoro e l'impegno svolto per la prevenzione e la lotta al razzismo.</p>
Beneficiari dell'intervento o del servizio	<p>Cittadinanza tutta, in particolare il mondo dell'associazionismo, della scuola, dell'università, della cultura e dello sport.</p>
Impegni di spesa nel 2022	<p>349.720,19 euro</p>
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	<p>Cap. 537 - "Spese per il funzionamento dell'Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza e sull'origine etnica", Centro di Responsabilità 8 del Bilancio di previsione della Presidenza del Consiglio dei ministri. Cap. entrata PCM 814 - Somme provenienti dal Fondo di rotazione per l'attuazione delle politiche comunitarie Capitolo MEF 2184</p>
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	<p>Associazioni ed enti che svolgono attività nel campo della lotta alle discriminazioni ed alla promozione della parità di trattamento, iscritti al Registro di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 215/2003, aggiudicatari dell'Avviso pubblico.</p>
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	<p>L'attuazione dei progetti di sensibilizzazione destinata alla cittadinanza ha coinvolto numerose realtà territoriali, sia per quanto</p>

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	<p>riguarda il livello istituzionale (Enti locali, Scuole, Università ecc.) sia la società civile e gli stakeholders. Oltre ad eventi di sensibilizzazione sul tema delle discriminazioni etnico-razziali e multiple, sono stati realizzati materiali informativi, kit didattici, pubblicazioni, prodotti multimediali. Ciò ha contribuito a creare una maggiore consapevolezza nelle realtà locali sul tema del razzismo e sugli strumenti di tutela.</p>
<p>Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti</p>	
<p>Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)</p>	<p>Indicatore: N. di progetti realizzati: 37</p>



*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

## DIPARTIMENTO PER LA TRASFORMAZIONE DIGITALE

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*Il Dipartimento non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*Il Dipartimento non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*Il Dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere

*Il Dipartimento non segnala azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere.*

### PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne

II.C.1 Per gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati nel 2022 (escluse, quindi, le politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli classificati in bilancio come "sensibili" al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede e aggiungendo ulteriori schede se necessario.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## SCHEDA INTERVENTO C.1 / Intervento o servizio sensibile al genere

Amministrazione	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Dipartimento per la trasformazione e digitale	<p><b>Titolo intervento 1:</b> Reti ultraveloci – Banda ultra larga e 5G</p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> <u>non applicabile in quanto le risorse sono gestite attraverso la contabilità speciale del PNRR.</u></p> <p>Ad ogni modo, si fa presente che sono state attivate risorse per 6.706.500.000 euro attraverso la Convenzione sottoscritta il 23 dicembre 2021 con INVITALIA e con INFRATEL, soggetto attuatore della misura, che è stata registrata dalla Corte dei conti con provvedimento n. 62 del 13 gennaio 2022.</p> <p>Nel 2022 si è poi proceduto all'erogazione degli anticipi al Soggetto Attuatore:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 280.500.000 euro per M1_C2_3.1ITALIA 1 GIGA;</li> <li>- 111.618.680 euro per M1_C2_3.2ITALIA 5 G;</li> <li>- 17.779.310 euro per M1_C2_3.3SCUOLE CONNESSE;</li> <li>- 33.504.541 euro per M1_C2_3.4SANITA' CONNESSA.</li> </ul> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b> PNRR</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>L'investimento comprende l'affidamento delle concessioni e comprende cinque progetti di connessione più rapida:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. "Italia a 1 Giga", che fornirà connettività a 1 Gigabit/s in <i>download</i> e 200 Mbit/s in <i>upload</i> nelle aree di fallimento del mercato di accesso di nuova generazione (NGA) grigia e nera. Tali aree saranno definite dopo il completamento di un esercizio di mappatura;</li> <li>2. "Italia 5G", che dovrà fornire connessioni 5G nelle aree a fallimento di mercato, ovvero aree in cui non sono state realizzate reti mobili, oppure sono disponibili solo reti 3G e non sono previste reti mobili 4G e/o 5G nel prossimo futuro o c'è un fallimento del mercato dimostrato</li> <li>3. "Scuole connesse", che dotano gli edifici scolastici di connettività a banda larga 1 Gigabit/s;</li> <li>4. "Strutture sanitarie connesse", che forniscono connettività a banda larga 1 Gigabit/s alle strutture sanitarie pubbliche;</li> <li>5. "Isole minori connesse", che forniranno connettività a banda ultra larga alle isole minori selezionate prive di collegamenti in fibra con il continente.</li> </ol>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

 SI  No

Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere:

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

Oltre a sostenere modalità di lavoro più agili, sono un presupposto per una maggiore partecipazione femminile all'economia digitale, soprattutto nelle aree del Paese dove c'è minore copertura tra cui le aree interne (*"Le diseguaglianze di genere in Italia e il potenziale contributo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per ridurle"* – MEF - p.70)

**Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare:**

I beneficiari finali si possono considerare l'insieme dei cittadini e delle imprese del sistema paese.

L'investimento comprende l'affidamento delle concessioni e comprende cinque progetti di connessione più rapida:

1. *"Italia a 1 Giga"*, che fornirà connettività a 1 Gigabit/s in *download* e 200 Mbit/s in *upload* nelle aree di fallimento del mercato di accesso di nuova generazione (NGA) grigia e nera. Tali aree saranno definite dopo il completamento di un esercizio di mappatura;
2. *"Italia 5G"*, che dovrà fornire connessioni 5G nelle aree a fallimento di mercato, ovvero aree in cui non sono state realizzate reti mobili, oppure sono disponibili solo reti 3G e non sono previste reti mobili 4G e/o 5G nel prossimo futuro o c'è un fallimento del mercato dimostrato;
3. *"Scuole connesse"*, che dotano gli edifici scolastici di connettività a banda larga 1 Gigabit/s;
4. *"Strutture sanitarie connesse"*, che forniscono connettività a banda larga 1 Gigabit/s alle strutture sanitarie pubbliche
5. *"Isole minori connesse"*, che forniranno connettività a banda ultra larga alle isole minori selezionate prive di collegamenti in fibra con il continente.

**Indicare il Programma di spesa di riferimento:**

PNRR:

M1\_C2\_3.1 - Piano Italia a 1 Gbps

M1\_C2\_3.2 - Italia 5G – Corridoi 5G, Strade extraurbane

M1\_C2\_3.3 - Scuola Connessa

M1\_C2\_3.4 - Sanità Connessa

M1\_C2\_3.5 - Collegamento isole minori (FSC 14/20 ai sensi della delibera CIPESS gestite con le medesime regole nel Next Generation EU)

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

//
----

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

//
----

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

//
----

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

//
----

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

SCHEDA INTERVENTO C.2 / Intervento o servizio sensibile al genere

Amministrazioni	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Dipartimento per la trasformazione digitale	<p><b>Titolo intervento 2:</b> Gruppo di lavoro per il superamento del divario di genere nell'ambito delle competenze digitali</p> <p>Impegni di spesa nel 2022: N.A.</p> <p>Capitolo/piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: N.A.</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Obiettivo del gruppo di lavoro della Coalizione Nazionale per le competenze digitali è definire azioni di sistema organiche e concrete volte a contrastare il problema del divario di genere nelle discipline STEM, partendo da quelle ICT. Al gruppo partecipano più di 50 soggetti tra enti pubblici, università, associazioni, enti privati (profit/no profit) ed esperti che hanno messo in condivisione la propria esperienza ed aperto uno spazio di confronto e di discussione collettiva sul tema. Il primo output del gruppo è un documento che, dopo un breve inquadramento del contesto di riferimento, riporta una sintesi delle esperienze raccolte con l'obiettivo di elaborare riflessioni e suggerimenti che possano da un lato costituire un avanzamento rispetto alle iniziative esistenti e dall'altro favorire nuove collaborazioni e reti virtuose. Il lavoro si propone, quindi, come il primo passo di un più ampio percorso volto alla creazione di sinergie e alla promozione di iniziative di rete a sostegno della partecipazione femminile nei processi di trasformazione digitale.</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere:

Il lavoro del gruppo mira a definire azioni capaci di migliorare i percorsi di orientamento delle ragazze verso discipline ICT e ad aumentare il numero di donne impiegate in questo settore.

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare:

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Ragazze in età scolastica (6-25 anni) e giovani professioniste.

Indicare il Programma di spesa di riferimento: N/A

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

L'Italia occupa la terzultima posizione nella classifica europea relativa alla dimensione del Capitale umano (dati DESI): solo l'1,4% dei laureati italiani provengono da programmi ICT, il dato più basso nell'UE, e di questi solo il 16% è donna. In particolare, sono solo 14 le studentesse nelle discipline tecnico-scientifiche su 1.000 persone di età compresa tra 20 e 29 anni, contro 20 studenti. A fornire questo quadro concorrono diversi fattori, tra cui: il grado di istruzione, l'orientamento fornito da scuole e famiglie, la presenza di stereotipi di genere, la disparità nelle opportunità professionali e il collegamento tra enti formativi e mondo del lavoro.

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Studentesse rispetto al totale degli studenti in uscita dalla scuola secondaria che intraprendono percorsi universitari in ambito ICT	0,62%					
Divario di genere tra individui con <i>high formal education</i> con competenze digitali avanzate			10%			
Divario di genere tra gli studenti in uscita dalla scuola secondaria che intraprendono percorsi di studio in ambito STEM (ragazzi/ragazze)	7,1%					
Occupati, di sesso femminile, in ambito scienze e tecnologie (25-64 anni; % della popolazione totale)			20,4%			
Laureati in ICT di sesso femminile (% sul totale dei laureati di sesso femminile)	0,43%					
Divario di genere nelle competenze digitali almeno di base			5%			

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
Studentesse rispetto al totale degli studenti in uscita dalla scuola secondaria che intraprendono percorsi universitari in ambito ICT	Eurostat
Divario di genere tra individui con <i>high formal education</i> con competenze digitali avanzate	Eurostat
Divario di genere tra gli studenti in uscita dalla scuola secondaria che intraprendono percorsi di studio in ambito STEM (ragazzi/ragazze)	Eurostat
Occupati, di sesso femminile, in ambito scienze e tecnologie (25-64 anni; % della popolazione totale)	Eurostat
Laureati in ICT di sesso femminile (% sul totale dei laureati di sesso femminile)	Eurostat
Divario di genere nelle competenze digitali almeno di base	Eurostat

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

 //

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

 //

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

Il.D.1 Con riferimento al 2022, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere). Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Per le misure già riportate per l'esercizio 2021 e analizzate nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021 (par. 5.3.6 Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale<sup>18</sup>) ipotizzandone una "sensibilità" al genere, qualora fossero ancora in vigore nell'esercizio 2022, si richiede la trasmissione dei dati utili alla valutazione degli eventuali effetti indiretti su donne e uomini esemplificati sotto<sup>19</sup>.

Titolo dell'intervento 1 e riferimento normativo	M1-C1-Asse 1: Investimento 1.2 - Migrazione al cloud Decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze 6 agosto 2021 e s.m.i. – Assegnazione delle risorse finanziarie previste per l'attuazione degli interventi del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), ripartizione di traguardi e obiettivi per scadenze semestrali di rendicontazione e modifiche alla tabella A del decreto 6 agosto 2021 (GU Serie Generale n.229 del 24-09-2021; GU Serie Generale n.309 del 30-12- 2021; GU Serie Generale n.114 del 17-05-2022; GU Serie Generale n.72 del 25-03-2023).
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	L'investimento ha l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi erogati dalle Pubbliche Amministrazioni Locali garantendo più sicurezza, resilienza, performance ed un rapporto costi benefici favorevole per l'amministrazione. Per ottenere questo risultato verranno migrati gli applicativi obsoleti on-premise verso soluzioni innovative basate sul modello <i>Public Cloud</i> Qualificato secondo regole e standard di qualità.

<sup>18</sup> Si tratta dei seguenti interventi:

- Servizio civile universale (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Programma straordinario di intervento per la riqualificazione urbana e la sicurezza delle periferie delle città metropolitane e dei capoluoghi di provincia (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Campagna su donazione e trapianto di organi, tessuti e cellule (Ministero della salute);
- Accordo di collaborazione istituzionale tra il Ministero del Turismo e l'Unioncamere per la promozione della competitività delle filiere e delle imprese (Ministero del turismo).

Rispetto agli interventi analizzati nel paragrafo 5.3.6 citato, si segnala che l'intervento "Corso di diritto antidiscriminatorio in favore degli avvocati" del Ministero del lavoro e delle politiche sociali era stato considerato come volto a ridurre le disuguaglianze di genere nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021.

<sup>19</sup> Ad esempio, il tasso di copertura per genere degli interventi rivolti alle persone (ovvero la percentuale dei destinatari effettivi rispetto ai potenziali per genere); i dati per genere relativi agli esiti dei percorsi (ovvero il numero di donne e/o uomini che, grazie, all'intervento hanno intrapreso un determinato percorso (lavorativo, formativo, di volontariato, etc.); la quota di investimenti programmati tenendo conto delle preferenze, delle abitudini e/o delle necessità legate al genere.



## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	<p>L'investimento (1.000 milioni di euro) è attuato con Avvisi destinati a Comuni, Scuole e ASL/AO per la concessione di c.d. <i>lump sum</i> (somme forfettarie) per la realizzazione dei piani di migrazione al cloud contenenti una serie di servizi da migrare. Al riguardo si rappresenta che i "modelli" per la classificazione dei dati e per la presentazione dei piani di migrazione (previsti dal Regolamento AgID emanato il 15 dicembre 2021) sono stati rilasciati il 18 gennaio 2022. A tal proposito Il Dipartimento ha predisposto la piattaforma PA Digitale 2026 per ospitare gli Avvisi pubblici e integrare le informazioni sulla classificazione dei dati e sul piano di migrazione, agevolando le attività degli enti proponenti.</p>
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	<p>L'intervento di rilevanza strategica è da considerarsi tra i più rappresentativi in quanto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'utilizzo dei <i>lump sum</i> costituisce una importante rilevanza amministrativa;</li> <li>- tra tutte le misure per le quali si è utilizzato tale strumento, la M1-C1-Asse 1: Investimento 1.2 - Migrazione al cloud è stata quella connotata dalla maggiore dotazione finanziaria degli avvisi pubblicati nel corso del 2022;</li> <li>- la pubblicazione di tali avvisi ha contribuito a raggiungere gli obiettivi strategici di direttiva dell'anno 2022.</li> </ul>
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Comuni, Scuole e ASL/AO di tutto il territorio nazionale.
Impegni di spesa nel 2022	<p>Non applicabile in quanto le risorse sono gestite attraverso la contabilità speciale del PNRR. Ad ogni modo si specifica che per l'attuazione dell'investimento, nel corso del 2022, sono stati pubblicati sei Avvisi rivolti a comuni, scuole ed ASL/AO:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• il 19 aprile, l'Avviso destinato ai Comuni con un importo di 500 milioni di euro chiuso il 22 luglio;</li> <li>• il 26 aprile, l'Avviso destinato alle Scuole per un importo di 50 milioni di euro chiuso il 24 giugno;</li> <li>• il 27 giugno, un nuovo Avviso per le Scuole per un importo di 40 milioni di euro chiuso il 21 ottobre;</li> <li>• il 25 luglio, un nuovo Avviso per i Comuni per un importo di 215 milioni di euro che, a seguito di tre decreti di proroga, si chiuderà il 10 febbraio 2023. La</li> </ul>

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	<p>dotazione finanziaria iniziale è stata incrementata di 84 milioni, per uno stanziamento complessivo di 299 milioni;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• il 6 dicembre, è stato poi pubblicato un nuovo Avviso rivolto alle Scuole per un importo di 40 milioni di euro che si chiuderà il 10 febbraio 2023;</li> <li>• il 28 dicembre è stato pubblicato il primo Avviso destinato alle ASL/AO per un importo di 35 milioni di euro che si chiuderà il 10 febbraio 2023.</li> </ul>
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	PNRR
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	Il DTD è Amministrazione Titolare dell'intervento a regia, le Pubbliche Amministrazioni Locali sono i Soggetti Attuatori.
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.D.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	N.D.
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	<p>Al momento si è ancora in fase di monitoraggio finanziario.</p> <p>Gli indicatori presenti sul sistema REGIS associati alla misura sono:</p> <p>Indicatore target - T0079 - NR. DI AMMINISTRAZIONI COINVOLTE NELLA MIGRAZIONE SU CLOUD</p> <p>Indicatori output - O222 - NUMERO DI PROGETTI DESTINATI ALLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI O AI SERVIZI PUBBLICI A LIVELLO NAZIONALE, REGIONALE O LOCALE.</p>

Titolo dell'intervento 2 e riferimento normativo	M1-C1-Asse 1: Investimento 1.4 - Servizi digitali e cittadinanza digitale - Misura 1.4.1 – Citizen <i>experience</i> Decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze 6 agosto 2021 e s.m.i. – Assegnazione delle risorse finanziarie previste per l'attuazione degli interventi del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR),
--	--

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	ripartizione di traguardi e obiettivi per scadenze semestrali di rendicontazione e modifiche alla tabella A del decreto 6 agosto 2021 (GU Serie Generale n.229 del 24-09-2021; GU Serie Generale n.309 del 30-12-2021; GU Serie Generale n.114 del 17-05-2022; GU Serie Generale n.72 del 25-03-2023).
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	<p>L'investimento 1.4 mira a sviluppare un'offerta integrata e armonizzata di servizi digitali all'avanguardia orientati al cittadino, garantire la loro adozione diffusa tra le amministrazioni centrali e locali e migliorare l'esperienza degli utenti. In tale ambito, il sub-investimento 1.4.1 "Citizen Experience - Miglioramento della qualità e dell'usabilità dei servizi pubblici digitali" punta a migliorare l'esperienza dei servizi pubblici digitali, definendo modelli di erogazione dei servizi riutilizzabili che garantiscano requisiti di accessibilità completi.</p> <p>La Misura è stata attivata attraverso una serie Avvisi del DTD a <i>lump sum</i> destinati a Comuni e Istituti scolastici per l'adesione alla progettazione/modello comune di siti web/servizi. Per la Parte di progetto che coinvolge gli Istituti scolastici, Il Ministero dell'istruzione e il DTD hanno messo a punto un modello standard di sito web istituzionale realizzato sulla base dei principi di progettazione <i>user centred</i> (costruito in base alle necessità degli utenti) e realizzato grazie alle risorse che compongono il design system del Paese, messo a disposizione tramite il progetto Designers Italia all'indirizzo [<a href="https://designers.italia.it/modello/scuole">https://designers.italia.it/modello/scuole</a>].</p>
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	<p>L'intervento di rilevanza strategica è da considerarsi tra i più rappresentativi in quanto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'utilizzo dei <i>lump sum</i> costituisce una importante rilevanza amministrativa;</li> <li>- tra tutte le misure per le quali si è utilizzato tale strumento, la M1-C1-Asse 1: Investimento 1.4 - Servizi digitali e cittadinanza digitale - Misura 1.4.1 – Citizen <i>experience</i> è stata quella connotata dalla seconda maggiore dotazione finanziaria degli avvisi pubblicati nel corso del 2022;</li> <li>- la pubblicazione di tali avvisi ha contribuito a raggiungere gli obiettivi strategici di direttiva dell'anno 2022.</li> </ul>
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Comuni e Scuole di tutto il territorio nazionale.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Impegni di spesa nel 2022	<p>Non applicabile in quanto le risorse sono gestite attraverso la contabilità speciale del PNRR. Ad ogni modo si specifica che per l'attuazione dell'investimento, nel corso del 2022, sono stati pubblicati cinque avvisi rivolti a Scuole e Comuni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• il 26 aprile 2022 è stato pubblicato l'Avviso destinato alle Scuole sedi di Direttivo comprensive di scuole secondarie di 1° e 2° grado dislocate su tutto il territorio nazionale con un importo di 45 milioni di euro, con scadenza 24 giugno 2022;</li> <li>• il 27 giugno 2022 è stato pubblicato un ulteriore Avviso con un importo di 20 milioni di euro, destinato a raggiungere una platea più estesa di istituti. Per consentire la più ampia partecipazione delle Scuole sedi di Direttivo, il DTD ha prorogato dal 23 settembre al 21 ottobre la data di chiusura dell'Avviso;</li> <li>• il 26 aprile 2022 è stato pubblicato l'Avviso destinato ai Comuni con un importo di 400 milioni di euro;</li> <li>• il 19 settembre 2022 è stato pubblicato un nuovo Avviso rivolto ai Comuni, chiuso il 4 novembre 2022. La dotazione finanziaria, inizialmente pari a 280 milioni di euro, è stata aumentata di 76 milioni di euro con decreto del 7 ottobre 2022;</li> <li>• infine, il 7 dicembre 2022 è stato pubblicato un nuovo Avviso rivolto alle Scuole, per un importo di 7.000.000,00.</li> </ul>
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	PNRR
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	Il DTD è Amministrazione Titolare dell'intervento a regia, le Pubbliche Amministrazioni Locali sono i Soggetti Attuatori
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.D.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	N.D.
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa	Al momento si è ancora in fase di monitoraggio finanziario. Gli indicatori presenti sul sistema

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	<p>REGIS associati alla misura sono:</p> <p>Indicatore target - T0049 - NR DI AMMINISTRAZIONI CHE ADERISCONO A PROGETTO/MODELLO COMUNE DI SITI WEB/COMPONENTI DEI SERVIZI;</p> <p>Indicatori output - O222 - NUMERO DI PROGETTI DESTINATI ALLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI O AI SERVIZI PUBBLICI A LIVELLO NAZIONALE, REGIONALE O LOCALE.</p>
---	---

Titolo dell'intervento 3 e riferimento normativo	Azioni nell'ambito della Missione 1, misura 1.7, del PNRR, "Competenze digitali di base".
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	<p>L'intervento mira a supportare lo sviluppo delle competenze digitali dei cittadini coinvolgendo complessivamente entro il 2026 tre milioni di cittadini in attività di facilitazione digitale e formazione attraverso due azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• servizio civile digitale, in collaborazione con Il Dipartimento Politiche Giovanili, con tre cicli annuali di coinvolgimento di circa 9700 volontari impegnati in programmi di enti di Servizio Civile Universale indirizzati alla facilitazione e all'educazione digitale;</li> <li>• rete dei servizi di facilitazione digitale, con l'obiettivo di attivazione di 3mila punti di facilitazione digitale in modo omogeneo sul territorio sulla base di accordi e piani operativi con le Regioni/PA.</li> </ul> <p>Per entrambe le azioni il DTD effettua attività di formazione dei volontari, dei facilitatori, e di <i>capacity building</i> per gli enti coinvolti, mettendo anche a disposizione una piattaforma per la raccolta dati, il monitoraggio e il <i>knowledge management</i>.</p>
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	<p>L'intervento rientra nell'ambito del PNRR in relazione allo sviluppo delle competenze digitali di base, e rappresenta una delle principali azioni contenute nel quarto asse "Cittadini" della Strategia Nazionale per le competenze digitali, tra i cui principali obiettivi figura il raggiungimento del 70% di popolazione con competenze digitali almeno di base (obiettivo presente anche nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza).</p>

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Beneficiari dell'intervento o del servizio	Cittadini con un basso livello di competenze digitali.
Impegni di spesa nel 2022	N.A. Si sono svolte attività progettuali di impostazione e preliminari. L'investimento complessivo previsto al 2026 è di 195 milioni di euro. Si tratta di risorse PNRR.
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	PNRR - misura 1.7.
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	Per il DTD l'attuazione: <ul style="list-style-type: none"> <li>• del servizio civile digitale è affidata al DPGSCU;</li> <li>• della rete dei servizi di facilitazione digitale è affidata alle singole Regioni/PA;</li> <li>• delle attività trasversali di supporto è affidata a RTI ingaggiate tramite accordo quadro Consip.</li> </ul>
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	Secondo l'ultima rilevazione EUROSTAT (2021): <ul style="list-style-type: none"> <li>– solo il 46% degli individui ha competenze digitali almeno di livello base (la media europea è del 54%);</li> <li>– solo il 23% dei cittadini utilizza servizi pubblici digitali (la media europea è del 44%).</li> </ul>
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	N.A. L'intervento si basa su un'analisi condotta sulla base delle esperienze realizzate sulla facilitazione digitale da diversi enti e associazioni e discusse nell'ambito della Coalizione Nazionale di Repubblica Digitale.
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	I principali indicatori delle azioni sono: <ul style="list-style-type: none"> <li>• punti di facilitazione attivati (azione "Rete");</li> <li>• volontari impegnati nei programmi (azione "SCD");</li> <li>• cittadini partecipanti ad attività di facilitazione digitale e formazione digitale (entrambe le azioni).</li> </ul>
Titolo dell'intervento 4 e riferimento normativo	"Realizzazione sito Repubblica Digitale e piattaforma e-learning" Per l'applicazione della Strategia nazionale per

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	<p>le competenze digitali, oltre che come sito pubblico delle informazioni ai cittadini delle azioni della misura 1.7 del PNRR.</p>
<p>Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati</p>	<p>L'intervento mira alla realizzazione di:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Un nuovo portale dell'iniziativa "Repubblica Digitale", finalizzato: <ul style="list-style-type: none"> <li>• alla comunicazione delle attività svolte nell'ambito di Repubblica Digitale;</li> <li>• alla comunicazione ai cittadini delle informazioni relative alle misure 1.7 del PNRR, e in particolare la mappa dei punti di facilitazione digitale e i dati relativi alle loro attività;</li> <li>• alla condivisione, collaborazione e valorizzazione delle iniziative di Repubblica Digitale con pubbliche amministrazioni, società civile, privati, organizzazioni educative monitoraggio e reporting;</li> <li>• al monitoraggio di queste iniziative;</li> <li>• alla gestione organizzativa della Coalizione Nazionale;</li> <li>• all'attivazione di iniziative collaborative tra gli aderenti alla Coalizione Nazionale;</li> </ul> </li> <li>2. Un'area specifica orientata ad offrire un supporto allo sviluppo delle competenze digitali della popolazione, attraverso la disponibilità di strumenti di autovalutazione e risorse formative, previste dalle azioni del PNRR, oltre che la condivisione di materiali realizzati nelle diverse iniziative di Repubblica Digitale (ulteriori kit di auto-valutazione, corsi online, agenda iniziative ed eventi, etc.).</li> </ol>
<p>Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione</p>	<p>L'intervento rientra nell'ambito dell'iniziativa strategica nazionale "Repubblica Digitale", coordinata dal Dipartimento per la trasformazione digitale, che ha l'obiettivo di ridurre il divario digitale e promuovere l'educazione sulle tecnologie del futuro, supportando il processo di sviluppo del Paese. In particolare, l'intervento rappresenta una delle principali azioni contenute nel quarto asse della Strategia Nazionale per le competenze digitali, tra i cui principali obiettivi figura il raggiungimento del 70% di popolazione con competenze digitali almeno di base (obiettivo presente anche nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza).</p>

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Beneficiari dell'intervento o del servizio	Principalmente cittadini con competenze digitali basse, oltre che enti che operano nel campo.
Impegni di spesa nel 2022	€ 900.350,73* <i>*L'importo indicato si riferisce ad un impegno di spesa assunto nell'es. fin. 2021, tuttavia, considerato che il correlato accordo attuativo sottoscritto con Sogei ha una durata prevista dal 10 ottobre 2021 al 30 aprile 2023, la parte prevalente delle relative attività, così come descritte, è stata svolta nell'anno 2022, generando, quindi, i conseguenti impatti nei confronti dei cittadini nel predetto anno.</i>
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Capitolo di spesa n. 942 "Spese per la realizzazione delle azioni e dei progetti connessi all'attuazione degli obiettivi dell'Agenda digitale", piano gestionale 30. Capitolo MEF 7034
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	Sogei
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	Secondo l'ultima rilevazione EUROSTAT (2021): – solo il 46% degli individui ha competenze digitali almeno di livello base (la media europea è del 54%); – solo il 23% dei cittadini utilizza servizi pubblici digitali (la media europea è del 44%).
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	N.A. Sono state effettuate delle attività di sperimentazione da parte di alcune Regioni per quanto riguarda l'utilizzo delle videolezioni per i cittadini, e in precedenza si era proceduto a un processo di validazione con <i>focus group</i> di esperti della Coalizione Nazionale di Repubblica Digitale e attività di validazione da parte di utenti.
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	Il lancio del servizio è previsto nel mese di luglio 2023. A partire da tale periodo, il servizio viene monitorato nel suo utilizzo e, di conseguenza, nella sua efficacia. Nell'attuale fase di sviluppo del servizio, vengono effettuati SAL periodici per monitorare lo stato di avanzamento dell'intervento.



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DELLA FAMIGLIA

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti recanti tali indirizzi:

<https://famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/finanziamenti-avvisi-e-bandi/avvisi-e-bandi/avviso-pubblico-riparto-percorsi-di-welfare-aziendale-per-agevolare-il-rientro-al-lavoro-delle-madri-favorire-la-natalita-e-il-work-life-balance/>

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

Indicatore BES nel DEF	Interventi attuati nel 2022 e implicazioni sui divari di genere	Capitoli/programmi di spesa	Fondi extra-bilancio	Regolamentazione
Reddito medio disponibile aggiustato pro capite				
Indice di disuguaglianza del reddito disponibile				
Indice di povertà assoluta				
Speranza di vita in buona salute alla nascita				
Eccesso di				

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

peso				
Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione	Avviso EDUCARE IN COMUNE	Cap. 858/PG 40 Cap. MEF 2102		
Tasso di mancata partecipazione al lavoro				
Rapporto tra tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età prescolare e delle donne senza figli				
Indice di efficienza della giustizia civile				
Criminalità predatoria	Campagne di comunicazione contro il Cyberbullismo	Cap. 539/PG 1 e PG 30 Cap. MEF 2102		
	Contrasto della pedofilia	Cap. 519/PG 1 Cap. MEF 2102		
Indice di abusivismo edilizio				
Emissioni di CO <sub>2</sub> e altri gas clima alteranti				

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*Il Dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere**

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2022 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede e aggiungendo ulteriori schede se necessario.

**SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere**

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei ministri	Dipartimento per le politiche della famiglia	<p><b>Titolo intervento 1:</b></p> <p><b>Potenziamento dei centri estivi diurni</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b></p> <p>Euro 58.000.000,00</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b></p> <p>Cap. 541/PG 1 Cap. MEF 2023</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Erogare ai Comuni somme destinate a potenziare o introdurre centri estivi diurni, servizi socioeducativi territoriali e centri con funzione educativa e ricreativa per bambini e bambine, ex articolo 39, comma 2, del decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73.</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare: Comuni che hanno aderito (circa 7.000)

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

 a decorrere limitato, fino al  
(specificare anno)

2022

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

 Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri Amministrazione regionale o locale Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare: Agenzia indipendente Società *in house* Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

 Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

 Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

*aggiungere righe laddove necessario*

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

Programma 24.5 "Famiglie, pari opportunità e situazioni di disagio"

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## SCHEMA INTERVENTO B.2/ Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazioni	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei ministri	Dipartimento per le politiche della famiglia	<p><b>Titolo intervento 2:</b></p> <p><b>Avviso EDUCARE IN COMUNE</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> TOT € 14.811.777,19</p> <p>(di cui Area tematica A: € 4.830.058,22; Area Tematica B: € 4.992.211,09; Area tematica C: € 4.989.507,88).</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b></p> <p>Cap. 858/PG 40 Cap. MEF 2102</p>	<p>Descrizione obiettivo:</p> <p>L'Avviso è rivolto ai Comuni e mira a contrastare la povertà educativa – alimentata dalla povertà economica in cui versano molte famiglie –, e cioè la condizione in cui un bambino/a o un/una adolescente si trovano privati delle opportunità di apprendimento. Con "Educare in Comune" Il Dipartimento ha inteso strutturare, attorno al minore in difficoltà, una proposta di interventi complementari, a supporto anche delle competenze genitoriali della famiglia di provenienza.</p> <p>L'Avviso interviene su in tre aree tematiche: A. "Famiglia come risorsa"; B. "Relazione e inclusione"; C. "Cultura, arte e ambiente".</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare: I comuni, in qualità di unici beneficiari del finanziamento, che possono partecipare singolarmente o in forma associata, anche in collaborazione con enti pubblici e privati.

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Agenzia indipendente

Società *in house*

Altro, specificare:

**È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente:**

- Nel 2015, il Parlamento europeo, in previsione di un'apposita Raccomandazione da emanare nel 2021, ha invitato la Commissione e gli Stati membri dell'Unione europea a introdurre una Child Guarantee (sistema di garanzia per l'infanzia) in modo che ogni bambino in condizioni di povertà possa avere accesso all'assistenza sanitaria gratuita, all'istruzione gratuita, a un alloggio dignitoso e a un'alimentazione adeguata, come parte di un piano integrato europeo per combattere la povertà infantile;
- Con lo scopo di combattere la povertà e l'esclusione sociale tra i minori più svantaggiati, in particolare i minori che vivono in contesti familiari vulnerabili, che risiedono in strutture di accoglienza, provenienti da un contesto migratorio e i minori con disabilità, la Commissione europea, nel 2017, ha commissionato uno studio di fattibilità sulla Child Guarantee, analizzando le opportunità di accesso ai servizi di cinque settori chiave identificati dal Parlamento europeo: assistenza sanitaria gratuita, istruzione gratuita, educazione e cura della prima infanzia gratuite, accoglienza e abitazioni dignitose e nutrizione adeguata. La crescita esponenziale del fenomeno della povertà educativa allarga, infatti, il divario tra le generazioni, esponendo fortemente i ragazzi alla marginalità sociale e alla povertà come fenomeno "ereditario".
- L'Italia è quindi chiamata ad intervenire su più fronti per contrastare il fenomeno della povertà e della povertà educativa dando attuazione agli obiettivi del Programma di Garanzia per l'Infanzia e l'adolescenza (c.d. Child Guarantee), secondo i principi generali espressi dalla Convention on the Rights of the Child – CRC, proponendo soluzioni coerenti ed efficaci in risposta agli obiettivi dell'Agenda di sviluppo sostenibile 2030 che, all'art. 1, prevede proprio "l'abolizione della povertà, in tutte le sue forme". L'Avviso EDUCARE IN COMUNE si inserisce nell'alveo di questi impegni europei ed internazionali.
- Si vedano anche le Osservazioni conclusive 2019 al quinto e sesto Rapporto periodico dell'Italia del Comitato sui diritti dell'infanzia (CRC/C/ITA /5-6) e in particolare i paragrafi 17 lett. c), 30 e

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

31;

- Il 9 giugno 2020, inoltre, la Ministra pro tempore per le pari opportunità e la famiglia ha istituito con proprio decreto il gruppo di lavoro su infanzia, adolescenza e COVID-19. Le risultanze del lavoro – tese a elaborare azioni, strategie e politiche a favore della tutela e della promozione dei diritti dell'infanzia e dell'adolescenza nel quadro del contrasto alle conseguenze dell'emergenza epidemiologica, sono state consegnate il 1° ottobre 2020 e il 19 maggio 2021 ([https://famiglia.governo.it/media/2362/covid-e-adolescenza\\_report\\_maggio2021.pdf](https://famiglia.governo.it/media/2362/covid-e-adolescenza_report_maggio2021.pdf)). Tra le priorità indicate si segnala il contrasto alla povertà minorile – materiale ed educativa.

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

Programma 24.5 "Famiglie, pari opportunità e situazioni di disagio"

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

SCHEDA INTERVENTO B.3/ Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei ministri	Dipartimento per le politiche della famiglia	<p><b>Titolo intervento 3:</b></p> <p><b>Trasferimento finanziario alle Regioni per il supporto dei Centri per le famiglie e i consultori</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b></p> <p>€30.000.000,00</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b></p> <p>Cap. 858/PG 1 Cap. MEF 2102</p>	<p><b>Trasferimento di risorse alle Regioni ai sensi del decreto di riparto del Fondo per le politiche della famiglia</b> per l'anno 2022 del la Ministra pro tempore per la famiglia di data 19.07.2022 per il finanziamento di interventi di competenza regionale e degli enti locali volti a supportare le attività svolte dai Centri per le famiglie e, nell'ambito delle competenze sociali, dei consultori familiari, a sostegno della natalità e della genitorialità; - interventi volti alla promozione di politiche di benessere familiare attraverso l'armonizzazione dei tempi di cura della famiglia e di lavoro, sviluppate anche tramite collaborazioni regionali e interregionali.</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare: Regioni e Enti Locali

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

2022

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Agenzia indipendente

Società *in house*

Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

aggiungere righe laddove necessario

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

Programma 24.5 "Famiglie, pari opportunità e situazioni di disagio"

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## SCHEDA INTERVENTO B.4/ Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazioni	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei ministri	Dipartimento per le politiche della famiglia	<p><b>Titolo intervento 4:</b></p> <p>Accordo di collaborazione con l'Istituto degli Innocenti del 24 novembre 2021</p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b></p> <p>€ 685.000,00</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b></p> <p>Cap. 858/PG 1 Cap. MEF 2102</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>L'Accordo disciplina la collaborazione tra il Dipartimento per le politiche della famiglia e l'Istituto degli Innocenti di Firenze, per la prosecuzione e l'implementazione delle attività inerenti il Servizio di informazione, di promozione, di consulenza, di monitoraggio e di supporto tecnico per la realizzazione delle finalità della Legge 28 agosto 1997, n. 285, recante "Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza".</p> <p>L'intervento è pertanto mirato a sostenere la creazione di servizi educativi, che quindi coinvolgono i nuclei familiari, anche quelli composti da un solo genitore, i carichi di cura, la possibilità di conciliare famiglia e lavoro. I servizi inoltre sono rivolti a bambini e bambine e adolescenti di ambo i sessi. Da ultimo si osserva che la Legge affronta anche il tema dell'occupazione e dell'autoimprenditoria – soprattutto quella femminile – nell'ambito degli stessi servizi.</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

 Sì
  No
Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare: Istituto degli Innocenti di Firenze

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Agenzia indipendente

Società *in house*

Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

aggiungere righe laddove necessario

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

aggiungere righe laddove necessario

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

Programma 24.5 "Famiglie, pari opportunità e situazioni di disagio"

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

SCHEDA INTERVENTO B.5/ Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei ministri	Dipartimento per le politiche della famiglia	<p><b>Titolo intervento 5:</b></p> <p><b>Attività del Centro nazionale di documentazione e analisi infanzia e adolescenza</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b></p> <p>€ 5.000.000,00</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Somme da destinare all'Istituto degli Innocenti di Firenze per le attività del Centro nazionale di documentazione e analisi infanzia e adolescenza, nell'ambito dell'Accordo di collaborazione in essere col Dipartimento, siglato il 12.01.2021.</p> <p>Il Centro nazionale di</p>

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

		<p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b></p> <p>Cap. 530/PG 1 Cap. MEF 2147</p>	<p>documentazione e analisi per l'infanzia e l'adolescenza riflette la necessità di offrire ai decisori politici, alle diverse amministrazioni, agli operatori e, naturalmente, alle opinioni pubbliche, il più ampio quadro informativo – legislativo, statistico, sociale, educativo – utile alla conoscenza approfondita e alla diffusione, anche attraverso modalità accessibili a tutti i bambini e le bambine e i ragazzi e ragazze, delle plurime dimensioni che attengono alle persone di minore età e ai loro diritti, nel contesto di riferimento offerto dalla Convenzione ONU del 1989.</p> <p>Nell'ambito delle attività previste dal citato accordo di collaborazione, con nota Dipofam prot. 1739 del 23 marzo 2022, l'Istituto degli Innocenti è stato incaricato di realizzare il servizio di supporto manutentivo ed evolutivo della banca dati in materia di pedofilia dell'Osservatorio per il contrasto della pedofilia e della pornografia, i cui dati saranno disponibili nel corso dell'anno corrente.</p>
--	--	---	--

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare: Istituto degli Innocenti di Firenze

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

a decorrere

limitato, fino al

(specificare anno)

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

--

- Agenzia indipendente
- Società *in house*
- Altro, specificare:

--

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

--

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....					N.D.	N.D.
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

Programma 24.5 "Famiglie, pari opportunità e situazioni di disagio"
---

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

SCHEDA INTERVENTO B.6 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Amministrazioni	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei ministri	Dipartimento per le politiche della famiglia	<p><b>Titolo intervento 6:</b></p> <p><b>Legge 285/97, Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b></p> <p>€ 87.989.637,89</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b></p> <p>Cap. 535/PG 1 e PG 30 Cap. MEF 2119</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Interventi dei Comuni riservatari di cui alla legge 285/97 per le finalità individuate dalla legge per l'infanzia e l'adolescenza</p> <p>Il Fondo nazionale per l'infanzia e l'adolescenza, istituito ai sensi dell'articolo 1 della legge 28 agosto 1997, n. 285, recante "Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza", è finalizzato alla realizzazione di interventi a livello nazionale, regionale e locale per favorire la promozione dei diritti, la qualità della vita, lo sviluppo, la realizzazione individuale e la socializzazione dell'infanzia e dell'adolescenza, privilegiando l'ambiente ad esse più confacente ovvero la famiglia naturale, adottiva o affidataria, in attuazione dei principi della Convenzione sui diritti del fanciullo delle Nazioni Unite.</p> <p>Il Fondo viene ripartito annualmente in favore dei comuni di Venezia, Milano, Torino, Genova, Bologna,</p>

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

		<p>Firenze, Roma, Napoli, Bari, Brindisi, Taranto, Reggio Calabria, Catania, Palermo e Cagliari (<b>cosiddette città riservatarie</b>), espressamente individuati dalla legge.</p> <p>In particolare, per l'anno 2022 il Decreto di riparto prevede che i comuni riservatari si impegnano ad adottare una programmazione sull'utilizzo delle risorse coerente con gli obiettivi del V Piano Nazionale di azione di interventi per la tutela dei diritti e lo sviluppo dei soggetti in età evolutiva, adottato con decreto del Presidente della Repubblica in data 25 gennaio 2022, nonché con gli obiettivi definiti dal Piano nazionale di prevenzione e contrasto dell'abuso e dello sfruttamento sessuale minorile adottato il 5 maggio 2022, dall'Osservatorio per il contrasto della pedofilia e della pornografia minorile.</p>
--	--	---

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare: c.d. Città riservatarie

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Agenzia indipendente

Società *in house*

Altro, specificare:

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

--

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

--

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

Programma 24.5 "Famiglie, pari opportunità e situazioni di disagio"
---

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

--

---

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

---

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

**PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne**

Il.C.1 Per gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati nel 2022 (escluse, quindi, le politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli classificati in bilancio come "sensibili" al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede e aggiungendo ulteriori schede se necessario.

---

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

SCHEDA INTERVENTO C.1 / Intervento o servizio sensibile al genere

Amministrazione	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei ministri	Dipartimento per le politiche della famiglia	<p><b>Titolo intervento 1:</b></p> <p><b>Terza edizione della campagna di comunicazione sul tema del contrasto al fenomeno del cyberbullismo</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b></p> <p>Euro 6.437,44</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b></p> <p>Cap. 539/PG 30 Cap. MEF 2102</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>La Campagna lancia sulle reti RAI a partire dal 30 gennaio 2022, dal claim "Cyberbullismo, se lo racconti ti aiuti", ha l'obiettivo di sensibilizzare bambini, adolescenti e le loro famiglie sul fenomeno del cyberbullismo, informandoli sulle conseguenze che possono riguardare la sfera delle loro relazioni, la loro emotività e i loro comportamenti sociali, sia che si tratti di vittime sia ove si sia testimoni o autori di atti di cyberbullismo. Pianificata per i mesi di gennaio, febbraio, marzo ed aprile 2022, la campagna è stata realizzata dal Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei ministri in collaborazione con l'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni (Agcom) e il Ministero dell'istruzione e con il supporto tecnico dell'Istituto degli Innocenti di Firenze.</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

**Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere:** perché 1. le forme di bullismo sono fortemente caratterizzate da stereotipi di genere, che le campagne di sensibilizzazione e informazione mirano a scardinare e 2. perché gli impatti a medio-lungo termine sulle vittime possono avere ricadute, tra l'altro, sul proseguo degli studi (rischio abbandono scolastico, più spiccato tra i maschi) e sull'inserimento nel mercato del lavoro (difficoltà maggiormente registrata tra la popolazione femminile). Più in generale, il supporto ai minori, in tutte le sue declinazioni, è una tipologia di spesa pubblica che impatta in modi potenzialmente diversi in base al genere del minore e perché incide necessariamente anche sui nuclei familiari, ad esempio in termini di carichi di cura connessi alla crescita dei figli, e potenzialmente sulle disuguaglianze di reddito tra uomini e donne.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare: bambine e bambini, educatori, insegnanti, famiglie, cittadini.

Indicare il Programma di spesa di riferimento: Programma 24.5 "Famiglie, pari opportunità e situazioni di disagio"

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

--

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

Programma 24.5 "Famiglie, pari opportunità e situazioni di disagio"
---

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

AGGIUNGERE SE NECESSARIO ULTERIORI SCHEDE INTERVENTO PER ILLUSTRARE INTERVENTI O SERVIZI SENSIBILI AL GENERE

SCHEDA INTERVENTO C.2 / Intervento o servizio sensibile al genere

Amministrazione	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei ministri	Dipartimento per le politiche della famiglia	<p><b>Titolo intervento 2:</b></p> <p>Convenzione con TIM (ex Telecom) per i costi legati al funzionamento del numero verde di pubblica utilità "114"</p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b></p> <p>€ 14.640,00</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b></p> <p>Cap. 533/PG 1 Cap. MEF 2102</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Il numero verde "114" è un servizio di utilità sociale promosso dal Dipartimento per le politiche della famiglia a tutela dei soggetti minori in condizione di emergenza e disagio psico-fisico.</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

**Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere:** il supporto ai minori e la loro tutela nonché il contrasto degli abusi in tutte le loro declinazioni sono una tipologia di spesa pubblica potenzialmente sensibile al genere dei bambin/e, che incide necessariamente anche sui nuclei

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

familiari, ad esempio in termini di carichi di cura dei figli – con disuguaglianze tra padri e madri – e sulle disuguaglianze di reddito tra uomini e donne.

Chi sono i beneficiari dell'intervento? **Specificare:** bambini e bambine, ragazzi e ragazze

Indicare il Programma di spesa di riferimento: Programma 24.5 "Famiglie, pari opportunità e situazioni di disagio"

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

--

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Bambine	Bambini
.....						
n. casi gestiti (segnalati ai servizi competenti)	N.D	N.D	N.D	N.D	54,7%	44,8%
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	Servizio "114"
.....	

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

Programma 24.5 "Famiglie, pari opportunità e situazioni di disagio"
---

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

SCHEDA INTERVENTO C.3 / Intervento o servizio sensibile al genere

Amministrazione	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei ministri	Dipartimento per le politiche della famiglia	<p><b>Titolo intervento 3:</b></p> <p><b>Attività di contrasto alla pedofilia e allo sfruttamento sessuale</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b></p> <p>€ 1.752.190,50</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b></p> <p>Cap. 519/PG 1 Cap. MEF 2102</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Finanziamento delle proposte progettuali presentate ai sensi dell'Avviso pubblico del 18 novembre 2019, per il finanziamento di progetti per la protezione ed il sostegno di minori vittime di abuso e sfruttamento sessuale. In particolare: "Prevenzione del fenomeno della violenza tra pari, perpetrata anche attraverso l'uso delle nuove tecnologie"; "Sostegno alla genitorialità ed alle famiglie di minori vittime di violenza e minori abusanti"; "Prevenzione e contrasto dello sfruttamento sessuale dei minori"; "Prevenzione, protezione e supporto alle vittime di violenza e maltrattamento in ambito sportivo".</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere: perché l'impatto che gli abusi sessuali hanno sulle vittime incide sul loro percorso di vita in modi potenzialmente diversi a seconda del

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

genere; impatta inoltre sul reddito delle loro famiglie (ad es. spese per le terapie) e quindi può comportare disuguaglianze legate al genere sui componenti del nucleo familiare coinvolto. Più in generale, gli impatti a medio-lungo termine sulle vittime possono avere ricadute, tra l'altro, sul proseguo degli studi (rischio abbandono scolastico, più spiccato tra i maschi) e sull'inserimento nel mercato del lavoro (difficoltà propria della popolazione femminile). In sintesi, il supporto ai minori, in tutte le sue declinazioni, è una tipologia di spesa pubblica sensibile al genere perché può impattare in modo diverso sulle vittime di sesso maschile e femminile nonché sui nuclei familiari, ad esempio in termini di carichi di cura connessi alla crescita dei figli e potenzialmente sul reddito di madri e padri.

**Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare:** Enti Locali, istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado, Enti del terzo settore.

**Indicare il Programma di spesa di riferimento:** Programma 24.5 "Famiglie, pari opportunità e situazioni di disagio"

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

--

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

Programma 24.5 "Famiglie, pari opportunità e situazioni di disagio"

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## SCHEDA INTERVENTO C.4 / Intervento o servizio sensibile al genere

Amministrazione	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei ministri	Segreteria tecnica della Commissione Adozioni Internazionali (CAI)/Dipartimento o per le politiche della famiglia	<p><b>Titolo intervento 4:</b></p> <p><b>Spese per l'esecuzione della Convenzione stipulata all'Aja il 29 maggio 1993 per la tutela dei minori e la cooperazione in materia di adozione internazionale. Spese in tema di adozione di minori stranieri. Spese per il funzionamento della commissione per le adozioni internazionali</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b></p> <p>€ 2.840.532,43 (di cui € 2.257.819,82 sul PG 1 e €582.712,61 sul PG 30)</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b></p> <p>Cap. 518/PG 1 e PG 30 Cap. MEF 2134</p>	<p><b>- Descrizione obiettivo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contributo economico riconosciuto agli Enti autorizzati di cui all'art.39-ter della Legge n. 184/1983 "Disciplina dell'adozione e dell'affidamento dei minori", in relazione all'emergenza sanitaria Covid-19 (euro 648.420,34);</li> <li>- finanziamento, quale seconda tranches, a n. 8 progetti vincitori presentati dagli Enti autorizzati di cui all'art.39-ter della Legge n. 184/1983, nell'ambito del Bando per il finanziamento dei progetti di cooperazione internazionale anno 2020 (euro 1.694.035,13);</li> <li>- finanziamento di due quote per l'adesione ad una serie di attività cui accedono le Autorità Centrali dei Paesi di accoglienza dei minori nell'ambito della convenzione stipulata con il Servizio Sociale Internazionale - S.S.I. in data 17 dicembre 2020 (euro 25.000,00);</li> <li>- liquidazione di n.7 fatture e n.5 estratti conto in favore della società Uvet Global Business Travel S.p.A. per i servizi richiesti in occasione degli incontri in Italia della CAI con le omologhe Autorità centrali in materia di adozioni internazionali, delle missioni nazionali e internazionali del Vicepresidente della CAI, dei commissari e del personale della Segreteria tecnica della CAI (euro 80.718,44);</li> <li>- quota dell'impegno pluriennale a valere sulle risorse finanziarie anno 2022 per la gestione del sistema informatico denominato SVEVA - adoperato dagli Enti autorizzati e dalle</li> </ul>

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

		<p>famiglie adottive nei rapporti con la CAI - affidata alla società Almaviva S.p.A., nell'ambito del Contratto esecutivo di adesione al Contratto Quadro Consip SPC Cloud Lotto 4, con scadenza naturale il 3 agosto 2022, prorogato fino al 31 dicembre 2022 mediante sottoscrizione di un Addendum, in conformità a quanto previsto dall'art. 49, comma 2, del Decreto legge n. 50 del 17 maggio 2022, convertito con modificazioni dalla Legge 15 luglio 2022, n. 91 (euro 355.403,75);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- altro:</li> <li>- euro 35.829,01 all'indennità di carica in favore del Vicepresidente della CAI</li> <li>- euro 1.125,76 per il rimborso delle spese di viaggio in favore del Vicepresidente della CAI</li> </ul>
--	--	--

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

**Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere:** Perché mediante il sostegno agli Enti di cui sopra si interviene sui nuclei familiari con potenziale diverso impatto in base al genere dei genitori adottivi, specialmente connesso al reddito e ai carichi di cura.

**Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare:** Enti autorizzati di cui all'art.39-ter della Legge n. 184/1983; Servizio Sociale Internazionale; Uvet Global Business Travel S.p.A; Almaviva S.p.A.

**Indicare il Programma di spesa di riferimento:** Programma 24.5 "Famiglie, pari opportunità e situazioni di disagio"

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Età dei minori adottati					N.D.	N.D.
Special needs					N.D.	N.D.
Occupazione dei genitori adottivi					N.D.	N.D.
Paese di provenienza					N.D.	N.D.
Genere					N.D.	N.D.

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
	CAI e Istituto degli Innocenti
	<a href="https://www.commissioneadozioni.it/per-una-famiglia-adottiva/dati-e-statistiche/">https://www.commissioneadozioni.it/per-una-famiglia-adottiva/dati-e-statistiche/</a>

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

Programma 24.5 "Famiglie, pari opportunità e situazioni di disagio"

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

SCHEDA INTERVENTO C.5 / Intervento o servizio sensibile al genere

Amministrazioni	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei ministri	Segreteria tecnica della Commissione Adozioni Internazionali (CAI)/Dipartimento o per le politiche della famiglia	<p><b>Titolo intervento 5:</b></p> <p><b>Spese per il sostegno delle adozioni internazionali (rimborsi alle famiglie adottive)</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b></p> <p>Euro 4.473.717,04</p> <p>(di cui € 1.575.101,14 sul PG 1 e € 2.898.615,90 sul PG 30)</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b></p> <p>Cap. 538/PG 1 e PG 30 (vedi sopra)</p> <p>Cap. MEF 2134</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Interventi di sostegno alle famiglie adottive italiane mediante l'erogazione dei rimborsi delle spese sostenute per l'adozione di uno o più figli stranieri concluse negli anni 2018, 2019 e 2020.</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere: gli interventi sul reddito rappresentano sempre una spesa sensibile, che può creare disuguaglianze di genere

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare: Famiglie adottive

Indicare il Programma di spesa di riferimento: Programma 24.5 "Famiglie, pari opportunità e situazioni di disagio"

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....					N.D.	N.D.
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	CAI e Istituto degli Innocenti
.....	
.....	

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

Programma 24.5 "Famiglie, pari opportunità e situazioni di disagio"

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

SCHEDA INTERVENTO C.6 / Intervento o servizio sensibile al genere



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Amministrazioni	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei ministri	Dipartimento per le politiche della famiglia	<p><b>Titolo intervento 6:</b></p> <p><b>Speciali elargizioni ai familiari delle vittime del Covid-19</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b></p> <p>Euro 15.000.000,00</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b></p> <p>Cap. 522/PG 1 Cap. MEF 2150</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Erogare una speciale elargizione economica una tantum ai familiari del personale sanitario e socio-sanitario deceduto per Covid-19 durante la pandemia, in forza di un Accordo di collaborazione sottoscritto nel mese di dicembre 2022 fra il Dipartimento per le politiche della famiglia e l'INAIL (Istituto nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro), che erogherà i contributi.</p> <p>L'elargizione economica è prevista dall'articolo 22 bis del decreto legge n. 18 del 17 marzo 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 27 del 24 aprile 2020 e successivamente modificato dall'articolo 31 del decreto legge n. 17 del 1° marzo 2022.</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere: le elargizioni in denaro a singoli cittadini possono rappresentare motivo di disuguaglianza basata sul genere.

Chi sono i beneficiari dell'intervento? **Specificare:** familiari dei medici e dei professionisti del settore sanitario, degli assistenti sociali e degli operatori socio-sanitari deceduti entro il 28 dicembre 2022 per effetto diretto del Covid-19 o come concausa del contagio da Covid-19, avvenuto nel periodo di emergenza compreso tra il 31 gennaio 2020 e il 31 marzo 2022.

Indicare il Programma di spesa di riferimento: Programma 24.5 "Famiglie, pari opportunità e situazioni di disagio"

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

--

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

Programma 24.5 "Famiglie, pari opportunità e situazioni di disagio"
---

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

--

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

--

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

SCHEDA INTERVENTO C.7 / Intervento o servizio sensibile al genere

Amministrazioni	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei ministri	Dipartimento per le politiche della famiglia	<p><b>Titolo intervento 7:</b></p> <p><b>Programma Operativo Nazionale "Inclusione" 2014-2020</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b></p> <p>Euro 772.716,15 (di cui € 317.651,47 sul PG 1 e € 455.064,68 sul PG 30)</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b></p> <p>Cap. 529/PG 1 Cap. entrata PCM 814 <i>"Somme provenienti dal Fondo di rotazione per l'attuazione delle politiche comunitarie"</i></p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Supporto per lo sviluppo dei Centri per la famiglia e il coordinamento di interventi in materia di servizi di protezione e di inclusione sociale per nuclei familiari multiproblematici e/o persone particolarmente svantaggiate - azione 9.1.2." nell'ambito del Programma Operativo Nazionale "Inclusione" 2014-2020</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

**Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere:** L'intervento è mirato a recuperare e ad includere, mediante i centri specializzati, individui che versano in situazioni di svantaggio e disuguaglianza: in quanto tale esso si candida naturalmente ad essere classificato come sensibile al genere. Inoltre, esso può indirettamente agire sugli operatori oltre che sugli utenti dei centri per le famiglie, prevenendo e/o intervenendo su situazioni di disagio, anche economico, che coinvolgono sia uomini che donne, nonché bambine e bambini/ragazzi, in contesti peraltro tipicamente nutriti di stereotipi di genere e altre disparità di genere.

+

**Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare:** Personale in servizio presso i Centri per la famiglia (psicologi, psicoterapeuti, assistenti sociali, operatori/educatori, coordinatori/referenti, amministrativi)

**Indicare il Programma di spesa di riferimento:** Programma 24.5 "Famiglie, pari opportunità e situazioni di disagio"

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

--

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

Programma 24.5 "Famiglie, pari opportunità e situazioni di disagio"
---

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

--

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

#### PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2022, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere). Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Per le misure già riportate per l'esercizio 2021 e analizzate nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021 (par. 5.3.6 Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale<sup>20</sup>) ipotizzandone una "sensibilità" al genere, qualora fossero ancora in vigore nell'esercizio 2022, si richiede la trasmissione dei dati utili alla valutazione degli eventuali effetti indiretti su donne e uomini esemplificati sotto<sup>21</sup>.

Titolo dell'intervento 1 e riferimento normativo	Avviso pubblico per il finanziamento di progetti di assistenza psicologica e psicosociologica a favore dei genitori in conseguenza della morte del figlio, pubblicato dal Dipartimento il 30 dicembre 2021
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	L'avviso pubblico finanzia interventi progettuali, anche innovativi, per l'assistenza psicologica o psicosociologica a favore dei genitori che subiscono gravi disagi sociali e psicologici in conseguenza della morte del figlio. In particolare, gli interventi progettuali devono realizzare percorsi di sostegno

<sup>20</sup> Si tratta dei seguenti interventi:

- Servizio civile universale (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Programma straordinario di intervento per la riqualificazione urbana e la sicurezza delle periferie delle città metropolitane e dei capoluoghi di provincia (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Campagna su donazione e trapianto di organi, tessuti e cellule (Ministero della salute);
- Accordo di collaborazione istituzionale tra il Ministero del Turismo e l'Unioncamere per la promozione della competitività delle filiere e delle imprese (Ministero del turismo).

Rispetto agli interventi analizzati nel paragrafo 5.3.6 citato, si segnala che l'intervento "Corso di diritto antidiscriminatorio in favore degli avvocati" del Ministero del lavoro e delle politiche sociali era stato considerato come volto a ridurre le disuguaglianze di genere nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021.

<sup>21</sup> Ad esempio, il tasso di copertura per genere degli interventi rivolti alle persone (ovvero la percentuale dei destinatari effettivi rispetto ai potenziali per genere); i dati per genere relativi agli esiti dei percorsi (ovvero il numero di donne e/o uomini che, grazie, all'intervento hanno intrapreso un determinato percorso (lavorativo, formativo, di volontariato, etc.); la quota di investimenti programmati tenendo conto delle preferenze, delle abitudini e/o delle necessità legate al genere.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	psicologico o psicosociologico, basati sulla cura, sulla socializzazione e sulla condivisione, nonché su interventi complementari di accoglienza, di accompagnamento nella elaborazione del lutto, di supporto agli adempimenti amministrativi o pratici connessi a tale evento.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	<p>Compito del Dipartimento è farsi carico di tutte le componenti generazionali della famiglia, portatrici ciascuna di problemi specifici. Questo intervento, che tocca una quota fortunatamente residuale della popolazione, è significativo della vocazione dell'amministrazione a tenere conto di ogni segmento di essa.</p> <p>In questo senso, questo provvedimento è analogo all'Avviso del Dipartimento per i familiari che hanno perduto, a causa del Covid-19, parenti che svolgevano una professione sanitaria (cfr. sezione C "Interventi sensibili al genere" del presente documento)</p>
Beneficiari dell'intervento o del servizio	<p>Sono destinatari diretti ed esclusivi delle progettualità il genitore o i genitori che hanno perso un figlio.</p> <p>Erogano il servizio le organizzazioni senza scopo di lucro nella forma di enti del Terzo settore, ai sensi del Codice del Terzo settore, e le imprese sociali che svolgono esclusivamente attività di assistenza psicologica o psicosociologica a favore dei genitori che subiscono gravi disagi sociali e psicologici in conseguenza della morte del figlio.</p>
Impegni di spesa nel 2022	Euro 406.872,50
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	<p>Cap. 858/PG 30</p> <p>Cap. MEF 2102</p>
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	Dipartimento per le politiche della famiglia
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	L'intervento non si è ancora concluso.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	Non c'è stata consultazione pubblica

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	N.D.
---	------

Titolo dell'intervento 2 e riferimento normativo	LEGGE 23 dicembre 1997, n. 451, Giornata nazionale dei diritti dell'infanzia e dell'adolescenza
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Sensibilizzazione del pubblico e di tutti gli stakeholders sui temi relativi alla giornata e sulle misure possibili per garantire la fruizione dei propri diritti a tutte e tutti i bambini e i ragazzi.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'organizzazione della Giornata nazionale dei diritti dell'infanzia e dell'adolescenza è prevista da specifica norma di legge (LEGGE 23 dicembre 1997, n. 451) e la tutela dell'infanzia rientra tra le principali competenze del Dipartimento. Da qui la rappresentatività dell'intervento realizzato, che non può certo considerarsi residuale.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Partecipanti alla giornata, cittadini, stakeholders, relatori
Impegni di spesa nel 2022	Euro 12.655,68
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Cap. 858/PG 30 Cap. MEF 2102
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	Dipartimento per le politiche della famiglia
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.D.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	N.D.
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	N.D.

Titolo dell'intervento 3 e riferimento normativo	Conferenza ministeriale UNECE
--	-------------------------------

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	sull'invecchiamento, prevista dal Piano d'Azione Internazionale di Madrid sull'Invecchiamento (MIPAA)
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Servizio di organizzazione, in collaborazione con UNECE, della V Conferenza ministeriale sull'invecchiamento dal titolo "MIPAA+20 - A Sustainable World for All Ages: Joining forces for solidarity and equal opportunities throughout life", svoltasi a Roma dal 15 al 17 giugno 2022.  Obiettivi: piena partecipazione degli anziani alla vita sociale e per promuovere la crescita economica equa e sostenibile in risposta all'invecchiamento della società.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	Tra le competenze del Dipartimento si segnala la promozione dell'invecchiamento attivo, anche in raccordo con le istituzioni europee e internazionali.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Amministrazioni e stakeholder partecipanti
Impegni di spesa nel 2022	Euro 449.326,00
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Cap. 858/PG 30 Cap. MEF 2102
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	Dipartimento per le politiche della famiglia e UNECE
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.D.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	N.D.
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	N.D.



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## DIPARTIMENTO PER LO SPORT

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti recanti tali indirizzi:

<https://www.sport.governo.it/media/3784/direttiva-generale-per-lazione-amministrativa-e-la-gestione-del-dipartimento-per-lo-sport-anno-2022.pdf>

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*Il Dipartimento non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*Il Dipartimento non segnala strategie di gender public procurement (N.D.).*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2022 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede e aggiungendo ulteriori schede se necessario.

SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Dipartimento per lo Sport	<p><b>Titolo intervento 1: Sostegno alla maternità delle atlete non professioniste</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022: Euro 127.000</b></p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 846 pg.1 e pg 30 Capitolo MEF 2154</b></p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b> Al fine di sostenere la maternità delle atlete, nel limite delle risorse individuate nel decreto di ripartizione del Fondo unico a sostegno del movimento sportivo italiano, Il Dipartimento eroga un contributo alle atlete in maternità pari ad euro 1.000 mensili per n.12 mensilità.</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

SI  No X

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare: Atlete italiane e non, che svolgono in, forma esclusiva o prevalente, un'attività sportiva agonistica riconosciuta dal Coni sul territorio nazionale

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

X a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

- Agenzia indipendente
- Società *in house*
- Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No X

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No X

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

SÌ  No

Se sì, illustrare brevemente:

Il Dipartimento ha co-finanziato un progetto con la Associazione Nazionale Atlete (Assist) che ha avuto inizio nel novembre 2018 e si è articolato nella ideazione, realizzazione, produzione diffusione dello Spot "Mamme campionesse, adesso si può".  
La campagna di comunicazione ha inteso promuovere e far conoscere il Fondo nazionale di supporto alla maternità delle atlete. Parte centrale e preminente della campagna è stato uno spot, che ha avuto come protagonista una testimonial dalla straordinaria carriera sportiva, Eleonora Lo bianco.  
Lo spot è stato il mezzo per far conoscere il contributo sociale previsto dal Fondo e inserito nelle misure di sostegno allo Sport previste nella Legge di Bilancio 2018 e regolato nei dettagli con D.P.C.M. del 26 febbraio 2019. primo strumento a garanzia e supporto alla maternità delle atlete.  
Le attività di diffusione dello spot hanno avuto nella campagna Rai per il Sociale la maggiore risonanza televisiva, mentre altre attività legate alla diffusione della notizia dell'istituzione del Fondo sono state veicolate attraverso una attività di ufficio stampa e relazioni con stakeholders.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

SCHEDA INTERVENTO B.2/ Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazioni	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Presidenza del Consiglio dei Ministri	Dipartimento per lo Sport	<p>Titolo intervento 2: Fondo per il passaggio al professionismo femminile</p> <p>Impegni di spesa nel 2022: Euro 3.900.000,00</p> <p>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 815 p.g. 30 Capitolo MEF 2139</p>	<p>Descrizione obiettivo: Il fondo per il passaggio al professionismo femminile si pone l'obiettivo di facilitare il passaggio al professionismo delle atlete militanti in leghe o campionati la cui Federazione di riferimento ha deliberato il passaggio al professionismo, mediante contributi per le tutele assicurative, corsi di formazione e altre misure di sostegno</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare: atlete militanti in campionati o leghe la cui Federazione di riferimento ha deliberato il passaggio al professionismo. In concreto, la misura ha riguardato solo le atlete del massimo campionato di calcio femminile.

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

a decorrere dal 2020

limitato, fino al

(specificare anno)

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

è stata sottoscritta una convenzione con la FIGC, sulla base di un progetto da questa presentato, la quale poi provvede alle erogazioni alle singole atlete.

- Agenzia indipendente
- Società *in house*
- Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

SI  X No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

SI  X No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

SI  X No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

È stata mai effettuata una valutazione dell’impatto sul genere dell’intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l’indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell’impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all’impatto di genere dell’intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

**PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne**

*Il Dipartimento non segnala interventi sensibili al genere.*

**PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l’azione settoriale**

II.D.1 Con riferimento al 2022, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l’azione settoriale dell’Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere). Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Per le misure già riportate per l’esercizio 2021 e analizzate nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021 (par. 5.3.6 Altri interventi caratterizzanti l’azione settoriale<sup>22</sup>) ipotizzandone una “sensibilità” al genere, qualora fossero ancora in vigore nell’esercizio 2022, si richiede la trasmissione dei dati utili alla valutazione degli eventuali effetti indiretti su donne e uomini esemplificati sotto<sup>23</sup>.

<sup>22</sup> Si tratta dei seguenti interventi:

- Servizio civile universale (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Programma straordinario di intervento per la riqualificazione urbana e la sicurezza delle periferie delle città metropolitane e dei capoluoghi di provincia (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Campagna su donazione e trapianto di organi, tessuti e cellule (Ministero della salute);
- Accordo di collaborazione istituzionale tra il Ministero del Turismo e l’Unioncamere per la promozione della competitività delle filiere e delle imprese (Ministero del turismo).

Rispetto agli interventi analizzati nel paragrafo 5.3.6 citato, si segnala che l’intervento “Corso di diritto antidiscriminatorio in favore degli avvocati” del Ministero del lavoro e delle politiche sociali era stato considerato come volto a ridurre le disuguaglianze di genere nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021.

<sup>23</sup> Ad esempio, il tasso di copertura per genere degli interventi rivolti alle persone (ovvero la percentuale dei destinatari effettivi rispetto ai potenziali per genere); i dati per genere relativi agli esiti dei percorsi (ovvero il numero di donne e/o uomini che, grazie, all’intervento hanno intrapreso un determinato percorso (lavorativo, formativo, di volontariato, etc.); la quota di investimenti programmati tenendo conto delle preferenze, delle abitudini e/o delle necessità legate al genere.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Titolo dell'intervento 1 e riferimento normativo	Sport e Periferie legge 27 dicembre 2017 n. 205
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Contributi per l'impiantistica sportiva in zone svantaggiate del Paese
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	Rappresenta una quota rilevante del bilancio del Dipartimento sport
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Enti pubblici locali
Impegni di spesa nel 2022	Euro 112.795.449,07
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Capitolo PCM 937, pg 30 Capitolo MEF 7457
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	Dipartimento per lo sport
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	

Titolo dell'intervento 2 e riferimento normativo	Contributi a fondo perduto gestori impianti sportivi e natatori (dl 43 e 77/2021)
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Contributi a fondo perduto erogati in favore di gestori di impianti sportivi e natatori per far fronte alle maggiorazioni dei costi energetici
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	La natura emergenziale dell'intervento lo ha posto tra le attività più rilevanti del Dipartimento nell'anno 2022



## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Beneficiari dell'intervento o del servizio	ASD e SSD
Impegni di spesa nel 2022	Euro 76.607.225,00
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Capitoli PCM 816/pg 30 (euro 29.988.000,00) e 846/pg 1 (euro 46.619.225,00) Capitoli MEF 1903 e 2154
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	Dipartimento per lo sport
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	

Titolo dell'intervento 3 e riferimento normativo	Fondo per la realizzazione di opere sportive connesse a quelle indicate nel dossier per le Olimpiadi invernali 2026 (legge 30 dicembre 2020, n. 178)
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Il Fondo prevede contribuzioni per la realizzazione di opere connesse agli impianti sportivi individuati nel dossier di candidatura per le Olimpiadi Invernali di Milano Cortina 2026.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'intervento rappresenta una quota rilevante del bilancio del Dipartimento per l'anno 2022

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Beneficiari dell'intervento o del servizio	Enti locali
Impegni di spesa nel 2022	105 milioni
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Capitolo PCM 944, pg 1 e pg 30 Capitolo MEF 7482
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	Dipartimento per lo Sport, in cooperazione con la Società infrastrutture Milano-Cortina 2026
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## Ministero dell'economia e delle finanze

### Sezione I – Politiche del personale dell'amministrazione

#### Dati comunicati da Amministrazione Generale del Personale

#### Conciliazione vita-lavoro

**I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2022:**

	Tipologia di iniziativa	Indicare Sì o NO
I.3.1	Asilo nido	Sì
I.3.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca	Sì
I.3.3	Voucher di conciliazione	Sì
I.3.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	Sì
I.3.5	Telelavoro	No
I.3.6	Coworking	Sì
I.3.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**I.3.8 Eventuali altre iniziative di conciliazione vita-lavoro, specificare:**

--

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022, ovvero con altri strumenti:**

		Capitolo/ piano gestionale (indicare quale)	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.4.1	Asilo nido (1)	1234/01	Euro 130.098,89			
I.4.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca	1234/02	Euro 31.437,00			
I.4.3	Voucher di conciliazione	1234/02	Euro 8.880,00			
I.4.4	Lavoro agile ai sensi della legge 81/2017 art. 18 (*)					
I.4.5	Telelavoro					
I.4.6	Coworking					
I.4.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro					

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

(1) In merito al punto 1.4.1 si precisa che la spesa si riferisce al periodo gennaio-dicembre 2022.

**I.5. Illustrare sinteticamente le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2022:**

I.5.1	Asilo nido	L'Amministrazione ha continuato a garantire, per l'intero anno, l'erogazione del servizio di asilo nido Super*Mini*Mef, sito nel Palazzo delle Finanze, a favore dei figli/nipoti dei dipendenti MEF, dei figli di dipendenti di amministrazioni convenzionate (Banca d'Italia e Camera dei Deputati) e dei figli di utenti privati
I.5.2	Centri estivi e/o dopo scuola / ludoteca	Per l'anno 2022 l'Amministrazione ha istituito, anche in considerazione delle esigenze correlate al periodo emergenziale da Covid -19, un contributo a favore delle/i dipendenti del MEF, finalizzato a supportare le/i dipendenti che abbiano effettuato spese per l'iscrizione a centri estivi e ludoteche, inclusi sporting camp, delle/dei figlie/i fiscalmente a carico. La somma impegnata sul capitolo 1234/2 è stata utilizzata per le 132 istanze pervenute. Inoltre, nell'ottica di garantire supporto alla genitorialità, l'Amministrazione ha curato la riattivazione del servizio "Mini*Midi*Mef: Spazio ragazzi" (iniziativa rivolta ai minori di età compresa fra i 4 ed i 12 anni, che consente lo svolgimento di attività ludico-ricreative, educative e culturali, individuali e di gruppo, organizzate nei periodi di chiusura delle scuole) mediante affidamento diretto della durata di 5 mesi non continuativi, decorrenti dalla data di sottoscrizione del contratto per lo svolgimento delle attività nei periodi dal 23 dicembre 2022 al 5 gennaio 2023 e dal 6 al 12 aprile 2023 per un numero di giornate complessive pari a n. 13.
I.5.3	Voucher di conciliazione	A partire dal 2013 l'Amministrazione provvede all'assegnazione dei cc.dd. voucher sociali, ossia di contributi (che vanno da un minimo di 300,00 euro fino ad un massimo

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

		di 800,00 euro) a favore del personale in servizio presso il MEF che abbia sostenuto spese per assistenza domiciliare a favore di genitori disabili o non autosufficienti, ovvero di figlie/i di età inferiore a tredici anni compiuti, o disabili, indipendentemente dall'età. Si è ritenuto opportuno promuovere l'iniziativa anche nel 2022, con un impegno pari ad euro 10.000,00 a valere sul capitolo 1234/02, utilizzati per le n. 13 istanze pervenute.
I.5.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	<p>L'applicazione del lavoro agile al Ministero dell'economia e delle finanze ha riguardato anche l'annualità 2022.</p> <p>Nel corso dell'anno il Ministero ha, infatti, proseguito l'esperienza del lavoro agile, garantendo la prevalenza della prestazione lavorativa in presenza da parte del personale in servizio, compatibilmente con le esigenze organizzative delle strutture di appartenenza, nonché specifiche misure di tutela per il personale maggiormente esposto al rischio contagio o in condizione di fragilità.</p> <p>In considerazione delle novità normative contenute nel nuovo CCNL Comparto funzioni Centrali 2019-2021, firmato il 9 maggio 2022, l'Amministrazione è stata impegnata nella definizione di una nuova <i>policy</i> generale, volta a disciplinare gli istituti relativi al lavoro a distanza, nell'ambito di una valutazione complessiva degli assetti organizzativi e dei processi dell'Amministrazione.</p> <p>In tale contesto e per effetto dell'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e considerando le modifiche normative intervenute in merito al Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), l'Amministrazione partendo da un <i>assessment</i> organizzativo, professionale, digitale ed economico-finanziario, ha definito gli obiettivi di sviluppo del lavoro agile per il triennio 2022-2024 nell'ambito del PIAO 2022, adottato con DM del 14 ottobre 2022.</p>
I.5.5	Telelavoro	
I.5.6	Coworking	<p>L'organizzazione agile sviluppata al MEF, in una logica che esalta il raggiungimento dei risultati e la responsabilizzazione del personale, è stata rafforzata con l'avvio del progetto sperimentale di <i>coworking</i> " <i>Working from anywhere</i>".</p> <p>Avviato a partire dal mese di settembre 2022, il nuovo progetto, grazie alla creazione di spazi di <i>coworking</i>, consente ad un contingente di personale dell'Amministrazione di svolgere, per alcuni giorni al mese, la prestazione lavorativa presso sedi territoriali (Ragionerie territoriali dello Stato e Corti di giustizia tributaria I e II grado), diverse da quelle convenzionalmente assegnate. La sperimentazione, della durata di un anno, coinvolge circa 120 unità di personale e circa 50 sedi territoriali. Tale progetto intende realizzare da un lato l'obiettivo della razionalizzazione e riorganizzazione degli spazi, con significativi risparmi di spesa dall'altro favorire la conciliazione vita-lavoro e il benessere organizzativo, riconoscendo una maggiore flessibilità organizzativa, con notevole impatto sulla sostenibilità ambientale.</p>

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2020-2022:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<b>I.6.1</b>	Asilo nido: numero di dipendenti serviti	14 di cui 5 MEF 6 Banca D'Italia 3 Altro	14 di cui 4 MEF 8 Banca D'Italia 2 Altro	15 di cui 5 MEF 7 Banca D'Italia 3 Altro	18 di cui 8 MEF 7 Banca D'Italia 3 Altro	29 di cui 10 MEF 5 Banca D'Italia 14 Altro	15 di cui 7 MEF 4 Banca D'Italia 4 Altro
<b>I.6.2</b>	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti					81	54
<b>I.6.3</b>	Voucher di conciliazione	7	5	10	3	10	3
<b>I.6.4</b>	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*): numero dipendenti coinvolti					4472	3456
<b>I.6.5</b>	Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti						
<b>I.6.6</b>	Coworking: numero di dipendenti coinvolti					67	59
<b>I.6.7</b>	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL						

(\*): se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**Note e fonte del dato:**

Fonte dati Lavoro agile: SIAP/SPRING banca dati del personale

Fonte dati asilo nido: elenchi iscritti al 31/12/2022

Fonte dati *coworking*: database interno

**I.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione" suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità?**

SI  No

**Se sì, illustrare brevemente:**

--

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

### Part-time

**1.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<b>I.8.1</b>	Numero complessivo di dipendenti	5037	4189	4760	3954	4802	3948
<b>I.8.2</b>	Numero di dipendenti che hanno optato per il part – time	447	140	386	119	351	109
<b>I.8.3</b>	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni	415	448	413	410	443	388
<b>I.8.4</b>	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part – time	47	12	31	11	28	13

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Fonte dati: SIAP/SPRING banca dati del personale

Data di riferimento: 31/12/2022

\*Popolazione di riferimento: personale in servizio che comprende il personale di ruolo del MEF ad eccezione di chi presta servizio presso altre Amministrazioni; il personale di ruolo di altre amministrazioni che svolge servizio presso il MEF (ovvero è in posizione di comando/distacco/assegnazione temporanea/fuori ruolo IN). È incluso anche il personale assunto a tempo determinato.

**1.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe o sono stati adottati nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento (ad esempio, per il 2022 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2020 e nel 2021):**

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
<b>I.9.1</b>	Numero totale di neo-madri	91	68	107
<b>I.9.2</b>	Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento	0 0%	0 0%	1 0,01%

**Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Fonte dati: SIAP/SPRING banca dati del personale. Data di riferimento: 31/12/2022

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**Lavoro agile ordinario** (a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla l.24 alla l.29)

**1.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017)**

In linea con il quadro normativo vigente e con le indicazioni fornite dal Dipartimento della funzione pubblica, con nota della Capo del Dipartimento dell'Amministrazione generale, del Personale e dei Servizi (DAG) prot. n. 3404 del 12 gennaio 2022, è stato previsto che i dipendenti ammessi al lavoro agile possono svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche prescindendo dal limite mensile precedentemente previsto nella nota della Capo Dipartimento DAG n. 136928 del 29 novembre 2021, (8 giornate mensili di lavoro agile per tutto il personale, estensibili a 10 su richiesta del/della dipendente, in relazione alle esigenze personali tipizzate e compatibilmente con le esigenze di funzionalità dell'ufficio) a condizione che sia garantita, su base semestrale, la prevalenza dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza.

In considerazione del termine dello stato di emergenza, previsto il 31 marzo 2022, con nota della Capo Dipartimento DAG n. 42650 del 30.3.2022 sono state fornite indicazioni prevedendo che:

- il personale in condizione di fragilità svolge di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, fino al 31 maggio 2022, fatta salva la procedura per il riconoscimento della condizione di maggiore esposizione a rischio da attivare su istanza dell'interessato, mediante *format* digitale;
- al restante personale continuano ad applicarsi, fino al 30 giugno 2022, le disposizioni in materia di lavoro agile da ultimo definite con la nota prot. n. 3404 del 12 gennaio 2022 (8 giornate mensili di lavoro agile per tutto il personale, estensibili a 10 su richiesta del/della dipendente, in relazione alle esigenze personali tipizzate e compatibilmente con le esigenze di funzionalità dell'ufficio).

In considerazione della pubblicazione della legge 19 maggio 2022, n. 52, che ha convertito, con modificazioni, il decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, con nota del Direttore Generale del Personale prot. n. 69996 del 31 maggio 2022 sono state fornite indicazioni aggiornate in materia di lavoro agile per il personale in condizione di fragilità. Nel dettaglio, si stabilisce che, fino al 30 giugno 2022, svolge di norma la prestazione lavorativa in modalità agile:

- il personale rientrante nelle condizioni di cui D.M. 4 febbraio 2022, ivi incluso il personale che abbia già ottenuto parere positivo del medico competente circa il riconoscimento della condizione di fragilità;
- il personale in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Facendo seguito alle precedenti indicazioni per il personale in materia di lavoro agile, all'esito del confronto sindacale, con nota della Capo Dipartimento DAG n. 82063 del 30 giugno 2022 sono state fornite nuove indicazioni in materia di lavoro agile per il personale del Ministero dell'economia e delle finanze:

- è stata prorogata la tutela per il personale in condizione di fragilità che continua a svolgere, di norma, la prestazione lavorativa in modalità agile, fino al 31 luglio 2022. Per i mesi di agosto e settembre, il personale in condizione di fragilità, può usufruire fino a dieci (10) giornate mensili di lavoro agile, con possibilità di gestione flessibile delle stesse nella media della programmazione bimestrale, ove compatibile con la funzionalità e l'efficienza dei servizi;
- per il restante personale si riconosce la possibilità di svolgere in modalità agile fino ad un numero massimo di 6 giorni per i mesi di luglio, agosto e settembre, estensibili a 8 giorni per il personale che si trovi in una o più delle condizioni specificatamente individuate.

Con nota della Capo Dipartimento DAG n. 117128 del 30 settembre 2022 sono state fornite ulteriori indicazioni in materia di lavoro agile per il personale del Ministero dell'economia e delle finanze. In particolare, fino al 31 dicembre 2022:

- il personale in condizione di fragilità, in considerazione di quanto stabilito all'articolo 23-bis comma 1 del Decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115 convertito con legge 21 settembre 2022, n. 142 svolge, di norma, la prestazione lavorativa in modalità agile;
- il restante personale può svolgere in modalità agile fino ad un numero massimo di 6 giornate al mese, estensibili fino a 8 per il personale che si trovi in una o più delle condizioni specificatamente individuate nella nota prot. n. 117128 del 30 settembre 2022.

Al fine di consentire una più semplice gestione dell'accesso al lavoro agile e in funzione dell'obiettivo di creare un sistema informatizzato di monitoraggio, nel corso del 2022 è stata implementata la piattaforma dedicata



## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

all'inserimento delle istanze. In parallelo all'adozione delle misure organizzative interne, l'Amministrazione ha previsto dei momenti formativi, anche mediante *webinar* interattivi, al fine di supportare il personale nell'applicazione del lavoro agile.

In tale ottica, l'Amministrazione ha, inoltre, redatto e aggiornato delle FAQ in materia di lavoro agile, rese disponibili sulla *Intranet* ministeriale.

**I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:**

lo svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro

Se sì, inserire il n. ore di formazione per lavoratore:

n. ore di formazione/lavoratore: 5,24

Nel corso del 2022 effettuate le seguenti attività formative su tematiche inerenti al lavoro agile:

n.1 Corso "Ulteriori indicazioni operative sul lavoro agile e ricadute organizzative sulle strutture centrali e periferiche. Circolare P.A. 5/01/2022" partecipanti n. 295, di cui 163 donne e 132 uomini, fruendo di n. 2 ore formazione con Docente interno.

n. 2 Corsi "Il lavoro agile come strumento di sviluppo delle competenze individuali e di cambiamento organizzativo" cui hanno partecipato complessivamente 10 dipendenti MEF - di cui 9 donne e 1 uomo - fruendo di 8 ore di formazione per ciascun corso.

n. 3 corsi sul PIAO - cui hanno partecipato complessivamente 17 dipendenti MEF - di cui 11 donne e 6 uomini - fruendo di 60 ore di formazione ciascuno.

In sintesi: 6 corsi, 322 partecipanti (di cui 183 donne e 139 uomini), 1690 ore erogate

interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto

la dotazione di strumentazioni informatiche *ad hoc*, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie

il riconoscimento del buono pasto

**I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):**

		Realizzato	Previsto	
		2022	2023	2024
I.12.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)	Tutto il personale che espleta attività svolgibili in modalità agile (cfr. Determina prot. n. 103781 del 14 ottobre 2020). In media oltre il 90% del personale ha usufruito di lavoro agile.	N.D.	N.D.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2022:**

		Donne	Uomini
I.13.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute	255	261
I.13.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute	4.217	3.195
I.13.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza	54	53,8
I.13.4	Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita-lavoro	N.D.	N.D.
I.13.5	Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro)	N.D.	N.D.
I.13.6	Dirigenti: numero di istanze accolte	255	261
I.13.7	Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte	4.217	3.195
I.13.8	Dirigenti: numero di giornate di lavoro agile complessive fruito	11.378	10.981
I.13.9	Impiegati e funzionari: numero di giornate di lavoro agile complessive fruito	343.953	245.767

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Fonte dati Lavoro agile: SIAP/SPRING banca dati del personale. Data di riferimento: 31/12/2022

**I.14. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente:**

Per la formazione digitale l'amministrazione ha definito un progetto di Upskilling digitale nell'ottica della piena digitalizzazione dei processi e dell'utilizzo degli applicativi da parte del personale al quale hanno partecipato anche i neoassunti. Nel 2022 hanno partecipato complessivamente n. 2.472 unità di personale a tale progetto di cui n. 1.342 Donne e n. 1.130 Uomini; previo *assessment* iniziale delle competenze digitali possedute da ciascun discente il percorso ha previsto pillole formative in materia di cybersicurezza, utilizzo piattaforme digitali etc., quindi previsto un test finale per monitorare le competenze acquisite.

**I.15. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/settimanale/mensile svolta dal personale?**

Sì  No

**Se sì, indicare quali:**

Il personale che ha svolto la prestazione lavorativa in modalità agile ha rendicontato l'attività svolta al/alla proprio/a responsabile dell'Unità organizzativa trasmettendo, anche mediante *e-mail*, un *report* periodico, con cadenza mensile o trimestrale per fornire evidenza dei risultati raggiunti in linea con gli obiettivi assegnati.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.16. Con riferimento all'introduzione del lavoro agile a partire dal periodo di emergenza da Covid-19 e alla sua successiva applicazione ai sensi del DM del 15 ottobre 2021 e/o del CCNL FC 2019-2021 è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?**

Sì  No

Se sì, specificare se le attività di monitoraggio sono state adattate a partire da quelle eventualmente predisposte negli anni precedenti, se sono stati introdotti nuovi strumenti appositamente disegnati per il periodo emergenziale e se sono stati utilizzati stabilmente tali nuovi strumenti anche successivamente alla conclusione della crisi pandemica.

Tutte le fasi attuative del lavoro agile al MEF sono state sempre affiancate da una costante attività di monitoraggio e valutazione, *in itinere ed ex post*, sia da parte dei superiori gerarchici, con un focus sul monitoraggio individuale, sia da parte delle Strutture referenti, con un focus sull'impatto organizzativo derivante dall'applicazione dell'istituto del lavoro agile.

Nel corso del tempo le attività di monitoraggio sono state adattate a partire da quelle predisposte negli anni precedenti al periodo emergenziale, attraverso ad esempio il ricorso a *survey* di monitoraggio maggiormente strutturate e dettagliate con focus di indagine sull'esperienza in modalità agile (contesto, tempo, strumenti, relazioni etc.) e, in particolare, per il personale dirigenziale, sull'esperienza gestionale della struttura in modalità agile, nonché sulle possibili evoluzioni del lavoro agile nell'Amministrazione.

Durante il periodo emergenziale, inoltre, sono stati introdotti nuovi strumenti di rilevazione (*format* dipartimentale) appositamente predisposti per la ricognizione delle informazioni di *baseline* del periodo emergenziale 2020.

**I.17 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19 e alla successiva regolamentazione per amministrazione o su base contrattuale, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:**

- Conciliazione vita-lavoro
- Benessere personale
- Flessibilità oraria
- Altro

Se sì, illustrare brevemente gli eventuali risvolti e criticità di genere emerse dai questionari:

Premesso che le *survey* somministrate consentono di ripartire il campione di monitoraggio secondo un'ottica di genere, si rappresenta che tutti gli aspetti suindicati (conciliazione vita-lavoro, benessere personale, flessibilità oraria) sono stati oggetto di indagine nelle *survey* somministrate considerando il campione di monitoraggio complessivamente inteso. Pertanto, dall'analisi delle risultanze, non sono emersi specifici risvolti o criticità di genere.

**I.18. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista del fruitore:**

Nel 2022 l'Amministrazione, al fine di rilevare i *feedback* relativi all'esperienza maturata in modalità agile, utili per la valutazione complessiva dell'istituto, ha avviato nel mese di agosto 2022 (avvio 1° agosto – chiusura 16 settembre) un'indagine, somministrando due questionari distinti per ruolo (personale Aree funzionali e Dirigenti/Direttori responsabili).

L'indagine, a cui hanno fornito riscontro 5.054 unità di personale in servizio al 1° agosto 2022, pari al 57% degli invitati (4.746 personale Aree e 308 Dirigenti/Direttori responsabili) si è concentrata sull'analisi dell'esperienza dei lavoratori agili (dal punto di vista del fruitore) nonché sull'esperienza gestionale di lavoro

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

agile dal punto di vista dei responsabili con riferimento a specifici temi – contesto, tempo, strumenti, attività, relazioni, monitoraggio, possibili evoluzioni del lavoro agile a MEF – non tralasciando una valutazione critica sugli aspetti positivi (replicabili) e su quelli da perfezionare.

Sì  No

***Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:***

In relazione al grado di soddisfazione rilevato, il monitoraggio condotto, che rientra nell'ambito delle attività di valutazione di tipo periodico *in itinere* sull'attuazione del lavoro agile, ha evidenziato i seguenti aspetti: l'esperienza di lavoro agile nel suo complesso è stata valutata positivamente sia da parte del personale che dei Dirigenti/Direttori. A conferma della positiva percezione dell'istituto, circa il 96% dei lavoratori agili ha manifestato l'interesse a proseguire il lavoro agile in futuro e circa il 72% del campione Dirigenti ha valutato che il lavoro agile abbia influito positivamente sulla continuità dell'azione amministrativa.

Rispetto alle *survey* somministrate in precedenza sono, inoltre, emersi i seguenti elementi: un incremento dei livelli di soddisfazione espressi dal campione di monitoraggio sia a livello complessivo, sia rispetto a specifici aspetti oggetto di indagine (ad esempio risparmio in termini di percorrenza, risparmio economico nei trasporti, tempo disponibile per la famiglia, flessibilità nell'organizzazione e gestione degli impegni familiari, nonché dell'attività lavorativa) e un miglioramento nella valutazione del *co-working* quale misura di flessibilità organizzativa sia da parte del personale che da parte dei Dirigenti.

***I.19. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore:***

Attraverso la somministrazione del questionario ad *hoc* per Dirigenti/Direttori responsabili delle Strutture organizzative, l'Amministrazione ha inteso analizzare gli esiti dell'esperienza gestionale di lavoro agile dal punto di vista dei responsabili, con particolare riferimento a specifici temi di indagine (contesto, tempo, strumenti, attività, relazioni, monitoraggio e possibili evoluzioni del lavoro agile).

Sì  No

***Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.:***

In relazione agli impatti sull'organizzazione del lavoro e sulla produttività, il monitoraggio condotto, che rientra nell'ambito delle attività di valutazione di tipo periodico *in itinere* sull'attuazione del lavoro agile e che ha interessato le singole Strutture/Uffici, ha evidenziato i seguenti aspetti: un miglioramento delle dinamiche di interazione all'interno della Struttura; un incremento della percezione di miglioramento dell'attività lavorativa nella Struttura dal punto di vista quantitativo e qualitativo da parte dei Dirigenti/Direttori responsabili; un maggiore orientamento al risultato nelle attività di monitoraggio svolte dai responsabili.

Nel corso dell'esperienza maturata, l'Amministrazione ha dunque dimostrato di essere capace di innovare e rinnovare l'organizzazione del lavoro, attraverso una valorizzazione delle risorse tecnologiche che ha comportato un'accelerazione nel processo di transizione digitale e di dematerializzazione dei processi.

Il lavoro agile è stato indubbiamente uno strumento valido per affrontare l'emergenza ma anche per mantenere e, spesso, incrementare la produttività e l'efficienza dell'Amministrazione, accrescendo la responsabilizzazione e l'autonomia del personale e del *management* coinvolto, nonché aumentando il senso di fiducia e di appartenenza all'Amministrazione.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

### Congedo di maternità e paternità

I.20. Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e Legge 8 marzo 2000, n. 53) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
I.20.1	Giorni di congedo per maternità obbligatoria	5166	7212	7745
I.20.2	Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità	0	9	10
I.20.3	Giorni per congedo di paternità obbligatorio (art. 27 bis Decreto Legislativo 151/2001)	0	0	127

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Fonte dati: SIAP/SPRING banca dati del personale. Data di riferimento: 31/12/2022

### Congedo parentale

I.21. Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D. lgs. 26 marzo 2001, n. 151, come modificato dal D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.21.1	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali	121	67	102	56	188	66
I.21.2	Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore*	1636	418	1986	492	4279	1059

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Fonte dati: SIAP/SPRING banca dati del personale. Data di riferimento: 31/12/2022

\*Nota: Nel 2022 si registra una rilevante crescita della fruizione dell'istituto rispetto al biennio precedente. Tuttavia, tali dati risultano linea con quelli rilevati nel 2019 ed anni antecedenti (scenario pre-pandemia).

### Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

I.22. Con riferimento al 2022, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento?

Sì  No

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

*Se sì, illustrare brevemente le iniziative realizzate:*

- iniziative di conciliazione vita-lavoro: estensione delle giornate di lavoro agile per lavoratori padri e lavoratrici madri nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art. 16 del d.lgs. 26 marzo 2001 n. 151;
- estensione delle giornate di lavoro agile, altresì, per il personale con esigenze di assistenza nei confronti di familiari e per il personale in condizione di fragilità;
- aggiornamento costante della Intranet: il dipendente assente dal servizio anche per lunghi periodi rimane aggiornato sulle novità in materia di rapporto di lavoro, cambiamenti organizzativi ed iniziative avviate.

*Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione*

*I.23. Con riferimento al 2022, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?*

Sì  No

*Se sì, illustrare brevemente le azioni realizzate:*

Iniziative di formazione (cfr. I.26)

*I.24. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?*

Sì  No

*Se sì, inserire le seguenti informazioni:*

I.24.1	Ufficio o struttura di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere dello Stato	Direzione del personale -Ufficio II (funzioni di supporto alla redazione del bilancio di genere) 01 Direzione per la razionalizzazione degli immobili, degli acquisti, la logistica e gli affari generali – Ufficio III (coordinamento delle attività propedeutiche agli adempimenti facenti capo alla Direzione ed al Dipartimento in materia di bilancio di genere).
I.24.2	Referente e contatti dell'ufficio o struttura	Direzione del personale -Ufficio II – dott.ssa Tiziana Corrado Direzione per la razionalizzazione degli immobili, degli acquisti, la logistica e gli affari generali – Ufficio III – dott.ssa Giuseppina Bruno

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.25. Con riferimento al 2022, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:**

		Donne	Uomini
I.25.1	Numero di dirigenti partecipanti	155	103
I.25.2	Numero di funzionari partecipanti	232	130
I.25.3	Numero di altro personale partecipante	93	62

Indicare la fonte del dato:

--

**I.26. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:**

	Descrizione sintetica del tipo di iniziative di formazione	Capitolo / piano gestionale	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.26.1	Bilancio di genere		0	0	0	SNA
I.26.2	Come affrontare un progetto di transizione al digitale		0	0	0	SNA
I.26.3	Competenze digitali: cosa sono, perché sono importanti, come svilupparle		0	0	0	SNA
I.26.4	Cyber Security		0	0	0	SNA
I.26.5	Digital workplace: l'ambiente di lavoro in una PA "digitalmente trasformata"		0	0	0	SNA
I.26.6	Diversità, parità inclusione e integrazione		0	0	0	DOCENTE INTERNO
I.26.7	Etica e comportamenti nella PA		0	0	0	SNA
I.26.8	Gestire le persone: politiche e strumenti		0	0	0	SNA
I.26.9	Il linguaggio dell'amministrazione		0	0	0	SNA
I.26.10	La disciplina europea dei servizi, dei servizi digitali la digitalizzazione della P.A.		0	0	0	SNA

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

I.26.11	Laboratorio di comunicazione efficace		0	0	0	SNA
I.26.12	Metodi di futuro		0	0	0	SNA
I.26.13	Motivare i collaboratori		0	0	0	SNA
I.26.14	Organizzare e gestire gruppi di lavoro		0	0	0	SNA
I.26.15	Parità di genere e Diversity management		0	0	0	SNA
I.26.16	Prevenire e gestire i conflitti		0	0	0	SNA
I.26.17	Psicologia del lavoro		0	0	0	SNA
I.26.18	Scienze comportamentali, semplificazione e digitalizzazione		0	0	0	SNA
I.26.19	Smart working		0	0	0	SNA/DOCE NTE INTERNO
I.26.20	Soft Skills		0	0	0	SNA
I.26.21	Valutare le performance e i comportamenti nella P.A.		0	0	0	SNA

*I.27. È stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2022?*

SÌ  No

*Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:*

[piano\\_azioni\\_positive\\_mef-triennio\\_2020-2022.pdf \(portalecuq.gov.it\)](https://portalecuq.gov.it/piano_azioni_positive_mef-triennio_2020-2022.pdf)

*Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:*

È prevista la prosecuzione delle attività del Bilancio di genere tra il Dipartimento dell'Amministrazione Generale, del Personale e dei Servizi e la Ragioneria Generale dello Stato.

*Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano da realizzare nel 2022:*

Il piano è programmatico per il triennio 2020-2022. Con riferimento all'anno 2022, sono di seguito indicate le principali azioni positive da realizzare:

**Iniziativa di conciliazione vita-lavoro:** analisi di fattibilità di nuove forme di flessibilità. Il Ministero ha attivato postazioni di co-working attraverso il progetto sperimentale "Working from anywhere" (WFA). Il progetto, avviato a partire dal mese di settembre 2022, prevedendo la creazione di spazi di co-working, consente ad un contingente di personale dell'Amministrazione di svolgere, per alcuni giorni al mese (fino a 7), la prestazione lavorativa presso sedi territoriali (Ragionerie territoriali dello Stato e Corti di giustizia tributaria I e II grado), diverse da quelle convenzionalmente assegnate. La sperimentazione, della durata di un anno, coinvolge circa



*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

120 unità di personale e circa 50 sedi territoriali;

**Avvio di nuovi corsi formativi** su tematiche relative al benessere organizzativo e alle diverse metodologie manageriali – coaching, team building. Per i lavoratori neo assunti, avvio di un progetto pilota di on-boarding;

**Asilo nido presso la sede centrale del MEF e altre iniziative a sostegno della genitorialità;**

**Iniziative volte alla promozione della mobilità sostenibile;**

**Promozione e prevenzione delle pari opportunità - Sostegno al CUG.**

*Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:*

Intensificazione di cicli formativi per tutto il personale, anche alla luce della emergenza Covid-19, con particolare riferimento alla materia della parità, pari opportunità e violenza di genere anche in ambito lavorativo;

In occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, il 24 novembre 2022, Il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha organizzato, nel Palazzo delle finanze, l'incontro "Conversazioni al MEF: indipendenza economica come presidio contro la violenza". Durante il periodo dell'incontro, con una soluzione a basso impatto energetico, le luci della facciata principale del Palazzo delle finanze sono state illuminate di rosso, come simbolo di un futuro senza violenza sulle donne.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

### Dati comunicati dalla Guardia di Finanza

#### Conciliazione vita-lavoro

**I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2022:**

	Tipologia di iniziativa	Indicare SI o NO
I.3.1	Asilo nido	SI
I.3.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca	SI
I.3.3	Voucher di conciliazione	N.D.
I.3.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	N.D.
I.3.5	Telelavoro	N.D.
I.3.6	Coworking	N.D.
I.3.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	N.D.

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**I.3.8 Eventuali altre iniziative di conciliazione vita-lavoro, specificare:**

N.D.

**I.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022, ovvero con altri strumenti:**

		Capitolo/ piano gestionale (indicare quale)	Impegni di spesa del capitolo/ piano o gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione e fuori bilancio (indicare e quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.4.1	Asilo nido	4230/8	€ 9.000,00			Il servizio, affidato in concessione a terzi, è inserito all'interno di un organismo di protezione sociale
I.4.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca	4230/8	€ 45.000,00			Il servizio, affidato in concessione a terzi, è inserito all'interno di un organismo di protezione

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

						sociale
I.4.3	Voucher di conciliazione	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
I.4.4	Lavoro agile ai sensi della legge 81/2017 art. 18 (*)	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
I.4.5	Telelavoro	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
I.4.6	Coworking	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
I.4.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

## I.5. Illustrare sinteticamente le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2022:

I.5.1	Asilo nido	Il servizio si rivolge ai figli dei militari di età compresa tra 3 e 36 mesi ed è erogato alla sede del Quartier Generale della Guardia di Finanza di Roma.
I.5.2	Centri estivi e/o dopo scuola / ludoteca	Iniziativa rivolta ai figli degli appartenenti di età compresa tra 4 e 16 anni, anche con disabilità, la cui quota di partecipazione nel 2022 ha trovato copertura finanziaria con fondi del capitolo 4230/8. È stata avviata in concomitanza con la chiusura delle scuole presso la sede del Centro Logistico della Guardia di Roma (Villa Spada) e presso il Lido del Finziere di Castel Fusano (Ostia).
I.5.3	Voucher di conciliazione	N.D.
I.5.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	N.D.
I.5.5	Telelavoro	N.D.
I.5.6	Coworking	N.D.
I.5.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	N.D.

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**1.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2020-2022:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<b>I.6.1</b>	Asilo nido: numero di dipendenti serviti	10	5	6	11	10	9
<b>I.6.2</b>	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti	1	80	8	125	14	140
<b>I.6.3</b>	Voucher di conciliazione	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
<b>I.6.4</b>	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*): numero dipendenti coinvolti	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
<b>I.6.5</b>	Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
<b>I.6.6</b>	Coworking: numero di dipendenti coinvolti	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
<b>I.6.7</b>	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

(\*): se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**Note e fonte del dato:**

Applicativi informatici in uso al Corpo.

**1.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione" suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente:**

N.D.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

### Part-time

#### 1.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<b>I.8.1</b>	Numero complessivo di dipendenti	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
<b>I.8.2</b>	Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
<b>I.8.3</b>	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
<b>I.8.4</b>	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

#### Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

N.D.

#### 1.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe o sono stati adottati nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento (ad esempio, per il 2022 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2020 e nel 2021):

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
<b>I.9.1</b>	Numero totale di neo-madri	N.D.	N.D.	N.D.
<b>I.9.2</b>	Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento	N.D.	N.D.	N.D.

#### Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

N.D.

**Lavoro agile ordinario** (a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla 1.24 alla 1.29)

#### 1.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017)

La disciplina del "lavoro agile" in linea generale non trova diretta applicazione nei confronti delle Forze Armate e di Polizia dal momento che il personale del Comparto Sicurezza-Difesa è sottoposto al regime di diritto pubblico ex art. 3 del D.Lgs. 165/2001. Il rapporto di pubblico impiego, in particolare, è oggetto di riserva di legge prevista dall'art. 2 della L. n. 216/1992 ed è disciplinato secondo le procedure di cui al D.Lgs

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

n. 195/1995.

**I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:**

lo svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro

Se sì, inserire il n. ore di formazione per lavoratore:

N.D.

interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto

la dotazione di strumentazioni informatiche *ad hoc*, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie

il riconoscimento del buono pasto

**I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):**

		Realizzato	Previsto	
		2022	2023	2024
I.12.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)	N.D.	N.D.	N.D.

**I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2022:**

		Donne	Uomini
I.13.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute	N.D.	N.D.
I.13.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute	N.D.	N.D.
I.13.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza	N.D.	N.D.
I.13.4	Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita- lavoro	N.D.	N.D.
I.13.5	Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro)	N.D.	N.D.
I.13.6	Dirigenti: numero di istanze accolte	N.D.	N.D.
I.13.7	Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte	N.D.	N.D.
I.13.8	Dirigenti: numero di giornate di lavoro agile complessive fruite	N.D.	N.D.
I.13.9	Impiegati e funzionari: numero di giornate di lavoro agile complessive fruite	N.D.	N.D.

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

N.D.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

*I.14. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?*

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

N.D.

*I.15. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/settimanale/mensile svolta dal personale?*

Sì  No

Se sì, indicare quali:

N.D.

*I.16. Con riferimento all'introduzione del lavoro agile a partire dal periodo di emergenza da Covid-19 e alla sua successiva applicazione ai sensi del DM del 15 ottobre 2021 e/o del CCNL FC 2019-2021 è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?*

Sì  No

Se sì, specificare se le attività di monitoraggio sono state adattate a partire da quelle eventualmente predisposte negli anni precedenti, se sono stati introdotti nuovi strumenti appositamente disegnati per il *periodo* emergenziale e se sono stati utilizzati stabilmente tali nuovi strumenti anche successivamente alla conclusione della crisi pandemica.

N.D.

*I.17 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19 e alla successiva regolamentazione per amministrazione o su base contrattuale, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:*

- Conciliazione vita-lavoro
- Benessere personale
- Flessibilità oraria
- Altro

Se sì, illustrare brevemente gli eventuali risvolti e criticità di genere emerse dai questionari:

N.D.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

I.18. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista del fruitore:

N.D.

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:

N.D.

I.19. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore:

N.D.

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.:

### Congedo di maternità e paternità

I.20. Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e Legge 8 marzo 2000, n. 53) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
I.20.1	Giorni di congedo per maternità obbligatoria	41424	47232	55691
I.20.2	Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità	234	277	801
I.20.3	Giorni per congedo di paternità obbligatorio (art. 27 bis Decreto Legislativo 151/2001)	N.D.	N.D.	5107

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Applicativi informatici in uso al Corpo.

Per completezza, si rappresenta che il congedo di paternità obbligatorio è stato introdotto nell'agosto del 2022.



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

### Congedo parentale

**I.21. Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D. lgs. 26 marzo 2001, n. 151, come modificato dal D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<b>I.21.1</b>	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali	414	3978	450	4191	509	4406
<b>I.21.2</b>	Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore	6478	38069	6922	42144	7503	45998

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Applicativi informatici in uso al Corpo.

### Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

**I.22. Con riferimento al 2022, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente le iniziative realizzate:**

L'aggiornamento professionale del personale del Corpo è, in linea generale, un concetto chiave cui il Corpo riserva particolare impegno e trova realizzazione nel modello di "formazione continua" fondato sulla specializzazione, l'aggiornamento costante, la capacità di approfondimento, la tecnologia e la modernità di approccio.

Oltre alla tradizionale forma di reinserimento posta in essere attraverso il cd. *training on the job* (affiancamento ai colleghi più esperti), a cadenza annuale, l'Amministrazione programma l'offerta formativa nei vari settori economico-giuridici di interesse attraverso l'adozione di uno specifico *piano di formazione* che prevede lo svolgimento di numerosi corsi "di aggiornamento professionale" e "informativi", fruibili durante l'anno sia in presenza sia in modalità *e-learning* da parte dei militari all'uopo individuati.

### Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione

**I.23. Con riferimento al 2022, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?**

Sì  No

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Se sì, illustrare brevemente le azioni realizzate:

N.D.

I.24. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?

Sì  No

Se sì, inserire le seguenti informazioni:

I.24.1	Ufficio o struttura di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere dello Stato	N.D.
I.24.2	Referente e contatti dell'ufficio o struttura	N.D.

I.25. Con riferimento al 2022, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

		Donne	Uomini
I.25.1	Numero di dirigenti partecipanti	N.D.	N.D.
I.25.2	Numero di funzionari partecipanti	N.D.	N.D.
I.25.3	Numero di altro personale partecipante	N.D.	N.D.

Indicare la fonte del dato:

N.D.

I.26. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:

	Descrizione sintetica del tipo di iniziative di formazione	Capitolo/piano gestionale	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione e fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.26.1	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
I.26.2	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

I.27. È stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2022?

Sì  No

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

*Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:*

N.D.

*Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:*

N.D.

*Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano da realizzare nel 2022:*

N.D.

*Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:*

N.D.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

### Dati comunicati dall'Avvocatura Generale dello Stato

#### Conciliazione vita-lavoro

**I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2022:**

	Tipologia di iniziativa	Indicare SI o NO
I.3.1	Asilo nido	NO
I.3.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca	NO
I.3.3	Voucher di conciliazione	NO
I.3.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	SI
I.3.5	Telelavoro	NO
I.3.6	Coworking	NO
I.3.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	NO

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**I.3.8 Eventuali altre iniziative di conciliazione vita-lavoro, specificare:**

--

**I.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022, ovvero con altri strumenti:**

		Capitolo/ piano gestionale (indicare quale)	Impegni di spesa del capitolo/pia no gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificar e)
I.4.1	Asilo nido					
I.4.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca					
I.4.3	Voucher di conciliazione					
I.4.4	Lavoro agile ai sensi della legge 81/2017 art. 18 (*)					
I.4.5	Telelavoro					
I.4.6	Coworking					
I.4.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro					

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**I.5. Illustrare sinteticamente le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2022:**

I.5.1	Asilo nido	
I.5.2	Centri estivi e/o dopo scuola / ludoteca	
I.5.3	Voucher di conciliazione	
I.5.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	
I.5.5	Telelavoro	
I.5.6	Coworking	
I.5.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2020-2022:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.6.1	Asilo nido: numero di dipendenti serviti						
I.6.2	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti						
I.6.3	Voucher di conciliazione						
I.6.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*): numero dipendenti coinvolti	0	0	0	0	365	310
I.6.5	Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti						
I.6.6	Coworking: numero di dipendenti coinvolti						
I.6.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL						

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**Note e fonte del dato:**

Rilevazione interna
---------------------

I.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione" suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità?

Sì  No

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Se sì, illustrare brevemente:

--

### Part-time

1.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.8.1	Numero complessivo di dipendenti	601	603	600	572	612	583
I.8.2	Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time	1	0	1	1	0	0
I.8.3	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni	69	43	65	41	71	45
I.8.4	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time	2	1	1	0	0	0

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Rilevazione interna
---------------------

1.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe o sono stati adottati nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento (ad esempio, per il 2022 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2020 e nel 2021):

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
I.9.1	Numero totale di neo-madri	6	5	15
I.9.2	Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento	0	0	0

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Rilevazione interna
---------------------

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**Lavoro agile ordinario** (a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla I.24 alla I.29)

**I.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017)**

--

**I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:**

lo svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro

Se sì, inserire il n. ore di formazione per lavoratore:

8/12
------

interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto

la dotazione di strumentazioni informatiche *ad hoc*, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie

il riconoscimento del buono pasto

**I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):**

		Realizzato	Previsto	
		2022	2023	2024
I.12.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)	80,59%	80%	80%

**I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2022:**

		Donne	Uomini
I.13.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute	0	0
I.13.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute	319	272
I.13.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza	54	56
I.13.4	Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita- lavoro	0	0
I.13.5	Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro)	0	0
I.13.6	Dirigenti: numero di istanze accolte	0	0
I.13.7	Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte	319	272
I.13.8	Dirigenti: numero di giornate di lavoro agile complessive fruite	0	0
I.13.9	Impiegati e funzionari: numero di giornate di lavoro agile complessive fruite	29348	25024

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

*Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:*

Rilevazione interna

*I.14. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?*

Sì  No

*Se sì, illustrare brevemente:*

Sono state fornite periodicamente le necessarie istruzioni tecniche e operative per l'utilizzo di applicazioni e strumenti informatici attraverso l'invio di e-mail e di tutorial.

*I.15. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/settimanale/mensile svolta dal personale?*

Sì  No

*Se sì, indicare quali:*

In relazione all'attività espletata nelle giornate in modalità agile l'Amministrazione fornisce le proprie direttive al Dipendente nella fascia di contattabilità con ogni mezzo idoneo (es: telefono, posta elettronica) e acquisisce dal dipendente (anche sotto forma di report settimanali), e con strumenti informatici le informazioni utili al monitoraggio e alla verifica del conseguimento degli obiettivi connessi all'attività dell'ufficio.

*I.16. Con riferimento all'introduzione del lavoro agile a partire dal periodo di emergenza da Covid-19 e alla sua successiva applicazione ai sensi del DM del 15 ottobre 2021 e/o del CCNL FC 2019-2021 è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?*

Sì  No

*Se sì, specificare se le attività di monitoraggio sono state adattate a partire da quelle eventualmente predisposte negli anni precedenti, se sono stati introdotti nuovi strumenti appositamente disegnati per il periodo emergenziale e se sono stati utilizzati stabilmente tali nuovi strumenti anche successivamente alla conclusione della crisi pandemica.*



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.17** Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19 e alla successiva regolamentazione per amministrazione o su base contrattuale, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:

- Conciliazione vita-lavoro
- Benessere personale
- Flessibilità oraria
- Altro

Se sì, illustrare brevemente gli eventuali risvolti e criticità di genere emerse dai questionari:

**I.18.** Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista del fruitore:

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:

**I.19.** Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore:

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.:

### Congedo di maternità e paternità

**I.20.** Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e Legge 8 marzo 2000, n. 53) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
I.20.1	Giorni di congedo per maternità obbligatoria	726	784	2152
I.20.2	Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità	0	0	0
I.20.3	Giorni per congedo di paternità obbligatorio (art.	0	0	0

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	27 bis Decreto Legislativo 151/2001)			
--	--------------------------------------	--	--	--

*Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:*

Rilevazione interna

### Congedo parentale

*I.21. Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D. lgs. 26 marzo 2001, n. 151, come modificato dal D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):*

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.21.1	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali	23	9	12	2	14	2
I.21.2	Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore	498	161	218	53	616	147

*Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:*

Rilevazione interna

### Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

*I.22. Con riferimento al 2022, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento?*

Sì  No

*Se sì, illustrare brevemente le iniziative realizzate:*

--

### Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione

*I.23. Con riferimento al 2022, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?*

Sì  No

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Se sì, illustrare brevemente le azioni realizzate:

--

I.24. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?

Sì  No

Se sì, inserire le seguenti informazioni:

I.24.1	Ufficio o struttura di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere dello Stato	
I.24.2	Referente e contatti dell'ufficio o struttura	

I.25. Con riferimento al 2022, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

		Donne	Uomini
I.25.1	Numero di dirigenti partecipanti	8	5
I.25.2	Numero di funzionari partecipanti	3	0
I.25.3	Numero di altro personale partecipante	1	0

Indicare la fonte del dato:

Rilevazione interna.
----------------------

I.26. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:

	Descrizione sintetica del tipo di iniziative di formazione	Capitolo/piano gestionale	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione e fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.26.1	Partecipazione ad iniziative formative della Scuola Nazionale dell'Amministrazione					Bilancio Scuola Nazionale dell'Amministrazione
I.26.2						

I.27. È stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2022?

Sì  No

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

*Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:*

[Piano integrato di attività e organizzazione | Avvocatura Generale dello Stato \(avvocaturastato.it\)](#)

*Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:*

nella sezione relativa al Programma di sviluppo del lavoro agile. Indicatori e target è stato incluso anche il seguente indicatore:

Salute economico finanziaria dell'ente

Valutazione dell'impatto delle misure di potenziamento del lavoro agile nella rendicontazione del Bilancio di genere

(indicatore binario)

*Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano da realizzare nel 2022:*

1) Favorire la partecipazione del personale a percorsi di formazione e di aggiornamento professionale al fine di accrescere il benessere organizzativo e di diffondere il modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

2) Promozione dello sviluppo professionale del personale e valorizzazione delle competenze attraverso l'applicazione degli opportuni istituti contrattuali.

3) Passaggio definitivo dalla fase emergenziale a quella a regime della nuova organizzazione del lavoro in modalità agile per i lavoratori che vi aderiscono secondo la programmazione adottata dall'Amministrazione e gli accordi contrattuali vigenti.

4) Compilazione e trasmissione al C.U.G. del format n. 1 di cui alla direttiva n. 2/2019, con i dati relativi all'anno 2021.

*Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:*

Nessuna

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## Sezione II – Politiche settoriali dell'amministrazione

Dati comunicati da:

CENTRO DI RESPONSABILITA' 2022	PARTE A Indirizzi specifici su temi di pari opportunità	PARTE A Interventi con implicazioni sugli indicatori BES	PARTE A Interventi di gender public procurement	PARTE B Azioni per ridurre le disuguaglianze di genere	PARTE C Interventi sensibili al genere	Parte D Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale
DIPARTIMENTO DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO	Si	No	No	1 Intervento	No	Si
DIPARTIMENTO AMM.NE GEN.LE E PERSONALE/DIREZIONE DEL PERSONALE	No	No	Si	No	No	No
GUARDIA DI FINANZA	Si	N.d.	N.d.	3 Interventi	N.d.	3 Interventi
DIPARTIMENTO DEL TESORO- DIREZIONE RAPPORTI FINANZIARI INTERNAZIONALI	No	No	No	No	No	No

### DIPARTIMENTO DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO

#### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti recanti tali indirizzi:

Circolare del 16 maggio 2023, n. 22 "Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato" [https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-1/circolari/2023/circolare\\_n\\_22\\_2023/](https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-1/circolari/2023/circolare_n_22_2023/)

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*Il Dipartimento non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*Il Dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.*

#### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2022 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede (e aggiungendo ulteriori schede se necessario)

## SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
		<p><b>Titolo intervento 1:</b></p> <p><b>Convenzione RGS-INPS per l'attività di analisi e valutazione della spesa per la redazione del bilancio di genere.</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> Euro 36.000,00</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b></p> <p><b>Capitolo 2645/2</b></p>	<p>L'intervento contribuisce ad ampliare la base conoscitiva disponibile per analizzare e valutare come le politiche di bilancio agiscono su alcuni noti divari di genere. In particolare, la convenzione tra Il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato e l'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale, è volta all'elaborazione di materiali di supporto alla redazione annuale del Bilancio di genere delle Parti tramite:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la costruzione di indicatori per il potenziamento degli strumenti di analisi, monitoraggio e valutazione della spesa da utilizzare ai fini del Bilancio di genere;</li> <li>• l'utilizzo per la redazione del Bilancio di genere dei risultati di alcuni dei lavori realizzati nell'ambito della Sezione speciale del programma "Visitinps Scholars" dedicata alla valutazione dell'impatto di politiche pubbliche sul genere</li> </ul> <p>Grazie alle attività svolte nell'ambito della convenzione sono stati elaborati, attraverso le basi dati amministrative dell'INPS, un insieme di indicatori per il monitoraggio di alcuni interventi statali di interesse per le politiche di genere come:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Numero di padri beneficiari di congedi obbligatori (settore privato);</li> <li>- Numero di padri beneficiari facoltativi entro il quinto mese di vita del figlio (settore privato);</li> </ul>

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Numero di madri alle quali viene erogato nell'anno l'assegno di maternità obbligatoria (indipendentemente dall'anno in cui è iniziata la maternità) (settore privato);</li> <li>- Numero di nuove madri che accedono nell'anno all'assegno di maternità obbligatoria (settore privato)" "Numero di padri ai quali viene erogato nell'anno l'assegno di paternità obbligatoria (indipendentemente dall'anno in cui è iniziata la maternità);</li> <li>- Numero di padri che accedono nell'anno all'assegno di paternità obbligatoria</li> <li>- Numero di lavoratori (padri) che usufruiscono del congedo parentale nei primi dodici anni di vita del bambino (settore privato) - di cui con almeno un giorno di congedo COVID;</li> <li>- Numero di lavoratrici (madri) che usufruiscono del congedo parentale nei primi dodici anni di vita del bambino (settore privato) - di cui con almeno un giorno di congedo COVID;</li> </ul> <p>Sono state, inoltre, finanziate, borse di studio o indennità per progetti di ricerca svolti nell'ambito di una Sezione speciale dedicata alla valutazione dell'impatto delle politiche pubbliche sul genere dell'iniziativa "Visitinps Scholars"  <a href="https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=47212">https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=47212</a>).</p>
--	--	--	---

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare: Utenti interessati al bilancio di genere

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

2023

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

- Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri
- Amministrazione regionale o locale
- Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:
- Agenzia indipendente
- Società *in house*
- Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No X

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No X

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No X

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No X

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No X

**PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne**

*Il Dipartimento non segnala interventi sensibili al genere.*

**PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale**

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2022, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere). Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Per le misure già riportate per l'esercizio 2021 e analizzate nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021 (par. 5.3.6 Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale<sup>24</sup>) ipotizzandone una

<sup>24</sup> Si tratta dei seguenti interventi:

- Servizio civile universale (Presidenza del Consiglio dei ministri);



*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

“sensibilità” al genere, qualora fossero ancora in vigore nell’esercizio 2022, si richiede la trasmissione dei dati utili alla valutazione degli eventuali effetti indiretti su donne e uomini esemplificati sotto<sup>25</sup>.

Il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato nel quadro della programmazione strategica collegata alle priorità politiche, nel 2022, ha, tra l’altro, come obiettivi:

- Contribuire al processo di modernizzazione della pubblica amministrazione attraverso la razionalizzazione e la realizzazione di sistemi informatici nonché la condivisione delle informazioni;
- Proseguire il monitoraggio sulla tempestività dei pagamenti dei debiti commerciali delle pubbliche amministrazioni attraverso la piattaforma elettronica per i crediti commerciali PCC;
- Garantire il supporto al governo per la migliore applicazione della normativa europea in materia di trasparenza dei saldi e dei dati di finanza pubblica in coordinamento con gli organismi comunitari. Elaborare ed analizzare i dati di finanza pubblica anche attraverso i dati del conto annuale, il monitoraggio delle operazioni immobiliari, degli investimenti pubblici e privati, dei flussi giornalieri di cassa, delle entrate contributive e delle entrate tributarie ed extratributarie

- Programma straordinario di intervento per la riqualificazione urbana e la sicurezza delle periferie delle città metropolitane e dei capoluoghi di provincia (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Campagna su donazione e trapianto di organi, tessuti e cellule (Ministero della salute);
- Accordo di collaborazione istituzionale tra il Ministero del Turismo e l’Unioncamere per la promozione della competitività delle filiere e delle imprese (Ministero del turismo).

Rispetto agli interventi analizzati nel paragrafo 5.3.6 citato, si segnala che l’intervento “Corso di diritto antidiscriminatorio in favore degli avvocati” del Ministero del lavoro e delle politiche sociali era stato considerato come volto a ridurre le disuguaglianze di genere nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021.

<sup>25</sup> Ad esempio, il tasso di copertura per genere degli interventi rivolti alle persone (ovvero la percentuale dei destinatari effettivi rispetto ai potenziali per genere); i dati per genere relativi agli esiti dei percorsi (ovvero il numero di donne e/o uomini che, grazie, all’intervento hanno intrapreso un determinato percorso (lavorativo, formativo, di volontariato, etc.); la quota di investimenti programmati tenendo conto delle preferenze, delle abitudini e/o delle necessità legate al genere.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## DIP.AMM.NE GEN.LE E PERSONALE/DIREZIONE DEL PERSONALE

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*Il Dipartimento non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*Il Dipartimento non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Il Dipartimento comunica che è stata effettuata una Procedura aperta per affidamento in concessione gestione asilo nido, il bando di gara non prevede l'attribuzione di punteggi ma prevede l'obbligo da parte dell'aggiudicatario di assicurare all'occupazione femminile una quota pari al 30% delle assunzioni necessarie all'esecuzione del contratto.

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere

*Il Dipartimento non segnala azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere.*

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne

*Il Dipartimento non segnala interventi sensibili al genere.*

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

*Il Dipartimento non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## GUARDIA DI FINANZA

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*La Guardia di finanza non segnala interventi (N.D.).*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*La Guardia di finanza non segnala strategie di gender public procurement (N.D.).*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2022 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducibili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede e aggiungendo ulteriori schede se necessario.

#### SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Guardia di Finanza	Guardia di Finanza	<p><b>Titolo intervento 1:</b> Lavori di adeguamento infrastrutturale eseguiti presso alcuni Reparti del Corpo</p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> Euro 19.651,80 (4230/14)</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b> 4230/14</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Lavori di adeguamento infrastrutturale dei servizi igienici presso il Centro Sportivo della Guardia di Finanza.</p>

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare: personale militare sia femminile sia maschile.

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

2022

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Agenzia indipendente

Società *in house*

Altro, specificare:

Affidamento a operatori economici di mercato terzi rispetto all'Amministrazione.

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

L'intervento si colloca all'interno di un ampio programma infrastrutturale del Corpo ed è volto a potenziare e adeguare le Caserme in uso alla Guardia di Finanza, in ragione dell'evoluzione del contesto socio-culturale (ingresso del personale femminile nelle Forze di Polizia) e anche mediante l'adozione di nuovi dispositivi e tecnologie sempre nel rispetto della normativa sulla sicurezza dei luoghi di lavoro.

## APPENDICE II — RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
.....	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
.....	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	N.D.
.....	N.D.
.....	N.D.

aggiungere righe laddove necessario

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

N.D.

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

N.D.

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

N.D.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

SCHEDA INTERVENTO B.2 / Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazioni	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Guardia di Finanza	Guardia di Finanza	<p><b>Titolo intervento 2:</b>  <b>Lavori di adeguamento infrastrutturale eseguiti presso alcuni Reparti del Corpo</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b>  Euro 102.176,86 (4230/14)  Euro 50.001,04 (7852/05)</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b>  4230/14  7852/05</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Lavori di adeguamento infrastrutturale della Sala convegno, dei servizi igienici nonché spogliatoi esistenti presso la Scuola Nautica della Guardia di Finanza.</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare:

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

2022

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

- Agenzia indipendente
- Società *in house*
- Altro, specificare:

Affidamento a operatori economici di mercato terzi rispetto all'Amministrazione.

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

L'intervento si colloca all'interno di un ampio programma infrastrutturale del Corpo volto a potenziare e adeguare gli istituti di formazione della Guardia di Finanza all'evoluzione del contesto socio-culturale (ingresso del personale femminile nelle Forze di Polizia), anche mediante l'adozione di nuovi dispositivi e tecnologie sempre nel rispetto della normativa sulla sicurezza dei luoghi di lavoro.

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
.....	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
.....	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	N.D.
.....	N.D.
.....	N.D.

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

 Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

N.D.

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

 Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

N.D.

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

 Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

N.D.

## SCHEDA INTERVENTO B.3/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Amministrazioni	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Guardia di Finanza	Guardia di Finanza	<p><b>Titolo intervento 2:</b> Lavori di adeguamento infrastrutturale eseguiti presso alcuni Reparti del Corpo</p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> Euro. 59.175 (4230/14)</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b> 4230/14</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Lavori di adeguamento infrastrutturale degli alloggi e dei servizi igienici presso la Scuola Alpina della Guardia di Finanza.</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

 Sì  No



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare:

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

2022

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Agenzia indipendente

Società *in house*

Altro, specificare:

Affidamento a operatori economici di mercato terzi rispetto all'Amministrazione.

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

L'intervento si colloca all'interno di un ampio programma infrastrutturale del Corpo volto a potenziare e adeguare gli istituti di formazione della Guardia di Finanza all'evoluzione del contesto socio-culturale (ingresso del personale femminile nelle Forze di Polizia), anche mediante l'adozione di nuovi dispositivi e tecnologie sempre nel rispetto della normativa sulla sicurezza dei luoghi di lavoro.

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
.....	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
.....	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	N.D.
.....	N.D.
.....	N.D.

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

N.D.

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

N.D.

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

N.D.

**PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguglianze tra uomini e donne**

*La Guardia di finanza non segnala interventi sensibili al genere (N.D.).*

**PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale**

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

II.D.1 Con riferimento al 2022, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere). Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Per le misure già riportate per l'esercizio 2021 e analizzate nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021 (par. 5.3.6 Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale<sup>26</sup>) ipotizzandone una "sensibilità" al genere, qualora fossero ancora in vigore nell'esercizio 2022, si richiede la trasmissione dei dati utili alla valutazione degli eventuali effetti indiretti su donne e uomini esemplificati sotto<sup>27</sup>.

Titolo dell'intervento 1 e riferimento normativo	Concorso per il conferimento di buoni bebè.
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Scopo della concorsualità è stata l'erogazione di una somma di denaro a fronte delle spese sostenute per la nascita/adozione dei figli.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'intervento appare di particolare pregio poiché con esso il Corpo ha inteso manifestare concretamente la propria vicinanza al personale, proponendo i buoni bebè come forma di sostegno alle loro famiglie.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Hanno potuto accedere all'iniziativa in argomento i militari appartenenti al Corpo (in servizio e in quiescenza) o il coniuge superstite (ovvero, in sua assenza, il tutore legale dell'orfano del militare o, in caso di maggiore età, l'orfano stesso).
Impegni di spesa nel 2022	Euro 673.000,00
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite	4208 p.g. 1: Euro 400.000,00; 4203 p.g. 10: Euro 273.000,00.

26 Si tratta dei seguenti interventi:

- Servizio civile universale (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Programma straordinario di intervento per la riqualificazione urbana e la sicurezza delle periferie delle città metropolitane e dei capoluoghi di provincia (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Campagna su donazione e trapianto di organi, tessuti e cellule (Ministero della salute);
- Accordo di collaborazione istituzionale tra il Ministero del Turismo e l'Unioncamere per la promozione della competitività delle filiere e delle imprese (Ministero del turismo).

Rispetto agli interventi analizzati nel paragrafo 5.3.6 citato, si segnala che l'intervento "Corso di diritto antidiscriminatorio in favore degli avvocati" del Ministero del lavoro e delle politiche sociali era stato considerato come volto a ridurre le disuguaglianze di genere nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021.

27 Ad esempio, il tasso di copertura per genere degli interventi rivolti alle persone (ovvero la percentuale dei destinatari effettivi rispetto ai potenziali per genere); i dati per genere relativi agli esiti dei percorsi (ovvero il numero di donne e/o uomini che, grazie, all'intervento hanno intrapreso un determinato percorso (lavorativo, formativo, di volontariato, etc.); la quota di investimenti programmati tenendo conto delle preferenze, delle abitudini e/o delle necessità legate al genere.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	Comando Generale – Direzione Enti Previdenziali, Assistenziali e Protezione Sociale.
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.D.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	N.D.
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	A fronte di 954 istanze pervenute, sono stati assegnati n. 673 buoni bebè di cui 4 a favore di bambini appartenenti a categoria riservata (per questi ultimi sono state soddisfatte tutte le istanze presentate).

Titolo dell'intervento 2 e riferimento normativo	<b>Concorso per il conferimento di buoni scuola.</b>
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	La concorsualità in argomento ha avuto lo scopo di assegnare buoni scuola a fronte di spese sostenute per la frequenza scolastica dei figli che hanno terminato con esito positivo le scuole secondarie di I e II grado, con esclusione dell'anno del diploma.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'intervento appare di particolare pregio poiché con esso il Corpo ha inteso manifestare concretamente la propria vicinanza al personale, proponendo i buoni scuola come forma di sostegno alle loro famiglie.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Hanno potuto accedere all'iniziativa in argomento i militari appartenenti al Corpo (in servizio e in quiescenza) o il coniuge superstite (ovvero, in sua assenza, il tutore legale dell'orfano del militare o, in caso di maggiore età, l'orfano stesso).
Impegni di spesa nel 2022	Euro 1.143.000,00
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	4208 p.g. 1: euro 679.300,00; 4203 p.g. 10: euro 463.700,00.
A chi è affidata l'attuazione	Comando Generale – Direzione Enti

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	Previdenziali, Assistenziali e Protezione Sociale.
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.D.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	N.D.
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	A fronte di 8.231 istanze pervenute, sono stati assegnati n. 4.503 buoni scuola di cui 222 a studenti appartenenti a categoria riservata.

Titolo dell'intervento 3 e riferimento normativo	<b>Rimborso per la frequenza di asili nido</b> (Art. 61 D.P.R. 164/2002 – Art. 43 D.P.R. 51/2009)
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	L'istituto in argomento si prefigge lo scopo di concedere un rimborso delle spese sostenute per il pagamento delle rette degli asili nido per i figli a carico.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'intervento appare di particolare pregio poiché con esso il Corpo ha inteso manifestare concretamente la propria vicinanza al personale, proponendo il rimborso delle rette per la frequenza di asili nido come forma di sostegno alle loro famiglie. Sono state rimborsate il 100% delle spese sostenute dai militari con figli portatori di handicap grave.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	I militari appartenenti al Corpo in servizio che hanno sostenuto per il periodo di riferimento oneri per la frequenza di asili nido pubblici e privati dei propri figli da 0 a 3 anni.
Impegni di spesa nel 2022	Euro 1.749.636,00
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Cap. 4208 p.g. 1: € 1.308.181,00; Cap. 4227 p.g. 1: € 195.811,00; Cap. 4203 p.g. 10: € 163.549,00; Cap. 4229 p.g. 10: 82.095,00.
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	N.D.

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.D.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	N.D.
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	Sono state rimborsate il 100% delle spese sostenute dai militari con figli portatori di handicap grave e il 77,76% di quelle sostenute dai restanti militari.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**DIPARTIMENTO DEL TESORO- DIREZIONE RAPPORTI FINANZIARI  
INTERNAZIONALI**

**PARTE A - Informazioni generali**

**II.A.1** Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*Il Dipartimento non fornisce tale informazione.*

**II.A.2** Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*Il Dipartimento non segnala interventi.*

**II.A.3** Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*Il Dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.*

**PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere**

*Il Dipartimento non segnala azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere.*

**PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne**

*Il Dipartimento non segnala interventi sensibili al genere.*

**PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale**

*Il Dipartimento non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## Ministero dello sviluppo economico

### Sezione I – Politiche del personale dell'amministrazione

#### Conciliazione vita-lavoro

1.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2022:

	Tipologia di iniziativa	Indicare SI o NO
I.3.1	Asilo nido	SI
I.3.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca	SI
I.3.3	Voucher di conciliazione	?
I.3.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	?
I.3.5	Telelavoro	SI
I.3.6	Coworking	NO
I.3.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	SI

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

1.3.8 Eventuali altre iniziative di conciliazione vita-lavoro, specificare:

--

1.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022, ovvero con altri strumenti:

	Capitolo/ piano gestional e (indicare quale)	Impegni di spesa del capitolo/pia no gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione e fuori bilancio (indicare e quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare )
I.4.1	Asilo nido	1376			
I.4.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca	1334/04			
I.4.3	Voucher di conciliazione				
I.4.4	Lavoro agile ai sensi della legge 81/2017 art. 18 (*)				
I.4.5	Telelavoro	1335/37			
I.4.6	Coworking				



## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

I.4.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro					
-------	---	--	--	--	--	--

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**I.5. Illustrare sinteticamente le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2022:**

I.5.1	Asilo nido	
I.5.2	Centri estivi e/o dopo scuola / ludoteca	
I.5.3	Voucher di conciliazione	
I.5.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	
I.5.5	Telelavoro	Atto organizzativo per l'accesso alle modalità flessibili della prestazione lavorativa: telelavoro domiciliare, decentrato e lavoro agile (già in vigore dal 1° gennaio 2019).
I.5.6	Coworking	
I.5.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2020-2022:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.6.1	Asilo nido: numero di dipendenti serviti	Nessun dipendente servito per chiusura servizi	Nessun dipendente servito per chiusura servizi	Nessun dipendente servito per chiusura servizi	Nessun dipendente servito per chiusura servizi		
I.6.2	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti	Nessun dipendente servito per chiusura servizi	Nessun dipendente servito per chiusura servizi	Nessun dipendente servito per chiusura servizi	Nessun dipendente servito per chiusura servizi		
I.6.3	Voucher di conciliazione						
I.6.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*): numero dipendenti coinvolti						
I.6.5	Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti	173	71	138	55	132	54

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

1.6.6	Coworking: numero di dipendenti coinvolti						
1.6.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL						

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**Note e fonte del dato:**

--

1.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione" suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità?

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente:**

--

**Part-time****1.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
1.8.1	Numero complessivo di dipendenti	971	1114	869	990	975	1077
1.8.2	Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time	69	27	55	18	29	10
1.8.3	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni	42	18	121	99	124	119
1.8.4	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time	10	1	8	0	2	0

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Le fonti:Time@work (sistema gestione presenze) e HR (banca dati). Il calcolo è stato effettuato nell'anno di riferimento 2022, considerando il personale in servizio MISE (ora MIMIT) diviso tra uomini e donne ed i relativi part-time. Per i singoli gruppi si sono considerati i dipendenti con singoli figli fino a 12 anni nonché i dipendenti con più figli fino a 12 anni.

1.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri le lavoratrici i cui figli sono

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

stati iscritti nei registri dell'anagrafe o sono stati adottati nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento (ad esempio, per il 2022 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2020 e nel 2021):

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
I.9.1	Numero totale di neo-madri	8	5	241
I.9.2	Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento	0	0	0

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Le fonti: Time@work (sistema gestione presenze) e HR (banca dati). Il calcolo è stato effettuato nell'anno di riferimento 2022, considerando il personale MISE (ora MIMIT) con orario part-time

**Lavoro agile ordinario** (a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla I.24 alla I.29)

**I.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017)**

**I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:**

lo svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro

Se sì, inserire il n. ore di formazione per lavoratore:

interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto

la dotazione di strumentazioni informatiche *ad hoc*, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie

il riconoscimento del buono pasto

**I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):**

		Realizzato	Previsto	
		2022	2023	2024
I.12.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)			

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2022:**

		Donne	Uomini
I.13.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute		
I.13.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute		
I.13.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza		
I.13.4	Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita-lavoro		
I.13.5	Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro)		
I.13.6	Dirigenti: numero di istanze accolte		
I.13.7	Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte		
I.13.8	Dirigenti: numero di giornate di lavoro agile complessive fruito		
I.13.9	Impiegati e funzionari: numero di giornate di lavoro agile complessive fruito		

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

--

**I.14. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente:**

--

**I.15. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/settimanale/mensile svolta dal personale?**

Sì  No

**Se sì, indicare quali:**

--

**I.16. Con riferimento all'introduzione del lavoro agile a partire dal periodo di emergenza da Covid-19 e alla sua successiva applicazione ai sensi del DM del 15 ottobre 2021 e/o del CCNL FC 2019-2021 è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?**

Sì  No

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

*Se sì, specificare se le attività di monitoraggio sono state adattate a partire da quelle eventualmente predisposte negli anni precedenti, se sono stati introdotti nuovi strumenti appositamente disegnati per il periodo emergenziale e se sono stati utilizzati stabilmente tali nuovi strumenti anche successivamente alla conclusione della crisi pandemica.*

*I.17 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19 e alla successiva regolamentazione per amministrazione o su base contrattuale, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:*

- Conciliazione vita-lavoro
- Benessere personale
- Flessibilità oraria
- Altro

*Se sì, illustrare brevemente gli eventuali risvolti e criticità di genere emerse dai questionari:*

*I.18. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista del fruitore:*

Sì  No

*Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:*

*I.19. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore:*

Sì  No

*Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.:*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

### Congedo di maternità e paternità

I.20. Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e Legge 8 marzo 2000, n. 53) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
I.20.1	Giorni di congedo per maternità obbligatoria	150	215	873
I.20.2	Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità	95	0	43
I.20.3	Giorni per congedo di paternità obbligatorio (art. 27 bis Decreto Legislativo 151/2001)			33

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Le fonti:Time@work (sistema gestione presenze) e HR (banca dati). Il calcolo è stato effettuato nell'anno di riferimento 2022

### Congedo parentale

I.21.Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D. lgs. 26 marzo 2001, n. 151, come modificato dal D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.21.1	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali	32	16	21	8	22	14
I.21.2	Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore	522	171	521	116	470	99

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Le fonti:Time@work (sistema gestione presenze) e HR (banca dati). Il calcolo è stato effettuato nell'anno di riferimento 2022, considerando il personale MISE (ora MIMIT) diviso tra uomini e donne

### Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

I.22. Con riferimento al 2022, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento?

Sì  No

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

*Se sì, illustrare brevemente le iniziative realizzate:*

--

**Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione**

*I.23. Con riferimento al 2022, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?*

Sì  No

*Se sì, illustrare brevemente le azioni realizzate:*

--

*I.24. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?*

Sì  No

*Se sì, inserire le seguenti informazioni:*

I.24.1	Ufficio o struttura di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere dello Stato	
I.24.2	Referente e contatti dell'ufficio o struttura	

*I.25. Con riferimento al 2022, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:*

		Donne	Uomini
I.25.1	Numero di dirigenti partecipanti		
I.25.2	Numero di funzionari partecipanti		
I.25.3	Numero di altro personale partecipante		

*Indicare la fonte del dato:*

--

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.26. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:**

	Descrizione sintetica del tipo di iniziative di formazione	Capitolo / piano gestionale	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.26.1						
I.26.2						

**I.27. È stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2022?**

Sì  No

*Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:*

*Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:*

*Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano da realizzare nel 2022:*

*Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:*



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## Sezione II – Politiche settoriali dell'amministrazione

Dati comunicati da:

CENTRO DI RESPONSABILITA' 2022	PARTE A Indirizzi specifici su temi di pari opportunità	PARTE A Interventi con implicazioni sugli indicatori BES	PARTE A Interventi di gender public procurement	PARTE B Azioni per ridurre le diseguaglianze di genere	PARTE C Interventi sensibili al genere	Parte D Altri interventi caratterizzati l'azione settoriale
DIREZIONE GENERALE PER GLI INCENTIVI ALLE IMPRESE	N.d.	No	No	1 intervento	2 interventi	No

### DIREZIONE GENERALE PER GLI INCENTIVI ALLE IMPRESE

#### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*La Direzione non fornisce tale informazione (N.D.).*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*La Direzione non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto gender public procurement).

*La Direzione non segnala strategie di gender public procurement.*

#### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2022 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducibili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede e aggiungendo ulteriori schede se necessario.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## SCHEMA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Ministero delle Imprese e del Made in Italy	Direzione Generale per gli incentivi alle imprese	<p><b>Titolo intervento 1:</b></p> <p><b>Fondo impresa femminile</b></p> <p>Impegni di spesa nel 2022: -</p> <p>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. 7342 P.G. 18</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p><b>Realizzare gli obiettivi relativi alla promozione e sostegno all'avvio e al rafforzamento dell'imprenditoria femminile, nonché di sviluppo dei valori imprenditoriali presso la popolazione femminile e di massimizzazione del contributo alla crescita economica e sociale del Paese da parte delle donne.</b></p> <p>La Legge di bilancio per il 2021 (L. 178/2020 art. 1, cc. 97-106) ha istituito presso il Ministero dello Sviluppo Economico (ora MIMIT) il "Fondo a sostegno dell'impresa femminile", con dotazione complessiva di 40 milioni di euro per le annualità 2021 e 2022, al fine di promuovere e sostenere l'avvio e il rafforzamento dell'imprenditorialità femminile, la diffusione dei valori dell'imprenditorialità e del lavoro tra la popolazione femminile.</p> <p>Successivamente, il Decreto interministeriale del 30 settembre 2021 "Modalità di intervento del fondo a sostegno dell'impresa femminile e ripartizione delle risorse" pubblicato in G.U. il 14 dicembre 2021, ha definito le modalità attuative del Fondo ed ha ripartito la dotazione finanziaria prevista dalla Legge di bilancio su tre diversi</p>

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

			<p>interventi, così articolati:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Incentivi per la nascita e lo sviluppo delle imprese femminili, di cui al Capo II del Decreto 30 settembre 2021.</b> Con una dotazione pari a 8,2 Milioni di euro, l'intervento è destinato a supportare l'avvio di nuove imprese, inoltre, nell'ambito della predetta dotazione, è costituita una riserva pari al 60% delle risorse in favore delle imprese femminili costituite in forma di impresa individuale o di lavoratrice autonoma;</li><li>• <b>Incentivi per lo sviluppo e il consolidamento delle imprese femminili di cui al Capo III del Decreto 30 settembre 2021.</b> Con una dotazione pari a 25,6 Milioni di euro, l'intervento è supporta gli interventi di sviluppo e consolidamento delle imprese già costituite da almeno 12 mesi.</li><li>• <b>Azioni per la diffusione della cultura e la formazione imprenditoriale femminile di cui al Capo V del Decreto 30 settembre 2021.</b> Con una dotazione prevista pari a 6,2 Milioni euro tale azione sostiene le seguenti iniziative: (a) iniziative per promuovere il valore</li></ul>
--	--	--	---

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

			<p>dell'imprenditoria femminile nelle scuole e nelle università;</p> <p>(b) iniziative per la diffusione di cultura imprenditoriale tra le donne;</p> <p>(c) iniziative di orientamento e formazione verso percorsi di studio nelle discipline scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche;</p> <p>(d) iniziative di sensibilizzazione verso professioni tipiche dell'economia digitale;</p> <p>(e) azioni di comunicazione per diffondere la cultura femminile d'impresa e promuovere i programmi finanziati ai sensi del presente decreto.</p> <p>Successivamente, con Decreto interministeriale 24 novembre 2021 tale dotazioni sono state incrementate con risorse PNRR.</p> <p>Con Decreto direttoriale 30 marzo 2022 sono stati individuati, i termini e le modalità per la presentazione delle domande di agevolazione a valere sul Fondo impresa femminile e fornite le necessarie specificazioni per la corretta attuazione degli interventi, con particolare riferimento all'iter di valutazione delle domande di agevolazione e ai punteggi attribuibili ai fini dell'accesso alle agevolazioni, nonché alle modalità ai tempi e alle condizioni per l'erogazione</p>
--	--	--	--

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

			<p>delle agevolazioni.</p> <p>Con Decreto Direttoriale 19 maggio 2022 si è disposta la chiusura dello sportello per la presentazione delle domande relativamente alle agevolazioni per la nascita delle imprese femminili di cui al CAPO II del citato DM 30 settembre 2021 e con Decreto direttoriale 7 giugno 2022 si è disposta , a partire dall'8 giugno 2022 la chiusura dello sportello per la presentazione delle domande relativamente alle agevolazioni per lo sviluppo e il consolidamento delle imprese femminili di cui al CAPO III.</p>
--	--	--	--

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare:

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

2021-2022

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Agenzia indipendente

Società *in house*

Altro, specificare:

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

X Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Descrizione obiettivo:

**Realizzare gli obiettivi relativi alla promozione e sostegno all'avvio e al rafforzamento dell'imprenditoria femminile, nonché di sviluppo dei valori imprenditoriali presso la popolazione femminile e di massimizzazione del contributo alla crescita economica e sociale del Paese da parte delle donne.**

La Legge di bilancio per il 2021 (L. 178/2020 art. 1, cc. 97-106) ha istituito presso il Ministero dello Sviluppo Economico (ora MIMIT) il "Fondo a sostegno dell'impresa femminile", con dotazione complessiva di 40 milioni di euro per le annualità 2021 e 2022, al fine di promuovere e sostenere l'avvio e il rafforzamento dell'imprenditorialità femminile, la diffusione dei valori dell'imprenditorialità e del lavoro tra la popolazione femminile.

Successivamente, il Decreto interministeriale del 30 settembre 2021 "Modalità di intervento del fondo a sostegno dell'impresa femminile e ripartizione delle risorse" pubblicato in G.U. il 14 dicembre 2021, ha definito le modalità attuative del Fondo ed ha ripartito la dotazione finanziaria prevista dalla Legge di bilancio su tre diversi interventi, così articolati:

- **Incentivi per la nascita e lo sviluppo delle imprese femminili, di cui al Capo II del Decreto 30 settembre 2021.**

Con una dotazione pari a 8,2 Milioni di euro, l'intervento è destinato a supportare l'avvio di nuove imprese, inoltre, nell'ambito della predetta dotazione, è costituita una riserva pari al 60% delle risorse in favore delle imprese femminili costituite in forma di impresa individuale o di lavoratrice autonoma;

- **Incentivi per lo sviluppo e il consolidamento delle imprese femminili di cui al Capo III del Decreto 30 settembre 2021.**

Con una dotazione pari a 25,6 Milioni di euro, l'intervento è supporta gli interventi di sviluppo e consolidamento delle imprese già costituite da almeno 12 mesi.

- **Azioni per la diffusione della cultura e la formazione imprenditoriale femminile di cui al Capo V del Decreto 30 settembre 2021.**

Con una dotazione prevista pari a 6,2 Milioni euro tale azione sostiene le seguenti iniziative:

- (f) iniziative per promuovere il valore dell'imprenditoria femminile nelle scuole e nelle università;
- (g) iniziative per la diffusione di cultura imprenditoriale tra le donne;

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

- (h) iniziative di orientamento e formazione verso percorsi di studio nelle discipline scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche;
- (i) iniziative di sensibilizzazione verso professioni tipiche dell'economia digitale;
- (j) azioni di comunicazione per diffondere la cultura femminile d'impresa e promuovere i programmi finanziati ai sensi del presente decreto.

Successivamente, con Decreto interministeriale 24 novembre 2021 tale dotazioni sono state incrementate con risorse PNRR.

Con Decreto direttoriale 30 marzo 2022 sono stati individuati, i termini e le modalità per la presentazione delle domande di agevolazione a valere sul Fondo impresa femminile e fornite le necessarie specificazioni per la corretta attuazione degli interventi, con particolare riferimento all'iter di valutazione delle domande di agevolazione e ai punteggi attribuibili ai fini dell'accesso alle agevolazioni, nonché alle modalità ai tempi e alle condizioni per l'erogazione delle agevolazioni.

Con Decreto Direttoriale 19 maggio 2022 si è disposta la chiusura dello sportello per la presentazione delle domande relativamente alle agevolazioni per la nascita delle imprese femminili di cui al CAPO II del citato DM 30 settembre 2021 e con Decreto direttoriale 7 giugno 2022 si è disposta, a partire dall'8 giugno 2022 la chiusura dello sportello per la presentazione delle domande relativamente alle agevolazioni per lo sviluppo e il consolidamento delle imprese femminili di cui al CAPO III.

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

**PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne**

II.C.1 Per gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati nel 2022 (escluse, quindi, le politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli classificati in bilancio come "sensibili" al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede e aggiungendo ulteriori schede se necessario.



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

SCHEDA INTERVENTO C.1 / Intervento o servizio sensibile al genere

Amministrazione	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY	Direzione generale per gli incentivi alle imprese - Divisione IX - Interventi per il sostegno all'innovazione e alla competitività delle imprese	<p><b>Titolo intervento 1: ON – Oltre NITO</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> agevolazioni per Euro 100.848.530,10 (inteso come importo ammesso)</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b></p>	<p>Descrizione obiettivo: È possibile avviare o sviluppare attività imprenditoriali per:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Produzione di beni nei settori dell'industria, dell'artigianato e della trasformazione dei prodotti agricoli</li> <li>• Fornitura di servizi alle imprese e alle persone</li> <li>• Commercio di beni e servizi</li> <li>• Turismo.</li> </ul> <p>I progetti ammissibili rientrano in 2 grandi categorie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuovi progetti o sviluppo: progetti presentati dai team imprenditoriali o società o costituite da non più di 36 mesi e per progetti fino ad 1,5 milioni di euro (CAPO II della normativa)</li> <li>• Consolidamento: rivolto a società costituite da 36 a 60 mesi e per progetti fino ad 3 milioni di euro (CAPO III della normativa).</li> </ul> <p>I progetti possono essere presentati su tutto il territorio nazionale e sono concesse nei limiti del Regolamento GBER rispettivamente art. 22 e 17 dello stesso</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere:

L'intervento ON è considerato sensibile al genere, in quanto la normativa di riferimento dà la possibilità di accesso alle agevolazioni alle imprese la cui compagine societaria è composta, per oltre la metà numerica dei soci e di quote di partecipazione, da soggetti di età compresa tra i diciotto e i trentacinque anni ovvero da donne. A seguito della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana n. 26 del 1° febbraio 2022 del decreto del Ministro dello sviluppo economico (ora MIMIT), di concerto con il Ministro per le pari opportunità e la famiglia, del 24 novembre 2021, sono stati assegnati 100 milioni a valere sull'assegnazione di risorse del PNRR, per la concessione di

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

agevolazioni alle imprese femminili. Tali fondi sono stati disciplinati dalla Circolare del 4 maggio 2021 che ha, tra l'altro, previsto come requisito minimo la partecipazione femminile alla compagine societaria per oltre la metà numerica dei soci e di quote di partecipazione.

**Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare:**

Possono beneficiare delle agevolazioni le imprese:

- costituite in forma societaria, ivi incluse le società cooperative;
- la cui compagine societaria è composta, per oltre la metà numerica dei soci e di quote di partecipazione, da soggetti di età compresa tra i diciotto e i trentacinque anni ovvero da donne;
- costituite da non più di 36 mesi alla data di presentazione della domanda di agevolazione (Capo II) ovvero fino a 60 mesi (Capo III);
- di micro e piccola dimensione, secondo la classificazione contenuta nel regolamento GBER nonché nel decreto del Ministro delle attività produttive 18 aprile 2005;

**Indicare il Programma di spesa di riferimento:**

A fronte dei costi sostenuti per la realizzazione dei piani di impresa, sono concesse alle imprese beneficiarie un mix di agevolazioni:

- un finanziamento agevolato, senza interessi, nella forma della sovvenzione rimborsabile, per un importo pari al 90% delle spese e/o costi ammissibili
- un contributo a fondo perduto fino ad un massimo del 20% (Capo II) e del 15% (Capo III) collegato alla tipologia di beni oggetto di finanziamento
- limitatamente al Capo II, servizi di tutoraggio tecnico-gestionale per importi differenziati in base al valore dell'investimento ammesso di 5.000€ per investimenti fino a 250mila € e 10.000€ per investimenti superiori

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  NO

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
N° individui coinvolti (dati cumulati)			2374	2191	4344	3773
Età Media			43	36	43	36
Fascia di età -18-25			179	259	324	475

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Fascia di età -26-29			192	390	362	675
Fascia di età – 30 e maggiore di 30			2003	1542	3658	2623
Titolo di studio - nessuno			53	114	96	188
Titolo di studio – licenza media			221	191	442	354
Titolo di studio – licenza superiore			1188	1150	2137	1964
Titolo di studio – laurea e post laurea			912	736	1669	1267

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

--

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

--

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

--

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## SCHEDA INTERVENTO C.1 / Intervento o servizio sensibile al genere

Amministrazioni	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
MINISTERO DELLE IMPRESSE E DEL MADE IN ITALY	Direzione generale per gli incentivi alle imprese - Divisione IX - Interventi per il sostegno all'innovazione e alla competitività delle imprese	<p><b>Titolo intervento 1:</b> <b>DM 24 settembre 2014 "Smart&amp;Start Italia"</b> e successive modificazioni</p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> Euro 67.415.878,67 (inteso come importo ammesso)</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b></p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>A fronte dei costi sostenuti per la realizzazione dei piani di impresa, sono concesse alle imprese beneficiarie le seguenti agevolazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un finanziamento agevolato, senza interessi, nella forma della sovvenzione rimborsabile, per un importo pari al 80% delle spese e/o costi ammissibili. Per le start-up innovative localizzate nelle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sardegna, Sicilia, Molise e Abruzzo il finanziamento agevolato è restituito dall'impresa beneficiaria in misura parziale, per un ammontare pari all'70% dell'importo del finanziamento agevolato concesso. Nel caso di start-up innovative la cui compagine, alla data di presentazione della domanda di concessione delle agevolazioni, sia interamente costituita da giovani di età non superiore ai 35 anni e/o da donne, o preveda la presenza di almeno un esperto, in possesso di titolo di dottore di ricerca o equivalente da non più di 6 anni e impegnato stabilmente all'estero in attività di ricerca o didattica da almeno un triennio, l'importo del finanziamento agevolato è pari all'90% delle spese ammissibili;</li> <li>- servizi di tutoraggio tecnico-gestionale, limitatamente alle imprese costituite da non più di 12 mesi alla data di presentazione della domanda di agevolazione, finalizzati a trasferire a queste ultime competenze specialistiche negli ambiti tematici di maggiore interesse (corretta fruizione delle agevolazioni, accesso al mercato dei</li> </ul>

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

		<p>capitali, al marketing, all'organizzazione, all'innovazione). I servizi di tutoraggio tecnico-gestionale sono pari a € 15.000,00 per le imprese localizzate nelle regioni Basilicata, Campania, Calabria, Puglia, Sardegna, Sicilia, Molise e Abruzzo e pari a euro 7.500,00 per le imprese localizzate nel restante territorio nazionale.</p> <p>La misura sostiene la nascita e la crescita delle start-up innovative in tutto il territorio nazionale e finanzia piani di impresa che presentano almeno una delle seguenti caratteristiche:</p> <p>a) significativo contenuto tecnologico e innovativo;</p> <p>b) sviluppo di prodotti, servizi o soluzioni nel campo dell'economia digitale, dell'intelligenza artificiale, della Blockchain e dell'Internet of Things;</p> <p>c) valorizzazione economica dei risultati del sistema della ricerca pubblica e privata.</p>
--	--	---

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

SÌ No

Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere:

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare:

Indicare il Programma di spesa di riferimento:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

SÌ No

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Se sì, illustrare brevemente:

--

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

SÌ  NO

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

SÌ  NO

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

--

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

SÌ  NO

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Domande presentate			Domande ammesse		
Ripartizione donne/uomini per fascia di età			Ripartizione donne/uomini per fascia di età		
Fascia età	Femminile	Maschile	Fascia età	Femminile	Maschile
under 36	20%	80%	under 36	16%	84%
36-50	19%	81%	36-50	16%	84%
oltre 50	16%	84%	oltre 50	15%	85%
Ripartizione donne/uomini per scolarizzazione			Ripartizione donne/uomini per scolarizzazione		
Titolo di studio	Femminile	Maschile	Titolo di studio	Femminile	Maschile
Laurea	18%	82%	Laurea	16%	84%
Licenza elementare/media	26%	74%	Licenza elementare/media	10%	90%
Licenza superiore	18%	82%	Licenza superiore	13%	87%
Master e Dottorato	19%	81%	Master e Dottorato	16%	84%
Ripartizione donne/uomini per condizione lavorativa			Ripartizione donne/uomini per condizione lavorativa		
Condizione lavorativa	Femminile	Maschile	Condizione lavorativa	Femminile	Maschile
Disoccupati / neet	40%	60%	Disoccupati / neet	39%	61%
Lavoratori dipendenti	21%	79%	Lavoratori dipendenti	16%	84%
Lavoratori autonomi / Consulenti	19%	81%	Lavoratori autonomi / Consulenti	18%	82%
Imprenditore	13%	87%	Imprenditore	11%	89%
Ricercatore	25%	75%	Ricercatore	21%	79%
Studente	28%	72%	Studente	27%	73%
Ripartizione totale donne per fascia di età			Ripartizione totale donne per fascia di età		
Fascia età	Femminile		Fascia età	Femminile	
under 36	32%		under 36	29%	
36-50	45%		36-50	44%	
oltre 50	23%		oltre 50	27%	
<b>Totale complessivo</b>	<b>100%</b>		<b>Totale complessivo</b>	<b>100%</b>	
Ripartizione totale donne per scolarizzazione			Ripartizione totale donne per scolarizzazione		
Titolo di studio	Femminile		Titolo di studio	Femminile	
Laurea	53%		Laurea	61%	
Licenza elementare/media	4%		Licenza elementare/media	1%	
Licenza superiore	26%		Licenza Superiore	18%	
Master e Dottorato	17%		Master e Dottorato	20%	
<b>Totale complessivo</b>	<b>100%</b>		<b>Totale complessivo</b>	<b>100%</b>	

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Ripartizione totale Donne per condizione lavorativa lavorativa		Ripartizione totale Donne per condizione lavorativa	
Condizione lavorativa	Femminile	Condizione lavorativa	Femminile
Disoccupati / neet	11%	Disoccupati / neet	6%
Lavoratori dipendenti	32%	Lavoratori dipendenti	33%
Lavoratori autonomi / Consulenti	22%	Lavoratori autonomi / Consulenti	23%
Imprenditore	29%	Imprenditore	31%
Ricercatore	2%	Ricercatore	4%
Studente	4%	Studente	3%
<b>Totale complessivo</b>	<b>100%</b>	<b>Totale complessivo</b>	<b>100%</b>

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

SÌ  No

Se sì, illustrare brevemente:

**PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale**

*La Direzione non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.*



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## Ministero del lavoro e delle politiche sociali

### Sezione I – Politiche del personale dell'amministrazione

#### Conciliazione vita-lavoro

I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2022:

	Tipologia di iniziativa	Indicare SI o NO
I.3.1	Asilo nido	SI
I.3.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca	SI
I.3.3	Voucher di conciliazione	NO
I.3.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	SI
I.3.5	Telelavoro	SI
I.3.6	Coworking	NO
I.3.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	SI

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

I.3.8 Eventuali altre iniziative di conciliazione vita-lavoro, specificare:

--

I.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022, ovvero con altri strumenti:

		Capitolo/ piano gestional e (indicare quale)	Impegni di spesa del capitolo/pia no gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione e fuori bilancio (indicare e quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.4.1	Asilo nido					Convenzione – nessuna spesa in capo alla DG PIO
I.4.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca					Convenzione – nessuna spesa in capo alla DG

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

						PIO
I.4.3	Voucher di conciliazione					Nd
I.4.4	Lavoro agile ai sensi della legge 81/2017 art. 18 (*)					nessuna spesa in capo alla DG PIO
I.4.5	Telelavoro					nessuna spesa in capo alla DG PIO
I.4.6	Coworking					N.D.
I.4.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro					nessuna spesa in capo alla DG PIO

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**I.5. Illustrare sinteticamente le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2022:**

I.5.1	Asilo nido	Le convenzioni con gli asili nido "Note d'infanzia", "I bambini del Circo Massimo" e "Il Girasole" (le prime due in convenzione con il Ministero dell'Interno) sono un'opportunità che il Ministero del Lavoro riserva ai dipendenti che ne usufruiscono con tariffe agevolate.
I.5.2	Centri estivi e/o dopo scuola / ludoteca	La convenzione con l'asilo nido "Note d'infanzia" permette di usufruire di un orario che copra anche la fascia pomeridiana.
I.5.3	Voucher di conciliazione	N.D.
I.5.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	Nel corso del 2022 l'Amministrazione si è dotata di una specifica disciplina del lavoro agile anche a seguito dell'entrata in vigore del Nuovo CCNL Funzioni Centrali e dell'approvazione del PIAO con Decreto Ministeriale n. 120 del 30 giugno 2022. In particolare, con nota circolare n. 14 del 1.07.2022 il Ministero ha regolato l'accesso al lavoro agile individuando le categorie di lavoratori con priorità relativamente ai giorni di smart working per il periodo dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022. Una specifica disciplina ha interessato i lavoratori fragili che hanno svolto la prestazione lavorativa 5 giorni su 5 a settimana in modalità agile.
I.5.5	Telelavoro	È proseguito il contratto con la dipendente di una Direzione generale, in essere da più di un decennio.
I.5.6	Coworking	N.D.
I.5.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	Con apposito Accordo di lavoro, è stata aumentata la flessibilità in entrata dalle 9,30 alle 11,30 ed in uscita da 60 a 120 minuti

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**1.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2020-2022:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.6.1	Asilo nido: numero di dipendenti serviti	0	0	0	0	N.D.	N.D.
I.6.2	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti	0	0	0	0	N.D.	N.D.
I.6.3	Voucher di conciliazione	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
I.6.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*): numero dipendenti coinvolti	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	545	301
I.6.5	Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti	1	0	1	0	1	0
I.6.6	Coworking: numero di dipendenti coinvolti	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
I.6.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**Note e fonte del dato:**

Applicativi di gestione delle presenze HCM di Oracle ed HR Infinity di Zucchetti

**1.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione" suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente:**

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

### Part-time

**1.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<b>1.8.1</b>	Numero complessivo di dipendenti	548	253	517	245	626	308
<b>1.8.2</b>	Numero di dipendenti che hanno optato per il part – time	60	16	48	11	54	13
<b>1.8.3</b>	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni	72	28	61	27	81	26
<b>1.8.4</b>	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part – time	6	0	6	0	5	0

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Applicativi di gestione delle presenze HCM di Oracle ed HR Infinity di Zucchetti

**1.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe o sono stati adottati nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento (ad esempio, per il 2022 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2020 e nel 2021):**

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
<b>1.9.1</b>	Numero totale di neo-madri	19	19	25
<b>1.9.2</b>	Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento	0	0	0

**Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Applicativi di gestione delle presenze HCM di Oracle ed HR Infinity di Zucchetti

**Lavoro agile ordinario** (a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla 1.24 alla 1.29)

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

***1.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017)***

Nel corso del I semestre dell'anno 2022 sono continuate le attività giuridico-amministrative volte alla costruzione di una disciplina del lavoro agile. In particolare, fino alla data del 31 marzo 2022, persistendo lo stato di emergenza, l'Amministrazione ha promosso il ricorso allo smart working emergenziale. A partire dal 1° aprile 2022 e fino al 30 giugno 2022 la disciplina del lavoro agile è stata precisata con circolare n. 8 del 30/03/2022. Con tale documento veniva adottato un regime transitorio di lavoro agile, nel rispetto delle condizioni ex art. 1, c. 3, del DM dell'8 ottobre 2021 del Ministro per la Pubblica Amministrazione con previsione di un massimo di due giorni la settimana di lavoro in modalità agile.

Successivamente con nota circolare n. 14 del 1° luglio 2022, valida per il periodo 1° luglio 2022 – 31 dicembre 2022, l'Amministrazione ha proseguito l'attuazione del lavoro agile in un'ottica di applicazione post emergenziale. In particolare, a seguito dell'adozione del PIAO 2022 -2024 e la sottoscrizione del Contratto Collettivo Nazionale Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021, si è prevista la possibilità per tutto il personale di accedere al lavoro agile, con sola esclusione di quello addetto ad attività non remotizzabili individuato puntualmente all'interno della circolare su menzionata. In tale fase di attuazione dello smart working si è prevista la possibilità di poter svolgere l'attività lavorativa in modalità agile per un massimo di due giorni a settimana elevabili a tre nei seguenti casi:

- lavoratori e lavoratrici con figli fino a 14 anni di età ovvero, senza limiti di età, con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104
- lavoratori e lavoratrici che necessitano di un tempo superiore a 2 ore per raggiungere la sede di lavoro dal proprio domicilio, ovvero se il domicilio si trova fuori regione;
- lavoratori e lavoratrici che presentano patologie certificate e che non usufruiscono dei permessi di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- lavoratori e lavoratrici che hanno un familiare convivente con patologie certificate e che non usufruiscono dei permessi di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- lavoratori e lavoratrici di età superiore a 60 anni;
- lavoratrici in gravidanza

Infine, è stata prevista la possibilità di svolgere il lavoro agile per 5 giorni a settimana per le lavoratrici oltre il settimo mese di gravidanza, che, dietro presentazione di certificazione medica, hanno inteso usufruire della flessibilità prevista dall'articolo 20 del d.lgs. n. 151/2001 che riconosce alla lavoratrice di proseguire la prestazione lavorativa durante l'8° mese di gestazione. In attuazione della suddetta circolare sono stati predisposti i modelli di istanza ed accordo così come le schede di monitoraggio e "obiettivi" successivamente pubblicati sulla intranet. Al contempo sono state poste in essere le attività di archiviazione e monitoraggio degli accordi di lavoro agile trasmessi da tutte le Direzioni Generali, con creazione di uno specifico database.

Con esplicito riferimento ai soggetti con fragilità sulla base della circolare n. 16 dell'08.07.2022 con validità dal 1° luglio al 31 ottobre, successivamente prorogata fino al 31 dicembre 2022, gli stessi hanno potuto svolgere l'attività lavorativa in modalità agile per 5 giorni alla settimana.

***1.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:***

lo svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro

Se sì, inserire il n. ore di formazione per lavoratore:

20

interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto

la dotazione di strumentazioni informatiche *ad hoc*, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie

il riconoscimento del buono pasto

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):**

		Realizzato	Previsto	
		2022	2023	2024
I.12.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)	Non è stato previsto un numero massimo di istanze accoglibili	Non si prevede un numero massimo di istanze accoglibili	Non si prevede un numero massimo di istanze accoglibili

**I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2022:**

		Donne	Uomini
I.13.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute	17*	6*
I.13.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute	545	301
I.13.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza	50	51
I.13.4	Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita-lavoro	80%**	80%**
I.13.5	Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro)	20%**	20%**
I.13.6	Dirigenti: numero di istanze accolte	17*	6*
I.13.7	Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte	545	301
I.13.8	Dirigenti: numero di giornate di lavoro agile complessive fruita	266,83 MEDIA	111,25 MEDIA
I.13.9	Impiegati e funzionari: numero di giornate di lavoro agile complessive fruita	6170 MEDIA	2576,25 MEDIA

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Applicativi di gestione delle presenze HCM di Oracle ed HR Infinity di Zucchetti

\*I dati riportati sono stati estrapolati tramite l'applicativo HCM sotto la voce "totale numero dirigenti in lavoro agile".

\*\*I dati riportati sono stati elaborati sulla base delle informazioni presenti nell'archivio realizzato dalla Div. IV della D.G. per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa a seguito della trasmissione da parte dei CdR delle istanze e degli accordi di lavoro agile, come previsto dalla nota circolare n.14 del 1°luglio 2022. Si evidenzia che non tutti i CdR hanno comunicato in modo completo i dati suddetti.

**I.14. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?**

Sì  No

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

*Se sì, illustrare brevemente:*

sono stati erogati corsi da parte della SNA

*I.15. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/settimanale/mensile svolta dal personale?*

Sì  No

*Se sì, indicare quali:*

è stato predisposto un report di monitoraggio mensile

*I.16. Con riferimento all'introduzione del lavoro agile a partire dal periodo di emergenza da Covid-19 e alla sua successiva applicazione ai sensi del DM del 15 ottobre 2021 e/o del CCNL FC 2019-2021 è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?*

Sì  No

*Se sì, specificare se le attività di monitoraggio sono state adattate a partire da quelle eventualmente predisposte negli anni precedenti, se sono stati introdotti nuovi strumenti appositamente disegnati per il periodo emergenziale e se sono stati utilizzati stabilmente tali nuovi strumenti anche successivamente alla conclusione della crisi pandemica.*

È stato avviato un monitoraggio per il primo semestre del 2022 così come avvenuto negli anni precedenti.

*I.17 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19 e alla successiva regolamentazione per amministrazione o su base contrattuale, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:*

- Conciliazione vita-lavoro
- Benessere personale
- Flessibilità oraria
- Altro

*Se sì, illustrare brevemente gli eventuali risvolti e criticità di genere emerse dai questionari:*

dal questionario somministrato attinente il lavoro agile è emerso un grado di ampio soddisfacimento dell'utilizzo di tale prestazione lavorativa, in particolare si è riscontrato un incremento della produttività, un crescente benessere organizzativo, una maggiore autonomia nel raggiungimento di obiettivi e un rilevante miglioramento delle competenze digitali.

Nel corso dell'anno è stato somministrato un questionario attinente i temi della mobilità sostenibile.

*I.18. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista del fruitore:*

Sì  No

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

*Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:*

Cadenza semestrale - Grado di soddisfazione 60% dei partecipanti alla rilevazione

*I.19. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore:*

Sì  No

*Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.:*

Il monitoraggio del primo semestre del 2022 rivolto anche al comparto dirigenziale ha evidenziato un impatto positivo dell'uso dello smart working sull'organizzazione del lavoro e sulla produttività dell'ufficio.

### Congedo di maternità e paternità

*I.20. Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e Legge 8 marzo 2000, n. 53) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:*

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
I.20.1	Giorni di congedo per maternità obbligatoria	489	359	105
I.20.2	Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità	0	0	N.D.
I.20.3	Giorni per congedo di paternità obbligatorio (art. 27 bis Decreto Legislativo 151/2001)	0	0	30

*Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:*

Applicativi di gestione delle presenze Gipers, HCM di Oracle ed HR Infinity di Zucchetti

### Congedo parentale

*I.21. Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D. lgs. 26 marzo 2001, n. 151, come modificato dal D. lgs. 15 giugno 2015, n. 80):*

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.21.1	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali	23	3	25	2	42	6



## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

I.21.2	Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore	364	45	343	2	656	52
--------	---	-----	----	-----	---	-----	----

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Applicativi di gestione delle presenze Gipers, HCM di Oracle ed HR Infinity di Zucchetti

**Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi**

*I.22. Con riferimento al 2022, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento?*

SÌ  No

**Se sì, illustrare brevemente le iniziative realizzate:**

incentivazione della formazione in materia di digitalizzazione

**Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione**

*I.23. Con riferimento al 2022, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?*

SÌ  No

**Se sì, illustrare brevemente le azioni realizzate:**

implementazione dei sistemi di monitoraggio

*I.24. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?*

SÌ  No

**Se sì, inserire le seguenti informazioni:**

I.24.1	Ufficio o struttura di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere dello Stato	
I.24.2	Referente e contatti dell'ufficio o struttura	

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.25. Con riferimento al 2022, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:**

		Donne	Uomini
I.25.1	Numero di dirigenti partecipanti	8	9
I.25.2	Numero di funzionari partecipanti	110	33
I.25.3	Numero di altro personale partecipante	41	32

**Indicare la fonte del dato:**

report annuali

**I.26. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:**

	Descrizione sintetica del tipo di iniziative di formazione	Capitolo / piano gestionale	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.26.1						SNA
I.26.2						SNA

**I.27. È stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2022?**

Sì  No

**Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:**

Con Decreto Ministeriale n. 120 del 30 giugno 2022, registrato dalla CdC il 23 settembre 2022 al n. 2546, è stato adottato, il PIAO 2022-2024 che incorpora il PAP (Piano Azioni Positive)

**Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:**

**Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano da realizzare nel 2022:**

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

---

*Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:*

--

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## Sezione II – Politiche settoriali dell'amministrazione

Dati comunicati da:

CENTRO DI RESPONSABILITÀ 2022	PARTE A Indirizzi specifici su temi di pari opportunità	PARTE A Interventi con implicazioni sugli indicatori BES	PARTE A Interventi di gender public procurement	PARTE B Azioni per ridurre le diseguaglianze di genere	PARTE C Interventi sensibili al genere	Parte D Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale
GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE ALL'OPERA DEL MINISTRO	No	No	No	No	No	No
SEGRETARIATO GENERALE	Si	N.d.	N.d.	1 intervento	No	No
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE DEL PERSONALE E L'INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA	No	No	No	No	No	No
DIREZIONE GENERALE DELL'INNOVAZIONE TECNOLOGICA, DELLE RISORSE STRUMENTALI E DELLA COMUNICAZIONE	No	No	No	No	1 intervento	No
DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI	Si	Si	No	4 interventi	No	1 intervento
DIREZIONE GENERALE DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI	No	No	No	No	No	No
DIREZIONE GENERALE POLITICHE PREVIDENZIALI E ASSICURATIVE	No	No	No	5 interventi	No	No
DIREZIONE GENERALE PER LA LOTTA ALLA POVERTÀ E PER LA PROGRAMMAZIONE SOCIALE	Si	Si	N.d.	2 interventi	No	No
DIREZIONE GENERALE DEL TERZO SETTORE E DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE DELLE IMPRESE	No	No	No	No	No	No
DIREZIONE GENERALE IMMIGRAZIONE E POLITICHE DI INTEGRAZIONE	Si	N.d.	Si	2 interventi	N.D.	No
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO	No	No	No	1 intervento	No	No
DIREZIONE GENERALE PER LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	Si	N.d.	N.d.	N.d.	N.d.	N.d.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE ALL'OPERA DEL MINISTRO

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*L'Ufficio non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*L'Ufficio non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto gender public procurement).

*L'Ufficio non segnala strategie di gender public procurement.*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere

*L'Ufficio non segnala azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere.*

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne

*L'Ufficio non segnala interventi sensibili al genere.*

### PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

*L'Ufficio non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## SEGRETARIATO GENERALE

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti recanti tali indirizzi:

www.lavoro.gov.it

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*Il Segretariato non segnala interventi (N.D.).*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*Il Segretariato non segnala strategie di gender public procurement*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2022 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducibili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede e aggiungendo ulteriori schede se necessario.

---

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

SCHEDA INTERVENTO B.2/ Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

**INIZIATIVE TESE A FAVORIRE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA LAVORO E DISEGUAGLIANZE DI GENERE**

Amministrazioni	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere	Obiettivo intervento
MLPS	Segretariato Generale	<p><b>Titolo intervento:</b>  <b>Conciliazione dei tempi di lavoro con esigenze familiari e personali</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b></p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b></p> <p>Capitoli destinati alla corresponsione dei buoni pasto al personale dipendente. Le risorse a ciò destinate sono affidate in gestione unificata presso la competente DG <i>dell'innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della comunicazione</i> come anche quelle destinate alle spese per acquisto beni informatici.</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Il CDR Segretariato generale svolge attività di coordinamento in materia di pianificazione, programmazione economico-finanziaria e giuridico-amministrativa. Nell'ambito della gestione del personale dipendente assegnato alla struttura Segretariato, sono continuate le attività volte a favorire la <b>conciliazione dei tempi di lavoro con esigenze familiari e personali</b>. In particolare, sono esse state favorite attraverso la disciplina del lavoro agile quale forma di flessibilità del lavoro, e di flessibilità oraria. In particolare, nell'ambito di quanto previsto dal CCNL Funzioni Centrali del 9 maggio 2022 e dal PIAO 2022-2024, sono stati adottati interventi prevedendo la possibilità per tutti i dipendenti, di svolgere la prestazione lavorativa al di fuori dei locali dell'amministrazione con articolazione su base settimanale. L'attività in presenza è stata regolata ampliando la flessibilità oraria (previ accordi sindacali).</p> <p>Particolare attenzione è stata riservata alle donne in gravidanza oltre il settimo mese di gestazione, che hanno inteso usufruire della flessibilità prevista dall'articolo 20 del d.lgs. n. 151/2001 che riconosce alla lavoratrice di proseguire la prestazione lavorativa durante l'8° mese di gestazione. In tale ipotesi è stata concessa la possibilità di usufruire di 5 giorni a settimana di lavoro agile. Inoltre, è stata autorizzata la prosecuzione del lavoro in modalità agile per 5 giorni a settimana per il personale in condizioni di fragilità che ne abbia fatto richiesta, in presenza dei presupposti di legge.</p> <p>La prestazione lavorativa è stata resa con l'ausilio degli strumenti forniti dall'amministrazione (PC portatile e connessione da remoto).</p>

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare: dipendenti MLPS

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Agenzia indipendente

Società *in house*

Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

--

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

--

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

--

**PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne**

*Il Segretariato non segnala interventi sensibili al genere.*

**PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale**

*Il Segretariato non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE DEL PERSONALE E L'INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*La Direzione non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*La Direzione non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*La Direzione non segnala strategie di gender public procurement.*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere

*La Direzione non segnala azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere.*

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne

*La Direzione non segnala interventi sensibili al genere.*

### PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

*La Direzione non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.*

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

## DIREZIONE GENERALE DELL'INNOVAZIONE TECNOLOGICA, DELLE RISORSE STRUMENTALI E DELLA COMUNICAZIONE

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*La Direzione non fornisce tale informazione*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*La Direzione non segnala interventi*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*La Direzione non segnala strategie di gender public procurement*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

*La Direzione non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere*

### PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

II.C.1 Per gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati nel 2022 (escluse, quindi, le politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli classificati in bilancio come "sensibili" al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede e aggiungendo ulteriori schede se necessario.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

SCHEDA INTERVENTO C.1 / Intervento o servizio sensibile al genere

Amministrazioni	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
		<p><b>Titolo intervento 1:</b> Implementazione VDI</p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> Euro 463.120,98 oltre Iva</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b> capitolo 7821, pg 1</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b> <b>Implementazione hardware</b>, volta a garantire la continuità delle attività di lavoro anche da remoto e consentire a tutti i dipendenti il lavoro in sicurezza, con adeguamento delle postazioni di lavoro alle nuove tecnologie anche al fine di garantire l'integrità dei dati e prevenire le intrusioni sui sistemi informativi.</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere: spese sensibili al genere in quanto potrebbero avere effetti di genere indiretti consentendo un più efficace bilanciamento vita-lavoro

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Tutti i dipendenti del MLPS

Indicare il Programma di spesa di riferimento: Sistemi informativi per il monitoraggio e lo sviluppo delle politiche sociali e del lavoro, logistica e servizi di comunicazione istituzionale (026.012)

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

--

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

--

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

--

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

*La Direzione non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti recanti tali indirizzi:

Atto di indirizzo del Ministro del lavoro e politiche sociali per l'individuazione delle priorità politiche per l'anno 2022 - D.M. n. 232/2021 del 1.12.2021 (con specifico riguardo nei parr. 1.Quadro di riferimento – pag. 5, par. 2.1 La riforma degli ammortizzatori sociali e le politiche attive del lavoro – pag. 9, e par. 2.3 Tutela della salute e sicurezza ed implementazione della qualità del lavoro - pag. 11).

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

Indicatore BES nel DEF	Interventi attuati nel 2022 e implicazioni sui divari di genere	Capitoli/programmi di spesa	Fondi extra-bilancio	Regolamentazione
Reddito medio disponibile aggiustato pro capite				
Indice di disuguaglianza del reddito disponibile	Attività antidiscriminatoria svolta dalle consigliere di parità volta alla risoluzione dei casi di discriminazione, che riguardano tra l'altro anche il reddito	Capitolo 3971		Decreto legislativo n. 198/2006: - Libro I, Titolo II, Capo IV (artt. 12 e ss); - Libro II, Titolo I, Capi I, II e III (cfr. in particolare artt. 36 e ss.)  D. lgs n.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	<p>Rapporti biennali: raccolta ed analisi dei rapporti in chiave di genere – emersione delle disuguaglianze di reddito tra uomini e donne</p> <p>Collaborazione con INAPP per la promozione della parità salariale di genere e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro. L'intesa prevede, tra l'altro, un'analisi dei rapporti biennali su scala nazionale, con l'obiettivo di far emergere le disuguaglianze di reddito tra uomini e donne e le relative cause, al fine di disporre di un quadro conoscitivo utile alla definizione di successivi interventi</p>	<p>Capitolo 2820 (Fondo per il sostegno alla parità salariale di genere)</p>	<p>198/2006 (art. 46)</p> <p>D.M. 29.3.2022</p> <p>Legge n. 178/2020 (art. 1, co. 276, come modificato dall'art. 1, co. 138 della legge 234/2021)</p> <p>D.M. 20.10.2022 (art. 5, comma 2)</p> <p>Accordo ex art. 15 L. 241/1990 del 29 dicembre 2022</p>
<b>Indice di povertà assoluta</b>			
<b>Speranza di vita in buona</b>			

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

salute alla nascita				
Eccesso di peso				
Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione				
Tasso di mancata partecipazione al lavoro	<p>Certificazione di genere: procedimento introdotto dalla legge 162/2021 che prevede un meccanismo di premialità per le imprese che abbiano conseguito la certificazione di genere.</p> <p>L'intervento potrebbe far aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, incentivando le imprese alla realizzazione di iniziative che favoriscano la parità di genere.</p> <p>Collaborazione con INAPP per la promozione della parità salariale di genere e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro</p>	<p>4363 (sgravi contributivi) per il 2022;</p> <p>2820 (Fondo per il sostegno della parità salariale di genere) per il 2023</p> <p>2820 (Fondo per il sostegno della parità salariale di genere)</p>		<p>art. 46-bis del d. lgs 198/2006 come modificato dall'art. 5 legge 162/2021</p> <p>D.M. 20.10.2022</p> <p>Legge n. 178/2020 (art. 1, co. 276, come modificato dall'art. 1, co. 138 della legge 234/2021)</p> <p>Accordo con INAPP del 29.12.2022</p>
Rapporto tra	Certificazione di	La certificazione		D. lgs 198/2006



## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

<p><b>tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età prescolare e delle donne senza figli</b></p>	<p>genere: l'inclusione tra gli indicatori della performance individuati dalla Prassi UNI/PdR 125/2022 anche delle misure di tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro tra i requisiti che devono possedere le aziende per ottenere la certificazione potrebbe influire su tale indicatore BES perché dovrebbe favorire l'aumento dell'occupazione di donne con figli. La certificazione ha durata triennale e viene monitorata annualmente, anche con il contributo delle Consigliere di Parità</p>	<p>come processo di acquisizione da parte delle aziende delle caratteristiche di titolarità della stessa grava sul Dipartimento Pari Opportunità</p> <p>4363 (sgravi contributivi) - per il 2022;</p> <p>2820 (Fondo per il sostegno della parità salariale di genere) per il 2023</p>		<p>(art. 46-bis)</p> <p>D.M. 29.4.2022 (Dip. Pari Opp.)</p> <p>D.M. 20.10.2022 (art. 2 - sgravio contributivo per le aziende che hanno conseguito la certificazione)</p>
<p><b>Indice di efficienza della giustizia civile</b></p>				
<p><b>Criminalità predatoria</b></p>				
<p><b>Indice di abusivismo edilizio</b></p>				
<p><b>Emissioni di CO<sub>2</sub> e altri gas clima alteranti</b></p>				

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*Il Dipartimento non segnala strategie di gender public procurement*

**PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere**

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2022 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede e aggiungendo ulteriori schede se necessario.

**SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere**

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Ministero del lavoro e politiche sociali	D.G. rapporti di lavoro e relazioni industriali	<p><b>Titolo intervento 1:</b></p> <p>Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici – c.d. Comitato nazionale di parità (artt. 8 e 10 d. lgs. n. 198/2006)</p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b></p> <p>0</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b></p> <p>5062</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p><b>Supporto al Ministro per la definizione di politiche in materia di pari opportunità:</b></p> <p>Il 14 gennaio, il 9 maggio, il 6 giugno e il 16 giugno 2022 si sono riuniti i gruppi di lavoro del Comitato nazionale di parità sui seguenti temi: Infrastrutture sociali e territoriali, Organizzazione del lavoro e politiche di condivisione dei carichi familiari, Gender pay gap e accesso alla carriera, Imprenditorialità femminile e libere professioni, Incremento dell'occupazione femminile e Contrasto alla violenza di genere.</p> <p>Sui temi indicati, che sono stati individuati previa analisi di contesto come particolarmente critici sul versante delle pari opportunità, ciascun gruppo di lavoro è stato chiamato ad elaborare un documento di sintesi da sottoporre, previa approvazione in plenaria, all'autorità politica.</p> <p>Il Comitato è stato chiamato a rendere il proprio parere sui contenuti del d.lgs. 30 giugno 2022, n. 105 di attuazione della <i>direttiva (UE) 2019/1158</i> relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.</p>

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Decisori politici, lavoratrici e lavoratori, parti sociali e imprese.

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Agenzia indipendente

Società *in house*

Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici è istituito con la legge 15 aprile 1991, n. 125, poi confluita nel "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e successive modificazioni. L'organismo è stato rinnovato, da ultimo, con **decreto ministeriale n. 90 del 26 luglio 2019** e successivamente aggiornato nella sua composizione con **decreto ministeriale n. 225 del 21 novembre 2021**.

Il Comitato, in base all'**articolo 8** del citato **decreto legislativo n. 198/2006**, dura in carica tre anni, è presieduto dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali ed è composto da membri appartenenti

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

alle organizzazioni sindacali, datoriali e del movimento cooperativo più rappresentative e membri appartenenti ad associazioni e movimenti femminili. Nel corso del 2022 l'organo collegiale ha individuato alcune tematiche particolarmente attuali in materia di pari opportunità, rispetto alle quali ha condotto un'analisi di contesto.

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

--

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

Le attività del CNP non sono suscettibili di una vera e propria valutazione di impatto, trattandosi di funzione consultiva.

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**Se sì, illustrare brevemente:**

Il Comitato stesso costituisce una sede di consultazione delle parti sociali. Le attività dei gruppi di lavoro avrebbero dovuto essere riportate alla plenaria del Comitato, ma ciò non è stato possibile in quanto l'organismo è venuto a scadenza a luglio 2022 e non è stato rinnovato per l'avvicendamento del vertice politico.

**SCHEDA INTERVENTO B.2/ Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere**

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Ministero del lavoro e politiche sociali	D.G. rapporti di lavoro e relazioni industriali	<p><b>Titolo intervento 2:</b></p> <p><b>Attività delle consigliere di parità e della rete delle consigliere territoriali di parità</b> (artt. 12-20 e 36-37 del d. lgs n. 198/2006). Le consigliere di parità assicurano rilevanti funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro. Svolgono, inoltre, delicati compiti di tutela – sia a livello stragiudiziale, che in sede processuale – delle lavoratrici e dei lavoratori che ritengano di aver subito una discriminazione (artt. 36 e ss. del d.lgs. n. 198/2006). Nell'esercizio di tali funzioni, è loro riconosciuto il ruolo di pubblici ufficiali, con il conseguente obbligo di segnalare all'Autorità giudiziaria i reati di cui siano venute a conoscenza (art. 13, comma 2, d. lgs. citato).</p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> Spesa per la copertura dell'erogazione dell'indennità delle consigliere di parità nazionali (effettiva e supplente) ai sensi del <b>DM. 22 dicembre 2015:</b> - Euro 10.000/annui per la</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Ridurre le disuguaglianze di genere; favorire le pari opportunità in ambito lavorativo anche attraverso la risoluzione dei casi di discriminazione di genere sul lavoro</p>

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

		<p>consigliera nazionale effettiva;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Euro 5.000/annui per la consigliera nazionale supplente.</li> </ul> <p>Non vi sono stati finanziamenti per attività progettuali.</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b></p> <p>Le attività delle consigliere e dei consiglieri nazionali (effettivi e supplenti) sono finanziate tramite un apposito fondo (art. 18 d. lgs 198/2006), finanziato per l'anno 2015 con risorse pari a € 140.000 (art. 35, comma 2, d. lgs 151/2015) a valere sul fondo di cui all'art. 1, comma 107, legge 190/2014).</p> <p>Per gli anni successivi, invece, le relative risorse vengono attinte dal fondo di cui all'art. 47, comma 1, lett. d) della legge 144/1999.</p> <p>Il capitolo di riferimento è il 3971 della Direzione generale rapporti di lavoro e relazioni industriali.</p> <p>Gli oneri connessi alle indennità e alle attività delle consigliere territoriali gravano, invece, sugli enti locali che le designano e presso i quali operano (regioni, province e città metropolitane).</p>	
--	--	---	--

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Lavoratori e lavoratrici dipendenti.

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

a decorrere (dal 2015)

limitato, fino al  
(specificare anno)

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Agenzia indipendente

Società *in house*

Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Le consigliere ed i consiglieri di parità svolgono funzioni di presidio della parità e di contrasto alla discriminazione di genere su tutto il territorio nazionale, operando a livello nazionale, regionale e di provincia e città metropolitane.

Dalle frequenti riunioni organizzate dalla consigliera nazionale emergono talune difficoltà a far fronte alle esigenze di tutela emergenti nei diversi ambiti di competenza, poiché le attuali modalità di finanziamento non sempre garantiscono a questi organismi risorse adeguate al ruolo che sono chiamati a svolgere.

Dalle attività delle consigliere territoriali, risultanti dai rapporti annuali che le stesse devono redigere e trasmettere ai sensi dell'art. 15, comma 6 del d. lgs 198/2006, emerge l'andamento delle contestazioni in materia di discriminazione su tutto il territorio nazionale.

Per il 2021 (il 2022 è ancora in corso di elaborazione), a livello di **discriminazione individuale**, le problematiche connesse alla **conciliazione familiare** e **orario di lavoro** si confermano come le principali fonti di discriminazione su tutto il territorio nazionale, sebbene si riscontrino anche, in percentuale significativa, problematiche relative a regolamenti, contrattazione e organizzazione, nonché alle molestie al nord e all'accesso al lavoro al sud.

A livello di **discriminazioni collettive**, invece, sebbene si tratti di pochi casi, al sud appare netta la prevalenza dei casi relativi a problematiche collegate con l'accesso al lavoro, mentre al centro e al nord le motivazioni sono più eterogenee.

Per quanto concerne le modalità di definizione dei casi, emerge che la maggioranza delle controversie, sia individuali che collettive, sul territorio nazionale sono state risolte con il solo intervento delle consigliere, per lo più in senso favorevole alle lavoratrici e ai lavoratori interessati.

La carenza di fondi delle consigliere fa sì che – a parte alcune eccezioni virtuose – l'attività giudiziale sia una modalità di risoluzione delle controversie del tutto residuale.

Dai rapporti si riscontra anche la scarsa informazione riguardo alla possibilità di rivolgersi alle consigliere in caso di discriminazione: ciò si traduce in un accesso ancora piuttosto contenuto a questi organismi di tutela.

Per ulteriori approfondimenti, si rinvia all'analisi allegata alla relazione annuale della consigliera nazionale di parità, reperibile al seguente link:

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

<https://www.lavoro.gov.it/ministro-e-ministero/Organi-garanzia-e-osservatori/ConsiglieraNazionale/Consigliera-nazionale-di-parita/Pagine/default.aspx>

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Come già evidenziato, il monitoraggio avviene tramite le relazioni annuali delle consigliere e dei consiglieri di parità territoriali (previste dall'art. 15, comma 6, del d. lgs 198/2006), i cui dati numerici per il 2020 ed il 2021 sono riportati nella tabella seguente (quelli relativi al 2022 sono ancora in corso di elaborazione).

Restano fuori dalla tabella, perché difficilmente inquadrabili nella rilevazione utilizzata a livello territoriale, i casi trattati dalla Consigliera nazionale di parità, a sua volta tenuta all'elaborazione di un rapporto annuale sulle attività svolte. Nel 2022 sono stati affrontati, in particolare, 3 casi riconducibili a fenomeni strettamente discriminatori di rilevanza nazionale; mentre per la soluzione di altri 20 si è fatto rinvio agli uffici competenti.

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Numero di lavoratrici/lavoratori che si sono rivolti alle consigliere di parità <b>CAUSALI</b>						
Accesso al lavoro	24	3	39	5		
Conciliazione e orario di lavoro	242	64	138	6		
Progressione di carriera	82	12	15	3		
Disparità salariali	14	1	12	2		
Maternità/Paternità	91	23	65	8		
Molestie	134	2	56	4		
Molestie sessuali	46	1	10	0		
Regolamenti/Contrattazione/Organizzazione discriminatoria	48	8	42	6		
Altro	70	57	18	4		
Smart Working (dal 2020)	37	8	27	3		
<b>TOTALI</b>	<b>788</b>	<b>179</b>	<b>422</b>	<b>41</b>		

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
Numero di lavoratrici/lavoratori che si sono rivolti alle consigliere di parità	Rapporti annuali cui sono tenute le/i consigliere/i ai sensi dell'art. 15, commi 6 e 7.

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

Si riporta, di seguito, l'indirizzo ove è possibile accedere al Rapporto annuale sull'attività della consigliera nazionale di parità e all'analisi dei rapporti sull'attività delle consigliere di parità sul territorio, redatti ai sensi dell'art. 15, commi 6 (per le consigliere territoriali) e 7 (per la consigliera nazionale), del d. lgs. n. 198/2006 e nei quali sono riportati i dati sui casi di discriminazione trattati. Il documento di analisi dell'attività delle consigliere territoriali è allegato al rapporto annuale della consigliera nazionale:

<https://www.lavoro.gov.it/ministro-e-ministero/Organi-garanzia-e-osservatori/ConsiglieraNazionale/Consigliera-nazionale-di-parita/Pagine/default.aspx>

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

L'analisi dei rapporti delle consigliere è oggetto di una specifica riunione della Conferenza Nazionale delle Consigliere di Parità (art. 19 d. lgs 198/2006), che in quell'occasione è aperta anche alle parti sociali.

L'ultimo incontro si è tenuto il 15 novembre 2022.

In termini di miglioramento del servizio fornito da questi organismi, in Conferenza nazionale è emersa l'opportunità di una revisione normativa che consenta nuovamente di finanziare attraverso il fondo nazionale anche le/i consigliere/i operanti a livello territoriale, al fine di garantire loro risorse adeguate.

Ciò permetterebbe, inoltre, di svolgere più attività promozionali o di informazione che aumenterebbero la consapevolezza delle lavoratrici e dei lavoratori circa le potenzialità di questi organismi, incrementando così anche l'accesso.

Dall'esame degli esiti dei casi trattati risulta che l'intervento delle consigliere è in genere risolutivo, riuscendo ad evitare il ricorso in giudizio che per i lavoratori può rivelarsi eccessivamente oneroso.

Per tale motivo, anche in un recente ciclo di seminari dell'OIL l'attività di questi organismi è stata valutata positivamente, come strumento per i lavoratori di recuperare parti del salario non corrisposte senza dover sostenere le spese di giudizio.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## SCHEMA INTERVENTO B.3/ Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Ministero del lavoro e politiche sociali	D.G. rapporti di lavoro e relazioni industriali	<p><b>Titolo intervento 2:</b></p> <p><b>Sgravi contributivi in favore delle imprese in possesso della certificazione di genere:</b> si tratta di un meccanismo di premialità volto a favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.</p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> Non adottati da questa Direzione Generale, perché gravanti su un capitolo di competenza della DG Previdenza (capitolo 4363). L'importo della spesa per la copertura degli sgravi contributivi (concessi nella misura dell'1% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro) ammonta ad un massimo di 50 milioni di euro annui</p> <p><b>Norma istitutiva: art. 5 della legge 162/2021</b> (che ha introdotto l'art. 46-bis del d. lgs 198/2006)</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b> Capitolo 4363 (per il 2022) Capitolo 2820 (a decorrere dal 2023)</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Introdurre all'interno delle organizzazioni aziendali, sia grandi che medio piccole, una gestione del personale e un'organizzazione più in generale più attenta alle pari opportunità in modo permanente.</p> <p>Favorire l'occupazione femminile.</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Aziende

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

a decorrere (dal 2022)

limitato, fino al  
(specificare anno)

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

INPS

Agenzia indipendente

Società *in house*

Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

La certificazione di genere si inquadra nell'ambito delle politiche del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) in cui la parità di genere rappresenta una priorità trasversale a tutte le Missioni in cui si articola il Piano.

Si rinvia all'analisi di contesto illustrata nel PNRR.

In particolare, la Missione 5, Componente 1, Investimento 1.3 *"prevede l'introduzione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere che accompagni le imprese ad adottare una policy adeguata a ridurre il gap di genere"* (D.M. 20.10.2022).

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	

aggiungere righe laddove necessario

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

--

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

--

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

SCHEDA INTERVENTO B.4/ Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazioni	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Ministero del lavoro e politiche sociali	D.G. rapporti di lavoro e relazioni industriali	<p><b>Titolo intervento 2:</b></p> <p>Rapporti biennali ex art. 46 del d. lgs 198/2006: si tratta di una reportistica che le aziende con più di 50 dipendenti devono fornire e che deve contenere la situazione del personale in chiave di genere al 31 dicembre di ciascun biennio di riferimento. Attualmente si è chiuso il biennio di rilevazione 2020-2021. Il rapporto si è arricchito nelle informazioni che fornisce: viene presentato attraverso una apposita piattaforma informatica messa a disposizione dal Ministero, che ha fornito le relative istruzioni con il D.M. 29.3.2022</p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> nessuno</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b></p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Conoscenza/rilevazione delle disparità di genere all'interno delle aziende, con particolare attenzione alle disparità salariali;</p> <p>fornire elementi per l'elaborazione di politiche volte a ridurre le disparità salariali di genere;</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Lavoratori, istituzioni

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Agenzia indipendente

Società *in house*

Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

L'analisi di contesto è stata effettuata dal Parlamento, in fase di approvazione della legge n. 162/2021 che ha modificato l'art. 46 del d. lgs. n. 198/2006, incrementando le informazioni richieste alle aziende e ampliando la platea dei soggetti tenuti alla presentazione del rapporto.

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

--

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

Sono state elaborate analisi a livello locale, da alcune consigliere operanti a livello territoriale.
---

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Le consigliere locali che hanno effettuato tali analisi le hanno illustrate pubblicamente, organizzando appositi eventi.
--

**PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne**

*Il Dipartimento non segnala interventi sensibili al genere*

**PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale**

II.D.1 Con riferimento al 2022, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere). Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Per le misure già riportate per l'esercizio 2021 e analizzate nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021 (par. 5.3.6 Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale<sup>28</sup>) ipotizzandone una "sensibilità" al genere, qualora fossero ancora in vigore nell'esercizio 2022, si richiede la trasmissione dei dati utili alla valutazione degli eventuali effetti indiretti su donne e uomini esemplificati sotto<sup>29</sup>.

<b>Titolo dell'intervento 1 e riferimento normativo</b>	
<b>Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati</b>	Corso di diritto antidiscriminatorio in favore degli avvocati, in attuazione del Protocollo d'intesa stipulato il 22 giugno 2017 tra la Consigliera nazionale di parità ed il Consiglio Nazionale Forense.
<b>Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione</b>	Si tratta di un intervento mirato a rafforzare e diffondere le competenze in materia di diritto antidiscriminatorio, così da permettere alle consigliere di avvalersi di un adeguato supporto tecnico-giuridico per lo svolgimento dei propri compiti istituzionali di tutela legale in favore di lavoratrici e lavoratori vittime di discriminazioni di genere sul lavoro. Sono stati sinora formati circa 4.000 professionisti.
<b>Beneficiari dell'intervento o del servizio</b>	Lavoratori e lavoratrici; consigliere e consiglieri di parità; avvocati
<b>Impegni di spesa nel 2022</b>	0
<b>Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)</b>	
<b>A chi è affidata l'attuazione</b>	

<sup>28</sup> Si tratta dei seguenti interventi:

- Servizio civile universale (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Programma straordinario di intervento per la riqualificazione urbana e la sicurezza delle periferie delle città metropolitane e dei capoluoghi di provincia (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Campagna su donazione e trapianto di organi, tessuti e cellule (Ministero della salute);
- Accordo di collaborazione istituzionale tra il Ministero del Turismo e l'Unioncamere per la promozione della competitività delle filiere e delle imprese (Ministero del turismo).

Rispetto agli interventi analizzati nel paragrafo 5.3.6 citato, si segnala che l'intervento "Corso di diritto antidiscriminatorio in favore degli avvocati" del Ministero del lavoro e delle politiche sociali era stato considerato come volto a ridurre le disuguaglianze di genere nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021.

<sup>29</sup> Ad esempio, il tasso di copertura per genere degli interventi rivolti alle persone (ovvero la percentuale dei destinatari effettivi rispetto ai potenziali per genere); i dati per genere relativi agli esiti dei percorsi (ovvero il numero di donne e/o uomini che, grazie, all'intervento hanno intrapreso un determinato percorso (lavorativo, formativo, di volontariato, etc.); la quota di investimenti programmati tenendo conto delle preferenze, delle abitudini e/o delle necessità legate al genere.



*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	Alle consigliere territoriali e agli ordini professionali a livello locale
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	Numero degli avvocati che hanno seguito il corso, hanno superato gli esami e si sono iscritti alla short list nazionale, accessibile da parte delle consigliere di parità. Il numero degli avvocati iscritti alla short list attualmente è 271.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## DIREZIONE GENERALE DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*Il Dipartimento non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*Il Dipartimento non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*Il Dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere

*Il Dipartimento non segnala azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere.*

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne

*Il Dipartimento non segnala interventi sensibili al genere.*

### PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

*Il Dipartimento non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.*

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

## DIREZIONE GENERALE POLITICHE PREVIDENZIALI E ASSICURATIVE

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*Il Dipartimento non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*Il Dipartimento non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*Il Dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2022 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducibili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede e aggiungendo ulteriori schede se necessario.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali	DG Politiche Previdenziali e Assicurative	<b>Titolo intervento 1:</b> <b>Maternità e paternità</b> <b>Impegni di spesa nel 2022:</b> 0 <b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b> Cap. 4363 06	<b>Descrizione obiettivo:</b> Sgravi contributivi

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

 Sì  No
Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare:

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

 a decorrere

 limitato, fino al  
 (specificare anno)

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

 Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

 Amministrazione regionale o locale

 Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare: INPS

 Agenzia indipendente

 Società *in house*

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

## SCHEDA INTERVENTO B.2/ Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali	DG Politiche Previdenziali e Assicurative	<p><b>Titolo intervento 2:</b></p> <p><b>Esonero contributivo per le aziende private in possesso della certificazione della parità di genere</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> Euro 50.000.000 <b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b> Cap. 4363 09</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Sgravi contributivi</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare:

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

 Amministrazione regionale o locale Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare: INPS Agenzia indipendente Società *in house* Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

 Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

 Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

 Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

SCHEDA INTERVENTO B.3/ Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali	DG Politiche Previdenziali e Assicurative	<p><b>Titolo intervento 2: Esonero contributivo per le società sportive femminili che stipulano contratti di lavoro con atlete</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> 0 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. 4364 22</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b> Agevolazioni contributive, sottocontribuzioni ed esoneri</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare:



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare: INPS

Agenzia indipendente

Società *in house*

Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

aggiungere righe laddove necessario

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

SCHEDA INTERVENTO B.4/ Azione intrapresa per ridurre le diseguglianze di genere

Amministrazioni	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le diseguglianze di genere	Obiettivo intervento
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali	DG Politiche Previdenziali e Assicurative	<p><b>Titolo intervento 2: Esonero contributivo sperimentale per madri lavoratrici</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> Euro 88.300.000,00 <b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b> Cap. 4364 24</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Agevolazioni contributive, sottocontribuzioni ed esoneri</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare:

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare: INPS

Agenzia indipendente

Società *in house*

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

--

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

--

SCHEDA INTERVENTO B.5/ Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazioni	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali	DG Politiche Previdenziali e Assicurative	<p><b>Titolo intervento 2: Quota parte delle prestazioni derivanti dalla tutela previdenziale obbligatoria della maternità - trasferimenti, ecc. e obblighi sociali derivanti dalla tutela previdenziale obbligatoria della maternità</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> Euro 414.486.900,00 e euro 38.039.277,73</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b> <b>4361 01- 4361 04</b></p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Quota parte per tutela obbligatoria della maternità</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare:

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Agenzia indipendente

Società *in house*

Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

SI  No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

SI  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

**PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne**

**PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale**

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**DIREZIONE GENERALE PER LA LOTTA ALLA POVERTÀ E PER LA  
PROGRAMMAZIONE SOCIALE**

**PARTE A - Informazioni generali**

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

X  Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti recanti tali indirizzi:

<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/parita-e-pari-opportunita/Pagine/default.aspx>  
<http://inlavoro.politichedelpersonale/Pagine/Pari-opportunita.aspx>);  
<http://www.pariopportunita.gov.it>; (sito della Presidenza del Consiglio)

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

Indicatore BES nel DEF	Interventi attuati nel 2022e implicazioni sui divari di genere	Capitoli/programmi di spesa	Fondi extra-bilancio	Regolamentazione
Reddito medio disponibile aggiustato pro capite				
Indice di disuguaglianza del reddito disponibile				
*Indice di povertà assoluta		<u>Missione 3</u> <u>programma 3.2</u>		
Speranza di vita in buona salute alla nascita				



*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

Eccesso di peso				
Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione				
Tasso di mancata partecipazione al lavoro				
Rapporto tra tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età prescolare e delle donne senza figli				
Indice di efficienza della giustizia civile				
Criminalità predatoria				
Indice di abusivismo edilizio				
Emissioni di CO <sub>2</sub> e altri gas clima alteranti				

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*La Direzione non segnala strategie di gender public procurement (N.D.).*

**PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere**

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2022 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducibili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede e aggiungendo ulteriori schede se necessario.

## SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Ministero del Lavoro e delle politiche sociali	Direzione Generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale	Titolo intervento 1: <b>Trasferimento delle risorse per i beneficiari dei trattamenti assistenziali</b>  Impegni di spesa nel 2022: 655.097.957,35 €  Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 2781 - 3421 - 3520 - 3534	Descrizione obiettivo:  Le misure concernono: <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'erogazione delle somme all'INPS per l'erogazione del Reddito di Cittadinanza ai beneficiari pari al 5%;</li> <li>- l'erogazione delle prestazioni assistenziali di sostegno alla maternità;</li> <li>- le risorse destinate al congedo per le donne vittime di violenza di genere inserite in percorsi di protezione.</li> </ul>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Beneficiari RdC, genitori e donne vittime di violenza di genere inserite in percorsi di protezione

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

 Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri Amministrazione regionale e locale Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

INPS

 Agenzia indipendente Società *in house* Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socioeconomica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

 Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

 Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

 Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

 Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

 Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

SCHEDA INTERVENTO B.2/ Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Ministero del Lavoro e delle politiche sociali	Direzione Generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale	<p>Titolo intervento 2: <b>Efficace ed efficiente gestione del finanziamento nazionale della spesa sociale</b></p> <p>Impegni di spesa nel 2022: Euro 44.265.526.676,63</p> <p>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 3231- 3525 - 3527 - 3528 - 3530 - 3532 - 3537 - 3538 - 3539 - 3543 - 3550 - 3553 - 3620 - 4348 - 4349</p>	<p>Descrizione obiettivo:</p> <p>Finanziamento e gestione della spesa sociale per interventi a favore di famiglie, persone anziane non autosufficienti, disabili, minori e adolescenti e persone disagiate senza alcuna forma diretta o indiretta di discriminazione relativa al genere.</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

 Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare:

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Famiglie, anziani, disabili, infanzia, non autosufficienti, disagiati, beneficiari di trattamenti assistenziali

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

INPS

Agenzia indipendente

Società *in house*

Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

SI  No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

SI  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

.....						
-------	--	--	--	--	--	--

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

aggiungere righe laddove necessario

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

**PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne**

*La Direzione non segnala interventi sensibili al genere.*

**PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale**

*La Direzione non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## DIREZIONE GENERALE DEL TERZO SETTORE E DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE DELLE IMPRESE

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*Il Dipartimento non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*Il Dipartimento non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*Il Dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere

*Il Dipartimento non segnala azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere.*

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne

*Il Dipartimento non segnala interventi sensibili al genere.*

### PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

*Il Dipartimento non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## DIREZIONE GENERALE IMMIGRAZIONE E POLITICHE DI INTEGRAZIONE

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti recanti tali indirizzi:

[www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it) (sezione Parità e Pari Opportunità); [www.integrazionemigranti.gov.it](http://www.integrazionemigranti.gov.it)

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*La Direzione non segnala interventi (N.D.).*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Bando di gara	Capitoli/programmi di spesa	Fondi extra-bilancio
AT Legale – CIG 928803374C	Cap. 3783 P.G.1	
<b>Con riferimento al bando sopra indicato rispondere alle domande seguenti:</b>		
Il bando di gara contiene qualche riferimento alla trasmissione del Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile? (adempimenti previsti per le aziende con più di cento dipendenti dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articolo 46).		<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende in grado di certificare l'assenza in passato di fenomeni di discriminazione di genere? (ad esempio, assenza, negli ultimi 3 anni, di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazione di genere, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articoli 37-41).		<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un maggiore equilibrio di genere negli organi direttivi?		<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> NO



## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un migliore bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti (eventualmente anche tramite certificazione di sostenibilità sociale dell'ambiente di lavoro rilasciata da enti accreditati)?	<input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO
Descrivere brevemente le eventuali strategie di genere nell'attribuzione dei punteggi nelle procedure di gara.	

Bando di gara	Capitoli/programmi di spesa	Fondi extra-bilancio
AT Minori – CIG 9310868357	Cap. 3783 P.G.1	
<b>Con riferimento al bando sopra indicato rispondere alle domande seguenti:</b>		
Il bando di gara contiene qualche riferimento alla trasmissione del Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile? (adempimenti previsti per le aziende con più di cento dipendenti dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articolo 46).	<input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO	
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende in grado di certificare l'assenza in passato di fenomeni di discriminazione di genere? (ad esempio, assenza, negli ultimi 3 anni, di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazione di genere, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articoli 37-41).	<input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO	
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un maggiore equilibrio di genere negli organi direttivi?	<input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO	
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un migliore bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti (eventualmente anche tramite certificazione di sostenibilità sociale dell'ambiente di lavoro rilasciata da enti accreditati)?	<input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO	
<b><u>Descrivere brevemente le eventuali strategie di genere nell'attribuzione dei punteggi nelle procedure di gara.</u></b>		

Bando di gara	Capitoli/programmi di spesa	Fondi extra-bilancio
AT Gestionale – CIG 9247035EAB	Cap. 3783 P.G.1	PON Inclusione
<b>Con riferimento al bando sopra indicato rispondere alle domande seguenti:</b>		
Il bando di gara contiene qualche riferimento alla trasmissione del Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile? (adempimenti previsti per le aziende con più di cento dipendenti dal decreto legislativo 11	<input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO	

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

aprile 2006, n. 198, articolo 46).	
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende in grado di certificare l'assenza in passato di fenomeni di discriminazione di genere? (ad esempio, assenza, negli ultimi 3 anni, di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazione di genere, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articoli 37-41).	<input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un maggiore equilibrio di genere negli organi direttivi?	<input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un migliore bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti (eventualmente anche tramite certificazione di sostenibilità sociale dell'ambiente di lavoro rilasciata da enti accreditati)?	<input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO
Descrivere brevemente le eventuali strategie di genere nell'attribuzione dei punteggi nelle procedure di gara.	

**PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere**

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2022 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducibili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede e aggiungendo ulteriori schede se necessario.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
		<p><b>Titolo intervento 1: Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - Azione positiva n. 3 dell'Allegato 2 al Piano Integrato di Attività e organizzazione 2022 - 2024</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> L'azione non necessita di specifiche risorse</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 0</b></p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Favorire la conciliazione delle esigenze lavorative ed extra-lavorative (personali e familiari) del personale in servizio presso la Direzione Generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione, attraverso strumenti di flessibilità lavorativa, in linea con quanto previsto dall'azione positiva n. 3 dell'Allegato 2 al Piano Integrato di Attività e organizzazione 2022 - 2024</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare: Personale della DG dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

--

- Agenzia indipendente
- Società *in house*
- Altro, specificare:

--

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

--

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

--

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

La Direzione Generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione è particolarmente sensibile alla tematica delle pari opportunità nei luoghi di lavoro, anche in considerazione del buon numero di dipendenti di sesso femminile in servizio presso la medesima.

Dall'inizio dell'anno in corso, come da prassi consolidata, si è garantita la massima attenzione nel favorire la conciliazione dell'attività istituzionale con quella familiare; in particolare, si fa presente che con la continuazione della prestazione lavorativa in modalità agile le riunioni interne, le attività formative e gli incontri ufficiali con soggetti esterni all'amministrazione (conferenze, convegni, etc.) sono stati pianificati per via telematica sempre con congruo anticipo e in orario tale da garantire un maggiore assolvimento di inderogabili impegni di carattere privato e familiare.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## SCHEMA INTERVENTO B.2/ Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazioni	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
		<p><b>Titolo intervento 2:</b> Azioni mirate all'integrazione del personale nonché al reinserimento e aggiornamento dello stesso a seguito di periodo di assenza dal lavoro- Azione positiva n. 4 dell'Allegato 2 al Piano Integrato di Attività e organizzazione 2022 – 2024</p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> L'azione intrapresa non necessita di specifiche risorse.</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b> 0</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b> Integrazione del personale nonché reinserimento e aggiornamento dello stesso a seguito di periodo di assenza dal lavoro nel 2022.</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare: Personale della DG dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Agenzia indipendente

Società *in house*

Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

**PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne**

*La Direzione non segnala interventi sensibili al genere (N.D.).*

**PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale**

*La Direzione non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.*



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*La Direzione non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*La Direzione non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*La Direzione non segnala strategie di gender public procurement.*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2022 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede e aggiungendo ulteriori schede se necessario.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## SCHEMA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazioni	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali		<p><b>Titolo intervento 1:</b>  <b>Fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione della parità di genere iscritto nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali</b>, Missione 26 "Politiche per il lavoro", Programma 26.10 "Politiche attive del lavoro, rete dei servizi per il lavoro e la formazione", Azione 2 "Promozione e realizzazione di interventi a favore dell'inserimento lavorativo e della formazione professionale dei lavoratori svolta dall'ANPAL", Centro di Responsabilità amministrativa 16 - Direzione Generale Politiche Attive del Lavoro.</p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b>            Impegno della somma di Euro 3.000.000,00 per le finalità indicate nella legge autorizzativa (art. 1, co. 660, L.B. n. 234/2021).</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b>            Capitolo 2059, Piano gestionale 1</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Finanziamento, in favore delle imprese, delle attività di formazione propedeutiche al conseguimento della certificazione della parità di genere sulla base dei parametri minimi determinati dall'art. 1 del decreto del Ministro per le pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022.</p> <p>Si precisa che il Decreto Interministeriale con cui si definiscono le misure formative che consentono l'accesso al Fondo, istituito dall'art. 1, comma 660, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, nonché le modalità di ripartizione e trasferimento delle risorse in favore delle Regioni, in qualità di amministrazioni attuatrici degli interventi, è ancora in fase di perfezionamento.</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

x Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare: Imprese e datori di lavoro

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

2022

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Agenzia indipendente

Società *in house*

Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
Numero imprese beneficiarie	Rapporti regionali
Numero imprese certificate	Rapporti regionali

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

.....	
-------	--

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

--

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

--

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

--

**PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne**

*La Direzione non segnala interventi sensibili al genere.*

**PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale**

*La Direzione non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## DIREZIONE GENERALE PER LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti recanti tali indirizzi:

[www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it) - <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/parita-e-pari-opportunita/Pagine/default.aspx>

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*La Direzione non segnala interventi (N.D.).*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*La Direzione non segnala strategie di gender public procurement (N.D.).*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere

*La Direzione non segnala azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere (N.D.).*

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne

*Il Dipartimento non segnala interventi sensibili al genere (N.D.).*

### PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

*La Direzione non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale (N.D.).*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## Ministero della giustizia

### Sezione I – Politiche del personale dell'amministrazione

#### Dati comunicati dal Gabinetto e Uffici di diretta collaborazione

#### Conciliazione vita-lavoro

**I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2022:**

	Tipologia di iniziativa	Indicare SI o NO
I.3.1	Asilo nido	
I.3.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca	
I.3.3	Voucher di conciliazione	
I.3.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	Si (4 uffici: UDM PNRR, OIV, Ispettorato generale, Segr. Ministro)
I.3.5	Telelavoro	
I.3.6	Coworking	
I.3.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	Si (3 uffici UDM PNRR, Ispettorato generale, UL)

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**I.3.8 Eventuali altre iniziative di conciliazione vita-lavoro, specificare:**

--

**I.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022, ovvero con altri strumenti:**

	Capitolo/ piano gestional e (indicare quale)	Impegni di spesa del capitolo/pia no gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione e fuori bilancio (indicare e quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare )
I.4.1	Asilo nido				
I.4.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca				
I.4.3	Voucher di conciliazione				

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

I.4.4	Lavoro agile ai sensi della legge 81/2017 art. 18 (*)					
I.4.5	Telelavoro					
I.4.6	Coworking					
I.4.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro					

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

## I.5. Illustrare sinteticamente le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2022:

I.5.1	Asilo nido	
I.5.2	Centri estivi e/o dopo scuola / ludoteca	
I.5.3	Voucher di conciliazione	
I.5.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	UDM PNRR: Sottoscrizione contratti individuali a termine di lavoro agile tra dipendente e Dirigente di riferimento per uno/due giorni settimanali
I.5.5	Telelavoro	
I.5.6	Coworking	
I.5.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	UDM PNRR: Ingresso consentito fino alle ore 10:00 OIV: Flessibilità dell'orario in entrata ed in uscita ISPETTORATO: proroga in favore di n.1 dipendenti dell'autorizzazione ad accedere alle ore 7.00 presso la sede di servizio UL: Attuazione della flessibilità oraria in ingresso programmata, in relazione e compatibilmente con la copertura dei servizi istituzionali (che necessitano di essere garantiti nel minimo dalle ore 8.00 alle ore 20.00), ed anche al fine di assicurarne un più efficace presidio.

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2020-2022:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<b>I.6.1</b>	Asilo nido: numero di dipendenti serviti	0	0	0	0	22	12
<b>I.6.2</b>	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti	0	0	0	0	0	0
<b>I.6.3</b>	Voucher di conciliazione	0	0	0	0	0	0
<b>I.6.4</b>	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*): numero dipendenti coinvolti	6	1	6	1	22	9
<b>I.6.5</b>	Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti	0	0	0	0	0	0
<b>I.6.6</b>	Coworking: numero di dipendenti coinvolti	0	0	0	0	0	0
<b>I.6.7</b>	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL	4	0	4	0	23	12

(\*): se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**Note e fonte del dato:**

Sistema di rilevazione delle presenze TMMG

Per il personale in servizio presso l'Ufficio legislativo, attuazione della flessibilità oraria in ingresso programmata, in relazione e compatibilmente con la copertura dei servizi istituzionali (che necessitano di essere garantiti nel minimo dalle ore 8.00 alle ore 20.00), ed anche al fine di assicurarne un più efficace presidio.

Per l'OIV il dato inserito relativo al lavoro agile corrisponde al numero di persone assegnate alla Struttura Tecnica a supporto dell'OIV

**I.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione" suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente:**



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

### Part-time

**1.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<b>1.8.1</b>	Numero complessivo di dipendenti	165	100	158	98	177	106
<b>1.8.2</b>	Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time	2	1	2	1	2	1
<b>1.8.3</b>	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni	9	8	8	8	5	8
<b>1.8.4</b>	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time	0	0	0	0	0	0

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

I dati relativi al triennio sono comprensivi del personale proveniente dal DAP TMMG Protocollo Calliope  
 Nota UL alla riga 1.8.3: donne anno 2021 →1 donna con figlio >12 anni ma adottato con ingresso in Italia nell'anno 2010  
 Nota OIV: nella Struttura Tecnica a supporto dell'OIV il personale svolge l'attività a tempo pieno. Dati desunti dal sistema del personale della Struttura Tecnica

**1.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe o sono stati adottati nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento (ad esempio, per il 2022 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2020 e nel 2021):**

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
<b>1.9.1</b>	Numero totale di neo-madri	1	0	0
<b>1.9.2</b>	Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento	0	0	0

**Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

TMMG  
 Protocollo Calliope

**Lavoro agile ordinario** (a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla 1.24 alla 1.29)

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017)**

Il personale in servizio presso **l'Ufficio di Gabinetto**, in seguito all'obbligo di rientro in presenza per la Pubblica Amministrazione e come da disposizioni organizzative del Capo di Gabinetto, ha svolto l'attività lavorativa prevalentemente in presenza ad eccezione delle unità di personale riportate nella tabella I.13.

- Gli atti regolatori alla base dell'attività lavorativa svolta in modalità agile nel corso dell'anno 2022 sono i seguenti:
- nota m\_dg. GAB. 05/05/2021. 0015648.U;
- nota m\_dg. GAB. 01/10/2021. 0034233.U;
- decreto-legge n.24 del 24 marzo 2022;
- CCNL Comparto funzioni centrali2019/2021 sottoscritto il 5 gennaio 2022
- D.M 149 del 22 agosto 2022 del Ministero del Lavoro
- nota m\_dg. GAB. 29/04/2022. 0014938.E; PDG del Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria del personale e dei servizi – prot. DOG n. 112145 U del 29/04/2022 - che disciplina il lavoro agile a far data dal 02/05/2022.

Per il personale in servizio presso **l'Unità di missione PNRR** la prestazione lavorativa in smart working si svolge utilizzando la stessa dotazione informatica impiegata per il lavoro in presenza; sono state concordate fasce orarie di operatività, di reperibilità e di inoperabilità.

Per il personale assegnato alla struttura tecnica dell'**OIV** sono state attuate nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa

**I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:**

lo svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro

Se sì, inserire il n. ore di formazione per lavoratore:

interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto

la dotazione di strumentazioni informatiche *ad hoc*, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie (UDM PNRR)

il riconoscimento del buono pasto

**I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):**

		Realizzato	Previsto	
		2022	2023	2024
I.12.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili) * * dati solo OIV e SEGRETERIA MINISTRO	21	7	7

**I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2022:**

		Donne	Uomini
I.13.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute	0	0
I.13.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute	33	19
I.13.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza	47	46,25

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

I.13.4	Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita-lavoro	3,38%	0,9%
I.13.5	Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro)	0	2,83%
I.13.6	Dirigenti: numero di istanze accolte	0	0
I.13.7	Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte	33	19
I.13.8	Dirigenti: numero di giornate di lavoro agile complessive fruito	0	0
I.13.9	Impiegati e funzionari: numero di giornate di lavoro agile complessive fruito	353	336

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

TMMG

Protocollo Calliope

Sistema del personale della Struttura Tecnica OIV

Nuovi accordi individuali di lavoro agile dal 2 maggio 2022

**I.14. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?**

 Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente:**

**I.15. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/settimanale/mensile svolta dal personale?**

 Sì  No

**Se sì, indicare quali:**

Per il personale assegnato all'**Unità di missione per l'attuazione del PNRR** i contratti prevedono la presentazione da parte del dipendente di un report di fine giornata sulle attività svolte e/o verifiche settimanali/mensili da parte del Dirigente dell'Ufficio di appartenenza in ordine al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Il personale in servizio presso l'**OIV** svolge una rendicontazione mensile.

**I.16. Con riferimento all'introduzione del lavoro agile a partire dal periodo di emergenza da Covid-19 e alla sua successiva applicazione ai sensi del DM del 15 ottobre 2021 e/o del CCNL FC 2019-2021 è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?**

 Sì  No

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

*Se sì, specificare se le attività di monitoraggio sono state adattate a partire da quelle eventualmente predisposte negli anni precedenti, se sono stati introdotti nuovi strumenti appositamente disegnati per il periodo emergenziale e se sono stati utilizzati stabilmente tali nuovi strumenti anche successivamente alla conclusione della crisi pandemica.*

*I.17 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19 e alla successiva regolamentazione per amministrazione o su base contrattuale, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:*

- Conciliazione vita-lavoro
- Benessere personale
- Flessibilità oraria
- Altro

*Se sì, illustrare brevemente gli eventuali risvolti e criticità di genere emerse dai questionari:*

*I.18. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista del fruitore:*

Sì  No

*Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:*

*I.19. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore:*

Sì  No

*Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.:*

**UDM PNRR Sì:** Il monitoraggio, effettuato dal Dirigente dell'Ufficio di appartenenza, è stato svolto con cadenza variabile (periodico in itinere o ex post) in considerazione della peculiarità dell'attività assegnata al dipendente.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

### Congedo di maternità e paternità

I.20. Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e Legge 8 marzo 2000, n. 53) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
I.20.1	Giorni di congedo per maternità obbligatoria	66	107	7
I.20.2	Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità			
I.20.3	Giorni per congedo di paternità obbligatorio (art. 27 bis Decreto Legislativo 151/2001)			

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

TMMG

### Congedo parentale

I.21. Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D. lgs. 26 marzo 2001, n. 151, come modificato dal D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.21.1	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali	3	3	2	2	4	2
I.21.2	Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore	38	16	8	17	35	9

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

I dati sono comprensivi del personale DAP - TMMG

### Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

I.22. Con riferimento al 2022, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento?

Sì  No

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Se sì, illustrare brevemente le iniziative realizzate:

--

**Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione**

**I.23. Con riferimento al 2022, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?**

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente le azioni realizzate:

--

**I.24. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?**

Sì  No

Se sì, inserire le seguenti informazioni:

I.24.1	Ufficio o struttura di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere dello Stato	
I.24.2	Referente e contatti dell'ufficio o struttura	

**I.25. Con riferimento al 2022, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:**

		Donne	Uomini
I.25.1	Numero di dirigenti partecipanti		
I.25.2	Numero di funzionari partecipanti		
I.25.3	Numero di altro personale partecipante		

Indicare la fonte del dato:

--

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.26. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:**

	Descrizione sintetica del tipo di iniziative di formazione	Capitolo / piano gestionale	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.26.1						
I.26.2						

**I.27. È stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2022?**

Sì  No

*Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:*

*Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:*

*Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano da realizzare nel 2022:*

*Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

### Dati comunicati dal Dipartimento per gli Affari di Giustizia

#### **Conciliazione vita-lavoro**

##### **1.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2022:**

	Tipologia di iniziativa	Indicare SI o NO
I.3.1	Asilo nido	no
I.3.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca	no
I.3.3	Voucher di conciliazione	no
I.3.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	si
I.3.5	Telelavoro	no
I.3.6	Coworking	no
I.3.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	si

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

##### **1.3.8 Eventuali altre iniziative di conciliazione vita-lavoro, specificare:**

nessuna altra iniziativa

##### **1.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022, ovvero con altri strumenti:**

	Capitolo/ piano gestional e (indicare quale)	Impegni di spesa del capitolo/pia no gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione e fuori bilancio (indicare e quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare )
I.4.1	Asilo nido				
I.4.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca				
I.4.3	Voucher di conciliazione				
I.4.4	Lavoro agile ai sensi della legge 81/2017 art. 18 (*)	1200 stip 1209- 1210 irap retrib			
I.4.5	Telelavoro				
I.4.6	Coworking				
I.4.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	1200 stip 1203 BP 1209- 1210 irap retrib			



## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**I.5. Illustrare sinteticamente le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2022:**

I.5.1	Asilo nido	
I.5.2	Centri estivi e/o dopo scuola / ludoteca	
I.5.3	Voucher di conciliazione	
I.5.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	Nel corso dell'anno 2022 la materia è stata attenzionata da questa articolazione ministeriale favorevolmente recependo dall'Ufficio competente del DOG n. 3 determine che sono state regolarmente diramate a tutto il personale (prot. DOG0014716.U del 21.01.2022, prot. DOG0085003.U del 31.03.2022, prot. DOG. 0085481.U del 31.03.2022). Successivamente, il Dipartimento ha dato attuazione agli artt. 34-40 del CCNL sottoscritto il 09 maggio 2022 attraverso la stipula di accordi individuali di lavoro agile per il tramite della determina prot. DAG0002853.ID del 11/05/2022.
I.5.5	Telelavoro	
I.5.6	Coworking	
I.5.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	Disciplinata dal provvedimento del Capo Dipartimento del 28/11/2018.

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2020-2022:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.6.1	Asilo nido: numero di dipendenti serviti						
I.6.2	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti						
I.6.3	Voucher di conciliazione						
I.6.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*): numero dipendenti coinvolti					178	44
I.6.5	Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti						
I.6.6	Coworking: numero di dipendenti coinvolti						
I.6.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL	50	13	49	16	65	22

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**Note e fonte del dato:**

Sistema di rilevazione presente TMMG - N.B. I dati sono comprensivi del personale della magistratura fuori ruolo

**I.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione" suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente:**

--

**Part-time**

**I.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.8.1	Numero complessivo di dipendenti	214	68	220	82	213	82
I.8.2	Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time	36	2	32	2	34	2
I.8.3	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni	21	8	13	3	9	1
I.8.4	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time	8	0	1	0	2	0

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Sistema di rilevazione presente TMMG  
N.B. I dati sono comprensivi del personale della magistratura fuori ruolo

**I.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe o sono stati adottati nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento (ad esempio, per il 2022 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2020 e nel 2021):**

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
I.9.1	Numero totale di neo-madri	2	2	2
I.9.2	Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento	0	0	0

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Sistema di rilevazione presente TMMG  
N.B. I dati sono comprensivi del personale della magistratura fuori ruolo

**Lavoro agile ordinario** (a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla I.24 alla I.29)

**I.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017)**

**I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:**

lo svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro

Se sì, inserire il n. ore di formazione per lavoratore:

interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto

la dotazione di strumentazioni informatiche *ad hoc*, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie

il riconoscimento del buono pasto

**I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):**

		Realizzato	Previsto	
		2022	2023	2024
I.12.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)	90%	>=80%	>=80%

**I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2022:**

		Donne	Uomini
I.13.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute	ND	ND
I.13.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute	178	44
I.13.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza	40	50
I.13.4	Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita-lavoro	ND	ND

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

I.13.5	Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro)	ND	ND
I.13.6	Dirigenti: numero di istanze accolte	ND	ND
I.13.7	Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte	178	44
I.13.8	Dirigenti: numero di giornate di lavoro agile complessive fruito	ND	ND
I.13.9	Impiegati e funzionari: numero di giornate di lavoro agile complessive fruito	12.388	2.000

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Sistema di rilevazione presente TMMG

**I.14. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente:**

**I.15. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/settimanale/mensile svolta dal personale?**

Sì  No

**Se sì, indicare quali:**

I dipendenti come specificato nell'accordo individuale di lavoro agile trasmette un report delle attività svolte con cadenza mensile.

**I.16. Con riferimento all'introduzione del lavoro agile a partire dal periodo di emergenza da Covid-19 e alla sua successiva applicazione ai sensi del DM del 15 ottobre 2021 e/o del CCNL FC 2019-2021 è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?**

Sì  No

**Se sì, specificare se le attività di monitoraggio sono state adattate a partire da quelle eventualmente predisposte negli anni precedenti, se sono stati introdotti nuovi strumenti appositamente disegnati per il periodo emergenziale e se sono stati utilizzati stabilmente tali nuovi strumenti anche successivamente alla conclusione della crisi pandemica.**

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

*I.17 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19 e alla successiva regolamentazione per amministrazione o su base contrattuale, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:*

- Conciliazione vita-lavoro  
 Benessere personale  
 Flessibilità oraria  
 Altro

*Se sì, illustrare brevemente gli eventuali risvolti e criticità di genere emerse dai questionari:*

*I.18. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista del fruitore:*

- Sì  No

*Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:*

*I.19. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore:*

- Sì  No

*Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.:*

### **Congedo di maternità e paternità**

*I.20. Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e Legge 8 marzo 2000, n. 53) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:*

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
I.20.1	Giorni di congedo per maternità obbligatoria	90	164	n.d.
I.20.2	Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità	0	0	0
I.20.3	Giorni per congedo di paternità obbligatorio (art.	0	0	0

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

27 bis Decreto Legislativo 151/2001)			
--------------------------------------	--	--	--

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Sistema di rilevazione presente TMMG - N.B. I dati sono comprensivi del personale della magistratura fuori ruolo

**Congedo parentale**

*I.21. Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D. lgs. 26 marzo 2001, n. 151, come modificato dal D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):*

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.21.1	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali	6	3	9	2	9	1
I.21.2	Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore	26	38	38	13	102	9

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Sistema di rilevazione presente TMMG - N.B. I dati sono comprensivi del personale della magistratura fuori ruolo

**Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi**

*I.22. Con riferimento al 2022, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento?*

Sì  No

*Se sì, illustrare brevemente le iniziative realizzate:*

--

**Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione**

*I.23. Con riferimento al 2022, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?*

Sì  No

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Se sì, illustrare brevemente le azioni realizzate:

Codice Disciplinare

I.24. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?

Sì  No

Se sì, inserire le seguenti informazioni:

I.24.1	Ufficio o struttura di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere dello Stato	
I.24.2	Referente e contatti dell'ufficio o struttura	

I.25. Con riferimento al 2022, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

		Donne	Uomini
I.25.1	Numero di dirigenti partecipanti		
I.25.2	Numero di funzionari partecipanti		
I.25.3	Numero di altro personale partecipante		

Indicare la fonte del dato:

Dati a disposizione del DOG – DG PERSONALE E FORMAZIONE (PUNTI I.25 E I.26)

I.26. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:

	Descrizione sintetica del tipo di iniziative di formazione	Capitolo / piano gestionale	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.26.1	ND					
I.26.2	ND					

I.27. È stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2022?

Sì  No

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

*Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:*

*Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:*

*Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano da realizzare nel 2022:*

*Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:*



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**Dati comunicati dal Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del Personale e dei Servizi**

**Conciliazione vita-lavoro**

**1.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2022:**

	Tipologia di iniziativa	Indicare SI o NO
I.3.1	Asilo nido	N.D.
I.3.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca	NO
I.3.3	Voucher di conciliazione	NO
I.3.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	SI
I.3.5	Telelavoro	NO
I.3.6	Coworking	SI
I.3.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	SI

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**1.3.8 Eventuali altre iniziative di conciliazione vita-lavoro, specificare:**

--

**1.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022, ovvero con altri strumenti:**

	Capitolo/piano gestionale e (indicare quale)	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione e fuori bilancio (indicare e quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.4.1	Asilo nido				
I.4.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca				
I.4.3	Voucher di conciliazione				
I.4.4	Lavoro agile ai sensi della legge 81/2017 art. 18 (*)				
I.4.5	Telelavoro				
I.4.6	Coworking				
I.4.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro				

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**1.5. Illustrare sinteticamente le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2022:**

I.5.1	Asilo nido	
I.5.2	Centri estivi e/o dopo scuola / ludoteca	
I.5.3	Voucher di conciliazione	
I.5.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	Dal 1° maggio 2022 il lavoro agile è in modalità ordinaria.
I.5.5	Telelavoro	
I.5.6	Coworking	Applicato dagli uffici giudiziari su richiesta dei dipendenti interessati, previa acquisizione del mutuo consenso dei dirigenti amministrativi dell'ufficio di appartenenza e dell'ufficio ospitante.
I.5.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**1.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2020-2022:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.6.1	Asilo nido: numero di dipendenti serviti	0	0	0	0	0	0
I.6.2	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti	0	0	0	0	0	0
I.6.3	Voucher di conciliazione	0	0	0	0	0	0
I.6.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*): numero dipendenti coinvolti	0	0	0	0	2.868	1.031
I.6.5	Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti	0	0	0	0	0	0
I.6.6	Coworking: numero di dipendenti coinvolti N.B. non è disponibile la distinzione per genere	94		100		64	
I.6.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL	607	194				

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**Note e fonte del dato:**

**Punto I.6.4** il dato è il valore medio dei dipendenti in lavoro agile ordinario, dal 1° maggio al 31 dicembre 2022, in servizio presso il Ministero sede e i circa 760 uffici giudiziari, dei quali ha risposto mediamente l'84,4%.

**Punto I.6.6** non è disponibile la distinzione per genere perché mai oggetto di ricognizione.

**Punto I.6.7** i dati per gli anni 2021 e 2022 saranno disponibili al termine della ricognizione in atto presso il Ministero sede e presso tutti gli uffici giudiziari.

**I.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione" suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente:**

--

**Part-time**

**I.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.8.1	Numero complessivo di dipendenti	20.958	11.149	22.281	11.649	20.429	10.729
I.8.2	Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time	148	24	77	22	92	16
I.8.3	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
I.8.4	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

**Punto I.8.1** Fonte S.U. P. (Sistema Unitario del Personale), dati estratti il 29.05.2023 al 31.12.2022.

**Punto I.8.2** Dati forniti dal competente ufficio della Direzione generale del personale e della formazione.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe o sono stati adottati nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento (ad esempio, per il 2022 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2020 e nel 2021):**

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
I.9.1	Numero totale di neo-madri	240	Dati oggetto di ricognizione di prossimo avvio	Dati oggetto di ricognizione di prossimo avvio
I.9.2	Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento	N.D.	N.D.	N.D.

**Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

**Lavoro agile ordinario** (a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla I.24 alla I.29)

**I.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017)**

Le modalità di attuazione delle disposizioni del lavoro agile sono state esplicitate:

1. nella circolare m\_dg.DOG 112092.U del 29 aprile 2022 che disciplina l'accesso al lavoro agile ordinario, l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore, nonché le strumentazioni tecniche necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa;
2. nella circolare prot. m\_dg.DOG 119767.U del 10.05.2022 in materia di comunicazioni obbligatorie ex art. 23 legge 22 maggio 2017, n. 81.

**I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:**

lo svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro

Se sì, inserire il n. ore di formazione per lavoratore:

interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto

la dotazione di strumentazioni informatiche *ad hoc*, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie

il riconoscimento del buono pasto

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):**

		Realizzato	Previsto	
		2022	2023	2024
I.12.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)	N.D.	N.D.	N.D.

**I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2022:**

		Donne	Uomini
I.13.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute	N.D.	N.D.
I.13.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute	N.D.	N.D.
I.13.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza	N.D.	N.D.
I.13.4	Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita-lavoro	N.D.	N.D.
I.13.5	Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro)	N.D.	N.D.
I.13.6	Dirigenti: numero di istanze accolte	N.D.	N.D.
I.13.7	Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte	N.D.	N.D.
I.13.8	Dirigenti: numero di giornate di lavoro agile complessive fruito	N.D.	N.D.
I.13.9	Impiegati e funzionari: numero di giornate di lavoro agile complessive fruito	N.D.	N.D.

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Ricognizione con applicativo Microsoft Forms dal 1° maggio 2022 al quale ha risposto circa l'84% del totale degli uffici centrali e periferici.

**I.14. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente:**

Svolgimento di webinar tenuti da formatori Microsoft sugli applicativi Teams, Outlook e Sharepoint con possibilità di fruizione in differita tramite caricamento delle registrazioni su spazio e-learning Giustizia.

**I.15. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/settimanale/mensile svolta dal personale?**

Sì  No

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Se sì, indicare quali:

Secondo le disposizioni del direttore dell'ufficio dove il personale è assegnato.

I.16. Con riferimento all'introduzione del lavoro agile a partire dal periodo di emergenza da Covid-19 e alla sua successiva applicazione ai sensi del DM del 15 ottobre 2021 e/o del CCNL FC 2019-2021 è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?

Sì  No

Se sì, specificare se le attività di monitoraggio sono state adattate a partire da quelle eventualmente predisposte negli anni precedenti, se sono stati introdotti nuovi strumenti appositamente disegnati per il periodo emergenziale e se sono stati utilizzati stabilmente tali nuovi strumenti anche successivamente alla conclusione della crisi pandemica.

I.17 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19 e alla successiva regolamentazione per amministrazione o su base contrattuale, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:

- Conciliazione vita-lavoro  
 Benessere personale  
 Flessibilità oraria  
 Altro – Non sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare le sopracitate voci.

Se sì, illustrare brevemente gli eventuali risvolti e criticità di genere emerse dai questionari:

I.18. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista del fruitore:

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:

I.19. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore:

Sì  No

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.:

--

### Congedo di maternità e paternità

I.20. Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e Legge 8 marzo 2000, n. 53) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
I.20.1	Giorni di congedo per maternità obbligatoria	29.095	Dati oggetto di ricognizione di prossimo avvio	Dati oggetto di ricognizione di prossimo avvio
I.20.2	Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità	198	Dati oggetto di ricognizione di prossimo avvio	Dati oggetto di ricognizione di prossimo avvio
I.20.3	Giorni per congedo di paternità obbligatorio (art. 27 bis Decreto Legislativo 151/2001)	Non oggetto di rilevazione nella edizione dell'anno in esame.	Dati oggetto di ricognizione di prossimo avvio	Dati oggetto di ricognizione di prossimo avvio

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

--

### Congedo parentale

I.21. Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D. lgs. 26 marzo 2001, n. 151, come modificato dal D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.21.1	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali	756	172	Dati oggetto di ricognizione di prossimo avvio	Dati oggetto di ricognizione di prossimo avvio	Dati oggetto di ricognizione di prossimo avvio	Dati oggetto di ricognizione di prossimo avvio
I.21.2	Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore	21021	2932	Dati oggetto di ricognizione di prossimo avvio	Dati oggetto di ricognizione di prossimo avvio	Dati oggetto di ricognizione di prossimo avvio	Dati oggetto di ricognizione di prossimo avvio

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

--

*Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi*

I.22. Con riferimento al 2022, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente le iniziative realizzate:

--

*Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione*

I.23. Con riferimento al 2022, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente le azioni realizzate:

--

I.24. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?

Sì  No

Se sì, inserire le seguenti informazioni:

I.24.1	Ufficio o struttura di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere dello Stato	
I.24.2	Referente e contatti dell'ufficio o struttura	



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.25. Con riferimento al 2022, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:**

		Donne	Uomini
I.25.1	Numero di dirigenti partecipanti	1	0
I.25.2	Numero di funzionari partecipanti	5	0
I.25.3	Numero di altro personale partecipante	0	0

**Indicare la fonte del dato:**

Reportistica corsi catalogo SNA – Ufficio II Formazione.

**I.26. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:**

	Descrizione sintetica del tipo di iniziative di formazione	Capitolo / piano gestionale	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.26.1						
I.26.2						

**I.27. È stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2022?**

Sì  No

**Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:**

**Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:**

**Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano da realizzare nel 2022:**

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

*Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:*

--

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

### Dati comunicati dal Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria

#### **Conciliazione vita-lavoro**

**I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2022:**

	Tipologia di iniziativa	Indicare SI o NO
I.3.1	Asilo nido	SI
I.3.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca	SI
I.3.3	Voucher di conciliazione	NO
I.3.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	SI
I.3.5	Telelavoro	NO
I.3.6	Coworking	NO
I.3.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	NO

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**I.3.8 Eventuali altre iniziative di conciliazione vita-lavoro, specificare:**

--

**I.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022, ovvero con altri strumenti:**

		Capitolo/ piano gestionale (indicare quale)	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio o (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.4.1	Asilo nido	Cap. 1671 PG 10	224.444,00 Euro			
I.4.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca					Organizzati dall'Ente di assistenza per i figli del personale dell'Amministrazione penitenziaria
I.4.3	Voucher di conciliazione					
I.4.4	Lavoro agile ai sensi della legge 81/2017 art. 18 (*)					Nessuna ulteriore spesa.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

I.4.5	Telelavoro					NO
I.4.6	Coworking					NO
I.4.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro					NO

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

## I.5. Illustrare sinteticamente le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2022:

I.5.1	Asilo nido	<p>Rimborso parziale nella misura del <b>51,14%</b> delle rette sostenute dai dipendenti per asilo nido anno 2021</p> <p>Il D.P.R. 18/06/2002 n. 164 ha previsto, all'art 38, la possibilità per l'Amm.ne di concedere, nell'ambito degli stanziamenti disposti sull'apposito capitolo di bilancio 1671 - PG 10 ed in luogo dell'istituzione di asili nido, il rimborso anche parziale delle rette relative alle spese sostenute dal personale appartenente al Corpo di Polizia penitenziaria per i figli a carico. Le modalità ed i criteri di attribuzione, come previsto dalla stessa norma, sono indicati all'art 20 dell'Accordo nazionale Quadro di Amministrazione, stipulato in data 24 marzo 2004. In conformità al disposto di cui all'art 38 del D.P.R 18 giugno.</p>
I.5.2	Centri estivi e/o dopo scuola / ludoteca	<p>L'Ente di assistenza organizza attraverso l'emanazione di bandi di gara pubblici: soggiorni estivi presso la colonia marina di Tarquinia (VT) finalizzati alla conoscenza del territorio, della storia e dei costumi locali, avviamento o perfezionamento allo sport in favore di ragazzi in età compresa tra i 7 ed i 12 anni, figli dei dipendenti dell'Amministrazione penitenziaria. I soggiorni sono organizzati in ¾ turni da 15 giorni ognuno.</p> <p>Per i ragazzi di età superiore ai 12 anni, in sostituzione dei soggiorni, viene riconosciuta l'elargizione di una somma in denaro per lo svolgimento della stessa attività di soggiorno studio o di altra attività formativa.</p>
I.5.3	Voucher di conciliazione	
I.5.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	<p>Si elencano di seguito gli atti regolatori emanati nel corso dell'anno 2022, con i quali è stato disciplinato l'istituto del lavoro agile, ordinario e per i soggetti cosiddetti "fragili":</p> <p>Circolare GDAP del 26.05.2022 n° 206667;</p> <p>Circolare GDAP del 17.06.2022 n° 235892;</p> <p>Circolare GDAP del 5.07.2022 n° 258801;</p> <p>Circolari GDAP del 7.09.2022 n° 330623;</p>

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

		Circolare GDAP del 29.09.2022 n° 363002;
I.5.5	Telelavoro	Negativo
I.5.6	Coworking	Negativo
I.5.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	Negativo

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2020-2022:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.6.1	Asilo nido: numero di dipendenti serviti	276		285		*	
I.6.2	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti	0	0	0		1.534	
I.6.3	Voucher di conciliazione						
I.6.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*): numero dipendenti coinvolti						
I.6.5	Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti						
I.6.6	Coworking: numero di dipendenti coinvolti						
I.6.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL						

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**Note e fonte del dato:**

Tutti i dati sono stati forniti nell'ambito delle rispettive competenze, dalla Direzione generale del personale, dai Provveditorati regionali e dall'Ente di assistenza

\* Per il 2022 il dato è in corso di rilevamento.

**I.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione" suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente:**

--

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**Part-time****1.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<b>1.8.1</b>	Numero complessivo di dipendenti	7.557	31.650	6.563	33.589	7.128	32.890
<b>1.8.2</b>	Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time	227	83	89	40	113	52
<b>1.8.3</b>	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni	1.646	5.436	1.404	5.120	1.826	8.712
<b>1.8.4</b>	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time	41	9	25	14	28	5

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

SIGP2 – SISTEMI DI RILEVAZIONE PRESENZE – ISTANZE CARTACEE – REGISTRI – FASCICOLI DEL PERSONALE.  
SIGP1.

I dati indicati al paragrafo 1.8.3-4, sono stati forniti dal Servizio informato penitenziario e riguardano solo la sede centrale D.A.P.

**1.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe o sono stati adottati nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento (ad esempio, per il 2022 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2020 e nel 2021):**

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
<b>1.9.1</b>	Numero totale di neo-madri	174	285	401
<b>1.9.2</b>	Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento	9	8	3

**Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

SIGP2 – SISTEMI DI RILEVAZIONE PRESENZE – ISTANZE CARTACEE – REGISTRI – FASCICOLI DEL PERSONALE  
SIGP1

Dati forniti dal Sip riguardante sede centrale D.A.P

**Lavoro agile ordinario** (a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla I.24 alla I.29)

**I.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017)**

Si elencano di seguito gli atti regolatori emanati nel corso dell'anno 2022 con i quali è stato disciplinato l'istituto del lavoro agile, ordinario e per i soggetti cosiddetti "fragili":

Circolare GDAP del 26.05.2022 n° 206667;

Circolare GDAP del 17.06.2022 n° 235892;

Circolare GDAP del 5.07.2022 n° 258801;

Circolari GDAP del 7.09.2022 n° 330623;

Circolare GDAP del 29.09.2022 n° 363002.

**I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:**

lo svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro

Se sì, inserire il n. ore di formazione per lavoratore:

interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto

la dotazione di strumentazioni informatiche *ad hoc*, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie

il riconoscimento del buono pasto

**I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):**

		Realizzato	Previsto	
		2022	2023	2024
I.12.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)	>= 60%	>=60%	>=60%

**I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2022:**

		Donne	Uomini
I.13.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute	N.D.	N.D.
I.13.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute	N.D.	N.D.
I.13.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza	N.D.	N.D.
I.13.4	Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita- lavoro	N.D.	N.D.
I.13.5	Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro)	N.D.	N.D.
I.13.6	Dirigenti: numero di istanze accolte	N.D.	N.D.
I.13.7	Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte	N.D.	N.D.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

I.13.8	Dirigenti: numero di giornate di lavoro agile complessive fruito	N.D.	N.D.
I.13.9	Impiegati e funzionari: numero di giornate di lavoro agile complessive fruito	N.D.	N.D.

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

I.14. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

I.15. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/settimanale/mensile svolta dal personale?

Sì  No

Se sì, indicare quali:

Report giornaliero riportante l'attività svolta in modalità agile.

I.16. Con riferimento all'introduzione del lavoro agile a partire dal periodo di emergenza da Covid-19 e alla sua successiva applicazione ai sensi del DM del 15 ottobre 2021 e/o del CCNL FC 2019-2021 è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?

Il reinserimento e l'aggiornamento del personale assente è affidato ai capi area e capi settore di competenza

Sì  No

Se sì, specificare se le attività di monitoraggio sono state adattate a partire da quelle eventualmente predisposte negli anni precedenti, se sono stati introdotti nuovi strumenti appositamente disegnati per il periodo emergenziale e se sono stati utilizzati stabilmente tali nuovi strumenti anche successivamente alla conclusione della crisi pandemica.

E' stata effettuata un'attività di monitoraggio mediante report con riepilogo delle attività svolte. Per quanto concerne i nuovi strumenti appositamente disegnati per il periodo emergenziale è stato implementato l'uso del lettore digitale per consentire il lavoro da remoto mediante il sistema di protocollazione Calliope. Successivamente alla conclusione della crisi pandemica, in base alla normativa vigente, sono stati stipulati accordi individuali di lavoro agile per il Comparto funzioni centrali.



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.17** Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19 e alla successiva regolamentazione per amministrazione o su base contrattuale, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere: **NO**

- Conciliazione vita-lavoro  
 Benessere personale  
 Flessibilità oraria  
 Altro

Se sì, illustrare brevemente gli eventuali risvolti e criticità di genere emerse dai questionari:

**I.18.** Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista del fruitore:

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:

**I.19.** Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore:

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.:

### Congedo di maternità e paternità

**I.20.** Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e Legge 8 marzo 2000, n. 53) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
I.20.1	Giorni di congedo per maternità obbligatoria	29.899	31.780	42.352
I.20.2	Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità	352	1.065	2.118
I.20.3	Giorni per congedo di paternità obbligatorio (art. 27 bis Decreto Legislativo 151/2001)			2.198

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

SIGP2 – SISTEMI DI RILEVAZIONE PRESENZE – ISTANZE CARTACEE – REGISTRI – FASCICOLI DEL PERSONALE  
SIGP1

Dati forniti dal Sip riguardante sede centrale D.A.P

**Congedo parentale**

**I.21. Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D. lgs. 26 marzo 2001, n. 151, come modificato dal D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<b>I.21.1</b>	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali	689	2.238	787	3.475	388	774
<b>I.21.2</b>	Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore	14.728	25.389	12.500	30.078	7.317	8.399

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

SIGP2 – SISTEMI DI RILEVAZIONE PRESENZE – ISTANZE CARTACEE – REGISTRI – FASCICOLI DEL PERSONALE.  
SIGP1.

Dati forniti dal Sip riguardante sede centrale D.A.P.

**Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi**

**I.22. Con riferimento al 2022, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente le iniziative realizzate:**

Affiancamento al personale qualificato e competente per settore/attività;  
Corso formazione e addestramento per il reinserimento dell'operatore nel flusso delle attività routinarie;  
Questionario con valutazione finale, ordini di servizio;  
Comunicazione dei nuovi Ordini di Servizio e della normativa vigente;  
Le informazioni sono state fornite, come da prassi, anche al personale assente a vario titolo;  
Adempimenti previsti dal Dlgs 81/2008 art. 37 Formazione generale

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

### Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione

I.23. Con riferimento al 2022, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente le azioni realizzate:

--

I.24. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?

Sì  No

Se sì, inserire le seguenti informazioni:

I.24.1	Ufficio o struttura di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere dello Stato	
I.24.2	Referente e contatti dell'ufficio o struttura	

I.25. Con riferimento al 2022, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

		Donne	Uomini
I.25.1	Numero di dirigenti partecipanti	42	22
I.25.2	Numero di funzionari partecipanti	135	91
I.25.3	Numero di altro personale partecipante	898	3445

Indicare la fonte del dato:

Direzione Generale della Formazione
-------------------------------------

I.26. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:

	Descrizione sintetica del tipo di iniziative di formazione	Capitolo / piano gestionale	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.26.1	Formazione decentrata interprofessionale	Cap.167 1	310.102,22			

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

		PG 9				
I.26.2	Formazione per la sperimentazione della metodologia e gestione del rischio di recidiva violenta	Cap.167 1 PG 27	1.766.530,00			
I.26.3	Sezioni didattiche sui temi delle pari opportunità, delle differenze di genere, rivolte al personale del Corpo di Polizia Penitenziaria	Cap.167 1 PG 27				
I.26.4	I Corso di formazione iniziale per n. 57 consiglieri penitenziari – ruolo di direttore di istituto	Cap.167 1 PG 27				
I.26.5	Corso di formazione per funzionari di servizio sociale	Cap.167 1 PG 9				

I.27. È stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2022?

SI  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:

Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:

Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano da realizzare nel 2022:

Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

### Dati comunicati dal Dipartimento per la Giustizia Minorile e di Comunità

#### **Conciliazione vita-lavoro**

**I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2022:**

	Tipologia di iniziativa	Indicare SI o NO
I.3.1	Asilo nido	NO
I.3.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca	SI con EAP
I.3.3	Voucher di conciliazione	NO
I.3.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	SI
I.3.5	Telelavoro	NO
I.3.6	Coworking	NO
I.3.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	SI

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**I.3.8 Eventuali altre iniziative di conciliazione vita-lavoro, specificare:**

--

**I.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022, ovvero con altri strumenti:**

		Capitolo/ piano gestional e (indicare quale)	Impegni di spesa del capitolo/pia no gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione e fuori bilancio (indicare e quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare )
I.4.1	Asilo nido					
I.4.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca					
I.4.3	Voucher di conciliazione					
I.4.4	Lavoro agile ai sensi della legge 81/2017 art. 18 (*)					
I.4.5	Telelavoro					
I.4.6	Coworking					
I.4.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro					

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**1.5. Illustrare sinteticamente le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2022:**

I.5.1	Asilo nido	
I.5.2	Centri estivi e/o dopo scuola / ludoteca	
I.5.3	Voucher di conciliazione	
I.5.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	Nel corso del 2022 si è proceduto ad un progressivo superamento della gestione in funzione emergenziale dell'istituto del lavoro agile, sia in ragione della cessazione dello stato di emergenza (31.03.2022) che dell'inserimento del lavoro agile nella normativa contrattuale CCNL FC 2019-2021 valorizzandone le potenzialità quale strumento organizzativo ordinario, a servizio dei risultati e dell'operatività dell'Amministrazione.
I.5.5	Telelavoro	
I.5.6	Coworking	
I.5.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	Da tempo l'Amministrazione assicura flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL, sentite le OO.SS.

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**1.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2020-2022:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.6.1	Asilo nido: numero di dipendenti serviti						
I.6.2	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti						
I.6.3	Voucher di conciliazione						
I.6.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*): numero dipendenti coinvolti					929	201
I.6.5	Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti						
I.6.6	Coworking: numero di dipendenti coinvolti						
I.6.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL						

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**Note e fonte del dato:**

Direzione Generale del personale, delle risorse e per l'attuazione dei provvedimenti del giudice minorile  
Dati raccolti ai fini del monitoraggio sul lavoro agile disposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

**I.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione" suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente:**

--

**Part-time**

**I.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.8.1	Numero complessivo di dipendenti	2177	743	2195	727	2204	742
I.8.2	Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time	289	30	290	26	243	33
I.8.3	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni	ND	ND	ND	ND	ND	ND
I.8.4	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time	ND	ND	ND	ND	ND	ND

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Direzione Generale del personale, delle risorse e per l'attuazione dei provvedimenti del giudice minorile: in base al numero di istanze presentate.

**I.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe o sono stati adottati nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento (ad esempio, per il 2022 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2020 e nel 2021):**

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
I.9.1	Numero totale di neo-madri	24	27	30
I.9.2	Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento	5	3	4

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Direzione Generale del personale, delle risorse e per l'attuazione dei provvedimenti del giudice minorile

**Lavoro agile ordinario** (a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla l.24 alla l.29)

**1.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017)**

Con la sottoscrizione, in data 9 maggio 2022, del CCNL Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021, l'istituto del lavoro agile, previsto per l'apparato pubblico dalla legge n.81/2017, trova una sua prima regolamentazione ad opera della fonte contrattuale—artt. 36-40—, che disciplinano i principi generali per la corretta applicazione di una tale modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, i presupposti per l'accesso, le caratteristiche dell'accordo e la modalità di articolazione della prestazione.

Nella fase di sviluppo, il lavoro agile è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa, garantendo nel contempo l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, stimolare l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori, contemporaneamente incrementando la loro produttività, promuovere la mobilità sostenibile, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza.

L'organizzazione del lavoro agile deve prevedere:

- che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- la garanzia di un'adeguata rotazione del personale, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- l'aumento di produttività del lavoro e il miglioramento della qualità del lavoro, questi ultimi principalmente per le attività di back office e in generale per le funzioni di supporto, con particolare riferimento alle attività amministrativo contabili. Infatti, l'impatto del lavoro agile sulle attività che esplicano la "mission" del Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità è molto relativo in ragione della tipologia di servizi erogati all'utenza (soggetti destinatari di procedimenti penali) che necessita della presenza fisica dell'operatore (vedasi in particolare i servizi residenziali minorili e i servizi sociali rivolti a minorenni e adulti, nei quali è impegnata la grande maggioranza del personale DGMC, con particolare riferimento ai profili di funzionario di servizio sociale, funzionario di professionalità pedagogica).

Il dipendente ammesso al lavoro agile potrà svolgere la prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro secondo un calendario da concordare preventivamente con l'Ufficio di appartenenza.

La prestazione lavorativa in modalità agile è svolta senza vincolo d'orario, nell'ambito delle ore massime di lavoro giornaliere e settimanali stabilite dal CCNL Comparto funzioni centrali triennio 2019-2021, salvo il rispetto delle fasce orarie di contattabilità e di inoperabilità.

Ai fini del calcolo dell'orario di lavoro settimanale, la giornata di lavoro agile è considerata equivalente a quella svolta presso la sede di servizio.

Il dipendente che svolge la prestazione lavorativa in modalità agile è tenuto ad elaborare un report delle attività svolte, a cadenza settimanale o mensile, secondo le disposizioni del responsabile dell'ufficio, che devono essere indicate nell'accordo individuale.

Il responsabile dell'ufficio organizza in modo flessibile l'attività dell'ufficio cui è preposto in modo da garantire la piena funzionalità del servizio all'utenza. A tal fine, il lavoro agile è, di regola, programmato mediante rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, garantendo la prevalenza dell'attività svolta in presenza su base settimanale o mensile.

Ove ricorrano particolari esigenze organizzative, il responsabile dell'ufficio potrà, nell'ambito della propria autonomia, modulare l'accesso al lavoro agile dei dipendenti, anche superando il limite della prevalenza



## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

dell'attività svolta in presenza, dandone adeguata e specifica motivazione nell'accordo individuale.

L'eventuale diniego di ammissione al lavoro agile deve essere adeguatamente motivato e comunicato al richiedente con le stesse forme con le quali il lavoratore ne ha fatto richiesta.

L'Amministrazione, fermi restando i diritti sanciti da specifiche normative, nell'accesso al lavoro agile, tiene in debita considerazione la situazione dei dipendenti che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure. Ai lavoratori riconosciuti fragili il lavoro agile si applica tenendo conto di eventuali disposizioni normative poste a tutela di questa categoria di lavoratori.

**I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:**

lo svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro

Se sì, inserire il n. ore di formazione per lavoratore:

interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto

la dotazione di strumentazioni informatiche *ad hoc*, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie

il riconoscimento del buono pasto

**I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):**

		Realizzato	Previsto	
		2022	2023	2024
I.12.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)	1890	N.D.	N.D.

**I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2022:**

		Donne	Uomini
I.13.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute	N.D.	N.D.
I.13.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute	N.D.	N.D.
I.13.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza	N.D.	N.D.
I.13.4	Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita- lavoro	N.D.	N.D.
I.13.5	Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro)	N.D.	N.D.
I.13.6	Dirigenti: numero di istanze accolte	N.D.	N.D.
I.13.7	Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte	1034	268
I.13.8	Dirigenti: numero di giornate di lavoro agile complessive fruito	N.D.	N.D.
I.13.9	Impiegati e funzionari: numero di giornate di lavoro agile complessive fruito	41.081	8.644

APPENDICE II — RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Direzione Generale del personale, delle risorse e per l'attuazione dei provvedimenti del giudice minorile: monitoraggio F.P. sul lavoro agile.

**I.14. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente:**

**I.15. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/settimanale/mensile svolta dal personale?**

Sì  No

**Se sì, indicare quali:**

Il personale è tenuto alla compilazione di un report periodico sulle attività rese in lavoro agile. I singoli dirigenti hanno effettuato una verifica costante delle attività realizzate durante il lavoro agile.

**I.16. Con riferimento all'introduzione del lavoro agile a partire dal periodo di emergenza da Covid-19 e alla sua successiva applicazione ai sensi del DM del 15 ottobre 2021 e/o del CCNL FC 2019-2021 è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?**

Sì  No

**Se sì, specificare se le attività di monitoraggio sono state adattate a partire da quelle eventualmente predisposte negli anni precedenti, se sono stati introdotti nuovi strumenti appositamente disegnati per il periodo emergenziale e se sono stati utilizzati stabilmente tali nuovi strumenti anche successivamente alla conclusione della crisi pandemica.**

Si è proseguito nell'attività di monitoraggio del lavoro agile attivato dal Dipartimento della Funzione Pubblica rendendo tale attività strutturale e mensile, anche con riferimento al genere. Nel medesimo monitoraggio sono, però, stati richiesti altri dati riferiti ai lavoratori fragili, alla durata prevalente degli accordi e ai recessi da essi alla fruizione di permessi a vario titolo nelle giornate di lavoro agile.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.17** Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19 e alla successiva regolamentazione per amministrazione o su base contrattuale, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:

- Conciliazione vita-lavoro  
 Benessere personale  
 Flessibilità oraria  
 Altro

Se sì, illustrare brevemente gli eventuali risvolti e criticità di genere emerse dai questionari:

**I.18.** Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista del fruitore:

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:

**I.19.** Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore:

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.:

### Congedo di maternità e paternità

**I.20.** Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e Legge 8 marzo 2000, n. 53) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
I.20.1	Giorni di congedo per maternità obbligatoria	3.966	4.093	4.477
I.20.2	Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità	55	57	44
I.20.3	Giorni per congedo di paternità obbligatorio (art. 27 bis			

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Decreto Legislativo 151/2001)			
-------------------------------	--	--	--

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Direzione Generale del personale, delle risorse e per l'attuazione dei provvedimenti del giudice minorile

**Congedo parentale**

**I.21. Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D. lgs. 26 marzo 2001, n. 151, come modificato dal D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.21.1	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali	90	16	29	4	112	15
I.21.2	Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore	2643	489	877	114	3358	436

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Direzione Generale del personale, delle risorse e per l'attuazione dei provvedimenti del giudice minorile

**Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi**

**I.22. Con riferimento al 2022, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente le iniziative realizzate:**

Il dipendente che rientra da lunga assenza è accolto dal dirigente di riferimento che, unitamente al personale dell'unità organizzativa, gli fornisce gli aggiornamenti e le informazioni utili al reinserimento.

**Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione**

**I.23. Con riferimento al 2022, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?**

Sì  No

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Se sì, illustrare brevemente le azioni realizzate:

--

I.24. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?

Sì  No

Se sì, inserire le seguenti informazioni:

I.24.1	Ufficio o struttura di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere dello Stato	
I.24.2	Referente e contatti dell'ufficio o struttura	

I.25. Con riferimento al 2022, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

		Donne	Uomini
I.25.1	Numero di dirigenti partecipanti		
I.25.2	Numero di funzionari partecipanti		
I.25.3	Numero di altro personale partecipante		

Indicare la fonte del dato:

--

I.26. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:

	Descrizione sintetica del tipo di iniziative di formazione	Capitolo / piano gestionale	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.26.1						
I.26.2						

I.27. È stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2022?

Sì  No

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

*Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:*

*Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:*

*Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano da realizzare nel 2022:*

*Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:*

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

## *Sezione II – Politiche settoriali dell'amministrazione*

*Dati comunicati da:*

CENTRO DI RESPONSABILITÀ 2022	PARTE A Indirizzi specifici su temi di pari opportunità	PARTE A Interventi con implicazioni sugli Indicatori BES	PARTE A Interventi di gender public procurement	PARTE B Azioni per ridurre le diseguaglianze di genere	PARTE C Interventi sensibili al genere	Parte D Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale
GABINETTO ED UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE	No	No	No	No	No	No
DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI DI GIUSTIZIA	Si	No	No	No	No	No
DIPARTIMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE GIUDIZIARIA, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI / DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLA FORMAZIONE	No	No	No	No	No	No
DIREZIONE GENERALE DETENUTI E TRATTAMENTO	Si	Si	No	2 Interventi	2 Interventi	3 Interventi
DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ	No	No	No	No	1 Intervento	Si

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## GABINETTO ED UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*L'Ufficio non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*L'Ufficio non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*L'Ufficio non segnala strategie di gender public procurement.*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

*L'Ufficio non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere*

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

*L'Ufficio non segnala interventi sensibili al genere*

### PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

*L'Ufficio non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale*



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI DI GIUSTIZIA

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti recanti tali indirizzi:

Atto di indirizzo del Ministro per l'anno 2022 – Punto 5 “UNA GIUSTIZIA VICINE ALLE ESIGENZE DEI PROPRI UTENTI”

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*Il Dipartimento non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*Il Dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere

*Il Dipartimento non segnala azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere*

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne

*Il Dipartimento non segnala interventi sensibili al genere*

### PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

*Il Dipartimento non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**DIPARTIMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE GIUDIZIARIA, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI – DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLA FORMAZIONE**

**PARTE A - Informazioni generali**

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*Il Dipartimento non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*Il Dipartimento non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*Il Dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.*

**PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere**

*Il Dipartimento non segnala azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere*

**PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne**

*Il Dipartimento non segnala interventi sensibili al genere*

**PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale**

*Il Dipartimento non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## DIREZIONE GENERALE DETENUTI E TRATTAMENTO

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

X  Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti recanti tali indirizzi:

www.giustizia.it

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

Indicatore BES nel DEF	Interventi attuati nel 2022 e implicazioni sui divari di genere	Capitoli/programmi di spesa	Fondi extra-bilancio	Regolamentazione
Reddito medio disponibile aggiustato pro capite				
Indice di disuguaglianza del reddito disponibile				
Indice di povertà assoluta				
Speranza di vita in buona salute alla nascita				
Eccesso di peso				
Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione	Per contrastare l'uscita precoce delle detenute dal sistema di istruzione e	L'attività di istruzione è organizzata e finanziata dal MIUR.	5.604.563	

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	formazione il DAP promuove ed organizza corsi scolastici ed agevola la frequenza di corsi universitari. Si svolgono negli Istituti corsi di formazione professionale rivolti alle donne.	Il Dap eroga premi di rendimento scolastici e sussidi orari a valere sul cap.1761 p.g.4. La formazione professionale è finanziata dalle Regioni e dalla Cassa per le Ammende nell'ambito dei propri programmi di intervento.		
<b>Tasso di mancata partecipazione al lavoro</b>	La Direzione Generale Detenuti e Trattamento ha promosso, con finanziamento della Cassa per le Ammende, il progetto <i>Opportunità di lavoro professionalizzante</i> e per l'avviamento di detenuti/e ad attività lavorative interne a carattere formativo.	Cap.1764 p.g.2		Convenzione tra DG Detenuti e Trattamento-Cassa Ammende.
<b>Rapporto tra tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età prescolare e delle donne senza figli</b>				
<b>Indice di efficienza della giustizia civile</b>				
<b>Criminalità predatoria</b>				

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

Indice di abusivismo edilizio				
Emissioni di CO <sub>2</sub> e altri gas clima alteranti				

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*aggiungere ulteriori schede per eventuali altri bandi*

*La Direzione non segnala strategie di gender public procurement.*

#### **PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere**

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2022 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducibili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede e aggiungendo ulteriori schede se necessario.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Ministero giustizia	Dipartimento Amministrazione Penitenziaria	<p><b>Titolo intervento 1:</b> Gestione Istituti a custodia attenuata per madri e sezioni nido Istituti Penitenziari.</p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> 282.000 Euro.</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b> Cap.1761 p.g.10.</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b> Realizzazione e gestione trattamentale di strutture detentive idonee alla permanenza di minori al seguito di madri in esecuzione penale. Attuazione della legge 62/2011. Tutela della genitorialità durante la detenzione e protezione della prole sino ai 6 anni. L'inserimento negli ICAM, secondo la l.62/2011 è previsto, oltre che per le madri, anche per i padri che svolgono il ruolo genitoriale in caso di assenza/impossibilità della madre. Tutela delle madri impossibilitate all'inserimento negli ICAM e case famiglia protette e protezione dei minori sino ai 3 anni nelle sezioni nido.</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare:

Madri con prole convivente e figli minori

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Enti locali territoriali.

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Agenzia indipendente

Società *in house*

Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Il circuito detentivo destinato alle madri comprende 4 Istituti di custodia attenuata e 12 sezioni nido. La realizzazione delle strutture e l'offerta trattamentale interna alle stesse è correlata alla disponibilità di risorse, al contributo prestato dagli enti territoriali e dalla comunità esterna ed al numero delle detenute madri.

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Presenza detenute con prole convivente	28	0	16	0	16	0
Detenute in stato di gravidanza	3		0		2	
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	DAP-sezione statistica
.....	
.....	

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

--

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

--

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Interlocuzioni con Associazioni del settore ed Autorità Garante dell'infanzia ed Adolescenza, Autorità Garante dei diritti dei detenuti.
--



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

SCHEDA INTERVENTO B.2/ Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazioni	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Ministero Giustizia	Dipartimento Amministrazione Penitenziaria	<p><b>Titolo intervento 2:</b></p> <p><b>Gestione dei fondi previsti dalla L.178/2020 per l'accoglienza sul territorio di madri provenienti dalla detenzione con minori al seguito.</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> 1.500.000 Euro.</p> <p><b>Capitolo/piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b></p> <p>Cap.1770 p.g.1.</p>	<p>Descrizione obiettivo:</p> <p>Realizzazione e miglioramento del sistema di accoglienza di madri e bambini all'interno di strutture residenziali extradetentive.</p> <p>Assegnazione alle Regioni di risorse finanziarie a valere sul Fondo per il triennio 2021-2023 istituito con la legge di bilancio n.178 sulla base dei criteri indicati dal D.M 15 settembre 2021.</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare:

Madri sottoposte a provvedimenti dell'AG alternativi o sostitutivi alla detenzione con prole minore convivente

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

2023

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Agenzia indipendente

Società *in house*

Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Distribuzione disomogenea della presenza di madri detenute tra le regioni.

Sistema dell'accoglienza extradetentiva diffuso in modo non uniforme sul territorio nazionale.

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

SÌ  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

SÌ  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

SÌ  No

Se sì, illustrare brevemente:

**PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne**

II.C.1 Per gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati nel 2022 (escluse, quindi, le politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli classificati in bilancio come "sensibili" al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede e aggiungendo ulteriori schede se necessario.

SCHEDA INTERVENTO C.1 / Intervento o servizio sensibile al genere

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Amministrazione	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
Ministero Giustizia	Dipartimento Amministrazione Penitenziaria	<p><b>Titolo intervento 1:</b></p> <p>Attività lavorativa dei detenuti alle dipendenze dell'Amministrazione Penitenziaria.</p> <p>Impegno di spesa nel 2022 121.325.478 Euro.</p> <p>Capitolo/piano gestionale Cap. 1764 p.g.2.</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Occupazione dei detenuti in attività lavorativa retribuita per facilitare lo sviluppo di competenze professionali, del senso di responsabilità ed assicurare il funzionamento dei servizi ed il mantenimento delle strutture.</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere:

La spesa è finalizzata alla retribuzione dei detenuti occupati in attività lavorativa; incide in maniera indiretta sulle disuguaglianze di genere.

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare:

Detenuti/e ristrette negli Istituti Penitenziari.

Indicare il Programma di spesa di riferimento:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Le risorse sono assegnate sulla base delle presenze dei detenuti ristretti negli Istituti Penitenziari.

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

Il contesto esterno incide sulla parità di genere in termini di opportunità ed offerta trattamentale complessiva.

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Numero dei detenuti impiegati in attività lavorativa	905	14.841	925	16.005	906	16.303
Percentuale detenuti occupati rispetto al totale delle presenze	40,13%	29,04%	41,35%	30,83%	38,30%	30,28%
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	Sezione statistica DAP.
.....	
.....	

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

--

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

--

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Interlocuzioni con Istituti Penitenziari, Ministero del Lavoro, INPS.

## SCHEDA INTERVENTO C.2 / Intervento o servizio sensibile al genere

Amministrazioni	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
Ministero Giustizia	Dipartimento Amministrazione Penitenziaria	<p><b>Titolo intervento 2:</b></p> <p><b>Attività trattamentali negli istituti Penitenziari.</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b></p> <p>1.759.705 Euro.</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b></p> <p>Cap.1761 p.g.12.</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Incentivazione al reinserimento ed al cambiamento dello stile di vita attraverso la partecipazione alle attività culturali, ricreative e sportive.</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

 Sì  No

Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere:

Gli interventi sono realizzati secondo modalità diverse con riferimento all'appartenenza di genere della popolazione detenuta destinataria.

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare:

Detenuti/e ristretti negli Istituti Penitenziari.

Indicare il Programma di spesa di riferimento:

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Le risorse sono assegnate sulla base del numero dei detenuti ristretti negli Istituti Penitenziari. Il contesto esterno incide sulla parità di genere in termini di offerta trattamentale ed opportunità complessive disponibili nelle varie aree territoriali.

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Numero detenuti partecipanti ad attività culturali e ricreative	1.161	8.711	1.171	12.437	1.717	19.488
Numero detenuti partecipanti ad attività sportive	962	14.972	397	8.173	577	10.449
.....						

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	Sezione statistica DAP.
.....	
.....	

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

--

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

X  Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Interlocuzioni con Associazioni del Terzo Settore.

## PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

Il.D.1 Con riferimento al 2022, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere). Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Per le misure già riportate per l'esercizio 2021 e analizzate nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021 (par. 5.3.6 Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale<sup>30</sup>) ipotizzandone una "sensibilità" al genere, qualora fossero ancora in vigore nell'esercizio 2022, si richiede la trasmissione dei dati utili alla valutazione degli eventuali effetti indiretti su donne e uomini esemplificati sotto<sup>31</sup>.

Titolo dell'intervento 1 e riferimento normativo	Prevenzione delle condotte criminose violente sulle donne –L. 178/2020
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	La legge di bilancio per il 2021 ha stanziato fondi specifici per la corresponsione degli onorari a psicologi esperti del trattamento cognitivo comportamentale rivolto agli autori

<sup>30</sup> Si tratta dei seguenti interventi:

- Servizio civile universale (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Programma straordinario di intervento per la riqualificazione urbana e la sicurezza delle periferie delle città metropolitane e dei capoluoghi di provincia (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Campagna su donazione e trapianto di organi, tessuti e cellule (Ministero della salute);
- Accordo di collaborazione istituzionale tra il Ministero del Turismo e l'Unioncamere per la promozione della competitività delle filiere e delle imprese (Ministero del turismo).

Rispetto agli interventi analizzati nel paragrafo 5.3.6 citato, si segnala che l'intervento "Corso di diritto antidiscriminatorio in favore degli avvocati" del Ministero del lavoro e delle politiche sociali era stato considerato come volto a ridurre le disuguaglianze di genere nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021.

<sup>31</sup> Ad esempio, il tasso di copertura per genere degli interventi rivolti alle persone (ovvero la percentuale dei destinatari effettivi rispetto ai potenziali per genere); i dati per genere relativi agli esiti dei percorsi (ovvero il numero di donne e/o uomini che, grazie, all'intervento hanno intrapreso un determinato percorso (lavorativo, formativo, di volontariato, etc.); la quota di investimenti programmati tenendo conto delle preferenze, delle abitudini e/o delle necessità legate al genere.



## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	di condotte criminose sulle donne.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'obiettivo è indicato come prioritario dal Ministro della Giustizia ed inserito nella Programmazione generale dell'Amministrazione Penitenziaria. L'incentivazione del trattamento psicologico specialistico si propone di dare risposta alla diffusione crescente di crimini contro le donne ed al conseguente aumento di persone detenute per tali reati presenti negli Istituti Penitenziari, contribuendo alla riduzione della recidiva.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Esperti ex art.80 op e professionalità psicologiche esterne. Detenuti autori di reati sessuali ed altre fattispecie criminose previste dalla legge 69/2019.
Impegni di spesa nel 2022	2.000.000 Euro.
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Cap.1766 p.g.4.
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	Provveditorati Regionali ed Istituti Penitenziari.
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	ND
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	ND
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	Numero detenuti ristretti negli II.PP. per reati violenti compiuti sulle donne. Dati ISTAT e sezione statistica DAP.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Titolo dell'intervento 2 e riferimento normativo	Implementazione di percorsi psicologici per il reinserimento dei condannati per reati sessuali, maltrattamento e stalking (legge 69 del 2019).
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	La legge di bilancio n.234 /2021 ha stanziato, per il solo 2022, fondi consistenti per la realizzazione di progettualità finalizzate al recupero di condannati per reati sessuali su vittime vulnerabili, violenza domestica e di genere, con la finalità di prevenire e contrastare la recidiva e dare attuazione dell'art.13 bis op.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'obiettivo integra l'intervento realizzato con i fondi del cap.1766 p.g.4 per la prevenzione della violenza di genere, obiettivo strategico del Ministro della Giustizia, stanziando risorse anche per la promozione /realizzazione di progetti relativi agli autori di reati su minori ed altre vittime c.d. vulnerabili.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Detenuti condannati per reati a sfondo sessuale su donne e minori, maltrattamento ed atti persecutori e per i nuovi reati di genere introdotti dalla L.69/2019.
Impegni di spesa nel 2022	2.000.000 Euro.
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Cap.1761 p.g.16 (limitato al solo 2022).
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	Ministero, PRAP ed Istituti Penitenziari.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	ND
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	ND
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	Dati sezione statistica DAP.

Titolo dell'intervento 3 e riferimento normativo	Incremento occupazione detenuti - L.178/2020
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Promozione di nuove attività. Produzioni industriali, artigianali ed agricole in gestione diretta.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'intervento si inserisce nell'ambito del rilancio dell'attività lavorativa e formativa rivolta ai detenuti per incentivarne il reinserimento.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Detenuti/e ristretti negli II.PP.
Impegni di spesa nel 2022	774.413 Euro.
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Cap.1761 p.g.15.
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero,	

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	Istituti penitenziari, aziende, regioni ed enti locali.
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	Costruzione di un modello di vita detentiva imperniata sul lavoro e la formazione professionale.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	Percentuale detenuti occupati alle dipendenze di imprese e cooperative. Percentuale detenuti occupati alle dipendenze dell'Amm.ne Penitenziaria.  Dati sezione statistica DAP.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITA'

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*Il Dipartimento non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*Il Dipartimento non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*Il Dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

*Il Dipartimento non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere*

### PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

II.C.1 Per gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati nel 2022 (escluse, quindi, le politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli classificati in bilancio come "sensibili" al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede e aggiungendo ulteriori schede se necessario.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

SCHEDA INTERVENTO C.1 / Intervento o servizio sensibile al genere

Amministrazione	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
Ministero della Giustizia	Dipartimento per la Giustizia Minorile di Comunità	<p><b>Titolo intervento 1: Esecuzione penale</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b>            Cap. 2131: Euro 877.537,27            Cap. 2134: Euro 40.689.952,85            Cap. 2135: Euro 123.907,60</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b>            Cap. 2131            Cap. 2134            Cap. 2135</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Garantire attuazione ai provvedimenti penali dell’Autorità Giudiziaria. Trattamento, accoglienza, accompagnamento, assistenza socio-educativa, mantenimento minori e giovani adulti. Organizzazione e attuazione interventi e progetti trattamentali con coinvolgimento del territorio. Attuazione dell’Ordinamento Penitenziario minorile e degli orientamenti della Commissione per l’innovazione del sistema penitenziario. Diffusione cultura della legalità per riduzione recidiva. Controllo sui servizi erogati dalle comunità in coordinamento con Procure Minorili. Favorire le misure alternative e messa alla prova attraverso la stipula di Protocolli con enti territoriali, elaborazione di progetti di pubblica utilità e supporto all’ampliamento delle offerte formative e lavorative. Controlli esecuzione misure alternative alla detenzione anche attraverso impiego della Polizia penitenziaria. Individuazione di buone pratiche di Restorative Justice e per la tutela vittime del reato.</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

SI  No

Indicare perché l’intervento è considerato sensibile al genere:

L’intervento include azioni volte a promuovere l’inclusione sociale dei destinatari

Chi sono i beneficiari dell’intervento? Specificare:

Minorenni, giovani adulti sottoposti a procedimento penale da parte dell’Autorità giudiziaria minorile; Adulti in esecuzione penale esterna e messa alla prova

Gli interventi attuati sono esecutivi di provvedimenti dell’autorità giudiziaria

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

Indicare il Programma di spesa di riferimento:

Programma 1.3-Giustizia minorile e di comunità (006.003)

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

SI  No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

SI  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Mesa alla prova per adulti (soggetti in carico nell'anno)			7.892	40.116	8.613	44.201
Soggetti in esecuzione penale esterna per adulti (soggetti in carico nell'anno)			9.931	109.087	11.589	129.499
Servizi residenziali per minori e giovani adulti (giornate di presenza)			26.255	445.185	23.126	441.638
Servizi sociali per minori e giovani adulti (soggetti in carico nell'anno)			2.083	18.174	2.138	19.413

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
Mesa alla prova per adulti (soggetti in carico nell'anno)	Elaborazione dati -Sistema informativo Esecuzione penale Esterna (SIEPE)
Soggetti in esecuzione penale esterna per adulti (soggetti in carico nell'anno)	Elaborazione dati -Sistema informativo Esecuzione penale Esterna (SIEPE)
Servizi residenziali per minori e giovani adulti (giornate di	Elaborazione dati - Sistema informativo dei servizi minorili della Giustizia (SISM)

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

presenza	
Servizi sociali per minori e giovani adulti (soggetti in carico nell'anno)	Elaborazione dati - Sistema informativo dei servizi minorili della Giustizia (SISM)

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

SI  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

SI  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

SI  No

Se sì, illustrare brevemente:

#### PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2022, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere). Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Per le misure già riportate per l'esercizio 2021 e analizzate nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021 (par. 5.3.6 Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale<sup>32</sup>) ipotizzandone una

<sup>32</sup> Si tratta dei seguenti interventi:



*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

“sensibilità” al genere, qualora fossero ancora in vigore nell’esercizio 2022, si richiede la trasmissione dei dati utili alla valutazione degli eventuali effetti indiretti su donne e uomini esemplificati sotto<sup>33</sup>.

Titolo dell’intervento 1 e riferimento normativo	<p><b>Cooperazione internazionale in materia civile minorile</b></p> <p>Convenzione de L’Aja del 25.10.1980 sugli aspetti civili della sottrazione internazionale dei minori; Convenzione di Lussemburgo del 25.5.1980 sul riconoscimento e l’esecuzione delle decisioni in materia di affidamento dei minori e di ristabilimento dell’affidamento; Convezione de L’Aja del 23.11.2007 sul recupero internazionale di alimenti nei confronti di figli minori e di altri membri della famiglia; Regolamento (CE) n. 2201/2003 del Consiglio, relativo alla competenza, al riconoscimento e all’esecuzione delle decisioni in materia matrimoniale e in materia di responsabilità genitoriale; Regolamento (CE) n. 4/2009 del Consiglio, relativo alla competenza, alla legge applicabile, al riconoscimento e all’esecuzione delle decisioni e alla cooperazione in materia di obbligazioni alimentari</p>
Descrizione degli obiettivi dell’intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	<p>In qualità di Autorità centrale, Il Dipartimento sta continuando a svolgere efficacemente i compiti di istruzione dei procedimenti amministrativi di sottrazione internazionale di minori, tutela del diritto di visita tra prossimi congiunti non conviventi domiciliati in Paesi diversi e liquidazione o riscossione coattiva di crediti alimentari dovuti in base a vincoli obbligatori instaurati tra soggetti domiciliati in Stati differenti. In particolare, l’Ufficio ha assicurato l’applicazione degli istituti civilistici di tutela di diritti personali e patrimoniali di famiglia previsti dalle Convenzioni Internazionali e dai Regolamenti Europei con modalità e risultati pienamente soddisfacenti.</p>

- Servizio civile universale (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Programma straordinario di intervento per la riqualificazione urbana e la sicurezza delle periferie delle città metropolitane e dei capoluoghi di provincia (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Campagna su donazione e trapianto di organi, tessuti e cellule (Ministero della salute);
- Accordo di collaborazione istituzionale tra il Ministero del Turismo e l’Unioncamere per la promozione della competitività delle filiere e delle imprese (Ministero del turismo).

Rispetto agli interventi analizzati nel paragrafo 5.3.6 citato, si segnala che l’intervento “Corso di diritto antidiscriminatorio in favore degli avvocati” del Ministero del lavoro e delle politiche sociali era stato considerato come volto a ridurre le disuguaglianze di genere nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021.

<sup>33</sup> Ad esempio, il tasso di copertura per genere degli interventi rivolti alle persone (ovvero la percentuale dei destinatari effettivi rispetto ai potenziali per genere); i dati per genere relativi agli esiti dei percorsi (ovvero il numero di donne e/o uomini che, grazie, all’intervento hanno intrapreso un determinato percorso (lavorativo, formativo, di volontariato, etc.); la quota di investimenti programmati tenendo conto delle preferenze, delle abitudini e/o delle necessità legate al genere.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	Ha inoltre provveduto a elaborare la sezione di competenza del Ministero della Giustizia della V relazione al Parlamento, riferita al triennio 201/2019, sullo stato di attuazione della Legge sull'adozione, trasmessa nella versione definitiva ai Presidenti di Camera e Senato il 24.12.2021. L'obiettivo primario del miglioramento progressivo dell'efficienza e di razionalizzazione delle prestazioni specialistiche di assistenza e orientamento nell'utilizzo degli strumenti di cooperazione con le Autorità centrali estere e gli Organi giudiziari domestici è stato perseguito, oltre che mediante la diramazione costante al personale di direttive e prescrizioni operative generali e specifiche, anche attraverso la puntuale partecipazione alle attività della Rete Giudiziaria Europea e dei Gruppi di studio e lavoro costituiti da Organismi sovranazionali, lo svolgimento di interventi didattici presso scuole di formazione professionale e post-universitaria, la selezione continua, il consolidamento e il perfezionamento di modelli uniformi di intervento e la definizione di criteri interpretativi standardizzati nella trattazione delle pratiche di qualsiasi natura
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	Il DGMC è stato individuato quale Autorità centrale per l'Italia per tali materie
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Famiglie; Omologhi Uffici esteri; Organi giudiziari italiani
Impegni di spesa nel 2022	Euro 38.687,15
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Capitolo 2152 pg.1
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	Ministero della Giustizia -Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	Non sono state effettuate analisi socioeconomiche del contesto
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	Non sono stati effettuati consultazioni pubbliche o confronti con gruppi di interesse.
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio)	Protezione minori in ambito internazionale (Numero dei casi trattati nel corso dell'anno ai

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	sensi delle Convenzioni L'Aja del 5 ottobre 1961, L'Aja del 28 maggio): <b>875</b>  Prestazioni e obblighi alimentari in ambito internazionale (Numero dei casi trattati nel corso dell'anno ai sensi della Convenzione L'Aja del 23 novembre 2007 e del Regolamento (CE) del Consiglio n. 4/2009 del 18 novembre 2008): <b>1459</b>
--	--

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale

### Sezione I – Politiche del personale dell'amministrazione

#### Conciliazione vita-lavoro

I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2022:

	Tipologia di iniziativa	Indicare SI o NO
I.3.1	Asilo nido	SI
I.3.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca	SI
I.3.3	Voucher di conciliazione	
I.3.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	SI
I.3.5	Telelavoro	
I.3.6	Coworking	
I.3.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

I.3.8 Eventuali altre iniziative di conciliazione vita-lavoro, specificare:

--

I.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022, ovvero con altri strumenti:

		Capitolo/ piano gestional e (indicare quale)	Impegni di spesa del capitolo/pia no gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione e fuori bilancio (indicare e quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare )
I.4.1	Asilo nido	1306/1	€ 538.548			
I.4.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca	1306/1	€ 25.095			
I.4.3	Voucher di conciliazione					
I.4.4	Lavoro agile ai sensi della legge 81/2017 art. 18 (*)					

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

I.4.5	Telelavoro					
I.4.6	Coworking					
I.4.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro					

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

## I.5. Illustrare sinteticamente le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2022:

I.5.1	Asilo nido	Nel corso del 2022, in data 8 giugno, è stato rinnovato il contratto della durata di 36 mesi, dal 1° settembre 2022 al 31 agosto 2025, per la gestione del servizio di Asilo Nido tra il MAECI e OR.S.A. Società Cooperativa Sociale. L'Ente gestore del servizio ha dato piena attuazione al servizio così come previsto dal contratto di affidamento, inclusi i laboratori didattici aggiuntivi (potenziamento della lingua inglese, laboratorio di musica, educazione motoria, pittura, laboratori per lo sviluppo delle capacità tattilo-sensoriali dei bambini).
I.5.2	Centri estivi e/o dopo scuola / ludoteca	Il servizio di Centro Estivo 2022 organizzato dal MAECI si è svolto dal 13 giugno al 9 settembre 2022. Aperto dai ragazzi di età compresa tra i 3 anni (compiuti) e 14 anni, si è svolto in una struttura (centro sportivo) situata a 3 km di distanza dalla sede centrale del Ministero, raggiungibile facilmente con mezzi pubblici e privati. Il servizio, erogato giornalmente anche nel mese di agosto – tranne sabato e domenica - dalle 7:30 alle 17:30, ha offerto agli iscritti la possibilità di svolgere una serie di attività sportive e laboratoriali da alternare durante l'intero arco della giornata. Il superamento della fase di emergenza sanitaria da Covid-19, ha generato un considerevole aumento del numero degli iscritti saliti dai 49 dell'anno precedente a quota 91.
I.5.3	Voucher di conciliazione	
I.5.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	A seguito dell'emanazione del decreto 8 ottobre 2021 del Ministro della Pubblica Amministrazione, nonché dell'entrata in vigore del nuovo CCNL il 9 maggio 2022, il MAECI ha reintrodotto progressivamente servizio in presenza come modalità ordinaria di resa della prestazione lavorativa ed è tornato ad applicare la disciplina di attuazione del lavoro agile prevista dalla Circolare 1/2019, così come integrata dagli appunti circolari n. 9818 del 21 gennaio 2022, n. 171881 del 25 ottobre 2022 e n. 205590 del 16 dicembre 2022. Ad oggi si prevede dunque che il dipendente può svolgere la propria prestazione lavorativa in regime di lavoro agile, nel rispetto del principio di prevalenza del lavoro in presenza sancito, da ultimo, dal Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 24 giugno 2022.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

		Il suddetto regime di lavoro agile è regolato dall'accordo individuale stipulato tra l'Amministrazione e il dipendente, così come disciplinato dalla succitata normativa.
I.5.5	Telelavoro	
I.5.6	Coworking	
I.5.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2020-2022:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.6.1	Asilo nido: numero di dipendenti serviti	18	26	32	22	20	16
I.6.2	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti	8	8	20	17	28	29
I.6.3	Voucher di conciliazione						
I.6.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*): numero dipendenti coinvolti	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	437	186
I.6.5	Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti						
I.6.6	Coworking: numero di dipendenti coinvolti						
I.6.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL						

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**Note e fonte del dato:**

Fonti interne

**I.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione" suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente:**

--

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

### Part-time

**1.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<b>1.8.1</b>	Numero complessivo di dipendenti	1620	1892	1680	1904	1630	1894
<b>1.8.2</b>	Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time	74	17	70	17	62	13
<b>1.8.3</b>	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
<b>1.8.4</b>	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	9	2

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Fonti interne (dati DGRI – Ufficio I / elaborazioni informatiche DGAI – Ufficio VIII) Dati non disponibili per i punti 1.8.3 e 1.8.4 (le elaborazioni informatiche portano a dati non congruenti rispetto ai precedenti anni)

**1.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe o sono stati adottati nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento (ad esempio, per il 2022 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2020 e nel 2021):**

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
<b>1.9.1</b>	Numero totale di neo-madri	N.D.	N.D.	N.D.
<b>1.9.2</b>	Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento	N.D.	N.D.	2

**Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Fonti interne

**Lavoro agile ordinario** (a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla 1.24 alla 1.29)

**1.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017)**

Il regime di lavoro agile al MAECI è regolamentato dalla Circolare 1/2019, così come integrata dagli appunti circolari n. 9818 del 21 gennaio 2022, n. 171881 del 25 ottobre 2022 e n. 205590 del 16 dicembre 2022.

Nello specifico si prevede che l'accesso alla prestazione lavorativa in modalità agile per un massimo di cinque

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

giornate al mese debba essere subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale tra il dipendente e l'Amministrazione.

La stipula dell'accordo è preceduta dalla presentazione di un'istanza presentata dai dipendenti interessati, tenuto conto del tipo di mansioni svolte e fermo restando il rispetto del criterio della prevalenza del lavoro in presenza. Successivamente, previa autorizzazione dei superiori gerarchici, il dipendente stipula un accordo individuale con l'Amministrazione che regola i principali aspetti della resa della prestazione lavorativa in modalità agile.

Nel rispetto dei principi generali di rotazione e prevalenza del lavoro in presenza rispetto a quello in modalità agile, i singoli Centri di responsabilità hanno la facoltà di applicare in maniera flessibile, anche su base mensile o plurimensile, l'accordo individuale, una volta stipulato. In particolare, tenendo conto di situazioni personali e familiari meritevoli di maggiore tutela, i capi delle singole strutture potranno quindi consentire autonomamente il ricorso al lavoro agile anche in giornate o per una durata diversa rispetto a quanto indicato nell'accordo, purché vi sia successivamente una compensazione che consenta il rispetto di quanto pattuito, sebbene con riferimento ad un arco temporale più ampio.

Ove le esigenze di servizio lo consentano, e tenuto conto delle citate misure di contenimento, il ricorso al lavoro agile potrà essere autorizzato dai singoli Uffici per le attività effettuabili in tale modalità, garantendo un'adeguata rotazione del personale interessato, assicurando per ogni lavoratore la prevalenza della modalità presenziale.

**I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:**

lo svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro

Se sì, inserire il n. ore di formazione per lavoratore:

interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto

la dotazione di strumentazioni informatiche *ad hoc*, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie

il riconoscimento del buono pasto

**I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):**

		Realizzato	Previsto	
		2022	2023	2024
I.12.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)			

**I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2022:**

		Donne	Uomini
I.13.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute	5	6
I.13.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute	432	180
I.13.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza	51	49
I.13.4	Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita- lavoro	N.D.	N.D.
I.13.5	Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro)	N.D.	N.D.



## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

I.13.6	Dirigenti: numero di istanze accolte	5	6
I.13.7	Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte	432	180
I.13.8	Dirigenti: numero di giornate di lavoro agile complessive fruito	302	357
I.13.9	Impiegati e funzionari: numero di giornate di lavoro agile complessive fruito	17511	7331

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Fonti interne

*I.14. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?*

Sì  No

*Se sì, illustrare brevemente:*

*I.15. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/settimanale/mensile svolta dal personale?*

Sì  No

*Se sì, indicare quali:*

*I.16. Con riferimento all'introduzione del lavoro agile a partire dal periodo di emergenza da Covid-19 e alla sua successiva applicazione ai sensi del DM del 15 ottobre 2021 e/o del CCNL FC 2019-2021 è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?*

Sì  No

*Se sì, specificare se le attività di monitoraggio sono state adattate a partire da quelle eventualmente predisposte negli anni precedenti, se sono stati introdotti nuovi strumenti appositamente disegnati per il periodo emergenziale e se sono stati utilizzati stabilmente tali nuovi strumenti anche successivamente alla conclusione della crisi pandemica.*

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

*I.17 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19 e alla successiva regolamentazione per amministrazione o su base contrattuale, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:*

- Conciliazione vita-lavoro  
 Benessere personale  
 Flessibilità oraria  
 Altro

*Se sì, illustrare brevemente gli eventuali risvolti e criticità di genere emerse dai questionari:*

*I.18. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista del fruitore:*

- Sì  No

*Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:*

*I.19. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore:*

- Sì  No

*Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.:*

### Congedo di maternità e paternità

*I.20. Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e Legge 8 marzo 2000, n. 53) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:*

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
I.20.1	Giorni di congedo per maternità obbligatoria	2296	3369	3145
I.20.2	Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità	N.D.	N.D.	N.D.
I.20.3	Giorni per congedo di paternità obbligatorio (art. 27 bis Decreto Legislativo 151/2001)	N.D.	N.D.	102

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Fonti interne (elaborazioni informatiche DGAI – Ufficio VIII)

### Congedo parentale

**I.21. Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D. lgs. 26 marzo 2001, n. 151, come modificato dal D. lgs. 15 giugno 2015, n. 80):**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<b>I.21.1</b>	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali	53	30	65	30	87	46
<b>I.21.2</b>	Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore	1887	1333	3170	574	4589	1645

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Fonti interne (elaborazioni informatiche DGAI – Ufficio VIII)

### Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

**I.22. Con riferimento al 2022, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente le iniziative realizzate:**

### Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione

**I.23. Con riferimento al 2022, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?**

Sì  No

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**Se sì, illustrare brevemente le azioni realizzate:**

Nell'ambito del corso di formazione iniziale per neoassunti diplomatici è stato inserito un modulo formativo specifico in tema di bilancio di genere. Il webinar, dalla durata di un'ora, è stato erogato da una funzionaria dirigente della Ragioneria Generale dello Stato a 46 neoassunti dirigenti del MAECI ed ha riguardato la struttura normativa del bilancio di genere, gli attori coinvolti e i possibili ambiti di intervento. Sono anche stati forniti dati empirici sulla sui divari di genere nella società e nell'economia. Il materiale visivo di supporto è stato successivamente condiviso con i partecipanti.

**I.24. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?**

Sì  No

**Se sì, inserire le seguenti informazioni:**

I.24.1	Ufficio o struttura di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere dello Stato	
I.24.2	Referente e contatti dell'ufficio o struttura	

**I.25. Con riferimento al 2022, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:**

		Donne	Uomini
I.25.1	Numero di dirigenti partecipanti	35	72
I.25.2	Numero di funzionari partecipanti		
I.25.3	Numero di altro personale partecipante		

**Indicare la fonte del dato:**

Fonti interne (dati DGRI – Unità per la Formazione)

**I.26. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:**

	Descrizione sintetica del tipo di iniziative di formazione	Capitolo / piano gestionale	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.26.1						
I.26.2						

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.27. È stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2022?**

Sì  No

**Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:**

<https://www.esteri.it/wp-content/uploads/2022/03/Allegato-G-2022-Piano-triennale-2021-2023-Aggiornamento-2022.pdf>

**Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:**

Sì, sono illustrate nella sezione " *benessere organizzativo e sicurezza*": continuare a favorire l'accesso ai servizi sociali attualmente offerti dalla Farnesina a favore della genitorialità e della famiglia, con particolare riferimento all'asilo nido e ai campi estivi, che contribuiscono anche ad una migliore conciliazione tra vita privata e professionale.

**Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano da realizzare nel 2022:**

1. **Continuare a promuovere politiche di genere** che tengano conto dell'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donna e uomo e del contrasto a ogni forma di discriminazione;
2. **Favorire la conciliazione tra lavoro e vita privata**, anche alla luce delle modalità di lavoro agile applicabili al personale in servizio presso l'Amministrazione centrale del MAECI;
3. **Promuovere il benessere organizzativo e la sicurezza sul luogo di lavoro**, aumentando così la motivazione e la partecipazione alle attività dei dipendenti;
4. **Valorizzare il ruolo e le attività svolte dal Comitato Unico di Garanzia e dello Sportello di Ascolto**, potenziando la proiezione esterna e il dialogo con la rete dei CUG e le Associazioni interne al MAECI e sostenendo una più ampia divulgazione delle iniziative proposte anche tramite l'istituzione di gruppi di lavoro ad hoc per specifici temi.

**Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:**

- Continuare a valorizzare e attuare a quanto previsto in tema di pari opportunità dal D.lgs. 198/2006 e dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio n.2/2019;
- Garantire il rispetto del principio delle pari opportunità, dell'uguaglianza tra generi ed il contrasto ad ogni forma di discriminazione in materia di qualificazione professionale, di assegnazione degli incarichi e nei processi valutativi assicurando il necessario bilanciamento tra parità di genere e valorizzazione del merito e delle competenze di ciascun dipendente;
- Utilizzare in tutti i documenti ufficiali e di lavoro un lessico attento alle differenze di genere, non discriminatorio ed inclusivo;
- Continuare a promuovere, a tutti i livelli, attività di sensibilizzazione e formazione – anche a distanza - e le buone prassi in materia di pari opportunità e di contrasto ad ogni forma di discriminazione;
- Continuare a garantire una corretta informazione e attuazione della normativa a tutela della maternità e della paternità sia presso l'Amministrazione centrale che presso le Sedi estere, incluso in sede di valutazione;
- Dare visibilità esterna al lavoro femminile, anche alla luce delle linee generali indicate dalla Circolare n. 3/2021 adottata da questo Ministero e avente ad oggetto la parità di genere, ad esempio inserendo almeno una donna in ogni panel negli eventi organizzati dalla rete e prevedere una rappresentanza femminile a partecipare a eventi con interlocutori esterni in cui non compare nessuna donna nel pane;
- Con riferimento a quanto stabilito dall'art. 42 del Codice delle Pari opportunità continuare a promuovere e sensibilizzare il personale circa possibili modalità di rimozione degli ostacoli che impediscono l'uguaglianza sostanziale sui posti di lavoro tra uomini e donne, in virtù del principio di uguaglianza formale; valorizzando anche l'adesione, su base volontaria, all'iniziativa dei "Campioni della Parità della Farnesina", avviata nel luglio 2021;
- Valorizzare l'applicazione dello smart working nel rispetto della cornice normativa vigente.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

*Sezione II – Politiche settoriali dell'amministrazione*

Dati comunicati da:

CENTRO DI RESPONSABILITA' 2022	PARTE A Indirizzi specifici su temi di pari opportunità	PARTE A Interventi con implicazioni sugli indicatori BES	PARTE A Interventi di gender public procurement	PARTE B Azioni per ridurre le diseguaglianze di genere	PARTE C Interventi sensibili al genere	Parte D Altri interventi caratterizzati l'azione settoriale
DIREZIONE GENERALE PER GLI AFFARI AMMINISTRATIVI, L'INFORMATICA E LE COMUNICAZIONI (DGA1)	Si	No	No	2 Interventi	No	No
DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE E L'INNOVAZIONE (DGR1)	No	No	No	No	No	3 interventi
DIREZIONE GENERALE PER GLI AFFARI POLITICI E DI SICUREZZA (DGAP)	Si	No	No	1 Intervento	No	No

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**DIREZIONE GENERALE PER GLI AFFARI AMMINISTRATIVI, L'INFORMATICA E LE COMUNICAZIONI (DGA)**

**PARTE A - Informazioni generali**

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti recanti tali indirizzi:

[Direttiva generale \(esteri.it\)](#)

Comunicati stampa ([Comunicati – Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale](#))

Si segnala, altresì, l'adozione di una Circolare (Circ. n. 1 del 18 gennaio 2022 "Aggiornamenti dei metodi di lavoro e benessere organizzativo"), a firma del Segretario Generale del MAECI, che richiama i principi già enunciati nella Circ. n. 3 del 15 ottobre 2021 "Parità di genere", finalizzati a promuovere un'effettiva parità di genere attraverso l'impostazione dei metodi di lavoro, la tutela della genitorialità e l'organizzazione di eventi in Italia e all'estero.

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*La Direzione non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*aggiungere ulteriori schede per eventuali altri bandi*

*La Direzione non segnala strategie di gender public procurement.*

**PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere**

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2022 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducibili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede e aggiungendo ulteriori schede se necessario.

SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
MAECI	Direzione Generale per gli Affari amministrativi, l'Informatica e le Comunicazioni (DGAI)	<p><b>Titolo intervento 1:</b> CENTRO ESTIVO</p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> Euro 25.095</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b> Cap. 1306/1</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Conciliare il lavoro e le aspirazioni professionali con i compiti genitoriali e di cura familiare.</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

SI  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare:

Dipendenti del MAECI

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:



## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

 Agenzia indipendente Società *in house* Altro, specificare:

Ditta appaltatrice del servizio

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

 Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

--

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

 Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
N. di dipendenti serviti	8	8	20	17	28	29
.....						
.....						

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

 Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

--

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

 Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

--

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

--

SCHEDA INTERVENTO B.2/ Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazioni	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
MAECI	Direzione Generale per gli Affari amministrativi, l'Informatica e le Comunicazioni (DGA)	<p><b>Titolo intervento 2: ASILO NIDO</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> Euro 538.548,43</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b> Cap. 1306/1</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>In un'ottica di razionale utilizzo delle risorse e di massima funzionalità, particolare attenzione è destinata ai servizi sociali (baby-parking, asilo nido), nel tentativo di conciliare il lavoro e le aspirazioni professionali con i compiti genitoriali e di cura familiare.</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare:

Dipendenti del MAECI

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

--

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

- Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri
- Amministrazione regionale o locale
- Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

- Agenzia indipendente
- Società *in house*
- Altro, specificare:

Ditta appaltatrice del servizio

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
N. di dipendenti serviti	18	26	32	22	20	16
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

*aggiungere righe laddove necessario*

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

**PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne**

*La Direzione non segnala interventi sensibili al genere*

**PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale**

*La Direzione non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale*

---

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE E L'INNOVAZIONE (DGRI)

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*La Direzione non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*La Direzione non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*La Direzione non segnala strategie di gender public procurement.*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere

*La Direzione non segnala azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere*

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne

*La Direzione non segnala interventi sensibili al genere*

### PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2022, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere). Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Per le misure già riportate per l'esercizio 2021 e analizzate nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021 (par. 5.3.6 Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale<sup>34</sup>) ipotizzandone una

<sup>34</sup> Si tratta dei seguenti interventi:

- Servizio civile universale (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Programma straordinario di intervento per la riqualificazione urbana e la sicurezza delle periferie delle città metropolitane e dei capoluoghi di provincia (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Campagna su donazione e trapianto di organi, tessuti e cellule (Ministero della salute);

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

“sensibilità” al genere, qualora fossero ancora in vigore nell’esercizio 2022, si richiede la trasmissione dei dati utili alla valutazione degli eventuali effetti indiretti su donne e uomini esemplificati sotto<sup>35</sup>.

Titolo dell'intervento 1 e riferimento normativo	Assistenza sanitaria e assicurazioni per i dipendenti del MAECI in servizio all'estero (art. 211 DPR 18/1967)
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Garantire l'assicurazione sanitaria e la copertura assicurativa contro il rischio morte e rischi assimilati a favore del personale inviato dal MAECI in servizio all'estero. L'assicurazione sanitaria (nei Paesi in cui non sussiste l'assistenza diretta), nonché la polizza contro i rischi morte e assimilati sono divenute polizze cumulative garantite direttamente dall'Amministrazione a seguito delle modifiche dell'art. 211 del DPR n. 18/1967 disposte dall'art. 75-bis, co. 2, lett. b, del decreto legge n. 73/2021, convertito in legge n. 106/2021 (l'assicurazione sanitaria in precedenza era facoltativa e parzialmente a carico del dipendente, e la polizza contro i rischi di morte operava solo in determinati Paesi).
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	Sono stati presi a riferimento, a titolo meramente esemplificativo, tre interventi specifici dell'attività all'estero del MAECI anche in considerazione delle più recenti modifiche normative.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Personale inviato all'estero per conto del MAECI

- Accordo di collaborazione istituzionale tra il Ministero del Turismo e l'Unioncamere per la promozione della competitività delle filiere e delle imprese (Ministero del turismo).  
Rispetto agli interventi analizzati nel paragrafo 5.3.6 citato, si segnala che l'intervento “Corso di diritto antidiscriminatorio in favore degli avvocati” del Ministero del lavoro e delle politiche sociali era stato considerato come volto a ridurre le disuguaglianze di genere nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021.

<sup>35</sup> Ad esempio, il tasso di copertura per genere degli interventi rivolti alle persone (ovvero la percentuale dei destinatari effettivi rispetto ai potenziali per genere); i dati per genere relativi agli esiti dei percorsi (ovvero il numero di donne e/o uomini che, grazie, all'intervento hanno intrapreso un determinato percorso (lavorativo, formativo, di volontariato, etc.); la quota di investimenti programmati tenendo conto delle preferenze, delle abitudini e/o delle necessità legate al genere.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Impegni di spesa nel 2022	Euro 2.950.762,07
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Cap. 1271
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	Società appaltatrici del servizio
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.D.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	N.D.
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	N.D.

Titolo dell'intervento 2 e riferimento normativo	Rafforzamento del contingente dell'Arma dei Carabinieri addetto alla sicurezza presso gli uffici all'estero del MAECI, a seguito dello scoppio del conflitto in Ucraina (art. 4, co. 2, DL n. 14/2022)
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Rafforzare il contingente dell'Arma dei Carabinieri addetto alla sicurezza mediante l'invio di dieci unità aggiuntive, ai sensi dell'articolo 158 del decreto legislativo 15

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	marzo 2010, n. 66, a tutela degli uffici all'estero maggiormente esposti, a seguito dello scoppio del conflitto in Ucraina, e del relativo personale in servizio. L'intervento è previsto dall'articolo 6, comma del decreto legge n. 14 del 25 febbraio 2022 "Disposizioni urgenti sulla crisi in Ucraina", convertito con modificazioni dalla L. 5 aprile 2022, n. 28.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	Sono stati presi a riferimento, a titolo meramente esemplificativo, tre interventi specifici dell'attività all'estero del MAECI anche in considerazione delle più recenti modifiche normative.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Uffici all'estero del MAECI, personale che vi presta servizio e utenti esterni che vi si recano a vario titolo.
Impegni di spesa nel 2022	1 milione di euro
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Capp. 1280/1/2/3 e cap. 1278/2
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	MAECI - Direzione Generale per le Risorse e l'Innovazione
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.D.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	N.D.
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	N.D.



## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

<b>Titolo dell'intervento 3 e riferimento normativo</b>	Partecipazione italiana al finanziamento del Segretariato per il controllo delle esportazioni di armi convenzionali e prodotti a tecnologia dual use (L. 118 del 22 marzo 2001).
<b>Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati</b>	<p>La finalità dell'intervento è di assicurare la partecipazione dell'Italia all'adozione di politiche nazionali tese al controllo delle esportazioni di armamenti, in vista dell'interesse alla sicurezza nazionale, nonché l'armonizzazione e la trasparenza delle procedure autorizzative con il precipuo obiettivo di limitare l'accumulo destabilizzante di armamenti in determinate aree considerate a rischio.</p> <p>L'Accordo di Wassenaar è stato concluso nel 1996 per contribuire alla sicurezza e alla stabilità a livello regionale e internazionale. Prima dell'Accordo, in quest'ambito operava il Comitato di coordinamento per i controlli multilaterali delle esportazioni (Coordinating Committee on Multilateral Export Controls, CoCom), istituito nel corso della guerra fredda. Per impedire l'accumulazione destabilizzante di beni d'armamento convenzionali e beni dual use, secondo le finalità dell'Accordo di Wassenaar, occorre promuovere la trasparenza e il senso di responsabilità nel settore delle esportazioni di questi beni.</p>
<b>Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione</b>	Sono stati presi a riferimento, a titolo meramente esemplificativo, tre interventi specifici dell'attività del MAECI
<b>Beneficiari dell'intervento o del servizio</b>	Segretariato dell'Intesa Wassenaar
<b>Impegni di spesa nel 2022</b>	Euro 76.725
<b>Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere</b>	Cap. 1166

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

o temporalmente limitato e fino a quale anno)	
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	MAECI - Autorità nazionale UAMA
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.D.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	N.D.
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	N.D.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## DIREZIONE GENERALE PER GLI AFFARI POLITICI E DI SICUREZZA (DGAP)

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti recanti tali indirizzi:

[Direttiva generale \(esteri.it\)](#)

Comunicati stampa ([Comunicati – Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale](#) )

Si segnala, altresì, l'adozione di una Circolare (Circ. n. 1 del 18 gennaio 2022 "Aggiornamenti dei metodi di lavoro e benessere organizzativo"), a firma del Segretario Generale del MAECI, che richiama i principi già enunciati nella Circ. n. 3 del 15 ottobre 2021 "Parità di genere", finalizzati a promuovere un'effettiva parità di genere attraverso l'impostazione dei metodi di lavoro, la tutela della genitorialità e l'organizzazione di eventi in Italia e all'estero.

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*La Direzione non segnala interventi*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*La Direzione non segnala strategie di gender public procurement*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2022 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducibili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede e aggiungendo ulteriori schede se necessario.

SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
MAECI	Direzione Generale per gli Affari Politici e di Sicurezza (DGAP)	<p><b>Titolo intervento 1: REALIZZAZIONE DI INIZIATIVE FINALIZZATE ALL'ATTUAZIONE DEL QUARTO PIANO DI AZIONE NAZIONALE ADOTTATO IN OTTEMPERANZA DELLA RISOLUZIONE N. 1325 (2000) DEL CONSIGLIO DI SICUREZZA DELLE NAZIONI UNITE SU "DONNE, PACE E SICUREZZA" E DELLE RISOLUZIONI SUCCESSIVE.</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> Euro 807.174,84</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b> cap. 3415/19</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Promuovere la partecipazione significativa delle donne nei processi di pace ed in tutti i processi decisionali relativi a pace e sicurezza; Sostenere la crescente presenza delle donne nei processi di pace e nei programmi di ricostruzione, in particolare nei settori della giustizia transizionale e del rafforzamento economico e finanziario; Sostenere l'effettiva partecipazione delle donne in tutti i settori della società, in Stati in conflitto e fragili, con uno specifico focus sul loro accesso alla giustizia, ai processi decisionali e alle cariche elettive; Facilitare iniziative in materia di parità di genere che promuovano i principi in materia di "Donne, Pace e Sicurezza".</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

**Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare:** Enti pubblici e privati beneficiari dei contributi volontari, erogati dal MAECI, per la realizzazione di iniziative di cui al titolo e, loro tramite, persone fisiche e giuridiche oggetto degli interventi previsti dalle iniziative di cui sopra.

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

2023

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

- Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri
- Amministrazione regionale o locale
- Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

- Agenzia indipendente
- Società *in house*
- Altro, specificare:

Enti beneficiari dei contributi volontari, erogati dal MAECI, per la realizzazione di iniziative di cui al titolo

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

L'analisi è effettuata preventivamente in sede di valutazione, da parte di una Commissione esaminatrice ad hoc, dei progetti presentati dagli Enti in sede di richiesta dei contributi volontari; successivamente, tale analisi è effettuata in fase di verifica, da parte dei competenti Uffici MAECI, dell'implementazione dei progetti ritenuti meritevoli dei contributi stessi. Non risulta da tale analisi che il contesto in cui i progetti degli Enti beneficiari dei suddetti contributi MAECI sono attuati sia caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli.

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

.....	
.....	

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

--

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

--

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Sin dal II Piano d'Azione su Donne, Pace e Sicurezza, 2014 – 2016, il CIDU ha dato vita ad un sistema di progress reporting volto ad una specifica conoscenza dei progetti portati avanti in materia da parte sia delle Amministrazioni coinvolte che della società civile di settore. Questo percorso è stato sempre più rafforzato nella cornice del Terzo Piano d'Azione DPS, 2016 – 2020, con un significativo ampliamento del Gruppo di Lavoro (Open-Ended Working Group 1325), che si compone non solo delle Amministrazioni competenti e/o interessate alla materia, ma anche dei sindacati, del mondo accademico e della società civile impegnata in quest'area, in particolare le associazioni femminili. In detta cornice, tutti i partecipanti al Gruppo di Lavoro di cui sopra, (OEWG1325), su basa volontaria, contribuiscono a redigere il progress report annuale relativo al Piano d'Azione Nazionale Donne, Pace e Sicurezza. Quest'ultimo, alla sua Quarta Edizione 2021-2024, si compone di 4 Obiettivi e 38 Azioni, tutte corredate da Indicatori quantitativi e/o qualitativi: Obiettivi ed Azioni, che, direttamente od anche indirettamente, mirano ad aver un impatto significativo sulle donne e sui minori, in particolare le minori. Pertanto la valutazione rispetto all'impatto di genere si può considerare in re ipsa.

**PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne**

*La Direzione non segnala interventi sensibili al genere*

**PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale**

*La Direzione non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## Ministero dell'istruzione

### Sezione I – Politiche del personale dell'amministrazione

#### Conciliazione vita-lavoro

**I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2022:**

	Tipologia di iniziativa	Indicare SI o NO
I.3.1	Asilo nido	In fase di attivazione
I.3.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca	NO
I.3.3	Voucher di conciliazione	NO
I.3.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	SI
I.3.5	Telelavoro	NO
I.3.6	Coworking	NO
I.3.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	NO

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**I.3.8 Eventuali altre iniziative di conciliazione vita-lavoro, specificare:**

--

**I.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022, ovvero con altri strumenti:**

	Capitolo/ piano gestionale (Indicare quale)	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (Indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specifi care)
I.4.1	Asilo nido	1235 PG. 1	128.373,80		
I.4.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca				
I.4.3	Voucher di conciliazione				
I.4.4	Lavoro agile ai sensi della legge 81/2017 art. 18 (*)				
I.4.5	Telelavoro				
I.4.6	Coworking				
I.4.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro				

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**1.5. Illustrare sinteticamente le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2022:**

I.5.1	Asilo nido	Il MIM ha concluso tutte le attività propedeutiche all'attivazione del servizio "nido d'infanzia". Il servizio educativo è destinato ai bambini di età compresa tra 12 e 36 mesi. Il Nido accoglierà, prioritariamente, i figli di dipendenti del Ministero; in subordine, sarà possibile l'iscrizione anche ai nipoti ex figli dei medesimi. Nel caso in cui non venissero ancora coperti i posti disponibili l'iscrizione sarà aperta ad altre tipologie di utenti, previo accordo ove necessario: figli di personale esterno che eserciti la propria attività all'interno del Ministero e/o soggetti inseriti all'interno delle graduatorie di Roma Capitale e/o figli dei dipendenti di altre Pubbliche Amministrazioni.
I.5.2	Centri estivi e/o dopo scuola / ludoteca	
I.5.3	Voucher di conciliazione	
I.5.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	
I.5.5	Telelavoro	
I.5.6	Coworking	
I.5.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**1.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2020-2022:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.6.1	Asilo nido: numero di dipendenti serviti						
I.6.2	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti						
I.6.3	Voucher di conciliazione						
I.6.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*): numero dipendenti coinvolti	250	112	1674	1128	2172	1088
I.6.5	Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti						
I.6.6	Coworking: numero di dipendenti coinvolti						
I.6.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL						

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**Note e fonte del dato:**

SIDI - Sistema informativo del Ministero dell'istruzione e del merito - DGSIS

N.B.: il dato comprende anche il personale utilizzato a vario titolo che può usufruire del lavoro agile.

**I.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione" suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente:**

**Part-time**

**I.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.8.1	Numero complessivo di dipendenti	1555	1176	1446	1195	1635	1383
I.8.2	Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time	124	22	109	16	136	25
I.8.3	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni	237	88	276	117	346	143
I.8.4	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time	24	9	36	2	44	2

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

SIDI - Sistema informativo del Ministero dell'istruzione e del merito - DGSIS

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe o sono stati adottati nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento (ad esempio, per il 2022 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2020 e nel 2021):**

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
<b>I.9.1</b>	Numero totale di neo-madri	71	2	48
<b>I.9.2</b>	Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento	8	2	0

**Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

SIDI - Sistema informativo del Ministero dell'istruzione e del merito - DGSIS

**Lavoro agile ordinario** (a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla I.24 alla I.29)

**I.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017)**

**Nel 2022 sono stati emessi i seguenti atti:**

- 1) Nota Dipartimentale prot. n. 12 del 10.1.2022: DPCM 23 settembre 2021 – DM 8 ottobre 2021 - linee guida – circolare -Brunetta Orlando sul lavoro agile.
- 2) Nota Direttoriale prot. n. 12172 del 30.3.2022: Indicazioni operative relative al lavoro agile e principali novità introdotte dal decreto- legge 24 marzo 2022, n.24.
- 3) Nota Direttoriale n. 13077 dell'8.4.2022: Informativa sui rischi generali e specifici per il lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile.
- 4) Nota Direttoriale prot. n. 35104 del 31.5.2022 (amministrazione centrale) - Legge 19 maggio 2022, n. 52 – conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, recante disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza.
- 5) Nota Direttoriale prot. n. 35276 del 6.6.2022 (amministrazione periferica) Legge 19 maggio 2022, n. 52 – conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, recante disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza.
- 6) Nota Direttoriale prot. n. 37020 del 27.6.2022 Indicazioni operative relative al lavoro agile – L. 81/2017 – Linee guida – CCNL 2019- 2021.
- 7) Decreto Ministeriale n.175 del 30 giugno 2022- Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 - Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano/ ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE
- 8) Accordo datato 29.9.2022 con le organizzazioni sindacali riguardante i criteri di accesso alla prestazione lavorativa in modalità agile presso il Ministero dell'istruzione e del merito ai sensi del CCNL 2019-2021, al fine di garantire l'uniformità nell'applicazione della disciplina, pur consentendo alle diverse strutture ministeriali di gestire le proprie specificità operative.
- 9) Decreto Ministeriale n.60 del 31 marzo 2023- Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 - Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 sezione

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## lavoro agile Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

\*\* Nel mese di novembre 2017 è stato costituito un gruppo di lavoro interno per la sperimentazione del lavoro agile, in conformità al disposto di cui all'articolo 14 della predetta legge. Il gruppo di lavoro ha condotto all'assunzione di varie iniziative e all'adozione di vari atti, quali:

-Sottoscrizione di un protocollo d'intesa, in data 12 febbraio 2018, con le OO.SS.;

-Elaborazione della Direttiva Dipartimentale n. 15 del 12 marzo 2018, che ha definito gli strumenti regolamentari interni necessari all'avvio del lavoro agile;

-Avvio di un percorso di formazione del personale dirigenziale generale e non generale, nonché del personale interessato alla fase sperimentale tenuto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri;

-Individuazione delle strutture pilota nell'ambito delle quali avviare una prima sperimentazione;

-Predisposizione di un'informativa sui rischi generali e specifici per il lavoratore che svolge la prestazione in lavoro agile;

-Adozione e pubblicazione del Bando con DDG n. 487 del 29 marzo 2018, relativo all'avviso per la selezione dei progetti di lavoro agile nelle strutture pilota, consistente in una fase sperimentale di "smart working" della durata di due mesi, per il personale in servizio presso due Direzioni (D.G. per le risorse umane e finanziarie e D.G. per i contratti gli acquisti e per i sistemi informativi e la statistica).

-A conclusione della sperimentazione, con DDG 1333 del 30 luglio 2018 è stato predisposto il bando nazionale, pubblicato sul sito del MIUR in data 31 luglio 2018, rivolto al personale in servizio negli uffici centrali e periferici dell'amministrazione. E' stato previsto un contingente massimo di n. 510 unità;

-Questa Direzione ha provveduto inoltre, ai sensi dell'art. 17 della Direttiva Dipartimentale del 12 marzo 2018, n. 15, a costituire il gruppo di monitoraggio. Il predetto gruppo, composto da rappresentanti dell'Amministrazione e delle organizzazioni sindacali;

-Il 13 dicembre 2018 si è tenuto a Roma la prima Giornata di Lavoro Agile con il coinvolgimento delle Amministrazioni Centrali, della Regione Lazio e degli enti locali presenti sul territorio, nonché delle imprese private. Tale evento è stato indetto dal Dipartimento per le pari opportunità (DPO) della Presidenza del Consiglio dei Ministri in collaborazione con il Dipartimento della funzione pubblica (DFP). Questa Direzione ha comunicato la propria disponibilità e ha aderito all'iniziativa.

-Con DDG 1163 del 16 luglio 2019 è stato predisposto il bando nazionale, pubblicato sul sito del MIUR in data 16 luglio 2019 con scadenza al 10 agosto c.a. prorogata con DDG 1245/2019 al 30 agosto 2019. Tale bando è rivolto al personale in servizio negli uffici centrali e periferici dell'amministrazione. E' stato previsto un contingente massimo di n. 530 unità di personale in servizio presso il Miur e comprende parte del 2019 e del 2020.

\*\* Dati provenienti dalla DGPOC con nota n. 827 del 05/06/2023

**I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:**

lo svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro

Se sì, inserire il n. ore di formazione per lavoratore:

22,66

interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto

la dotazione di strumentazioni informatiche *ad hoc*, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie

il riconoscimento del buono pasto

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):**

		Realizzato	Previsto	
		2022	2023	2024
I.12.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)	60%	Almeno il 15%	Almeno il 15%

**I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2022:**

		Donne	Uomini
I.13.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute	76	55
I.13.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute	2096	1033
I.13.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza	57	57
I.13.4	Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita-lavoro	50%	50%
I.13.5	Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro)	60%	70%
I.13.6	Dirigenti: numero di istanze accolte	76	55
I.13.7	Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte	2096	1033
I.13.8	Dirigenti: numero di giornate di lavoro agile complessive fruito	1805	1006
I.13.9	Impiegati e funzionari: numero di giornate di lavoro agile complessive fruito	105.908	51.573

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

SIDI - Sistema informativo del Ministero dell'istruzione e del merito - DGSIS

**I.14. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente:**

Corsi di formazione in modalità e-learning:

-Il lavoro agile come strumento di sviluppo delle competenze individuali e di cambiamento organizzativo;

-Il lavoro agile in pratica: regole, strumenti e modelli.

**I.15. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/settimanale/mensile svolta dal personale?**

Sì  No

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

*Se sì, indicare quali:*

A cadenza periodica per singolo ufficio

*I.16. Con riferimento all'introduzione del lavoro agile a partire dal periodo di emergenza da Covid-19 e alla sua successiva applicazione ai sensi del DM del 15 ottobre 2021 e/o del CCNL FC 2019-2021 è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?*

Sì  No

*Se sì, specificare se le attività di monitoraggio sono state adattate a partire da quelle eventualmente predisposte negli anni precedenti, se sono stati introdotti nuovi strumenti appositamente disegnati per il periodo emergenziale e se sono stati utilizzati stabilmente tali nuovi strumenti anche successivamente alla conclusione della crisi pandemica.*

*I.17 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19 e alla successiva regolamentazione per amministrazione o su base contrattuale, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:*

- Conciliazione vita-lavoro
- Benessere personale
- Flessibilità oraria
- Altro

*Se sì, illustrare brevemente gli eventuali risvolti e criticità di genere emerse dai questionari:*

Lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile ha permesso al lavoratore di impiegare meglio il suo tempo, di essere più produttivo nel suo lavoro, di ridurre i tempi e/o costi di spostamento, di acquisire capacità di utilizzo di strumenti lavorativi a distanza.

*I.18. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista del fruitore:*

Sì  No

*Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:*

Annuale (maggio 2022)

*I.19. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore:*

Sì  No

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

*Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.:*

Annuale (maggio 2022)

**Congedo di maternità e paternità**

*I.20. Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e Legge 8 marzo 2000, n. 53) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:*

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
I.20.1	Giorni di congedo per maternità obbligatoria	178	204	3135
I.20.2	Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità	15	35	17
I.20.3	Giorni per congedo di paternità obbligatorio (art. 27 bis Decreto Legislativo 151/2001)	N.D.	N.D.	18

*Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:*

SIDI - Sistema informativo del Ministero dell'istruzione e del merito - DGSIS

**Congedo parentale**

*I.21. Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D. lgs. 26 marzo 2001, n. 151, come modificato dal D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):*

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.21.1	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali	66	20	63	30	140	33
I.21.2	Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore	202	46	218	73	6007	248

*Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:*

SIDI - Sistema informativo del Ministero dell'istruzione e del merito - DGSIS

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

### Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

I.22. Con riferimento al 2022, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente le iniziative realizzate:

--

### Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione

I.23. Con riferimento al 2022, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente le azioni realizzate:

--

I.24. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?

Sì  No

Se sì, inserire le seguenti informazioni:

I.24.1	Ufficio o struttura di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere dello Stato	
I.24.2	Referente e contatti dell'ufficio o struttura	

I.25. Con riferimento al 2022, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

		Donne	Uomini
I.25.1	Numero di dirigenti partecipanti	-	-
I.25.2	Numero di funzionari partecipanti	2	5
I.25.3	Numero di altro personale partecipante	-	1

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**Indicare la fonte del dato:**

DGRUF-Ufficio I – dati trasmessi al CUG per la redazione della relazione annuale.

**1.26. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:**

	Descrizione sintetica del tipo di iniziative di formazione	Capitolo / piano gestionale	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.26.1	Formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere.					Gratuita
I.26.2						

**1.27. È stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2022?**

Sì  No

**Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:**

chrome-extension://efaidnbmninnbpcajpcgclefindmkaj/https://www.miur.gov.it/documents/20182/6735034/2+-+PIAO+2022-2024-signed.pdf/93b316ae-e2d3-8e37-91c8-ae694a7aa903?version=1.0&t=1657121488995  
https://www.miur.gov.it/web/guest/-/decreto-ministeriale-n-175-del-30-giugno-2022

**Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:**

Il Ministero dell'istruzione e del merito rinnova il proprio impegno nella promozione di iniziative a favore del benessere collettivo e della piena realizzazione del principio delle pari opportunità, anche con il supporto del CUG, che riveste un ruolo fondamentale nella promozione della cultura della parità di genere in ambito lavorativo e nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza, morale o psicologica, sul luogo di lavoro.

Il raggiungimento della parità di genere e la garanzia di pari opportunità passano attraverso l'educazione al riconoscimento della diversità e la diffusione di una cultura fondata sul rispetto delle differenze, anche di genere. Per tale ragione, la formazione e l'informazione rivolte al personale in merito alla normativa e alle strategie da adottare in materia sono state considerate quali obiettivi di primaria importanza. Obiettivi: - superare le criticità emerse nei precedenti trienni; - rispondere alle emergenze formative segnalate, in occasione della rilevazione dei fabbisogni dell'anno precedente, da parte delle diverse strutture afferenti al Ministero; - rafforzare ed aggiornare le competenze del personale, garantendo interventi formativi quanto più allineati ai compiti svolti, agli obiettivi da raggiungere e alle responsabilità da gestire; - porre particolare attenzione alle materie oggetto di formazione obbligatoria, quali la prevenzione della corruzione e la trasparenza, la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, la tutela della privacy; - accompagnare i processi di inserimento lavorativo; - attuazione delle iniziative finalizzate all'individuazione e abbattimento delle barriere architettoniche esistenti presso gli Uffici Centrali e Periferici; - attuazione delle iniziative che favoriscano la



*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro, quali la concessione del lavoro part time e la promozione di forme di flessibilità lavorativa in presenza di particolari esigenze connesse all'assistenza e cura di persone disabili, anziani e minori.

***Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano da realizzare nel 2022:***

Le azioni individuate sono volte a prevenire e a contrastare ogni forma di discriminazione in ambito lavorativo, tra le altre, si indicano: - prosecuzione delle attività finalizzate all'apertura del servizio "nido d'infanzia" presso la sede di viale Trastevere 76/A; - interventi assistenziali a favore del personale del Ministero dell'istruzione e del merito.

Inoltre, il Ministero dell'istruzione e del merito sostiene il personale che segnala situazioni di disagio lavorativo, discriminazioni, molestie e mobbing; riceve e raccoglie le eventuali segnalazioni, impegnandosi a identificare e indicare lo specifico interlocutore in grado di assicurare il supporto più adeguato e tempestivo possibile per la risoluzione della problematica indicata.

***Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:***

Con il fine di diffondere la cultura della parità di genere, di seguito le azioni messe in campo per perseguire gli obiettivi concernenti la formazione/sensibilizzazione/comunicazione: - effettuare in modo continuativo e programmato iniziative di sostegno ed affiancamento a personale con disabilità, al rientro dalla maternità o dopo lunghe assenze derivanti da esigenze familiari o personali; - realizzare corsi di formazione/informazione sul codice di comportamento, destinata ai dirigenti ed ai propri collaboratori; - realizzare attività formative e/o focus group finalizzati alla "gestione dei conflitti"; - realizzare giornate informative e di sensibilizzazione sui temi della salute, della prevenzione e sulla cultura di genere; - garantire l'assenza di discriminazione di genere nelle procedure di mobilità interna; - promuovere momenti di formazione-informazione sul codice di condotta; - promuovere procedure, modulistica, regolamenti e linee guida sull'applicazione degli istituti contrattuali.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

*Sezione II – Politiche settoriali dell'amministrazione*

Dati comunicati da:

CENTRO DI RESPONSABILITA' 2022	PARTE A Indirizzi specifici su temi di pari opportunità	PARTE A Interventi con implicazioni sugli indicatori BES	PARTE A Interventi di gender public procurement	PARTE B Azioni per ridurre le diseguaglianze di genere	PARTE C Interventi sensibili al genere	Parte D Altri interventi caratterizzati l'azione settoriale
REZIONE GENERALE PER IL PERSONALE SCOLASTICO	No	No	No	No	No	4 Interventi
DIREZIONE GENERALE PER LO STUDENTE, L'INCLUSIONE E L'ORIENTAMENTO SCOLASTICO	Si	No	No	1 Intervento	No	No
DIPARTIMENTO PER LE RISORSE UMANE, FINANZIARIE E STRUMENTALI / DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE E FINANZIARIE	No	No	No	2 Interventi	No	No

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE SCOLASTICO

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*La Direzione non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*La Direzione non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*La Direzione non segnala strategie di gender public procurement.*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere

*La Direzione non segnala azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere.*

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne

*La Direzione non segnala interventi sensibili al genere.*

### PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2022, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere). Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Per le misure già riportate per l'esercizio 2021 e analizzate nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021 (par. 5.3.6 Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale<sup>36</sup>) ipotizzandone una

<sup>36</sup> Si tratta dei seguenti interventi:

- Servizio civile universale (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Programma straordinario di intervento per la riqualificazione urbana e la sicurezza delle periferie delle città

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

“sensibilità” al genere, qualora fossero ancora in vigore nell’esercizio 2022, si richiede la trasmissione dei dati utili alla valutazione degli eventuali effetti indiretti su donne e uomini esemplificati sotto<sup>37</sup>.

Titolo dell'intervento 1 e riferimento normativo	
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Formazione Dirigenti scolastici neoassunti a.s. 2022/2023. Strumenti: -attività di accompagnamento attraverso l'intervento di dirigenti in servizio con comprovata autorevolezza e competenza con la funzione di tutor; -attività di formazione; -valutazione finale del Dirigente scolastico neo assunto. Obiettivi: far acquisire o accrescere la leadership del dirigente scolastico nei vari processi in cui è coinvolto. Riferimento normativo: Legge 13 luglio 2015, n. 107
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	La formazione dei dirigenti neoassunti è di particolare importanza poiché attraverso l'articolato percorso di formazione e accompagnamento si supporta il neo assunto nella complessa fase di ingresso nel nuovo ruolo.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Dirigenti scolastici neoassunti.
Impegni di spesa nel 2022	Euro 95.687,00
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Stanziamenti di bilancio E.F. 2022 Capp. 2164, 2173,2174,2175 P.G. 3
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	Amministrazione Centrale con le linee guida e Amministrazione regionale organizzazione e realizzazione
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.D.

metropolitane e dei capoluoghi di provincia (Presidenza del Consiglio dei ministri);

- Campagna su donazione e trapianto di organi, tessuti e cellule (Ministero della salute);
- Accordo di collaborazione istituzionale tra il Ministero del Turismo e l'Unioncamere per la promozione della competitività delle filiere e delle imprese (Ministero del turismo).

Rispetto agli interventi analizzati nel paragrafo 5.3.6 citato, si segnala che l'intervento “Corso di diritto antidiscriminatorio in favore degli avvocati” del Ministero del lavoro e delle politiche sociali era stato considerato come volto a ridurre le disuguaglianze di genere nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021.

<sup>37</sup> Ad esempio, il tasso di copertura per genere degli interventi rivolti alle persone (ovvero la percentuale dei destinatari effettivi rispetto ai potenziali per genere); i dati per genere relativi agli esiti dei percorsi (ovvero il numero di donne e/o uomini che, grazie, all'intervento hanno intrapreso un determinato percorso (lavorativo, formativo, di volontariato, etc.); la quota di investimenti programmati tenendo conto delle preferenze, delle abitudini e/o delle necessità legate al genere.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	N.D.
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	Alla fine dell'articolato percorso di formazione è prevista la valutazione finale del Dirigente scolastico neoassunto. Il percorso formativo è seguito e accompagnato, per 25 ore, da tutor che, essendo esperti, garantiscono la soluzione di necessità che dovessero proporsi.
<b>Titolo dell'intervento 2 e riferimento normativo</b>	
<b>Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati</b>	Periodo di formazione e prova per docenti neoassunti e per i docenti che hanno ottenuto il passaggio di ruolo a.s. 2022-2023 Obiettivi: Fornire ai nuovi assunti tutti gli strumenti necessari per il loro inserimento nella comunità professionale di prima assegnazione. Strumenti: -incontri iniziali a carattere informativo sul percorso di formazione e illustrazione dei materiali di supporto per l'attività di formazione; - laboratori formativi/visite a scuole innovative; -peer to peer; -formazione online. Riferimento normativo: Legge 13 luglio 2015, n. 107
<b>Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione</b>	Attraverso l'attività di formazione il docente neo immesso in ruolo, accompagnato nel suo percorso formativo, si sentirà ascoltato e valorizzato nella nuova comunità professionale.
<b>Beneficiari dell'intervento o del servizio</b>	Docenti neoassunti e i docenti che hanno ottenuto il passaggio di ruolo s.s.2022-2023
<b>Impegni di spesa nel 2022</b>	€ 1.006.423,85
<b>Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)</b>	Stanziamento di bilancio E.F. 2022: Capp. 2164,2173,2174,2175 p.g.2
<b>A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)</b>	Amministrazione centrale per le linee guida Amministrazione regionale per il coordinamento delle attività realizzate dalle scuole polo per la formazione.
<b>Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)</b>	N.D.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento,	N.D.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

indicare brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	A cura della piattaforma INDIRE
<b>Titolo dell'intervento 3 e riferimento normativo</b>	
<b>Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati</b>	Formazione DSGA neoassunti a.s. 2022/2023. Strumenti: -attività di formazione online con tutor esperti di comprovata professionalità; -predisposizione di webinar dedicati aperti anche al personale amministrativo delle segreterie scolastiche; Obiettivi: far acquisire le conoscenze necessarie del DSGA nei vari processi in cui è coinvolto. Riferimento normativo: Legge 13 luglio 2015, n. 107
<b>Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione</b>	La formazione dei DSGA è di particolare importanza poiché attraverso i webinar e le lezioni dedicate il neoassunto viene accompagnato nella conoscenza delle diverse piattaforme di lavoro maggiormente in uso, nelle procedure da seguire per una corretta gestione del proprio ruolo nella delicata fase di ingresso nella comunità scolastica.
<b>Beneficiari dell'intervento o del servizio</b>	DSGA e personale amministrativo
<b>Impegni di spesa nel 2022</b>	Euro 61.225,00
<b>Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)</b>	Stanziamento di bilancio E.F. 2022: 2164,2173,2174,2175 p.g.2
<b>A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)</b>	Amministrazione centrale per le linee guida Amministrazione regionale per il coordinamento delle attività realizzate dalle scuole polo per la formazione.
<b>Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)</b>	N.D.
<b>Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti</b>	N.D.
<b>Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio)</b>	Alla fine del percorso di formazione è previsto il rilascio di un attestato di partecipazione previa frequenza agli appositi incontri

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	formativi erogati sia in presenza che da remoto.
--	--

<b>Titolo dell'intervento 4 e riferimento normativo</b>	
<b>Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati</b>	Concorso ordinario per titoli ed esami di cui al DD 499/2020 finalizzato al reclutamento del personale docente per posti comuni e di sostegno nella scuola secondaria di primo e secondo grado. Obiettivo. Immissioni in ruolo docenti per la scuola secondaria di primo e secondo grado. Strumenti: prova scritta – computer based – seguita da colloquio orale, prova pratica e la valutazione dei titoli. Riferimento normativo: D.L. 29 ottobre 2019, n. 126 convertito con modificazioni dalla Legge 20 dicembre 2019, n. 159
<b>Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione</b>	Concorso incisivo per consentire alle istituzioni scolastiche di primo e secondo grado, di coprire l'elevato numero di posti vacanti e disponibili
<b>Beneficiari dell'intervento o del servizio</b>	Personale in possesso dei requisiti richiesti per partecipare alla procedura di cui trattasi
<b>Impegni di spesa nel 2022</b>	Fondi assegnati agli uffici Scolastici regionali Cap 2309 p.g.3 euro 6.961.855,43
<b>Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)</b>	Cap. 2309 p.g. 3 Utilizzato lo stanziamento di bilancio a decorrere dall'anno 2022
<b>A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)</b>	Amministrazione Centrale per le indicazioni di carattere nazionale e assegnazione fondi. Amministrazione regionale per il coordinamento e realizzazione della procedura concorsuale.
<b>Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)</b>	N.D
<b>Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti</b>	N.D
<b>Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)</b>	Regolare svolgimento della procedura concorsuale con conseguente pubblicazione della graduatoria e immissione in ruolo degli aventi diritto.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**DIREZIONE GENERALE PER LO STUDENTE, L'INCLUSIONE E  
L'ORIENTAMENTO SCOLASTICO**

**PARTE A - Informazioni generali**

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti recanti tali indirizzi:

[www.noisiamopari.it](http://www.noisiamopari.it)

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*La Direzione non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*La Direzione non segnala strategie di gender public procurement.*

**PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere**

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2022 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducibili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede e aggiungendo ulteriori schede se necessario.



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
	Direzione generale per lo studente, l'inclusione e l'orientamento scolastico	<p><b>Titolo intervento 1: Bando di concorso "Stem femminile plurale", III edizione, allegato alla circolare n. 643 del 07/03/2022</b></p> <p>Impegni di spesa nel 2022: Euro 6.000,00</p> <p>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. 2331/12</p>	Obiettivo: Il bando si prefigge di diffondere la cultura delle STEM soprattutto presso le alunne e le studentesse, mirando al superamento dello stereotipo di genere che considera l'universo femminile poco versato in queste aree disciplinari, col fine di perseguire una piena equità di genere.

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare:

Alunni e alle alunne, alle studentesse e agli studenti delle Istituzioni scolastiche secondarie di primo e secondo grado, statali e paritarie.

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

2021/2022

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Agenzia indipendente

Società *in house*

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Altro, specificare:

--

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No X

Se sì, illustrare brevemente:

--

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No X

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No X

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

--

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No X

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

--

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No X

Se sì, illustrare brevemente:

--

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

**DIPARTIMENTO PER LE RISORSE UMANE, FINANZIARIE E STRUMENTALI**  
**DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE E FINANZIARIE**

**PARTE A - Informazioni generali**

**II.A.1** Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*Il Dipartimento non fornisce tale informazione.*

**II.A.2** Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*Il Dipartimento non segnala interventi.*

**II.A.3** Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*Il Dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguglianze di genere**

**SCHEDA INTERVENTO B.2/ Azione intrapresa per ridurre le diseguglianze di genere**

Amministrazioni	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le diseguglianze di genere	Obiettivo intervento
Direzione Generale per la progettazione organizzativa, l'innovazione dei processi amministrativi, la comunicazione e i contratti	Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali	<p><b>Titolo intervento 1:</b></p> <p><b>Symposia</b></p> <p><b>Giornata internazionale contro la violenza sulle donne 25 Novembre 2022</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> Approvazione sull'impegno assunto nel 2022 per la realizzazione di eventi. Euro 139.080,00</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b></p> <p>Cap. 1194/9</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Attività con le scuole presso il Ministero</li> <li>2) Illuminazione palazzo Ministero di colore rosso</li> <li>3) Distribuzione al personale di materiale ai fini della comunicazione e sensibilizzazione sui temi della Giornata</li> <li>4) Sensibilizzare i giovani alla prevenzione della violenza di genere</li> </ol> <p>Ricordare le vittime di femmineicidio del 2022</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

X  Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare: studenti e studentesse

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

a.s. 2022/2023

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

X Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Agenzia indipendente

Società *in house*

Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

SÌ  No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

SÌ  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

SCHEDA INTERVENTO B.2/ Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazioni	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Direzione Generale per la progettazione organizzativa, l'innovazione dei processi amministrativi, la comunicazione e i contratti	Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali	<p><b>Titolo intervento 2:</b></p> <p><b>Rai promozione Didattica a Distanza</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> Euro 1.775.283,00</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b> Cap. 1194/9</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Prod., realizzazione, messa in onda programmi support didattica a distanza</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

X  Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare: studenti e studentesse

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

a.s. 2022/2023

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

X Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

 Agenzia indipendente Società *in house* Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

 SÌ  No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

 SÌ  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

 SÌ  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

 SÌ  No



*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

**PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguglianze tra uomini e donne**

*Il Dipartimento non segnala interventi sensibili al genere.*

**PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale**

*Il Dipartimento non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## Ministero dell'interno

### Sezione I – Politiche del personale dell'amministrazione

#### Dati comunicati dal Dipartimento di Pubblica Sicurezza

#### Conciliazione vita-lavoro

**1.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2022:**

	Tipologia di iniziativa	Indicare SI o NO
I.3.1	Asilo nido	SI
I.3.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca	SI
I.3.3	Voucher di conciliazione	NO
I.3.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	SI
I.3.5	Telelavoro	NO
I.3.6	Coworking	NO
I.3.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	SI

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**1.3.8 Eventuali altre iniziative di conciliazione vita-lavoro, specificare:**

--

**1.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022, ovvero con altri strumenti:**

	Capitolo/ piano gestionale (indicare quale)	Impegni di spesa del capitolo/pian o gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione e fuori bilancio (indicare e quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare )
I.4.1	Asilo nido	2585 pg 1	1.553.695,00		
I.4.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca				
I.4.3	Voucher di conciliazione				
I.4.4	Lavoro agile ai sensi della legge 81/2017 art. 18 (*)	N.D.	N.D.	N.D.	
I.4.5	Telelavoro				

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

I.4.6	Coworking					
I.4.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro					

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

## I.5. Illustrare sinteticamente le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2022:

I.5.1	Asilo nido	
I.5.2	Centri estivi e/o dopo scuola / ludoteca	Convenzioni con centri estivi
I.5.3	Voucher di conciliazione	
I.5.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	<b>Applicazione normativa nazionale declinata in circolari ministeriali e dipartimentali</b>
I.5.5	Telelavoro	
I.5.6	Coworking	
I.5.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	Applicazione orario flessibile art. 10 ANQ

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

## I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2020-2022:

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.6.1	Asilo nido: numero di dipendenti serviti	1037	495	987	605	1092	670
I.6.2	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti	0	0	0	0	0	0
I.6.3	Voucher di conciliazione	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
I.6.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*): numero dipendenti coinvolti	N.D.	N.D.	38	34	25	16
I.6.5	Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
I.6.6	Coworking: numero di dipendenti coinvolti	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
I.6.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL	19	53	24	55	19	61

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**Note e fonte del dato:**

Applicativo "rileva" portale DAIT (Dipartimento Affari Interni e Territoriali)  
Programma PS Personale

*1.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione" suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità?*

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente:****Part-time****1.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.8.1	Numero complessivo di dipendenti	144	360	165	401	227	1.324
I.8.2	Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	1	N.D.
I.8.3	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni	21	91	18	87	25	346
I.8.4	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Applicativo PS Personale

*1.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe o sono stati adottati nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento (ad esempio, per il 2022 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2020 e nel 2021):*

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
I.9.1	Numero totale di neo-madri	2	6	5
I.9.2	Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento	N.D.	N.D.	N.D.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Applicativo PS Personale

**Lavoro agile ordinario** (a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla I.24 alla I.29)

**I.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017)**

**I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:**

lo svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro

Se sì, inserire il n. ore di formazione per lavoratore:

interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto

la dotazione di strumentazioni informatiche *ad hoc*, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie

il riconoscimento del buono pasto

**I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):**

	Realizzato	Previsto		
		2022	2023	2024
I.12.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)	40	40	40

**I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2022:**

		Donne	Uomini
I.13.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute		
I.13.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute	25	16
I.13.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza	60	62
I.13.4	Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita-lavoro		
I.13.5	Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro)		

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

I.13.6	Dirigenti: numero di istanze accolte		
I.13.7	Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte	25	16
I.13.8	Dirigenti: numero di giornate di lavoro agile complessive fruite		
I.13.9	Impiegati e funzionari: numero di giornate di lavoro agile complessive fruite	577	1.600

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Applicativo "rileva" portale DAIT (Dipartimento Affari Interni e Territoriali)

**I.14. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?**

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

**I.15. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/settimanale/mensile svolta dal personale?**

Sì  No

Se sì, indicare quali:

**I.16. Con riferimento all'introduzione del lavoro agile a partire dal periodo di emergenza da Covid-19 e alla sua successiva applicazione ai sensi del DM del 15 ottobre 2021 e/o del CCNL FC 2019-2021 è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?**

Sì  No

Se sì, specificare se le attività di monitoraggio sono state adattate a partire da quelle eventualmente predisposte negli anni precedenti, se sono stati introdotti nuovi strumenti appositamente disegnati per il periodo emergenziale e se sono stati utilizzati stabilmente tali nuovi strumenti anche successivamente alla conclusione della crisi pandemica.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.17** Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19 e alla successiva regolamentazione per amministrazione o su base contrattuale, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:

- Conciliazione vita-lavoro  
 Benessere personale  
 Flessibilità oraria  
 Altro

Se sì, illustrare brevemente gli eventuali risvolti e criticità di genere emerse dai questionari:

**I.18.** Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista del fruitore:

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:

**I.19.** Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore:

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.:

### Congedo di maternità e paternità

**I.20.** Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e Legge 8 marzo 2000, n. 53) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
<b>I.20.1</b>	Giorni di congedo per maternità obbligatoria	90	320	215
<b>I.20.2</b>	Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità	0	0	11
<b>I.20.3</b>	Giorni per congedo di paternità obbligatorio (art. 27 bis Decreto Legislativo 151/2001)	N.D.	N.D.	2

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Programma PS Personale

### Congedo parentale

I.21. Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D. lgs. 26 marzo 2001, n. 151, come modificato dal D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.21.1	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali	4	38	12	37	9	76
I.21.2	Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore	136	232	121	299	153	709

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Programma PS Personale

### Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

I.22. Con riferimento al 2022, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente le iniziative realizzate:

### Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione

I.23. Con riferimento al 2022, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente le azioni realizzate:



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

--

**I.24. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?**

Sì  No

*Se sì, inserire le seguenti informazioni:*

I.24.1	Ufficio o struttura di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere dello Stato	
I.24.2	Referente e contatti dell'ufficio o struttura	

**I.25. Con riferimento al 2022, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:**

		Donne	Uomini
I.25.1	Numero di dirigenti partecipanti		
I.25.2	Numero di funzionari partecipanti		
I.25.3	Numero di altro personale partecipante		

Indicare la fonte del dato:

--

**I.26. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:**

	Descrizione sintetica del tipo di iniziative di formazione	Capitolo / piano gestionale	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.26.1						
I.26.2						

**I.27. È stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2022?**

Sì  No

*Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:*

--

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

*Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:*

*Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano da realizzare nel 2022:*

*Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**Dati comunicati dal Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'Amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie**

**Conciliazione vita-lavoro**

**1.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2022:**

	Tipologia di iniziativa	Indicare Sì o NO
I.3.1	Asilo nido	Sì
I.3.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca	Sì
I.3.3	Voucher di conciliazione	No
I.3.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	No
I.3.5	Telelavoro	No
I.3.6	Coworking	No
I.3.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	No

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**1.3.8 Eventuali altre iniziative di conciliazione vita-lavoro, specificare:**

--

**1.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022, ovvero con altri strumenti:**

		Capitolo/ piano gestional e (indicare quale)	Impegni di spesa del capitolo/pia no gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione e fuori bilancio (indicare e quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare )
I.4.1	Asilo nido					Convenzioni (Nessuna spesa a carico del bilancio dello Stato)
I.4.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca					Convenzioni (Nessuna spesa a carico del bilancio dello Stato)

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

I.4.3	Voucher di conciliazione					
I.4.4	Lavoro agile ai sensi della legge 81/2017 art. 18 (*)	Dip.pol.P ers. (sostiene anche i costi degli U.T.G.): capitolo 2950				
I.4.5	Telelavoro					
I.4.6	Coworking					
I.4.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro					

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

## I.5. Illustrare sinteticamente le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2022:

I.5.1	Asilo nido	Strutture convenzionate: -convenzione con il Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste; -cooperativa il girasole.
I.5.2	Centri estivi e/o dopo scuola / ludoteca	Strutture convenzionate: -agriturismo l'aquilone; -viaggi studio all'estero.
I.5.3	Voucher di conciliazione	Non previsto.
I.5.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	Il Dipartimento, che provvede alla fornitura della strumentazione informatica sia per il personale in servizio presso i propri Uffici, sia per il personale in servizio presso le Prefetture – Uffici Territoriali del Governo, ha dotato di scrivanie virtualizzate tutti i dipendenti che svolgono la prestazione lavorativa in modalità agile, assicurando loro l'accesso alla rete del Ministero.
I.5.5	Telelavoro	Non attivato.
I.5.6	Coworking	Non attivato.
I.5.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	Non prevista.

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

## I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2020-2022:

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.6.1	Asilo nido: numero di dipendenti serviti	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
I.6.2	Centri estivi o dopo scuola:	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	numero di dipendenti serviti						
I.6.3	Voucher di conciliazione	0	0	0	0	0	0
I.6.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*): numero dipendenti coinvolti	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	4.387	1.909
I.6.5	Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti	0	0	0	0	0	0
I.6.6	Coworking: numero di dipendenti coinvolti	0	0	0	0	0	0
I.6.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL	0	0	0	0	0	0

(\*): se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**Note e fonte del dato:**

Non è possibile conoscere quanti dipendenti hanno usufruito degli asili nido e dei centri estivi convenzionati. Per quanto concerne il lavoro agile, il Dipartimento si è dotato di una piattaforma informatica, mediante la quale vengono condotte rilevazioni sul grado di utilizzo del lavoro agile negli Uffici centrali e periferici dell'amministrazione civile dell'Interno.

**I.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione" suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente:**

--

**Part-time**

**I.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.8.1	Numero complessivo di dipendenti	10.847	7.067	10.078	6.623	9.624	6.354
I.8.2	Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time	1.280	238	1.663	318	1.039	235
I.8.3	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni	459	416	346	309	378	329
I.8.4	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time	91	30	61	29	64	28

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Il dato è fornito dall'Ufficio X – Matricola del personale della Direzione centrale per le politiche del personale dell'Amministrazione civile.

**1.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe o sono stati adottati nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento (ad esempio, per il 2022 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2020 e nel 2021):**

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
<b>1.9.1</b>	Numero totale di neo-madri	83	86	70
<b>1.9.2</b>	Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento	0	4	2

**Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Il dato è fornito dall'Ufficio X – Matricola del personale della Direzione centrale per le politiche del personale dell'Amministrazione civile.

**Lavoro agile ordinario** (a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla 1.24 alla 1.29)

**1.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017)**

**1. Descrizione delle misure organizzative ed elenco degli atti regolatori adottati per consentire il ricorso a forme di telelavoro e lavoro agile.**

**a) Regolamento e accordo individuale sul lavoro agile.**

In relazione alla cessazione dello stato di emergenza, fissata al 31 marzo 2022, in data 28 marzo 2022 è stato adottato un regolamento che, a decorrere dal 1° aprile 2022, ha disciplinato il lavoro agile per il personale dell'amministrazione civile.

In particolare, il predetto regolamento ha previsto una serie di novità rispetto alla previgente disciplina, dettata con circolare del Capo Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie in data 28 ottobre 2021:

- l'estensione della possibilità di lavorare in smart working a tutto il personale dell'amministrazione civile dell'interno;
- l'eliminazione della previsione che limitava l'accesso al lavoro agile ad un contingente predeterminato di personale e la conseguente eliminazione della previa necessità di un bando e di una successiva graduatoria del personale da ammettere allo smart working;
- l'eliminazione di ogni preclusione all'accesso al lavoro agile, tra cui eventuali sanzioni disciplinari o valutazioni inferiori all'eccellente;
- la possibilità di lavorare in modalità agile per un massimo di 8 giorni al mese, fermo restando il limite massimo di 24 giorni nel trimestre.

Oltre al predetto regolamento, è stato predisposto un modello di accordo individuale di lavoro agile, unitamente agli allegati relativi all'informativa sui rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e sulle

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

specifiche tecniche minime di custodia e sicurezza dei dispositivi elettronici e dei software, nonché sulle regole necessarie a garantire la protezione dei dati e delle informazioni dell'Amministrazione.

**b) Gruppo di lavoro interdipartimentale sul lavoro agile.**

Nel 2022 ha operato il gruppo di lavoro interdipartimentale, nominato con decreto del Capo Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie, in data 30 novembre 2021, e composto da personale dirigenziale in servizio presso il Gabinetto del Ministro, l'Ufficio Affari Legislativi e Relazioni Parlamentari, la Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance ed i cinque Dipartimenti.

Detto gruppo fu istituito per la prima volta con decreto del 26 settembre 2016, per l'attuazione dell'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, che ha chiamato le amministrazioni pubbliche ad adottare le misure organizzative per la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (c.d. lavoro agile o smart working).

L'opportunità di costituire il predetto gruppo di lavoro è stata segnalata dal Dipartimento della Funzione Pubblica, al fine di garantire un'applicazione omogenea del lavoro agile all'interno delle singole amministrazioni, attraverso l'elaborazione di una mappatura delle attività e dei processi espletabili da remoto, nonché di una mappatura del personale da adibire a smart working e di una rilevazione dei bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori.

Tale gruppo di lavoro ha operato fino alla dichiarazione dello stato di emergenza da COVID-19, che ha reso necessaria l'adozione di moduli organizzativi volti a consentire l'applicazione diffusa e in forma semplificata dello smart working.

A seguito del decreto del Ministro per la Funzione Pubblica dell'8 ottobre 2021, che ha sancito il superamento dei predetti moduli organizzativi, riportando il lavoro agile nell'alveo della disciplina ordinaria, si è ravvisata la necessità di procedere alla ricostituzione del citato gruppo di lavoro, anche alla luce del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, che ha previsto l'adozione da parte delle pubbliche amministrazioni del "Piano integrato di attività e organizzazione", in cui dovranno confluire le strategie di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo realizzate mediante il ricorso al lavoro agile.

**c) RILEVA.**

Il Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie, al fine di realizzare un puntuale e aggiornato monitoraggio sull'attuazione dello smart working, ha predisposto negli anni 2021 e 2022 un programma informatico – RILEVA –, accessibile dalla rete intranet, che consente a tutti gli Uffici centrali e periferici di curare rapidamente ed efficacemente l'inserimento e l'invio periodico dei dati oggetto della rilevazione.

In particolare, la compilazione, a cadenza mensile, ha ad oggetto un questionario riguardante l'applicazione del lavoro agile per il personale dell'amministrazione civile, con indicazione, tra gli altri, dei seguenti dati:

- numero di dipendenti collocati in lavoro agile;
- numero di giornate di lavoro agile fruiti mensilmente dai dipendenti;
- numero di dipendenti collocati in lavoro agile che fruiscono di scrivanie virtuali;
- numero di dipendenti presenti in media in sede per attività che non possono essere svolte da remoto.

Le informazioni fornite sono utili anche per contribuire al monitoraggio sull'applicazione dello smart working avviato dal Dipartimento della Funzione Pubblica nell'ambito dell'Osservatorio nazionale istituito con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 4 novembre 2020, del quale l'Amministrazione fa parte attraverso un proprio rappresentante.

Peraltro, è in fase di sviluppo un sistema di reportistica dei dati che consentirà, a regime, di ottenere le informazioni di volta in volta necessarie, secondo diversi filtri di ricerca, onde consentire al Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie di corrispondere alle richieste di informazioni da parte degli Enti preposti.

Sempre al fine di elaborare le strategie di sviluppo del lavoro agile, questa Amministrazione ha analizzato i fattori che incidono sulle probabilità di successo della predetta modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, sottoponendo un questionario di gradimento, anonimo e su base volontaria, rivolto a lavoratori agili e dirigenti.

In ultimo, si rappresenta che la capillare articolazione degli uffici periferici di questa Amministrazione (Prefetture e Questure) non ha consentito di reperire i dati necessari alla compilazione del questionario,

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

mediante apposita richiesta ai propri uffici centrali e periferici, dati i ristretti tempi previsti per la suddetta rilevazione.

Pertanto, al fine di compilare il questionario in parola, si è fatto ricorso ai dati forniti dalla sopra citata piattaforma telematica. Tuttavia, atteso che nel corso dell'anno 2022 RILEVA è stato ulteriormente implementato e si è appena conclusa la fase sperimentale, i dati al momento rilevabili si riferiscono all'85% degli Uffici centrali e al 50% degli Uffici periferici che hanno inserito i propri dati nella piattaforma in argomento.

**2. Problemi attuativi, sia di tipo tecnico sia funzionali, riscontrati nell'attuazione del lavoro agile, nonché le criticità gestionali.**

Sotto il profilo tecnico, l'attuazione del lavoro agile è realizzata con tecnologie in grado di virtualizzare i dati e gli applicativi d'ufficio sull'apparecchio a disposizione del dipendente. Sono stati altresì messi a disposizione del personale applicativi informatici che consentono di tenere agevolmente riunioni virtuali.

**3. Benefici scaturiti dall'attuazione del lavoro agile.**

Il lavoro agile ha consentito di garantire la funzionalità degli uffici e l'efficacia dell'azione amministrativa anche durante la fase più acuta dell'emergenza epidemiologica, assicurando la tutela della salute pubblica e la sicurezza dei singoli lavoratori.

Più in generale l'istituto ha consentito una migliore conciliazione del lavoro con le esigenze connesse alla vita personale dei dipendenti, aiutando in tal modo a perseguire i canoni delle pari opportunità e della non discriminazione di genere tra i lavoratori stessi.

L'introduzione del lavoro agile ha favorito altresì lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato e mirata ad incrementare la produttività, ed ha senz'altro favorito una mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze.

**I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:**

lo svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro

Se sì, inserire il n. ore di formazione per lavoratore:

40

interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto

la dotazione di strumentazioni informatiche *ad hoc*, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie

il riconoscimento del buono pasto

**I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):**

		Realizzato	Previsto	
		2022	2023	2024
I.12.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)	Non previsto	Non previsto	Non previsto

**I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2022:**

		Donne	Uomini
I.13.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute	N.D.	N.D.



## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

I.13.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute	N.D.	N.D.
I.13.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza	N.D.	N.D.
I.13.4	Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita-lavoro	N.D.	N.D.
I.13.5	Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro)	N.D.	N.D.
I.13.6	Dirigenti: numero di istanze accolte	N.D.	N.D.
I.13.7	Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte	N.D.	N.D.
I.13.8	Dirigenti: numero di giornate di lavoro agile complessive fruito	N.D.	N.D.
I.13.9	Impiegati e funzionari: numero di giornate di lavoro agile complessive fruito	N.D.	N.D.

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Ai sensi dell'art. 37 del vigente C.C.N.L. 2019-2021 del comparto Funzioni centrali, l'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentita a tutti i lavoratori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato.

**I.14. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente:**

Predisposizione e diffusione presso il personale che ha aderito agli accordi di n. 2 documenti/manuali:

1. Specifiche tecniche minime di custodia e sicurezza dei dispositivi elettronici e dei software, nonché regole necessarie a garantire la protezione dei dati e delle informazioni.
2. Informativa sulla salute e sicurezza del lavoro agile ai sensi dell'Art. 22, comma 1, della legge 22 maggio 2017 n.81.

**I.15. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/settimanale/mensile svolta dal personale?**

Sì  No

**Se sì, indicare quali:**

E' previsto che ogni lavoratore agile compili una relazione giornaliera delle attività svolte, da trasmettere al proprio dirigente.

**I.16. Con riferimento all'introduzione del lavoro agile a partire dal periodo di emergenza da Covid-19 e alla sua successiva applicazione ai sensi del DM del 15 ottobre 2021 e/o del CCNL FC 2019-**

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**2021 è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?**

Sì  No

**Se sì, specificare se le attività di monitoraggio sono state adattate a partire da quelle eventualmente predisposte negli anni precedenti, se sono stati introdotti nuovi strumenti appositamente disegnati per il periodo emergenziale e se sono stati utilizzati stabilmente tali nuovi strumenti anche successivamente alla conclusione della crisi pandemica.**

A decorrere dall'anno 2022, il Dipartimento ha iniziato a condurre un'indagine per monitorare il grado di soddisfazione nell'utilizzo del lavoro agile, rispettivamente, dal punto di vista del lavoratore e del datore di lavoro. Con riferimento all'anno 2022 l'indagine è stata condotta su un campione selezionato di lavoratori e dirigenti degli Uffici centrali e periferici. A decorrere dall'anno 2023, si prevede di estendere l'indagine a tutta l'amministrazione civile dell'Interno.

**I.17 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19 e alla successiva regolamentazione per amministrazione o su base contrattuale, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:**

- Conciliazione vita-lavoro
- Benessere personale
- Flessibilità oraria
- Altro

**Se sì, illustrare brevemente gli eventuali risvolti e criticità di genere emerse dai questionari:**

Non sono stati riscontrate riscontrati risvolti e criticità di genere.

**I.18. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista del fruitore:**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:**

Il monitoraggio è stato effettuato *ex-post*, al termine dell'anno 2022, su un campione selezionato di lavoratori, incardinati negli Uffici centrali e periferici dell'Amministrazione, con i seguenti risultati:

- 2% Molto insoddisfatto;
- 1% Insoddisfatto;
- 2% Indifferente;
- 28% Soddisfatto;
- 67% Molto soddisfatto.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.19. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore:**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività,**

Il monitoraggio è stato effettuato *ex-post*, al termine dell'anno 2022, su un campione selezionato di dirigenti, incardinati negli Uffici centrali e periferici dell'Amministrazione, con i seguenti risultati:

7% Molto insoddisfatto;  
19% Insoddisfatto;  
11% Indifferente;  
44% Soddisfatto;  
19% Molto soddisfatto.

### Congedo di maternità e paternità

**I.20. Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e Legge 8 marzo 2000, n. 53) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:**

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
I.20.1	Giorni di congedo per maternità obbligatoria	5.018	4.984	5.318
I.20.2	Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità	0	0	0
I.20.3	Giorni per congedo di paternità obbligatorio (art. 27 bis Decreto Legislativo 151/2001)	Non previsto	Non previsto	N.D.

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Il dato è fornito dall'Ufficio X – Matricola del personale della Direzione centrale per le politiche del personale dell'Amministrazione civile. Con riferimento all'annualità 2022, non è stato possibile valorizzare il punto I.20.3, in quanto si tratta di una misura a sostegno della paternità, introdotta, per la prima volta nel nostro Ordinamento, dall'art. 2, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105. Conseguentemente, il relativo dato numerico non è disponibile, in quanto non ancora presente nel sistema di rilevazione.

### Congedo parentale

**I.21. Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D. lgs. 26 marzo 2001, n. 151, come modificato dal D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):**

	Anno di riferimento
--	---------------------

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.21.1	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali	170	74	146	70	177	72
I.21.2	Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore	3.365	1.287	3.502	1.222	4.229	948

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Il dato è fornito dall'Ufficio X – Matricola del personale della Direzione centrale per le politiche del personale dell'Amministrazione civile.

**Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi**

*I.22. Con riferimento al 2022, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento?*

Sì  No

*Se sì, illustrare brevemente le iniziative realizzate:*

**Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione**

*I.23. Con riferimento al 2022, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?*

Sì  No

*Se sì, illustrare brevemente le azioni realizzate:*

Sono state realizzate le seguenti due azioni, finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere.

- Una giornata formativa sulla parità di genere all'interno del XXXVI corso di accesso alla qualifica di Viceprefetto, aperto alla partecipazione di dirigenti e funzionari, sui seguenti temi:
  - *Diversity management* e differenze di genere nella Pubblica Amministrazione;
  - Quadro normative e situazione della PA italiana. Politiche del lavoro in materia di uguaglianza e gender balance. *Governance* delle politiche di genere;
  - Lo smart working nel Ministero dell'Interno: esperienze e prospettive;
- Redazione delle schede di analisi statistica sul personale ripartite per genere, al fine di documentare la partecipazione complessiva del personale femminile e di quello maschile ai singoli corsi di formazione organizzati all'interno della Sede didattico-residenziale per una successiva analisi dei dati divisi per genere.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.24. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?**

Sì  No

*Se sì, inserire le seguenti informazioni:*

I.24.1	Ufficio o struttura di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere dello Stato	
I.24.2	Referente e contatti dell'ufficio o struttura	

**I.25. Con riferimento al 2022, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:**

		Donne	Uomini
I.25.1	Numero di dirigenti partecipanti	5	1
I.25.2	Numero di funzionari partecipanti	1	0
I.25.3	Numero di altro personale partecipante	0	0

*Indicare la fonte del dato:*

Il dato è fornito dall'Ufficio XII – Affari generali e coordinamento delle attività della sede didattica residenziale; collaborazione con il CASMI della Direzione centrale per le politiche del personale dell'Amministrazione civile.

**I.26. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:**

	Descrizione sintetica del tipo di iniziative di formazione	Capitolo / piano gestionale	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.26.1	Iniziativa di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere					Tramite la Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA)
I.26.2						

**I.27. È stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2022?**

Sì  No

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:**

<https://www.interno.gov.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-dati-ulteriori/piano-triennale-azioni-positive>

**Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:**

Sì.

**Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano da realizzare nel 2022:**

Obiettivo n. 1: Intraprendere iniziative con imprese commerciali, assicurazioni, banche, centri diagnostici, associazione donatori sangue, associazioni culturali, teatri e agenzie di viaggio per la conclusione di convenzioni con estesa copertura territoriale, che assicurino condizioni di favore per il personale in servizio su tutto il territorio nazionale.

Obiettivo n. 2: Incremento, compatibilmente con le disponibilità economiche, di progetti di lavoro agile, nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita.

Obiettivo n. 3: Prosecuzione delle iniziative finalizzate all'individuazione e all'abbattimento – in un quadro di compatibilità con le disponibilità economiche dell'Amministrazione – delle barriere architettoniche esistenti presso gli Uffici Centrali e Periferici.

Obiettivo n. 4: Definizione, d'intesa con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, di iniziative formative destinate al personale civile, fruibili anche a distanza, concernenti la cultura di genere e le misure di contrasto alla discriminazione – con un approfondimento sulla figura della consigliera di parità – e le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con particolare attenzione al lavoro agile.

**Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:**

Obiettivo n. 4

Definizione, d'intesa con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, di iniziative formative destinate al personale civile, fruibili anche a distanza, concernenti la cultura di genere e le misure di contrasto alla discriminazione – con un approfondimento sulla figura della consigliera di parità – e le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con particolare attenzione al lavoro agile.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Dati comunicati dal Dipartimento dei Vigili del Fuoco

### Conciliazione vita-lavoro

**1.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2022:**

	Tipologia di iniziativa	Indicare Sì o NO
I.3.1	Asilo nido	
I.3.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca	
I.3.3	Voucher di conciliazione	
I.3.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	
I.3.5	Telelavoro	
I.3.6	Coworking	
I.3.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**1.3.8 Eventuali altre iniziative di conciliazione vita-lavoro, specificare:**

--

**1.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022, ovvero con altri strumenti:**

		Capitolo/ piano gestional e (indicare quale)	Impegni di spesa del capitolo/pia no gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestion e fuori bilancio (indicar e quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare )
I.4.1	Asilo nido					
I.4.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca					
I.4.3	Voucher di conciliazione					
I.4.4	Lavoro agile ai sensi della legge 81/2017 art. 18 (*)					
I.4.5	Telelavoro					
I.4.6	Coworking					
I.4.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro					

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.5. Illustrare sinteticamente le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2022:**

I.5.1	Asilo nido	
I.5.2	Centri estivi e/o dopo scuola / ludoteca	
I.5.3	Voucher di conciliazione	
I.5.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	
I.5.5	Telelavoro	
I.5.6	Coworking	
I.5.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2020-2022:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.6.1	Asilo nido: numero di dipendenti serviti						
I.6.2	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti						
I.6.3	Voucher di conciliazione						
I.6.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*): numero dipendenti coinvolti						
I.6.5	Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti						
I.6.6	Coworking: numero di dipendenti coinvolti						
I.6.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL						

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**Note e fonte del dato:**

--

**I.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione" suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità?**

Sì  No



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Se sì, illustrare brevemente:

--

### Part-time

1.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.8.1	Numero complessivo di dipendenti	1.692	33.202	1.728	33.543	1.935	33.855
I.8.2	Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time	171	42	138	38	132	35
I.8.3	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni	314	9.983	356	9.799	565	13.776
I.8.4	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time	43	18	32	15	36	9

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Fonte dati I.8.1 e I.8.2 da CED – Fonte dati I.8.3 e I.8.4 da SIPEC

1.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe o sono stati adottati nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento (ad esempio, per il 2022 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2020 e nel 2021):

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
I.9.1	Numero totale di neo-madri	27	27	69
I.9.2	Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento	4	2	3

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Fonte dati SIPEC

**Lavoro agile ordinario** (a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla I.24 alla I.29)

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017)**

--

**I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:**

lo svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro

Se sì, inserire il n. ore di formazione per lavoratore:

--

interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto

la dotazione di strumentazioni informatiche *ad hoc*, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie

il riconoscimento del buono pasto

**I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):**

		Realizzato	Previsto	
		2022	2023	2024
I.12.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)			

**I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2022:**

		Donne	Uomini
I.13.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute		
I.13.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute		
I.13.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza		
I.13.4	Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita-lavoro		
I.13.5	Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro)		
I.13.6	Dirigenti: numero di istanze accolte		
I.13.7	Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte		
I.13.8	Dirigenti: numero di giornate di lavoro agile complessive fruito		
I.13.9	Impiegati e funzionari: numero di giornate di lavoro agile complessive fruito		

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

I.14. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

I.15. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/settimanale/mensile svolta dal personale?

Sì  No

Se sì, indicare quali:

I.16. Con riferimento all'introduzione del lavoro agile a partire dal periodo di emergenza da Covid-19 e alla sua successiva applicazione ai sensi del DM del 15 ottobre 2021 e/o del CCNL FC 2019-2021 è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?

Sì  No

Se sì, specificare se le attività di monitoraggio sono state adattate a partire da quelle eventualmente predisposte negli anni precedenti, se sono stati introdotti nuovi strumenti appositamente disegnati per il periodo emergenziale e se sono stati utilizzati stabilmente tali nuovi strumenti anche successivamente alla conclusione della crisi pandemica.

I.17 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19 e alla successiva regolamentazione per amministrazione o su base contrattuale, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:

- Conciliazione vita-lavoro
- Benessere personale
- Flessibilità oraria
- Altro

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Se sì, illustrare brevemente gli eventuali risvolti e criticità di genere emerse dai questionari:

I.18. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista del fruitore:

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:

I.19. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore:

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.:

### Congedo di maternità e paternità

I.20. Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e Legge 8 marzo 2000, n. 53) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
I.20.1	Giorni di congedo per maternità obbligatoria	7658	7528	8238
I.20.2	Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità	90	0	6
I.20.3	Giorni per congedo di paternità obbligatorio (art. 27 bis Decreto Legislativo 151/2001)			1849

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Fonte dati SIPEC

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

### Congedo parentale

I.21. Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D. lgs. 26 marzo 2001, n. 151, come modificato dal D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.21.1	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali	97	2.436	136	2.535	278	4.892
I.21.2	Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore	2.638	30.197	3.880	29.035	7.370	52.972

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Fonte dati SIPEC

### Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

I.22. Con riferimento al 2022, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente le iniziative realizzate:

### Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione

I.23. Con riferimento al 2022, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente le azioni realizzate:

I.24. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?

Sì  No

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Se sì, inserire le seguenti informazioni:

I.24.1	Ufficio o struttura di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere dello Stato	
I.24.2	Referente e contatti dell'ufficio o struttura	

I.25. Con riferimento al 2022, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

		Donne	Uomini
I.25.1	Numero di dirigenti partecipanti		
I.25.2	Numero di funzionari partecipanti		
I.25.3	Numero di altro personale partecipante		

Indicare la fonte del dato:

--

I.26. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:

	Descrizione sintetica del tipo di iniziative di formazione	Capitolo / piano gestionale	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.26.1						
I.26.2						

I.27. È stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2022?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:

--

Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:

--

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

*Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano da realizzare nel 2022:*

*Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:*

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

*Sezione II – Politiche settoriali dell'amministrazione*

Dati comunicati da:

CENTRO DI RESPONSABILITA' 2022	PARTE A Indirizzi specifici su temi di pari opportunità	PARTE A Interventi con implicazioni sugli indicatori BES	PARTE A Interventi di gender public procurement	PARTE B Azioni per ridurre le diseguaglianze di genere	PARTE C Interventi sensibili al genere	Parte D Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale
DIREZIONE CENTRALE PER LA FORMAZIONE	No	No	No	2 Interventi	No	No
DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA	N.d.	N.d.	N.d.	N.d.	N.d.	N.d.



*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

## DIREZIONE CENTRALE PER LA FORMAZIONE

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*La Direzione non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*La Direzione non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*La Direzione non segnala strategie di gender public procurement.*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2022 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede e aggiungendo ulteriori schede se necessario.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
MINISTERO DELL'INTERNO	DEI VIGILI DEL FUOCO DEL SOCCORSO PUBBLICO DELLA DIFESA CIVILE	<p>Titolo intervento 1:</p> <p>Posizionamento di un container uso bagni distinti uomini/donne nell'area di addestramento delle attrezzature/usar (intervento interno)</p> <p>Impegni di spesa nel 2022:</p> <p>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-</p>	<p>Descrizione obiettivo:</p> <p>trattasi di un intervento realizzato in amministrazione diretta</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Si  No  X

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare:

Allievi Vigili del Fuoco e istruttori sesso femminile presente nella struttura

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporaneamente limitato:

a decorrere  limitato, fino al

(specificare anno)

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

- Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri
- Amministrazione regionale o locale
- Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

--

Agenzia indipendente

Società in house

Altro, specificare:

**trattasi di affidamento realizzato in amministrazione diretta**

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì



X No

Se sì, illustrare brevemente:

--

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì



X No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

aggiungere righe laddove necessario

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

SCHEDA INTERVENTO B.2/ Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
MINISTERO DELL'INTERNO	DEI VIGILI DEL FUOCO DEL SOCCORSO PUBBLICO DELLA DIFESA CIVILE	<p><b>Titolo intervento 2:</b>  <b>Riqualificazione degli spogliatoi al piano meno 1 della DCF, dove sono stati realizzati spogliatoi distinti uomini/donne</b>  <b>Impegni di spesa nel 2022:</b>            Euro 43.419,80 iva compresa  <b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b>            Cap. 7302/6</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b>            Riqualificazione degli spogliatoi al piano meno 1 della DCF, dove sono stati realizzati spogliatoi distinti uomini/donne (realizzato da una ditta esterna)</p>

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Si   X No

Chi sono i beneficiari dell'intervento?

**Specificare:** Personale operativo Direzione

Centrale per la Formazione

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

a decorrere  limitato, fino al  INTERVENTO  
(specificare anno) INIZIATO E  
CONCLUSO NEL  
2022

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Agenzia indipendente

Società *in house*

Altro, specificare:

AFFIDAMENTO A DITTA ESTERNA

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Si   X No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Si   X No

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

**PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne**

*La Direzione non segnala interventi sensibili al genere.*

**PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale**

*La Direzione non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.*

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

## DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*Il Dipartimento non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*Il Dipartimento non segnala interventi (N.D.)*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*Il Dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere

*Il Dipartimento non segnala azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere (N.D.).*

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne

*Il Dipartimento non segnala interventi sensibili al genere (N.D.).*

### PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

*Il Dipartimento non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale (N.D.).*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## Ministero della transizione ecologica

### Sezione I – Politiche del personale dell'amministrazione

#### Conciliazione vita-lavoro

I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2022:

	Tipologia di iniziativa	Indicare SI o NO
I.3.1	Asilo nido	SI
I.3.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca	NO
I.3.3	Voucher di conciliazione	NO
I.3.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	SI
I.3.5	Telelavoro	SI
I.3.6	Coworking	NO
I.3.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	SI

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

I.3.8 Eventuali altre iniziative di conciliazione vita-lavoro, specificare:

--

I.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022, ovvero con altri strumenti:

		Capitolo/ piano gestional e (indicare quale)	Impegni di spesa del capitolo/pia no gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestion e fuori bilancio (indicar e quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare )
I.4.1	Asilo nido	3462/22 3481/5	€ 62.053,15 € 30.182,89			
I.4.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca	---	---	---	---	---
I.4.3	Voucher di conciliazione	---	---	---	---	---
I.4.4	Lavoro agile ai sensi della legge 81/2017 art. 18 (*)	3501/pg 1	€ 169.227,18			
I.4.5	Telelavoro	3462/7	€ 4.000,00			



## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

I.4.6	Coworking	---	---	---	---	---
I.4.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	---	---	---	---	---

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

## I.5. Illustrare sinteticamente le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2022:

I.5.1	Asilo nido	Nido aziendale incardinato nella sede del MASE, con funzionamento dalle ore 8:00 alle ore 17:30. Il numero di posti totali disponibili per l'asilo nido è di 16 bambini (più 2 di overbooking), fino ad un massimo di 18 bambini. L'accesso al nido aziendale è primariamente riservato ai figli e ai nipoti in linea diretta dei dipendenti del MASE. È facoltà dell'Amministrazione esaminare, in caso di vacanze, le domande di ammissione di bambini, non figli di dipendenti dell'Amministrazione, provenienti da dipendenti dell'I.S.P.R.A., di altri enti pubblici (quali C.N.R., Enea, ecc.), o di altre società con capitale 100% pubblico (quali Sogesid, Invitalia, ecc.) e dell'Ufficio Centrale di Bilancio presente presso questo Dicastero. Inoltre, in caso di ulteriori vacanze, la struttura può ospitare anche bambini, figli di dipendenti pubblici, residenti nel territorio del Municipio 8 di Roma Capitale.
I.5.2	Centri estivi e/o dopo scuola / ludoteca	
I.5.3	Voucher di conciliazione	
I.5.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	E' stato adottato il <b>Regolamento interno sul lavoro a distanza, Prot. 100334 del 10/08/2022</b> , dove, oltre a dare applicazione alle innovazioni normative introdotte dal decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021, dalle Linee guida del dicembre 2021 e dal rinnovo del CCNL 2019/2021 sottoscritto il 9 maggio 2022, l'Amministrazione ha disciplinato il proprio modello organizzativo di lavoro flessibile. Il regolamento in parola prevede: 1.lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile per un massimo di <b>24 giorni nel trimestre</b> , nel rispetto del principio di maggior presenza in sede, e la rotazione del personale che si alterna nelle giornate su base settimanale; 2.2. l'adesione allo smart working su base volontaria senza limiti minimi o massimi di dipendenti che possono svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, come verificabile dalle previsioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022/24, e soprattutto senza la necessità di individuare priorità di accesso in relazione a particolari esigenze dei dipendenti; 3.3. le condizionalità essenziali, come la sottoscrizione di accordi individuali a tempo determinato e indeterminato, l'implementazione della strumentazione e la sicurezza informatica, anche a maggior tutela della privacy dei dati

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

		trattati; 4.4. modalità e i tempi di esecuzione della prestazione; 5.5. fasce di contattabilità da un minimo di 3 ore ad un massimo di 7 ore e 12 minuti. Con la fine dello stato di emergenza, concluso il 31 marzo 2022, inizialmente, i/le lavoratori/trici fragili erano rimasti fuori dalla proroga delle misure volte a favorire lo svolgimento dell'attività lavorativa prevalentemente in modalità agile, l'Amministrazione, tenuta comunque alla sorveglianza sanitaria dei/delle propri/e dipendenti, ha provveduto a mantenere per questa categoria lo smart working fino a 5 giorni su 5, nonostante il momentaneo vuoto normativo governativo.
I.5.5	Telelavoro	Nel corso dell'anno si è dato avvio alla riorganizzazione del ministero e con l'acquisizione di personale dell'ex Ministero dello sviluppo economico (di seguito Mise), parzialmente applicato in telelavoro, è sorta l'esigenza di normare tale modalità di lavoro da remoto. Il Regolamento interno del lavoro a distanza, pertanto, va a delineare anche i vari aspetti del telelavoro come definito dal CCNQ del 23/03/2000 e, in particolare, ne disciplina i criteri di individuazione delle attività telelavorabili, i destinatari, i titoli di preferenza per l'accesso, le modalità di stesura dei progetti, l'iter di stipula e attuazione degli accordi individuali, i requisiti di conformità secondo le norme vigenti in materia di prevenzione e sicurezza. In fase di prima applicazione si è provveduto a confermare i progetti di telelavoro in itinere del personale ex Mise e a predisporre l'istruttoria per l'avvio di nuovi progetti per il biennio successivo. A fine 2022 le posizioni di telelavoro attive erano 16, in linea con quanto previsto nel PIAO 2022.-2024.
I.5.6	Coworking	
I.5.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	Per l'anno 2022 è stata mantenuta la flessibilità oraria in ingresso fino alle ore 11:00 per tutto il personale in presenza, introdotta con Regolamento interno transitorio per l'adozione dello "Smart Working" del 14 settembre 2020.

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2020-2022:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.6.1	Asilo nido: numero di dipendenti serviti	3	6	3	5	8	8
I.6.2	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti	---	---	---	---	---	---

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

I.6.3	Voucher di conciliazione	---	---	---	---	---	---
I.6.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*): numero dipendenti coinvolti	0	0	232	173	415	341
I.6.5	Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti	0	0	0	0	12	4
I.6.6	Coworking: numero di dipendenti coinvolti	0	0	0	0	0	0
I.6.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL	71	45	82	57	190	148

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**Note e fonte del dato:**

I.6.1 Graduatoria ammissioni pubblicata sul sito istituzionale e quietanze erariali perfezionate dai beneficiari.

I.6.4 Nel primo bimestre del 2020 si è proceduto allo scorrimento della graduatoria dei 60 dipendenti ammessi per lo svolgimento del lavoro agile ordinario per effetto dei collocamenti a riposo e avanzamenti di carriera del Personale, ma non sono state accolte nuove istanze, la graduatoria del lavoro agile ordinario era in scadenza il 30/04/2020 e lo stato di emergenza sanitaria per Covid-19 ha bloccato le procedure per il rinnovo della stessa, con l'applicazione di tutti i lavoratori in modalità agile semplificata per lo svolgimento del lavoro ordinario, come da normativa governativa.

Per l'annualità 2021 i dati sono stati aggiornati dall'applicativo di rilevazione presenze Sirium/Urbi.

I.6.7 Dato estratto dall'applicativo di rilevazione presenza Sirium/Urbi. Il dato relativo al 2020 è riferito complessivamente alla fruizione sia della flessibilità oraria in entrata introdotta con Decreto n. 933/AGP del 7 giugno 2019 ai sensi art. 26 CCNL 2016/2018 per favorire particolari situazioni personali, sociali e familiari, sia della flessibilità oraria in entrata fino alle ore 11:00 introdotta con Regolamento interno transitorio per l'adozione dello "Smart Working" del 14 settembre 2020.

**I.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione" suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente:**

--

**Part-time**

**I.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.8.1	Numero complessivo di dipendenti	274	205	250	183	404	323
I.8.2	Numero di dipendenti che	41	16	26	13	31	13

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	hanno optato per il part - time						
<b>1.8.3</b>	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni	<b>33</b>	<b>27</b>	<b>34</b>	<b>27</b>	<b>37</b>	<b>26</b>
<b>1.8.4</b>	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Il numero complessivo riportato nella riga 1.8.1 è relativo ai dipendenti di ruolo, estratto dal sistema di rilevazione delle presenze Sirium/Urbi.

**1.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe o sono stati adottati nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento (ad esempio, per il 2022 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2020 e nel 2021):**

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
<b>1.9.1</b>	Numero totale di neo-madri	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
<b>1.9.2</b>	Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

**Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Fonte del dato: sistema di rilevazione delle presenze Sirium/Urbi

**Lavoro agile ordinario** (a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla 1.24 alla 1.29)

**1.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017)**

Per le modalità di attuazione del lavoro agile ordinario si rimanda a quanto illustrato nella tabella I 5.4

**1.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:**

lo svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro

Se sì, inserire il n. ore di formazione per lavoratore:

15

interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

la dotazione di strumentazioni informatiche *ad hoc*, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie

il riconoscimento del buono pasto

**I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):**

		Realizzato	Previsto	
		2022	2023	2024
I.12.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)	Il PIAO 2022/24 non pone limiti numerici all'accoglimento di istanze per lo svolgimento del lavoro agile	Il PIAO 2023/25 non pone limiti numerici all'accoglimento di istanze per lo svolgimento del lavoro agile	Il PIAO 2023/25 non pone limiti numerici all'accoglimento di istanze per lo svolgimento del lavoro agile

**I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2022:**

		Donne	Uomini
I.13.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute	14	5
I.13.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute	401	336
I.13.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza	51	50
I.13.4	Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita-lavoro	100%	100%
I.13.5	Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro)	N.D.	N.D.
I.13.6	Dirigenti: numero di istanze accolte	14	5
I.13.7	Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte	401	336
I.13.8	Dirigenti: numero di giornate di lavoro agile complessive fruito	423	424
I.13.9	Impiegati e funzionari: numero di giornate di lavoro agile complessive fruito	20.828	13.521

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Dati rilevati dagli accordi individuali di lavoro agile sottoscritti nell'anno 2022 e dall'applicativo delle rilevazioni presenze Sirium/Urbì.

**I.14. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?**

Sì  No

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

*Se sì, illustrare brevemente:*

È stata sottoscritta nel 2022 con la SNA (Scuola Nazionale dell'Amministrazione) la convenzione per lo sviluppo professionale del personale del MASE, che comprende la previsione di due aule virtuali sul Lavoro agile, nel 2023, con formazione potenziale di 250 persone ciascuna in materia.

*I.15. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/settimanale/mensile svolta dal personale?*

Sì  No

*Se sì, indicare quali:*

Sì, l'Amministrazione ha previsto report mensili per l'attività svolta in modalità agile ex-post, cioè al termine di ogni periodo di riferimento.

*I.16. Con riferimento all'introduzione del lavoro agile a partire dal periodo di emergenza da Covid-19 e alla sua successiva applicazione ai sensi del DM del 15 ottobre 2021 e/o del CCNL FC 2019-2021 è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?*

Sì  No

*Se sì, specificare se le attività di monitoraggio sono state adattate a partire da quelle eventualmente predisposte negli anni precedenti, se sono stati introdotti nuovi strumenti appositamente disegnati per il periodo emergenziale e se sono stati utilizzati stabilmente tali nuovi strumenti anche successivamente alla conclusione della crisi pandemica.*

*I.17 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19 e alla successiva regolamentazione per amministrazione o su base contrattuale, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:*

- Conciliazione vita-lavoro
- Benessere personale
- Flessibilità oraria
- Altro

*Se sì, illustrare brevemente gli eventuali risvolti e criticità di genere emerse dai questionari:*

*I.18. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista del fruitore:*

Sì  No

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

*Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:*

--

*I.19. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore:*

L'articolo 36 del "Regolamento sul lavoro a distanza" adottato da questo Dicastero prevede un monitoraggio sul lavoro a distanza nelle sue diverse forme che le strutture ministeriali sono invitate a fornire.

Sì  No

*Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.:*

Il monitoraggio è annuale e viene elaborato ex post relativamente al periodo di riferimento. In generale, le strutture, Dipartimenti e Direzioni generali, hanno rappresentato che non si sono riscontrate particolari problematiche relative all'organizzazione, alla programmazione e alla produttività del processo lavorativo durante l'attività di lavoro in modalità agile e telelavoro, svolta dai dipendenti ed è stato garantito il mantenimento di condizioni di socialità. Sono state rappresentate invece criticità soprattutto di natura tecnico/informativa.

### Congedo di maternità e paternità

*I.20. Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e Legge 8 marzo 2000, n. 53) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:*

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
I.20.1	Giorni di congedo per maternità obbligatoria	3	109	17
I.20.2	Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità	0	89	0
I.20.3	Giorni per congedo di paternità obbligatorio (art. 27 bis Decreto Legislativo 151/2001)	0	0	30

*Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:*

Fonte del dato: sistema di rilevazione delle presenze Sirium/Urbi.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

### Congedo parentale

I.21. Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D. lgs. 26 marzo 2001, n. 151, come modificato dal D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.21.1	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali	10	3	11	4	10	9
I.21.2	Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore	157	23	304	135	90	65

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Fonte del dato: sistema di rilevazione delle presenze Sirium/Urbi.

### Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

I.22. Con riferimento al 2022, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente le iniziative realizzate:

La DG RUA ha richiesto a tutte le Strutture del Dicastero di comunicare, mediante il monitoraggio periodico della formazione (n. 2 monitoraggi/anno), le eventuali esigenze formative integrative del personale di riferimento, in particolare per il personale rientrato dopo lunghi periodi di assenza.

### Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione

I.23. Con riferimento al 2022, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente le azioni realizzate:



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.24. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?**

Sì  No

*Se sì, inserire le seguenti informazioni:*

I.24.1	Ufficio o struttura di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere dello Stato	Direzione Generale Risorse umane e Acquisti RUA
I.24.2	Referente e contatti dell'ufficio o struttura	

**I.25. Con riferimento al 2022, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:**

		Donne	Uomini
I.25.1	Numero di dirigenti partecipanti	0	0
I.25.2	Numero di funzionari partecipanti	1	0
I.25.3	Numero di altro personale partecipante	0	0

*Indicare la fonte del dato:*

SNA Banca dati
----------------

**I.26. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:**

	Descrizione sintetica del tipo di iniziative di formazione	Capitolo / piano gestionale	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione e fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.26.1	1 corso <i>Parità di genere nelle politiche e strumenti di diversity management</i> della durata di 15h	---	---	---	---	Formazione erogata dalla SNA a titolo gratuito, mediante corsi a catalogo che non prevedono spese per le Amministrazioni centrali dello Stato.

**I.27. È stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2022?**

Sì  No

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

*Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:*

[https://www.mase.gov.it/sites/default/files/archivio/allegati/CUG/piano\\_triennale\\_azioni\\_positive\\_2020-2022.pdf](https://www.mase.gov.it/sites/default/files/archivio/allegati/CUG/piano_triennale_azioni_positive_2020-2022.pdf)

*Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:*

Sì

*Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano da realizzare nel 2022:*

**1) Benessere organizzativo e qualità ambiente di lavoro**

- Nomina Consigliera di Fiducia

**2) Riconoscimento e valorizzazione delle competenze e degli apporti di tutti i/le dipendenti**

- Revisione del Sistema di valutazione del personale

- Implementazione di percorsi formativi per incrementare competenze professionali

**3) Programmazione e realizzazione di iniziative formative in materia di benessere organizzativo e di pari opportunità**

- Realizzazione di moduli formativi destinati al personale, compreso quello con qualifica dirigenziale e apicale, inerenti in generale, le dinamiche relazionali e il contrasto ad ogni forma di discriminazione sul luogo di lavoro

- Promozione delle proposte formative, organizzate e/o selezionate dall'Amministrazione, attraverso il sito istituzionale e attraverso newsletter dedicata, indirizzata a tutto il personale

**4) Conciliazione tra tempi di vita e di lavoro**

- Prosecuzione del servizio di Nido aziendale

- Accesso a modalità flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa, con particolare riguardo al personale in condizione di fragilità, attraverso il ricorso al lavoro agile

- Introduzione del telelavoro

- Implementazione di ulteriori modalità flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa, attraverso l'istituto del part-time orizzontale, verticale, misto.

- Flessibilità oraria in entrata, con in ingresso fino alle ore 11:00

**5) CUG - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità**

- Promozione e diffusione delle iniziative, a supporto delle politiche di genere promosse dalla Rete Nazionale dei CUG

*Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:*

Diffusione e partecipazione a tutte le iniziative sull'argomento promosse dalla Rete nazionale dei CUG di cui il Ministero fa parte, per sensibilizzare tutti i/le dipendenti al fenomeno.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## Sezione II – Politiche settoriali dell'amministrazione

Dati comunicati da:

CENTRO DI RESPONSABILITÀ 2022	PARTE A Indirizzi specifici su temi di pari opportunità	PARTE A Interventi con implicazioni sugli indicatori BES	PARTE A Interventi di gender public procurement	PARTE B Azioni per ridurre le disuguaglianze di genere	PARTE C Interventi sensibili al genere	Parte D Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale
DIREZIONE GENERALE RISORSE UMANE E ACQUISTI	No	No	No	No	No	No

*Il Ministero della Transizione ecologica non ha comunicato interventi di politiche settoriali*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili

### Sezione I – Politiche del personale dell'amministrazione

#### Conciliazione vita-lavoro

I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2022:

	Tipologia di iniziativa	Indicare SI o NO
I.3.1	Asilo nido	SI
I.3.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca	NO
I.3.3	Voucher di conciliazione	N.D.
I.3.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	SI
I.3.5	Telelavoro	SI
I.3.6	Coworking	NO
I.3.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	SI

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

I.3.8 Eventuali altre iniziative di conciliazione vita-lavoro, specificare:

--

I.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022, ovvero con altri strumenti:

	Capitolo/ piano gestional e (indicare quale)	Impegni di spesa del capitolo/pia no gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione e fuori bilancio (indicare e quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare )
I.4.1	Asilo nido	1281/1	204.486,62		
I.4.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca				
I.4.3	Voucher di conciliazione				
I.4.4	Lavoro agile ai sensi della legge 81/2017 art. 18 (*)				a costo zero
I.4.5	Telelavoro				a costo zero

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

I.4.6	Coworking					no
I.4.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro					a costo zero

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

## I.5. Illustrare sinteticamente le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2022:

I.5.1	Asilo nido	Nel 2022 i micro nidi aziendali hanno registrato un aumento delle iscrizioni nonostante la fruizione dello smart working da parte dei genitori. L'asilo I Cuccioli ha ampliato il numero dei bambini frequentanti da 24 a 27 al fine di soddisfare le numerose richieste da parte dei neo dipendenti entrati in servizio nel 2022. L'asilo Puffi e Pupe è riuscito a soddisfare tutte le domande pervenute, diventando quasi completamente frequentato dai bimbi figli dei militari.  Nella fase di calo della pandemia lo staff del MIT ha supervisionato i protocolli di sicurezza, la sanificazione dei giochi fatta più volte al giorno, il controllo Haccp e la riattivazione dei colloqui ed incontri con i genitori.
I.5.2	Centri estivi e/o dopo scuola / ludoteca	N.D.
I.5.3	Voucher di conciliazione	N.D.
I.5.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	La nuova modalità di lavoro agile ordinario post emergenziale prevista dal nuovo CCNL è stata introdotta con circolare del 30.06.2022 che ha dettato una disciplina omogenea sul lavoro agile attuato in via sperimentale dal 01.07.2022
I.5.5	Telelavoro	Come previsto dal nuovo CCNL, è stato anche introdotto il lavoro da remoto con vincolo di tempo e la circolare del 4.8.2022 ne ha dettato una disciplina omogenea. I precedenti contratti di telelavoro in scadenza sono stati prorogati e/o implementati con dei nuovi contratti.
I.5.6	Coworking	Non attuato
I.5.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	La flessibilità integrativa in entrata ed in uscita rispetto a quella del CCNL era già in vigore prima del 2020 ed è stata ulteriormente estesa nel periodo pandemico. Dal 1.6.2023 è tornata ad essere quella del febbraio 2020 (periodo pre-pandemico).

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2020-2022:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.6.1	Asilo nido: numero di dipendenti serviti	8	17	11	14	15	18
I.6.2	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti						
I.6.3	Voucher di conciliazione						
I.6.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*): numero dipendenti coinvolti	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	vedi nota	vedi nota
I.6.5	Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	26	10
I.6.6	Coworking: numero di dipendenti coinvolti	nessuno	nessuno	nessuno	nessuno	nessuno	nessuno
I.6.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL	2865	3619	2672	3377	2705	3378

(\*): se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**Note e fonte del dato:**

Divisione 1: Micronido aziendali I CUCCIOLI - sede in Via Nomentana, 2

Micronido aziendale PUFFI E PUPE – sede in Viale dell'Arte, n. 16

Divisione 2: il monitoraggio sul lavoro agile condotto da questa DG Pers ha evidenziato percentuali di attuazione del lavoro agile molto diverse tra sede centrale, periferia infrastrutture, periferia trasporti, periferia marina. La percentuale media nazionale è del 35% con ugual ripartizione tra donne e uomini.

**I.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione" suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente:**

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

### Part-time

**1.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<b>I.8.1</b>	Numero complessivo di dipendenti	2865	3619	2672	3377	2705	3378
<b>I.8.2</b>	Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time	347	173	309	159	265	152
<b>I.8.3</b>	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
<b>I.8.4</b>	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Divisione 2 DG Personale

**1.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe o sono stati adottati nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento (ad esempio, per il 2022 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2020 e nel 2021):**

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
<b>I.9.1</b>	Numero totale di neo-madri	48	56	25
<b>I.9.2</b>	Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento	N.D.	N.D.	N.D.

**Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Divisione 2 DG Personale:

**Lavoro agile ordinario** (a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla 1.24 alla 1.29)

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017)**

Il lavoro agile è stato inserito nel POLA 2022, è stata chiesta ad ogni struttura di prima fascia l'individuazione delle linee di attività espletabili in LA con criteri post-emergenziali, si sono svolte specifiche riunioni con le oo.ss. in relazione alle modalità di accesso e di esecuzione. Con circolare 29420 del 30.06.2022 si è ritenuto opportuno dettare una disciplina omogenea sul LA che è stata attuata in sperimentazione a far data dal 01.07.2022. E' stato disposto che tale modalità, regolata sulla base di un accordo volontario e consensuale (dirigente-dipendente) stipulato sulla base di quanto previsto dal Regolamento, è applicabile a processi e attività per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. A differenza dal lavoro da remoto, fondato sulle ordinarie linee di attività eseguite in ufficio, il lavoro agile è espressamente finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa. Inoltre, il lavoro agile è posto nell'ottica di responsabilizzare il dipendente che è tenuto, sulla base dell'informativa ricevuta in materia di salute e sicurezza, ad individuare il luogo più idoneo per l'esecuzione della prestazione lavorativa. La fascia di contattabilità è di 5 ore la cui distribuzione nell'arco della giornata è oggetto dell'accordo individuale; tale fascia di contattabilità non esaurisce il momento della prestazione lavorativa la cui organizzazione è rimessa all'autonomia del dipendente.

**I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:**

lo svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro

Se sì, inserire il n. ore di formazione per lavoratore:

non quantificabili perché la frequenza al corso è su iniziativa individuale del singolo dipendente che accede ai corsi presenti nella intranet aziendale

interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto

la dotazione di strumentazioni informatiche *ad hoc*, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie

il riconoscimento del buono pasto

**I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):**

		Realizzato	Previsto	
		2022	2023	2024
I.12.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)	N.D. attuato nel 2° semestre 2022 sulla base della circolare 30.6.2022 che non prevede un contingente massimo di personale, fermo restando la necessità che sia prevalente il lavoro in sede rispetto al lavoro agile	N.D. attuato nel 1° semestre 2023 con le medesime modalità del 2° semestre 2022	N.D. non sono al momento prevedibili le modalità di accesso al lavoro agile nel 2024



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2022:**

		Donne	Uomini
I.13.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute	N.D.	N.D.
I.13.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute	N.D.	N.D.
I.13.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza	N.D.	N.D.
I.13.4	Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita-lavoro	N.D.	N.D.
I.13.5	Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro)	N.D.	N.D.
I.13.6	Dirigenti: numero di istanze accolte	N.D.	N.D.
I.13.7	Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte	N.D.	N.D.
I.13.8	Dirigenti: numero di giornate di lavoro agile complessive fruito	N.D.	N.D.
I.13.9	Impiegati e funzionari: numero di giornate di lavoro agile complessive fruito	N.D.	N.D.

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Divisione 2 DG Personale: il monitoraggio sul lavoro agile condotto da questa DG Pers ha evidenziato percentuali di attuazione del lavoro agile molto diverse tra sede centrale, periferia infrastrutture, periferia trasporti, periferia marina. La percentuale media nazionale è del 35% con ugual ripartizione tra donne e uomini.

Non si hanno ulteriori specifici dati.

**I.14. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente:**

Istruzioni sul lavoro agile nella intranet aziendale

**I.15. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/settimanale/mensile svolta dal personale?**

Sì  No

**Se sì, indicare quali:**

Ai fini dell'esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'Amministrazione, di cui all'articolo 38, comma 1, lett. g) del CCNL 2019-2021, il Dirigente verifica, su base mensile mediante scheda di monitoraggio (compilata dal dipendente), lo stato

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

d'avanzamento dell'attività svolta in modalità agile e il rispetto di tutti gli obblighi e di tutte le prescrizioni indicati all'articolo 7 del Regolamento.

*I.16. Con riferimento all'introduzione del lavoro agile a partire dal periodo di emergenza da Covid-19 e alla sua successiva applicazione ai sensi del DM del 15 ottobre 2021 e/o del CCNL FC 2019-2021 è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?*

Sì  No

*Se sì, specificare se le attività di monitoraggio sono state adattate a partire da quelle eventualmente predisposte negli anni precedenti, se sono stati introdotti nuovi strumenti appositamente disegnati per il periodo emergenziale e se sono stati utilizzati stabilmente tali nuovi strumenti anche successivamente alla conclusione della crisi pandemica.*

*I.17 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19 e alla successiva regolamentazione per amministrazione o su base contrattuale, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:*

- Conciliazione vita-lavoro
- Benessere personale
- Flessibilità oraria
- Altro

*Se sì, illustrare brevemente gli eventuali risvolti e criticità di genere emerse dai questionari:*

*I.18. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista del fruitore:*

Sì  No

*Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:*

*I.19. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore:*

Sì  No

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

*Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.:*

Si è pervenuti ad una migliore individuazione del numero complessivo di coloro che ne fruiscono. Infatti, a seguito dell'emanazione della circolare che ha dato precisa regolamentazione al lavoro agile post-emergenziale (30.6.2022), è stato effettuato (a dicembre 2022) un monitoraggio analitico dell'attuazione del lavoro agile coinvolgendo tutte le strutture di prima fascia, centrali e periferiche, dell'amministrazione. I numeri che ne sono scaturiti mostrano una percentuale media del 35% di lavoratori agili su scala nazionale ma tale percentuale è una media tra ambiti fortemente eterogeni: in sede centrale è compresa tra il 50% ed il 75%, mentre negli uffici territoriali si colloca tra il 15% ed il 30%; ciò in conseguenza del minor indice di "smartabilità" delle linee di attività svolte dagli uffici territoriali.

La Dirigenza ha espresso giudizi moderatamente positivi (e non ottimali) riguardo al lavoro agile, evidenziando altresì talune criticità ricorrenti in ordine a difficoltà nel lavoro in team, difficoltà di connessione e reperibilità, coincidenza nello stesso lavoratore di attività smartabili e non smartabili, elevato numero di linee di attività smartabili solo in alcuni steps procedurali e non in tutti.

### Congedo di maternità e paternità

*I.20. Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e Legge 8 marzo 2000, n. 53) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:*

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
I.20.1	Giorni di congedo per maternità obbligatoria	6964	7080	<b>3378</b>
I.20.2	Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità	N.D.	N.D.	N.D.
I.20.3	Giorni per congedo di paternità obbligatorio (art. 27 bis Decreto Legislativo 151/2001)	N.D.	N.D.	N.D.

*Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:*

Divisione 2 DG Personale: unitamente ai dati relativi alle neo-mamme (punto I.9) si deduce una diminuzione del numero di nuovi nati. L' "effetto nascite" visibile negli anni 2020/2021 sembra essersi ridotto, in quanto la maggior parte dei nuovi nati è evidentemente imputabile ai nuovi assunti entrati in servizio tra il 2017 ed il 2020.

### Congedo parentale

*I.21. Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D. lgs. 26 marzo 2001, n.151, come modificato dal D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):*

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.21.1	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali	80	30	121	48	152	74
I.21.2	Giorni di congedo parentale fruiti dal	1280	310	2838	464	3570	752

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	lavoratore						
--	------------	--	--	--	--	--	--

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Divisione 2 DG Personale. I congedi parentali si riferiscono non ai soli nati nel 2022 ma ai bambini nati nel triennio.

**Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi**

**I.22. Con riferimento al 2022, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente le iniziative realizzate:**

Tuttavia, sul sito istituzionale, nel link relativo ai dipendenti, vengono sempre pubblicate tutte le informazioni relative alle novità introdotte nel rapporto di lavoro; pertanto, il dipendente assente dal servizio anche per lunghi periodi ha potuto sempre avere notizia delle novità in materia di lavoro agile, permessi retribuiti, corsi di formazione, etc. etc.

**Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione**

**I.23. Con riferimento al 2022, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente le azioni realizzate:**

Nello svolgimento della sua attività, il CUG del MIT opera tramite la composizione di gruppi di lavoro. Al riguardo, si evidenzia la costituzione e l'operatività di due gruppi di lavoro che si occupano rispettivamente di "Lavoro a distanza e gestione delle emergenze" e "Pari Opportunità e Mobbing".

**I.24. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?**

Sì  No

**Se sì, inserire le seguenti informazioni:**

I.24.1	Ufficio o struttura di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere dello Stato	
I.24.2	Referente e contatti dell'ufficio o struttura	

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.25. Con riferimento al 2022, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:**

		Donne	Uomini
I.25.1	Numero di dirigenti partecipanti	1	2
I.25.2	Numero di funzionari partecipanti	6	6
I.25.3	Numero di altro personale partecipante	8	1

**Indicare la fonte del dato:**

Portale Paf della Scuola Nazionale dell'Amministrazione - partecipazione a corsi con contenuti sulla parità di genere: Agenda ONU 2030 (Obiettivo 5 "Parità di genere")

**I.26. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:**

	Descrizione sintetica del tipo di iniziative di formazione	Capitolo / piano gestionale	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.26.1	Corsi SNA gratuiti					
I.26.2						
I.26.3						

**I.27. È stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2022?**

Sì  No

**Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:**

[https://trasparenza.mit.gov.it/moduli/downloadFile.php?file=oggetto\\_allegati/23321010000\\_OPIAO+2023+-+Allegato+11.pdf](https://trasparenza.mit.gov.it/moduli/downloadFile.php?file=oggetto_allegati/23321010000_OPIAO+2023+-+Allegato+11.pdf)

**Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:**

Sì, nello specifico sono stati individuati i seguenti obiettivi:

- realizzazione banca dati sui compensi annui per verificare il differenziale retributivo legato al genere ("gender pay gap");
- ampliamento voci del bilancio di genere con coinvolgimento del CUG;
- innovazione organizzativa, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e miglioramento dei servizi pubblici;
- prosecuzione e ampliamento attività nidi come misura di conciliazione;
- accrescimento della cultura di genere e valorizzazione delle competenze.

---

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

---

***Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano da realizzare nel 2022:***

ricognizione nidi in sedi MIT o convenzionate con indagine su necessità nidi per figli dei dipendenti;  
implementazione del lavoro agile e introduzione del lavoro da remoto

***Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:***

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

---

### *Sezione II – Politiche settoriali dell'amministrazione*

---

*Il Ministero delle Infrastrutture e della mobilità sostenibile non ha comunicato Politiche settoriali*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## Ministero dell'università e della ricerca

### Sezione I – Politiche del personale dell'amministrazione

#### Conciliazione vita-lavoro

1.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2022:

	Tipologia di iniziativa	Indicare Sì o NO
1.3.1	Asilo nido	No
1.3.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca	No
1.3.3	Voucher di conciliazione	No
1.3.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	Sì
1.3.5	Telelavoro	No
1.3.6	Coworking	No
1.3.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	Sì

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

1.3.8 Eventuali altre iniziative di conciliazione vita-lavoro, specificare:

Convenzioni senza oneri per l'Amministrazione
Convenzione MUR con GBSAPRI SPA "Protezione salute 3.1" per la copertura delle spese mediche sanitarie
Convenzione MUR con Sara Assicurazioni Convenzione MUR con Mutua Nazionale Convenzione MUR con EF-Education First
Convenzione per adesione per l'erogazione di prestazioni, a condizioni agevolate, di carattere sanitario a favore dei dipendenti del MUR con l'Ospedale Israelitico
Convenzione MUR con Carpoint

1.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022, ovvero con altri strumenti:

Le iniziative di conciliazione vita-lavoro sono state realizzate senza oneri per l'Amministrazione

	Capitolo/ piano gestionale (indicare quale)	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
1.4.1	Asilo nido	No	No	No	No



## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

I.4.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca	No	No	No	No	No
I.4.3	Voucher di conciliazione	No	No	No	No	No
I.4.4	Lavoro agile ai sensi della legge 81/2017 art. 18 (*)	No	No	No	No	No
I.4.5	Telelavoro	No	No	No	No	No
I.4.6	Coworking	No	No	No	No	No
I.4.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	No	No	No	No	No

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**I.5. Illustrare sinteticamente le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2022:**

I.5.1	Asilo nido	No
I.5.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca	No
I.5.3	Voucher di conciliazione	No
I.5.4	Lavoro agile ai sensi della legge 81/2017 art. 18 (*)	Adozione del regolamento sul lavoro agile n.977 del 27.12.2022. Il documento disciplina l'applicazione del lavoro agile al personale dell'Amministrazione, in attuazione di quanto previsto dall'art. 14, legge 7 agosto 2015, n. 124 e dal Capo II della legge 27 maggio 2017, n. 81.
I.5.5	Telelavoro	No
I.5.6	Coworking	No
I.5.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	Sottoscrizione contratto collettivo integrativo del 12.10.2022. L'accordo definisce i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita- lavoro realizzate nel triennio 2020-2022:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.6.1	Asilo nido	NO	NO	NO	NO	NO	NO
I.6.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca	NO	NO	NO	NO	NO	NO
I.6.3	Voucher di conciliazione	NO	NO	NO	NO	NO	NO

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

1.6.4	Lavoro agile ai sensi della legge 81/2017 art. 18 (*)	NO	NO	NO	NO	66	118
1.6.5	Telelavoro	NO	NO	NO	NO	NO	NO
1.6.6	Coworking	NO	NO	NO	NO	NO	NO
1.6.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	NO	NO	NO	NO	141	113

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**Note e fonte del dato:**

--

1.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione" suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità?

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente**

--

**Part-time****1.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
1.8.1	Numero complessivo di dipendenti			115	82	141	113
1.8.2	Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time			13	1	9	0
1.8.3	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni	MI 237 MUR 12	MI 88 MUR 8	20	15	N/D	N/D
1.8.4	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time	MI 24 MUR 0	MI 9 MUR 0	2	0	N/D	N/D

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

1.8.1 – numero complessivo di dipendenti anno 2020 (personale dirigente e non dirigente in servizio MUR, escluso il personale in comando da altre Amministrazioni): 203. Il dato del 2020 è così suddiviso poiché si riferisce all'anno in cui il MUR non era più unificato al Ministero dell'Istruzione, tuttavia il periodo si è

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

concluso, come noto, dal 31 ottobre 2020; numero complessivo di dipendenti anno 2021 (personale dirigente e non dirigente in servizio MUR, escluso il personale in comando da altre Amministrazioni): 197.

In riferimento al totale dei dipendenti di ruolo si segnala che il numero indicato rappresenta il personale dirigente e non dirigente in servizio MUR, incluso il personale di ruolo in particolari posizioni di stato, al 31 dicembre 2022

**1.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe o sono stati adottati nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento (ad esempio, per il 2022 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2020 e nel 2021):**

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
1.9.1	Numero totale di neo-madri	MI 71 MUR 7	0	1
1.9.2	Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento	MI 8 MUR 0	0	0

**Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Rilevazione delle comunicazioni del personale

**Lavoro agile ordinario** (a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla 1.24 alla 1.29)

**1.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017)**

Adozione del regolamento sul lavoro agile n.977 del 27.12.2022.

Nelle more di adozione del regolamento sono state divulgate, tra il personale, diverse circolari di attuazione delle normative speciali vigenti in materia

**1.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:**

lo svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro

Se sì, inserire il n. ore di formazione per lavoratore:

interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto

la dotazione di strumentazioni informatiche ad hoc, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie

il riconoscimento del buono pasto

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):**

		Realizzato	Previsto	
		2022	2023	2024
I.12.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)	40%	50%	55%

**I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2022:**

		Donne	Uomini
I.13.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute	3	4
I.13.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute	115	62
I.13.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza	49	50
I.13.4	Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita-lavoro	0%	0%
I.13.5	Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro)	0%	0%
I.13.6	Dirigenti: numero di istanze accolte	3	4
I.13.7	Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte	115	62
I.13.8	Dirigenti: numero di giornate di lavoro agile complessive fruito	130	180
I.13.9	Impiegati e funzionari: numero di giornate di lavoro agile complessive fruito	7174	3160

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Risconto da parte delle diverse direzioni alla rilevazione periodica avviata dalla direzione del personale, del bilancio e dei servizi strumentali

**I.14. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente:**

Corso SNA di 8 ore in modalità E-learning: Il lavoro agile come strumento di sviluppo delle competenze individuali e di cambiamento organizzativo

**I.15. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/settimanale/mensile svolta dal personale?**

Sì  No

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

*Se sì, indicare quali:*

Alla scadenza del periodo di lavoro agile contrattualmente previsto, l'amministrazione firma la rendicontazione degli obiettivi raggiunti dal lavoratore in modalità agile

*I.16. Con riferimento all'introduzione del lavoro agile a partire dal periodo di emergenza da Covid-19 e alla sua successiva applicazione ai sensi del DM del 15 ottobre 2021 e/o del CCNL FC 2019-2021 è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?*

Sì  No

*Se sì, specificare se le attività di monitoraggio sono state adattate a partire da quelle eventualmente predisposte negli anni precedenti, se sono stati introdotti nuovi strumenti appositamente disegnati per il periodo emergenziale e se sono stati utilizzati stabilmente tali nuovi strumenti anche successivamente alla conclusione della crisi pandemica.*

Ordinaria attività di monitoraggio per una efficace gestione del personale

*I.17. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19 e alla successiva regolamentazione per amministrazione o su base contrattuale, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:*

- Conciliazione vita-lavoro  
 Benessere personale  
 Flessibilità oraria  
 Altro

*Se sì, illustrare brevemente gli eventuali risvolti e criticità di genere emerse dai questionari:*

No

*I.18. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista del fruitore:*

Sono stati somministrati dei questionari che misuravano il grado di soddisfazione del lavoratore

Sì  No

*Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:*

L'85% dei rispondenti ritiene che la possibilità di svolgere il lavoro in modalità agile abbia inciso positivamente sull'equilibrio vita-lavoro

*I.19. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di*

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore:

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.:

--

### Congedo di maternità e paternità

I.20. Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e Legge 8 marzo 2000, n. 53) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
I.20.1	Giorni di congedo per maternità obbligatoria	MI 178 MUR 6	2	168
I.20.2	Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità	MI 15 MUR 0	0	0
I.20.3	Giorni per congedo di paternità obbligatorio (art. 27 bis Decreto Legislativo 151/2001)	N/D	N/D	0

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

2022: Comunicazioni formali degli interessati prevenuti alla Direzione Generale del Personale
---

### Congedo parentale

I.21. Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D. lgs. 26 marzo 2001, n. 151, come modificato dal D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.21.1	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali	MI 66 MUR 6	MI 20 MUR 3	0	0	4	0
I.21.2	Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore	MI 202 MUR 7	MI 46 MUR 4	0	0	26	0

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

2022: Comunicazioni formali degli interessati prevenuti alla Direzione Generale del Personale
---

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

### Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

**1.22. Con riferimento al 2022, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente le iniziative realizzate:**

L'Amministrazione prevede di condurre attività di formazione tramite l'offerta SNA, in base alle esigenze del lavoratore

### Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione

**1.23. Con riferimento al 2022, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente le azioni realizzate:**

Costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliere o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori

**1.24. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?**

Sì  No

**Se sì, inserire le seguenti informazioni:**

1.24.1	Ufficio o struttura di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere dello Stato	
1.24.2	Referente e contatti dell'ufficio o struttura	

**1.25. Con riferimento al 2022, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:**

		Donne	Uomini
1.25.1	Numero di dirigenti partecipanti	1	0
1.25.2	Numero di funzionari partecipanti	3	1
1.25.3	Numero di altro personale partecipante	0	1

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**Indicare la fonte del dato:**

Rapporto di valutazione delle attività formative destinate al personale amministrativo del Ministero Dell'Università e Ricerca – 2022

Corso on line per promuovere la cultura del rispetto, della parità di genere e delle pari opportunità nei luoghi di lavoro (Corso di 1 ora Portale CUG); Parità di genere nelle politiche e strumenti di diversity management (Corso di 45 ore SNA); Gestione delle risorse umane: sviluppo della qualità organizzativa e gestione dei conflitti – Psicologia dei gruppi – Gestione delle relazioni – Scienza del comportamento (Corso di 180 ore INPS/Valore PA)

**I.26. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:**

Sì  No

	Descrizione sintetica del tipo di iniziative di formazione	Capitolo/piano gestionale	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.26.1						
I.26.2						

**I.27. È stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2022?**

Sì  No

**Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:**

[https://piao.dfp.gov.it/data/documents/48642/PIAO\\_MUR\\_2023\\_2025.pdf](https://piao.dfp.gov.it/data/documents/48642/PIAO_MUR_2023_2025.pdf)

**Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:**

Sì

**Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano da realizzare nel 2022:**

Area di Intervento	Obiettivi
Benessere organizzativo e individuale	Monitorare il benessere ed il clima lavorativo all'interno dell'organizzazione; promuovere il benessere fisico e psicosociale delle lavoratrici e dei lavoratori; garantire piena operatività al CUG; promuovere il benessere organizzativo al fine di migliorare efficienza e produttività.



## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	Favorire misure concrete di conciliazione tra tempi di vita lavorativa e vita privata; promuovere e favorire il ricorso al lavoro agile; realizzare misure di accompagnamento al ritorno da lunghi periodi di assenza del personale; incentivare il ricorso a una mobilità più sostenibile.
Formazione, sensibilizzazione, comunicazione	Garantire l'accesso alla formazione a tutto il personale del Ministero attraverso la diffusione di piani di formazione continua e assicurando la partecipazione delle dipendenti; favorire l'inserimento professionale del personale di nuova assunzione.

*Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:*

Area di intervento	Obiettivi
Formazione, sensibilizzazione, comunicazione	Includere nei piani formativi corsi specifici relativi all'uguaglianza di genere e alle pari opportunità; affermare una cultura organizzativa orientata al rispetto delle parità; favorire la diffusione delle informazioni in merito alla pari opportunità.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

*Sezione II – Politiche settoriali dell'amministrazione*

Dati comunicati da:

CENTRO DI RESPONSABILITA' 2022	PARTE A Indirizzi specifici su temi di pari opportunità	PARTE A Interventi con implicazioni sugli indicatori BES	PARTE A Interventi di gender public procurement	PARTE B Azioni per ridurre le diseguaglianze di genere	PARTE C Interventi sensibili al genere	Parte D Altri interventi caratterizzati l'azione settoriale
DIREZIONE GENERALE DELL'INTERNAZIONALIZZAZIONE E DELLA COMUNICAZIONE	N.d.	N.d.	Si	3 Interventi	N.d.	1 Intervento

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

DIREZIONE GENERALE DELL'INTERNAZIONALIZZAZIONE E DELLA  
COMUNICAZIONE

#### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*La Direzione non fornisce tale informazione (N.D.).*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*La Direzione non segnala interventi (N.D.).*

Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Bando di gara	Capitoli/programmi di spesa	Fondi extra-bilancio
Procedura competitiva per il rafforzamento e la creazione di Infrastrutture di Ricerca nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).		IGRUE <input type="checkbox"/>
<b>Con riferimento al bando sopra indicato rispondere alle domande seguenti:</b>		
Il bando di gara contiene qualche riferimento alla trasmissione del Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile? (adempimenti previsti per le aziende con più di cento dipendenti dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articolo 46).		Sì <input type="checkbox"/> NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende in grado di certificare l'assenza in passato di fenomeni di discriminazione di genere? (ad esempio, assenza, negli ultimi 3 anni, di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazione di genere, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articoli 37-41).		Sì <input type="checkbox"/> NO

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un maggiore equilibrio di genere negli organi direttivi?	Si <input type="checkbox"/> NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un migliore bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti (eventualmente anche tramite certificazione di sostenibilità sociale dell'ambiente di lavoro rilasciata da enti accreditati)?	Si <input type="checkbox"/> NO
Descrivere brevemente le eventuali strategie di genere nell'attribuzione dei punteggi nelle procedure di gara. Nell'avviso, in coerenza con l'art. 4 del Regolamento (UE) 2021/241, sono stati introdotti criteri di valutazione inerenti alla conformità al principio DNSH ed al contributo al superamento di divari territoriali, di genere e generazionali. In particolare, in coerenza con il D.M. 7 ottobre 2021, n. 1141 (Linee guida del MUR per le iniziative di sistema della Missione 4 Componente 2), i progetti finanziati a valere sull'avviso debbono garantire il rispetto dei seguenti vincoli derivanti dal PNRR: – disparità territoriale: almeno il 40% delle iniziative nel loro complesso devono avere una localizzazione nelle regioni del Mezzogiorno; – disparità di genere: almeno il 40% del personale assunto a tempo determinato deve essere di genere femminile e almeno il 40% delle borse di dottorato deve essere assegnato a ricercatrici. Inoltre, i soggetti attuatori dei progetti finanziati hanno già adottato un Bilancio di Genere o si sono impegnati a farlo.	

aggiungere ulte

Bando di gara	Capitoli/programmi di spesa	Fondi extra-bilancio
Avviso per la concessione di finanziamenti destinati alla realizzazione o all'ammodernamento di Infrastrutture Tecnologiche di Innovazione.		IGRUE <input type="checkbox"/>
<b>Con riferimento al bando sopra indicato rispondere alle domande seguenti:</b>		
Il bando di gara contiene qualche riferimento alla trasmissione del Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile? (adempimenti previsti per le aziende con più di cento dipendenti dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articolo 46).		Si <input type="checkbox"/> NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende in grado di certificare l'assenza in passato di fenomeni di discriminazione di genere? (ad esempio, assenza, negli ultimi 3 anni, di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazione di genere, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articoli 37-41).		Si <input type="checkbox"/> NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un maggiore equilibrio di genere negli organi direttivi?		Si <input type="checkbox"/> NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un migliore bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti (eventualmente anche tramite certificazione di sostenibilità sociale dell'ambiente di lavoro rilasciata da enti accreditati)?		Si <input type="checkbox"/> NO

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

<p>Descrivere brevemente le eventuali strategie di genere nell'attribuzione dei punteggi nelle procedure digara.</p> <p>L'avviso, in coerenza con l'art. 4 del Regolamento (UE) 2021/241 e con il con il D.M. 7 ottobre 2021, n. 1141 ((inee guida del MUR per le iniziative di sistema della Missione 4 Componente 2), richiama i principi trasversali previsti dal PNRR, quali, tra l'altro, il principio del contributo all'obiettivo climatico e digitale, il principio di parità di genere e l'obbligo di protezione e valorizzazione dei giovani. Le proposte progettuali, a pena di esclusione, all'atto della presentazione, dovevano essere corredate anche da una descrizione sintetica delle misure utili al rispetto del principio "DNSH" e dei principi trasversali previsti dal PNRR, quali, tra gli altri, il principio del contributo all'obiettivo climatico e digitale, il principio di parità di genere e l'obbligo di protezione e valorizzazione dei giovani. Il soggetto attuatore ha l'obbligo di produrre dati relativi ai destinatari effettivi dei progetti, anche disaggregati per genere, pena la sospensione o revoca del finanziamento nel caso di accertamento della violazione dei principi sopra citati.</p>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>

Bando di gara	Capitoli/programmi di spesa	Fondi extra-bilancio
Avviso pubblico per sostenere le attività di ricerca di giovani ricercatori.		IGRUE

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Con riferimento al bando sopra indicato rispondere alle domande seguenti:	
Il bando di gara contiene qualche riferimento alla trasmissione del Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile? (adempimenti previsti per le aziende con più di cento dipendenti dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articolo 46).	Si <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende in grado di certificare l'assenza in passato di fenomeni di discriminazione di genere? (ad esempio, assenza, negli ultimi 3 anni, di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazione di genere, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articoli 37-41).	Si <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un maggiore equilibrio di genere negli organi direttivi?	Si <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un migliore bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti (eventualmente anche tramite certificazione di sostenibilità sociale dell'ambiente di lavoro rilasciata da enti accreditati)?	Si <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<p>Descrivere brevemente le eventuali strategie di genere nell'attribuzione dei punteggi nelle procedure di gara.</p> <p>Al fine di raggiungere gli obiettivi del PNRR e di dare attuazione a quanto ivi previsto, gli interventi oggetto del finanziamento dell'Avviso devono, a pena di esclusione, essere anche idonei ad affrontare e colmare le disuguaglianze di genere. Il soggetto attuatore deve garantire il rispetto del principio di parità di genere in relazione agli articoli 2, 3, paragrafo 3, del TUE, 8, 10, 19 e 157 del TFUE, e 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. Inoltre, il soggetto attuatore deve garantire la correttezza, l'affidabilità e la congruenza con il tracciato informativo previsto per l'alimentazione del sistema informativo PNRR (ReGiS) dei dati di monitoraggio fisico, finanziario e procedurale, trasmettendo, con cadenza periodica ovvero su richiesta del MUR, ogni informazione necessaria alla corretta alimentazione del Sistema ReGiS, compresa la rendicontazione delle spese effettivamente sostenute e degli indicatori di realizzazione degli interventi finanziati classificati sotto la voce "M4C2</p> <p>– Investimento 1.2 Finanziamento di progetti presentati da giovani ricercatori", valorizzando il numero di contributi effettivamente erogati ai soggetti proponenti, e dando evidenza del numero di giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni che ricevono sostegno, differenziandolo per genere, nonché del numero di Ricercatori che lavorano in centri di ricerca beneficiari di un sostegno, differenziandoli per genere ed età.</p>	

**PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere**

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2022 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede e aggiungendo ulteriori schede se necessario.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazioni	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
MUR	DG dell'internazionalizzazione e della comunicazione	<p><b>Titolo intervento 1: Avviso pubblico per la presentazione di proposte progettuali per il Rafforzamento e creazione di Infrastrutture di Ricerca</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> La dotazione complessiva del Fondo per la realizzazione di un sistema integrato di infrastrutture di ricerca e innovazione") è complessivamente pari a euro 1.580.000.000,00 <b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b> IGRUE</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b> Creazione di nuove Infrastrutture di Ricerca o potenziamento di quelle esistenti che concorrono agli obiettivi di Eccellenza Scientifica di Horizon Europe e costituzione di reti</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare:

Soggetti pubblici di cui al D.Lgs. n. 218/2016 (Enti Pubblici di Ricerca) e/o Università e istituzioni universitarie italiane statali, comunque denominate (ivi comprese le scuole superiori ad ordinamento speciale).

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

entro e non oltre  
il 31  
dicembre 2025

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

- Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri
- Amministrazione regionale o locale
- X  Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Soggetti pubblici di cui al D.Lgs. n. 218/2016 (Enti Pubblici di Ricerca) e/o Università e istituzioni universitarie italiane statali, comunque denominate (ivi comprese le scuole superiori ad ordinamento speciale).

- Agenzia indipendente
- Società *in house*
- Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

X  Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Ricercatori che lavorano in centri di ricerca beneficiari di un sostegno (donne/ uomini/ non-binario)						
.....						
.....						

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
Ricercatori che lavorano in centri di ricerca beneficiari di un sostegno (donne/ uomini/ non-binario).	Viene indicato dai soggetti attuatori
.....	



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

.....	
-------	--

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

SÌ  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

--

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

SÌ  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

--

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

SÌ  No

Se sì, illustrare brevemente:

--

SCHEDA INTERVENTO B.2/ Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazioni	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
MUR	DG dell'internazionalizzazione e della comunicazione	<p><b>Titolo intervento 2: Avviso per la concessione di finanziamenti destinati alla realizzazione o all'ammodernamento di Infrastrutture Tecnologiche di Innovazione.</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> La dotazione complessiva del Fondo per la realizzazione di un</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b> Creazione di infrastrutture tecnologiche di Innovazione che favoriscano una più stretta integrazione tra imprese e mondo della ricerca, per dispiegare il potenziale di crescita economica del Paese e conferire caratteristiche di resilienza e di sostenibilità – economica e ambientale – ai processi di sviluppo.</p>

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

		sistema integrato di infrastrutture di ricerca e innovazione”) e complessivamente pari a euro 1.580.000.000,00. <b>Capitolo/ piano          gestionale o          denominazione          fondo extra-          bilancio:</b> IGRUE	
--	--	---	--

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare:

Soggetti pubblici di cui al D.Lgs. n. 218/2016 (Enti Pubblici di Ricerca) e/o Università e istituzioni universitarie italiane statali, comunque denominate (ivi comprese le scuole superiori ad ordinamento speciale).

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

entro e non oltre  
il 31  
dicembre 2025

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Soggetti pubblici di cui al d. lgs. n. 218/2016 (Enti Pubblici di Ricerca) e/o Università e istituzioni universitarie italiane statali, comunque denominate (ivi comprese le scuole superiori ad ordinamento speciale).

Agenzia indipendente

Società *in house*

Altro, specificare:

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

--

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
Ricercatori che lavorano in centri di ricerca beneficiari di un sostegno (donne/ uomini/ non-binario)	Viene indicato dai soggetti attuatori
.....	
.....	

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No I dati di monitoraggio sono inviati  
centralmente tramite REGIS

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

--

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

N.D.

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

SCHEDA INTERVENTO B.3/ Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
MUR	DG dell'internazionalizzazione e della comunicazione	<p><b>Titolo intervento 2:</b>  <b>Avviso pubblico per sostenere le attività di ricerca di giovani ricercatori.</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b>            la dotazione finanziaria è di 600 milioni di euro complessivi, di cui 220 milioni per il 2022.</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b>            IGRUE</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Contribuire al conseguimento del Target M4C2-1, che prevede l'assegnazione di finanziamenti a giovani ricercatori che appartengano ad una delle seguenti categorie: a) Principal Investigator vincitori di bandi dello European Research Council - ERC Starting Grant nell'ambito dei Programmi quadro Horizon 2020 ed Horizon Europe che abbiano scelto come sede una Host Institution estera; b) vincitori di bandi Marie Skłodowska-Curie Individual Fellowships, nell'ambito del Programma quadro Horizon 2020, e di bandi Marie Skłodowska-Curie Postdoctoral Fellowships, nell'ambito dei Programmi quadro Horizon Europe; c) soggetti che abbiano ottenuto un "Seal of Excellence" a seguito della partecipazione a bandi Marie Skłodowska-Curie Individual Fellowships e Marie Skłodowska-Curie Postdoctoral Fellowships, nell'ambito dei Programmi quadro Horizon 2020 ed Horizon Europe.</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

**Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare:**

Soggetti pubblici di cui al D.Lgs. n. 218/2016 (Enti Pubblici di Ricerca) e/o Università e istituzioni universitarie italiane

statali, comunque denominate (ivi comprese le scuole superiori ad ordinamento speciale).

**Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?**

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

entro e non oltre  
il 31  
dicembre 2025

**A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?**

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Soggetti pubblici di cui al d. lgs. n. 218/2016 (Enti Pubblici di Ricerca) e/o Università e istituzioni universitarie italiane  
statali, comunque denominate (ivi comprese le scuole superiori ad ordinamento speciale).

Agenzia indipendente

Società *in house*

Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
Ricercatori che lavorano in centri di ricerca beneficiari di un sostegno (donne/ uomini/ non-binario)	Viene indicato dai soggetti attuatori
.....	
.....	

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

SÌ  No I dati di monitoraggio sono inviati centralmente tramite REGIS

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

--

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

SÌ  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

N.D.
------

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

SÌ  No

Se sì, illustrare brevemente:

--

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

II.D.1 Con riferimento al 2022, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere). Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Per le misure già riportate per l'esercizio 2021 e analizzate nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021 (par. 5.3.6 Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale<sup>38</sup>) ipotizzandone una "sensibilità" al genere, qualora fossero ancora in vigore nell'esercizio 2022, si richiede la trasmissione dei dati utili alla valutazione degli eventuali effetti indiretti su donne e uomini esemplificati sotto<sup>39</sup>.

<b>Titolo dell'intervento 1 e riferimento normativo</b>	<b>Avviso n. 240 del 04-08-2022</b>
<b>Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati</b>	Emergenza Ucraina. Avviso ripartizione Fondo per iniziative di accoglienza
<b>Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione</b>	L'intervento sostiene le seguenti iniziative: a) borse di studio per dottorandi o per studenti, iscritti a corsi di dottorato o di laurea, presso università italiane, anche telematiche, legalmente riconosciute, o presso le istituzioni dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica di cui alla legge 21 dicembre 1999, n. 508; b) contratti da ricercatore; c) contratti da visiting professor; d) misure di sostegno di studenti del programma Erasmus+. Considerato che gli individui di sesso maschile con residenza in Ucraina sono stati trattenuti, in gran parte, per obblighi militari, l'iniziativa va a sostegno soprattutto delle donne.
<b>Beneficiari dell'intervento o del servizio</b>	Le iniziative sono rivolte a persone rientranti in una delle seguenti categorie: a) studenti di nazionalità ucraina iscritti, ovvero aderenti al programma Erasmus+, presso le università, anche non statali,

<sup>38</sup> Si tratta dei seguenti interventi:

- Servizio civile universale (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Programma straordinario di intervento per la riqualificazione urbana e la sicurezza delle periferie delle città metropolitane e dei capoluoghi di provincia (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Campagna su donazione e trapianto di organi, tessuti e cellule (Ministero della salute);
- Accordo di collaborazione istituzionale tra il Ministero del Turismo e l'Unioncamere per la promozione della competitività delle filiere e delle imprese (Ministero del turismo).

Rispetto agli interventi analizzati nel paragrafo 5.3.6 citato, si segnala che l'intervento "Corso di diritto antidiscriminatorio in favore degli avvocati" del Ministero del lavoro e delle politiche sociali era stato considerato come volto a ridurre le disuguaglianze di genere nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021.

<sup>39</sup> Ad esempio, il tasso di copertura per genere degli interventi rivolti alle persone (ovvero la percentuale dei destinatari effettivi rispetto ai potenziali per genere); i dati per genere relativi agli esiti dei percorsi (ovvero il numero di donne e/o uomini che, grazie, all'intervento hanno intrapreso un determinato percorso (lavorativo, formativo, di volontariato, etc.); la quota di investimenti programmati tenendo conto delle preferenze, delle abitudini e/o delle necessità legate al genere.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	<p>legalmente riconosciute, ammesse al contributo di cui alla legge 29 luglio 1991, n. 243;</p> <p>b) studenti di nazionalità ucraina iscritti, ovvero aderenti al programma Erasmus+, presso le istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, di cui di cui all'articolo 1 della legge 21 dicembre 1999, n. 508;</p> <p>c) dottorandi, ricercatori, professori di nazionalità ucraina, che partecipano, a qualsiasi titolo, alle attività delle predette università e istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica o degli enti di ricerca vigilati dal Ministero dell'università e della ricerca;</p> <p>d) i soggetti di cui all'articolo 1, comma 390, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, e cioè richiedenti asilo e persone in fuga dalle crisi politiche e militari in atto in Afghanistan e in Ucraina che si trovano in una delle condizioni di cui alle lettere a), b) e c); e) soggetti ai quali, in conseguenza della crisi politica e militare in atto in Ucraina, sia stata concessa la protezione internazionale, anche temporanea, che si trovano in una delle condizioni di cui alle lettere a), b) e c).</p>
Impegni di spesa nel 2022	1 milione di euro
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	1700/PG1
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	Università ed Enti pubblici di ricerca vigilati dal MUR.
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.D.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	N.D.
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	N.D. A valle dei finanziamenti, sarà effettuata la ricognizione dei soggetti beneficiari finali dell'iniziativa (dati forniti dalle Università e dagli Enti).



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## Ministero della difesa

### Sezione I – Politiche del personale dell'amministrazione

#### Dati comunicati dalla Direzione generale per il Personale militare (PERSOMIL)

#### Conciliazione vita-lavoro

*I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2022:*

	Tipologia di iniziativa	Indicare SI o NO
I.3.1	Asilo nido	SI
I.3.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca	SI
I.3.3	Voucher di conciliazione	
I.3.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	
I.3.5	Telelavoro	
I.3.6	Coworking	
I.3.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

*I.3.8 Eventuali altre iniziative di conciliazione vita-lavoro, specificare:*

--

*I.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022, ovvero con altri strumenti:*

		Capitolo/ piano gestionale (indicare quale)	Impegni di spesa del capitolo/pia no gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione e fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare )
I.4.1	Asilo nido	1264/1/10 1	10.515			
I.4.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca	1264/1/10 1	6.000			
I.4.3	Voucher di conciliazione					
I.4.4	Lavoro agile ai sensi della legge					

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	81/2017 art. 18 (*)					
I.4.5	Telelavoro					
I.4.6	Coworking					
I.4.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro					

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

## I.5. Illustrare sinteticamente le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2022:

I.5.1	Asilo nido	Partecipazione alla spesa
I.5.2	Centri estivi e/o dopo scuola / ludoteca	Partecipazione dei figli dei militari a centri estivi in Europa
I.5.3	Voucher di conciliazione	
I.5.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	
I.5.5	Telelavoro	
I.5.6	Coworking	
I.5.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

## I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2020-2022:

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.6.1	Asilo nido: numero di dipendenti serviti						
I.6.2	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti						
I.6.3	Voucher di conciliazione						
I.6.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*): numero dipendenti coinvolti						
I.6.5	Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti						
I.6.6	Coworking: numero di dipendenti coinvolti						
I.6.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL						

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**Note e fonte del dato:**

Si fa riserva di comunicare i dati, in fase di raccolta, non appena pervenuti.

**1.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione" suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente:**

**Part-time**

**1.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<b>1.8.1</b>	Numero complessivo di dipendenti	0	0	0	0	0	0
<b>1.8.2</b>	Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time	0	0	0	0	0	0
<b>1.8.3</b>	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
<b>1.8.4</b>	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

POI: Il personale militare non fruisce del regime di part time.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe o sono stati adottati nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento (ad esempio, per il 2022 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2020 e nel 2021):**

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
I.9.1	Numero totale di neo-madri			
I.9.2	Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento			

**Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

--

**Lavoro agile ordinario** (a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla I.24 alla I.29)

**I.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017)**

In linea generale, se non per casi eccezionali, il personale militare non fruisce di lavoro agile.

**I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:**

lo svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro

Se sì, inserire il n. ore di formazione per lavoratore:

--

interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto

la dotazione di strumentazioni informatiche *ad hoc*, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie

il riconoscimento del buono pasto (NO)

**I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):**

		Realizzato 2022	Previsto	
			2023	2024
I.12.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)			

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

**I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2022:**

		Donne	Uomini
I.13.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute		
I.13.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute		
I.13.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza		
I.13.4	Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita- lavoro		
I.13.5	Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro)		
I.13.6	Dirigenti: numero di istanze accolte		
I.13.7	Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte		
I.13.8	Dirigenti: numero di giornate di lavoro agile complessive fruite		
I.13.9	Impiegati e funzionari: numero di giornate di lavoro agile complessive fruite		

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

**I.14. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente:**

**I.15. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/settimanale/mensile svolta dal personale?**

Sì  No

**Se sì, indicare quali:**

**I.16. Con riferimento all'introduzione del lavoro agile a partire dal periodo di emergenza da Covid-19 e alla sua successiva applicazione ai sensi del DM del 15 ottobre 2021 e/o del CCNL FC 2019-2021 è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?**

Sì  No

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

*Se sì, specificare se le attività di monitoraggio sono state adattate a partire da quelle eventualmente predisposte negli anni precedenti, se sono stati introdotti nuovi strumenti appositamente disegnati per il periodo emergenziale e se sono stati utilizzati stabilmente tali nuovi strumenti anche successivamente alla conclusione della crisi pandemica.*

*I.17 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19 e alla successiva regolamentazione per amministrazione o su base contrattuale, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:*

- Conciliazione vita-lavoro  
 Benessere personale  
 Flessibilità oraria  
 Altro

*Se sì, illustrare brevemente gli eventuali risvolti e criticità di genere emerse dai questionari:*

*I.18. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista del fruitore:*

Sì  No

*Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:*

*I.19. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore:*

Sì  No

*Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.:*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

### Congedo di maternità e paternità

I.20. Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e Legge 8 marzo 2000, n. 53) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
I.20.1	Giorni di congedo per maternità obbligatoria	**	**	**
I.20.2	Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità	**	**	**
I.20.3	Giorni per congedo di paternità obbligatorio (art. 27 bis Decreto Legislativo 151/2001)	**	**	**

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

\*\* Dato nazionale ad oggi non pervenuto; si fa riserva di comunicazione successiva

### Congedo parentale

I.21. Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D. lgs. 26 marzo 2001, n. 151, come modificato dal D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.21.1	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali	**	**	**	**	**	**
I.21.2	Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore	**	**	**	**	**	**

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

\*\* Dato nazionale ad oggi non pervenuto; si fa riserva di comunicazione successiva

### Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

I.22. Con riferimento al 2022, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento?

Sì  No

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Se sì, illustrare brevemente le iniziative realizzate:

--

**Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione**

**I.23. Con riferimento al 2022, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?**

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente le azioni realizzate:

--

**I.24. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?**

Sì  No

Se sì, inserire le seguenti informazioni:

I.24.1	Ufficio o struttura di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere dello Stato	
I.24.2	Referente e contatti dell'ufficio o struttura	

**I.25. Con riferimento al 2022, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:**

		Donne	Uomini
I.25.1	Numero di dirigenti partecipanti		
I.25.2	Numero di funzionari partecipanti		
I.25.3	Numero di altro personale partecipante		

Indicare la fonte del dato:

--



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.26. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:**

	Descrizione sintetica del tipo di iniziative di formazione	Capitolo / piano gestionale	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.26.1						
I.26.2						

**I.27. È stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2022?**

Sì  No

**Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:**

[https://www.difesa.it/Amministrazionetrasparente/segredifesa/Documents/PTAP\\_CUG\\_2022\\_2024.pdf.pdf](https://www.difesa.it/Amministrazionetrasparente/segredifesa/Documents/PTAP_CUG_2022_2024.pdf.pdf)

**Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:**

No

**Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano da realizzare nel 2022:**

Diffusione della conoscenza del CUG e del/la Consigliere/a di Fiducia sia presso gli Organi centrali che periferici.

Revisione e adozione del Codice Etico ad integrazione del Codice di condotta attualmente in vigore

Analisi situazione personale con disabilità

Indagine di clima e monitoraggio del benessere organizzativo

**Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:**

Adozione, ai sensi della direttiva n. 2/19, del codice etico che tratta il tema della lotta contro le molestie sessuali con l'introduzione di strumenti di prevenzione

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

### Dati comunicati dall'Arma dei Carabinieri

#### Conciliazione vita-lavoro

**I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2022:**

	Tipologia di iniziativa	Indicare Sì o NO
I.3.1	Asilo nido	SI
I.3.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca	SI
I.3.3	Voucher di conciliazione	NO
I.3.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	NO
I.3.5	Telelavoro	NO
I.3.6	Coworking	NO
I.3.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	NO

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**I.3.8 Eventuali altre iniziative di conciliazione vita-lavoro, specificare:**

--

**I.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022, ovvero con altri strumenti:**

		Capitolo/ piano gestional e (indicare quale)	Impegni di spesa del capitolo/pia no gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestion e fuori bilancio (indicar e quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare )
I.4.1	Asilo nido-rinborso rette	4860/1	729.904,08			
		2867/1	48.521,90			
		1160/2	326.250,00			
	Asilo nido-gestione globale	1160/2	173.750,00			
	Asilo nido-infrastrutture	7763/2	18.446,00			
I.4.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca	4860/1	103.968,79			
		2867/1	126.139,10			
I.4.3	Voucher di conciliazione					
I.4.4	Lavoro agile ai sensi della legge 81/2017 art. 18 (*)					
I.4.5	Telelavoro					
I.4.6	Coworking					

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

1.4.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro					
-------	---	--	--	--	--	--

*(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19*

**1.5. Illustrare sinteticamente le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2022:**

1.5.1	Asilo nido	Rimborso totale delle rette asili nido in favore del personale con figli portatori di gravi handicap e parziale per il restante. Realizzata la connessione dell'impianto fotovoltaico alla rete nazionale E-Distribuzione dell'edificio adibito ad asilo nido presso la caserma "Vittorio Veneto" di Genova. Lavori di prosecuzione di realizzazione di una struttura da adibire ad uso asilo nido per 30 bambini presso la caserma "Caretto" di Napoli (altre due strutture sono già attive a Roma e Genova).
1.5.2	Centri estivi e/o dopo scuola / ludoteca	L'Arma ha stipulato apposite convenzioni con ditte esterne preposte, al termine del periodo scolastico, all'organizzazione di centri estivi, soggiorni naturalistici e vacanze studio in favore dei figli dei militari.
1.5.3	Voucher di conciliazione	
1.5.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	
1.5.5	Telelavoro	
1.5.6	Coworking	
1.5.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	

*(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19*

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2020-2022:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.6.1	Asilo nido: numero di dipendenti serviti	5	32	11	36	10	36
I.6.2	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti					72	235
I.6.3	Voucher di conciliazione						
I.6.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*): numero dipendenti coinvolti						
I.6.5	Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti						
I.6.6	Coworking: numero di dipendenti coinvolti						
I.6.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL						

(\*): se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**Note e fonte del dato:**

**I.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione" suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità?**

SI  No

**Se sì, illustrare brevemente:**

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

### Part-time

**1.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<b>I.8.1</b>	Numero complessivo di dipendenti						
<b>I.8.2</b>	Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time						
<b>I.8.3</b>	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni						
<b>I.8.4</b>	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time						

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

--

**1.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe o sono stati adottati nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento (ad esempio, per il 2022 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2020 e nel 2021):**

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
<b>I.9.1</b>	Numero totale di neo-madri			
<b>I.9.2</b>	Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento			

**Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

--

**Lavoro agile ordinario** (a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla I.24 alla I.29)

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017)**

--

**I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:**

lo svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro

Se sì, inserire il n. ore di formazione per lavoratore:

--

interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto

la dotazione di strumentazioni informatiche *ad hoc*, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie

il riconoscimento del buono pasto

**I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):**

		Realizzato	Previsto	
		2022	2023	2024
I.12.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)			

**I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2022:**

		Donne	Uomini
I.13.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute		
I.13.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute		
I.13.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza		
I.13.4	Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita-lavoro		
I.13.5	Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro)		
I.13.6	Dirigenti: numero di istanze accolte		
I.13.7	Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte		
I.13.8	Dirigenti: numero di giornate di lavoro agile complessive fruite		
I.13.9	Impiegati e funzionari: numero di giornate di lavoro agile complessive fruite		

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

I.14. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

I.15. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/settimanale/mensile svolta dal personale?

Sì  No

Se sì, indicare quali:

I.16. Con riferimento all'introduzione del lavoro agile a partire dal periodo di emergenza da Covid-19 e alla sua successiva applicazione ai sensi del DM del 15 ottobre 2021 e/o del CCNL FC 2019-2021 è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?

Sì  No

Se sì, specificare se le attività di monitoraggio sono state adattate a partire da quelle eventualmente predisposte negli anni precedenti, se sono stati introdotti nuovi strumenti appositamente disegnati per il periodo emergenziale e se sono stati utilizzati stabilmente tali nuovi strumenti anche successivamente alla conclusione della crisi pandemica.

I.17 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19 e alla successiva regolamentazione per amministrazione o su base contrattuale, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:

- Conciliazione vita-lavoro
- Benessere personale
- Flessibilità oraria
- Altro

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Se sì, illustrare brevemente gli eventuali risvolti e criticità di genere emerse dai questionari:

I.18. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista del fruitore:

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:

I.19. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore:

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.:

### Congedo di maternità e paternità

I.20. Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e Legge 8 marzo 2000, n. 53) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
I.20.1	Giorni di congedo per maternità obbligatoria			25.637
I.20.2	Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità			304
I.20.3	Giorni per congedo di paternità obbligatorio (art. 27 bis Decreto Legislativo 151/2001)			10.571

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Applicativi dell'Arma dei Carabinieri.



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

### Congedo parentale

I.21. Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D. lgs. 26 marzo 2001, n. 151, come modificato dal D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.21.1	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali	814	6.840	1.313	7.288	766	7.580
I.21.2	Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore	85.341	88.868	86.740	88.101	17.602	91.385

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Applicativi dell'Arma dei Carabinieri. Per l'anno 2022 è stato possibile affinare un'estrazione dei dati relativi allo statuto del "congedo parentale facoltativo" con quelli di "congedo di maternità/paternità obbligatorio".

### Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

I.22. Con riferimento al 2022, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente le iniziative realizzate:

### Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione

I.23. Con riferimento al 2022, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente le azioni realizzate:

Ai sensi dell'art. 24, co. 1, lett. b), decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66, un rappresentante dell'Arma dei carabinieri partecipa alle riunioni del Consiglio interforze sulla prospettiva di genere, organo consultivo del Capo di Stato Maggiore della Difesa, nel cui ambito sono state trattate iniziative e tematiche volte alla sensibilizzazione e implementazione della *gender perspective*.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.24. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?**

Sì  No

*Se sì, inserire le seguenti informazioni:*

I.24.1	Ufficio o struttura di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere dello Stato	Ufficio Affari Giuridici e Condizione Militare
I.24.2	Referente e contatti dell'ufficio o struttura	Capo Ufficio Affari Giuridici e Condizione Militare email: <a href="mailto:cgaqmcsc@carabinieri.it">cgaqmcsc@carabinieri.it</a> tel. 06/80983180

**I.25. Con riferimento al 2022, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:**

		Donne	Uomini
I.25.1	Numero di dirigenti partecipanti		
I.25.2	Numero di funzionari partecipanti	3	53
I.25.3	Numero di altro personale partecipante	735	2.619

**Indicare la fonte del dato:**

Si tratta di corsi svolti nell'ambito dei programmi formativi per gli Allievi dei diversi ruoli delle Scuole dell'Arma dei Carabinieri focalizzati sul contrasto alla "violenza di genere".

**I.26. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:**

	Descrizione sintetica del tipo di iniziative di formazione	Capitolo / piano gestionale	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione e fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.26.1	Formazione e addestramento del personale dell'Arma al fine di aumentare la conoscenza complessiva del fenomeno della violenza di genere e delle conseguenti ricadute in termini di procedure operative e di tutela personale.	4875/1	44.579,24 €			

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

I.26.2	Formazione del personale in materia di prospettiva di genere.	//	//	//	//	I corsi sono stati svolti on-line e, in parte, da militari in servizio nello stesso comune
--------	---	----	----	----	----	--

I.27. È stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2022?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:

Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:

Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano da realizzare nel 2022:

Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Dati comunicati dalla Direzione generale per il personale civile

**Conciliazione vita-lavoro**

***1.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2022:***

	Tipologia di iniziativa	Indicare Sì o NO
I.3.1	Asilo nido	N.D.
I.3.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca	N.D.
I.3.3	Voucher di conciliazione	N.D.
I.3.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	N.D.
I.3.5	Telelavoro	N.D.
I.3.6	Coworking	N.D.
I.3.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	NO

*(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19*

***1.3.8 Eventuali altre iniziative di conciliazione vita-lavoro, specificare:***

Part-time (varie tipologie)

***1.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022, ovvero con altri strumenti:***

	Capitolo/ piano gestionale e (indicare quale)	Impegni di spesa del capitolo/pia- no gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione e fuori bilancio (indicare e quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare )
I.4.1	Asilo nido				
I.4.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca				
I.4.3	Voucher di conciliazione				
I.4.4	Lavoro agile ai sensi della legge 81/2017 art. 18 (*)				
I.4.5	Telelavoro				
I.4.6	Coworking				
I.4.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro				

*(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**1.5. Illustrare sinteticamente le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2022:**

I.5.1	Asilo nido	N.D.
I.5.2	Centri estivi e/o dopo scuola / ludoteca	N.D.
I.5.3	Voucher di conciliazione	N.D.
I.5.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	Progressiva sostituzione del lavoro agile emergenziale con il lavoro agile post-emergenza
I.5.5	Telelavoro	NO
I.5.6	Coworking	NO.
I.5.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	NO

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**1.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2020-2022:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.6.1	Asilo nido: numero di dipendenti serviti						
I.6.2	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti						
I.6.3	Voucher di conciliazione						
I.6.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*): numero dipendenti coinvolti					2731	5950
I.6.5	Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti						
I.6.6	Coworking: numero di dipendenti coinvolti						
I.6.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL						

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**Note e fonte del dato:**

Fonte del dato: Relazione Portale CUG Sezione "Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età"

**1.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione" suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità?**

Sì  No

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Se sì, illustrare brevemente:

--

**Part-time**

1.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.8.1	Numero complessivo di dipendenti	6621	15215	5984	14286	5248	13284
I.8.2	Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time	812	324	677	289	546	270
I.8.3	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
I.8.4	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Dato Nazionale – Fonte: Direzione Generale del Personale civile 3^ Divisione/Servizio Informatica
---

1.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe o sono stati adottati nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento (ad esempio, per il 2022 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2020 e nel 2021):

		Anno di riferimento		
		2020 (*)	2021 (*)	2022 (*)
I.9.1	Numero totale di neo-madri	3	1	0
I.9.2	Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento	0	0	0

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

(*) I dati segnalati si riferiscono esclusivamente alla Direzione Generale del Personale civile
---

**Lavoro agile ordinario** (a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla I.24 alla I.29)

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017)**

Il 2022 si caratterizza per la graduale transizione dal lavoro agile cd. emergenziale a quello ordinario. Nel contesto emergenziale da COVID-19, la Difesa, sin da subito, aveva provveduto ad emanare disposizioni volte ad implementare l'istituto del lavoro agile a favore del personale. A seguito della fine dello stato di emergenza e con la valorizzazione dell'istituto del lavoro agile operata dal CCNL del 9 maggio 2022, si sono gettate le basi per una diversa visione dello strumento rispondente non più al fronteggiamento dell'emergenza (fatta eccezione per i cd. lavoratori fragili, la cui tutela è ancora riferibile alla normativa emergenziale) bensì al perseguimento della duplice finalità conciliazione vita-lavoro/produttività.

Con riferimento alla compagine civile dell'AD, la Direzione generale per il personale civile della Difesa (Persociv) ha accompagnato il processo di transizione adottando una serie di atti regolatori e Direttive.

Nelle more dell'adozione del Regolamento in materia di lavoro agile (su cui, di recente, si è conclusa la fase del confronto sindacale) e in considerazione della scadenza degli accordi di lavoro agile, sottoscritti a suo tempo, la Direzione generale per il personale civile ha emanato apposite circolari esplicative.

**I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:**

lo svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro

Se sì, inserire il n. ore di formazione per lavoratore:

interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto

la dotazione di strumentazioni informatiche *ad hoc*, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie

il riconoscimento del buono pasto (NO)

**I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):**

		Realizzato	Previsto	
		2022	2023	2024
I.12.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)			

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2022:**

		Donne	Uomini
I.13.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute		
I.13.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute		
I.13.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza		
I.13.4	Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita-lavoro		
I.13.5	Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro)		
I.13.6	Dirigenti: numero di istanze accolte		
I.13.7	Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte		
I.13.8	Dirigenti: numero di giornate di lavoro agile complessive fruito		
I.13.9	Impiegati e funzionari: numero di giornate di lavoro agile complessive fruito		

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

--

**I.14. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente:**

--

**I.15. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/settimanale/mensile svolta dal personale?**

Sì  No

**Se sì, indicare quali:**

--

**I.16. Con riferimento all'introduzione del lavoro agile a partire dal periodo di emergenza da Covid-19 e alla sua successiva applicazione ai sensi del DM del 15 ottobre 2021 e/o del CCNL FC 2019-2021 è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?**

Sì  No



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

*Se sì, specificare se le attività di monitoraggio sono state adattate a partire da quelle eventualmente predisposte negli anni precedenti, se sono stati introdotti nuovi strumenti appositamente disegnati per il periodo emergenziale e se sono stati utilizzati stabilmente tali nuovi strumenti anche successivamente alla conclusione della crisi pandemica.*

Fonte: "Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età" contenuta nella Relazione sul portale CUG Relazione Amministrazione - Ministero della Difesa – 2023 (Rilevazione effettuata a consuntivo)

*I.17 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19 e alla successiva regolamentazione per amministrazione o su base contrattuale, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:*

- Conciliazione vita-lavoro
- Benessere personale
- Flessibilità oraria
- Altro

*Se sì, illustrare brevemente gli eventuali risvolti e criticità di genere emerse dai questionari:*

*I.18. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista del fruitore:*

Sì  No

*Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:*

*I.19. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore:*

Sì  No

*Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.:*

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**Congedo di maternità e paternità**

**I.20. Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e Legge 8 marzo 2000, n. 53) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:**

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
I.20.1	Giorni di congedo per maternità obbligatoria	5023	3022	**
I.20.2	Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità	3406	2719	**
I.20.3	Giorni per congedo di paternità obbligatorio (art. 27 bis Decreto Legislativo 151/2001)			

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

\*\* Dato nazionale ad oggi non pervenuto; si fa riserva di comunicazione successiva  
Fonte: Direzione generale del personale civile / Servizio Informatica

**Congedo parentale**

**I.21. Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D. lgs. 26 marzo 2001, n. 151, come modificato dal D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.21.1	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali	438	1193	204	718	**	**
I.21.2	Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore	4306	2541	1910	2837	**	**

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

\*\* Dato nazionale ad oggi non pervenuto; si fa riserva di comunicazione successiva  
Fonte: Direzione generale per il personale civile Servizio Informatica

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

### Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

I.22. Con riferimento al 2022, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente le iniziative realizzate:

--

### Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione

I.23. Con riferimento al 2022, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente le azioni realizzate:

--

I.24. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?

Sì  No

Se sì, inserire le seguenti informazioni:

I.24.1	Ufficio o struttura di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere dello Stato	
I.24.2	Referente e contatti dell'ufficio o struttura	

I.25. Con riferimento al 2022, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

		Donne	Uomini
I.25.1	Numero di dirigenti partecipanti		
I.25.2	Numero di funzionari partecipanti	1	
I.25.3	Numero di altro personale partecipante		

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**Indicare la fonte del dato:**

Corso SNA – “ Parità di genere nelle politiche e strumenti di Diversity Management” – N. 1 funzionario partecipante

**1.26. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:**

	Descrizione sintetica del tipo di iniziative di formazione	Capitolo/piano gestionale	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
1.26.1						Corsi SNA a titolo gratuito per i dipendenti delle Amm.ni Centrali
1.26.2						

**1.27. È stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2022?**

Sì  No

**Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:**

[https://www.difesa.it/Amministrazionetrasparente/segredifesa/Documents/PTAP\\_CUG\\_2022\\_2024.pdf.pdf](https://www.difesa.it/Amministrazionetrasparente/segredifesa/Documents/PTAP_CUG_2022_2024.pdf.pdf)

**Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:**

**Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano da realizzare nel 2022:**

-Diffusione della conoscenza del CUG e del/la Consigliere/a di Fiducia sia presso gli Organi centrali che periferici.  
 -Coinvolgimento membri del CUG alle Riunioni Sindacali  
 -Revisione e adozione del Codice Etico ad integrazione del Codice di condotta attualmente in vigore  
 -Seminari rivolti al personale ex-militare transitato nei ruoli civili al fine di acquisire le necessarie conoscenze in merito al nuovo inquadramento professionale.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:

--

### Dati comunicati dallo Stato maggiore dell'Aeronautica militare

#### **Conciliazione vita-lavoro**

**1.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2022:**

	Tipologia di iniziativa	Indicare SI o NO
I.3.1	Asilo nido	SI
I.3.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca	SI
I.3.3	Voucher di conciliazione	NO
I.3.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*) (solo personale civile)	SI
I.3.5	Telelavoro	NO
I.3.6	Coworking	NO
I.3.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro (solo personale civile)	SI

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**1.3.8 Eventuali altre iniziative di conciliazione vita-lavoro, specificare:**

--

**1.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022, ovvero con altri strumenti:**

	Capitolo/ piano gestional e (indicare quale)	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione e fuori bilancio (indicare e quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.4.1	Asilo nido	1160/2	1.202.298,04	////	////
I.4.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca (COLONIE MARINE E MONTANE)	1264	120.153,62	////	////
I.4.3	Voucher di conciliazione				
I.4.4	Lavoro agile ai sensi della legge 81/2017 art. 18 (*)				
I.4.5	Telelavoro				

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

I.4.6	Coworking					
I.4.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro					

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**I.5. Illustrare sinteticamente le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2022:**

I.5.1	Asilo nido	Organizzati in numero di sei strutture presso sedimi caratterizzati da adeguati spazi
I.5.2	Centri estivi e/o dopo scuola / ludoteca	Colonie estive per figli di dipendenti AM in età compresa tra i 6 e i 13 anni: <u>balneare</u> presso Sellia Marina (CZ); <u>montana</u> presso ROCCARASO (AQ).
I.5.3	Voucher di conciliazione	
I.5.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	L'attività lavorativa relativa al personale civile dell'AM è stata svolta presso il domicilio del dipendente con una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale (compatibilmente con le esigenze di servizio/esigenze del lavoratore viene effettuato per uno/due giorni a settimana)
I.5.5	Telelavoro	
I.5.6	Coworking	
I.5.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2020-2022:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.6.1	Asilo nido: numero di dipendenti serviti	21	84	16	85	28	81
I.6.2	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti	13	165	10	175	9	170
I.6.3	Voucher di conciliazione						

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

1.6.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*): numero dipendenti CIVILI coinvolti	531	1627	426	1220	320	1091
1.6.5	Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti						
1.6.6	Coworking: numero di dipendenti coinvolti						
1.6.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL						

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**Note e fonte del dato:**

Dati asili nido: RESIA – Differente modalità di calcolo

Dati colonie estive: COMAER - Differente modalità di calcolo

Dati sullo smart working provenienti dai questionari inviati e compilati periodicamente dagli Enti di Forza Armata e dai DB della F.A..

**1.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione" suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente:**

**Part-time**

**1.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
1.8.1	Numero complessivo di dipendenti CIVILI	729	2552	636	2459	562	2199
1.8.2	Numero di dipendenti CIVILI che hanno optato per il part - time	75	44	69	37	65	38
1.8.3	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni						
1.8.4	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time						

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Data base della F.A.

**1.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe o sono stati adottati nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento (ad esempio, per il 2022 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2020 e nel 2021):**

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
1.9.1	Numero totale di neo-madri			
1.9.2	Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento			

**Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

**Lavoro agile ordinario** (a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla 1.24 alla 1.29)

**1.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017)**

Il lavoro agile è stato effettuato dal personale CIVILE in attuazione delle normative nazionali post emergenza Covid 19 (emanate in materia) e delle circolari emesse dalla DG competente.

**1.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:**

lo svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro

Se sì, inserire il n. ore di formazione per lavoratore:

4

interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto

la dotazione di strumentazioni informatiche *ad hoc*, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie

il riconoscimento del buono pasto



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):**

	Realizzato	Previsto		
		2022	2023	2024
I.12.1	Contingente massimo di personale CIVILE per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)	1510	1777	1726

**I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2022:**

		Donne	Uomini
I.13.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute		
I.13.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute		
I.13.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza		
I.13.4	Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita-lavoro		
I.13.5	Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro)		
I.13.6	Dirigenti: numero di istanze accolte		
I.13.7	Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte		
I.13.8	Dirigenti: numero di giornate di lavoro agile complessive fruito		
I.13.9	Impiegati e funzionari: numero di giornate di lavoro agile complessive fruito		

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

--

**I.14. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente:**

Attraverso corsi di formazione e-learning, webinar e blended.
---

**I.15. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/settimanale/mensile svolta dal personale?**

Sì  No

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Se sì, indicare quali:

Attraverso sistemi di monitoraggio dell'attività lavorativa e degli obiettivi assegnati, forniti dall'A.D..

I.16. Con riferimento all'introduzione del lavoro agile a partire dal periodo di emergenza da Covid-19 e alla sua successiva applicazione ai sensi del DM del 15 ottobre 2021 e/o del CCNL FC 2019-2021 è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?

Sì  No

Se sì, specificare se le attività di monitoraggio sono state adattate a partire da quelle eventualmente predisposte negli anni precedenti, se sono stati introdotti nuovi strumenti appositamente disegnati per il periodo emergenziale e se sono stati utilizzati stabilmente tali nuovi strumenti anche successivamente alla conclusione della crisi pandemica.

I.17 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19 e alla successiva regolamentazione per amministrazione o su base contrattuale, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:

- Conciliazione vita-lavoro
- Benessere personale
- Flessibilità oraria
- Altro

Se sì, illustrare brevemente gli eventuali risvolti e criticità di genere emerse dai questionari:

I.18. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista del fruitore:

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:

I.19. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore:

Sì  No

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

*Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.:*

E' stato effettuato un monitoraggio ex-post teso a verificare l'impatto dell'introduzione del lavoro agile in modalità semplificata a livello di E/D/R relativamente all'operatività/funzionalità delle strutture organizzative.

### Congedo di maternità e paternità

*I.20. Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e Legge 8 marzo 2000, n. 53) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:*

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
I.20.1	Giorni di congedo per maternità obbligatoria	19221	22679	24374
I.20.2	Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità	ND	ND	ND
I.20.3	Giorni per congedo di paternità obbligatorio (art. 27 bis Decreto Legislativo 151/2001)	0	0	547*

\* D. Lgs. 30 giugno 2022, n. 105, entrato in vigore il 13 agosto 2022.

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

RESIA – Aggiornamento del dato - Differente modalità di calcolo

### Congedo parentale

*I.21.Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D. lgsl. 26 marzo 2001, n. 151, come modificato dal D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):*

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.21.1	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali	159	1590	196	1740	276	2974
I.21.2	Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore	2139	13396	3177	17713	4464	32623

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

RESIA – Aggiornamento del dato - Differente modalità di calcolo

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

### Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

I.22. Con riferimento al 2022, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente le iniziative realizzate:

--

### Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione

I.23. Con riferimento al 2022, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente le azioni realizzate:

Sono state organizzate conferenze presso gli Istituti di formazione di base dell'A.M. e ai vari Seminari di formazione avanzata (es. Seminario Comandanti). Le conferenze e i seminari sono volte a diffondere la cultura che sottende alla parità di genere e a informare tutto il personale delle attività e degli strumenti che l'A.M. ha posto in essere per raggiungere questo prioritario obiettivo.

I.24. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?

Sì  No

Se sì, inserire le seguenti informazioni:

I.24.1	Ufficio o struttura di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere dello Stato	
I.24.2	Referente e contatti dell'ufficio o struttura	

I.25. Con riferimento al 2022, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

		Donne	Uomini
I.25.1	Numero di dirigenti partecipanti		
I.25.2	Numero di funzionari partecipanti		
I.25.3	Numero di altro personale partecipante		

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Indicare la fonte del dato:

**I.26. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:**

	Descrizione sintetica del tipo di iniziative di formazione	Capitolo / piano gestionale	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.26.1						
I.26.2						

**I.27. È stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2022?**

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:

Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:

Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano da realizzare nel 2022:

Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## Dati comunicati dalla Marina Militare

## Conciliazione vita-lavoro

## I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2022:

	Tipologia di iniziativa	Indicare Sì o NO
I.3.1	Asilo nido	
I.3.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca	
I.3.3	Voucher di conciliazione	
I.3.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	
I.3.5	Telelavoro	
I.3.6	Coworking	
I.3.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	

I.3.8 Eventuali altre iniziative di conciliazione vita-lavoro, specificare:

--

## I.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022, ovvero con altri strumenti:

	Capitolo/ piano gestional e (indicare quale)	Impegni di spesa del capitolo/pia no gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestion e fuori bilancio (indicar e quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare )
I.4.1	Asilo nido				
I.4.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca				
I.4.3	Voucher di conciliazione				
I.4.4	Lavoro agile ai sensi della legge 81/2017 art. 18 (*)				
I.4.5	Telelavoro				
I.4.6	Coworking				
I.4.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro				

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

## I.5. Illustrare sinteticamente le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2022:

I.5.1	Asilo nido	
-------	------------	--

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

I.5.2	Centri estivi e/o dopo scuola / ludoteca	
I.5.3	Voucher di conciliazione	
I.5.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	
I.5.5	Telelavoro	
I.5.6	Coworking	
I.5.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2020-2022:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.6.1	Asilo nido: numero di dipendenti serviti	19	74	20	83	17	83
I.6.2	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti	0	0	190	315	293	484
I.6.3	Voucher di conciliazione	ND	ND	ND	ND	ND	ND
I.6.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*): numero dipendenti coinvolti	ND	ND	ND	ND	ND	ND
I.6.5	Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti	ND	ND	ND	ND	ND	ND
I.6.6	Coworking: numero di dipendenti coinvolti	ND	ND	ND	ND	ND	ND
I.6.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL	ND	ND	ND	ND	ND	ND

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**Note e fonte del dato:**

--

**I.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione" suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente:**

--

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

### Part-time

**I.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.8.1	Numero complessivo di dipendenti						
I.8.2	Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time						
I.8.3	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni						
I.8.4	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time						

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

--

**I.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe o sono stati adottati nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento (ad esempio, per il 2022 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2020 e nel 2021):**

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
I.9.1	Numero totale di neo-madri			
I.9.2	Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento			

**Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

--

**Lavoro agile ordinario** (a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla I.24 alla I.29)

**I.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017)**

--



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:**

lo svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro

Se sì, inserire il n. ore di formazione per lavoratore:

interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto

la dotazione di strumentazioni informatiche *ad hoc*, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie

il riconoscimento del buono pasto

**I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):**

		Realizzato	Previsto	
		2022	2023	2024
I.12.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)			

**I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2022:**

		Donne	Uomini
I.13.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute		
I.13.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute		
I.13.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza		
I.13.4	Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita- lavoro		
I.13.5	Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro)		
I.13.6	Dirigenti: numero di istanze accolte		
I.13.7	Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte		
I.13.8	Dirigenti: numero di giornate di lavoro agile complessive fruito		
I.13.9	Impiegati e funzionari: numero di giornate di lavoro agile complessive fruito		

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

I.14. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

I.15. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/settimanale/mensile svolta dal personale?

Sì  No

Se sì, indicare quali:

I.16. Con riferimento all'introduzione del lavoro agile a partire dal periodo di emergenza da Covid-19 e alla sua successiva applicazione ai sensi del DM del 15 ottobre 2021 e/o del CCNL FC 2019-2021 è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?

Sì  No

Se sì, specificare se le attività di monitoraggio sono state adattate a partire da quelle eventualmente predisposte negli anni precedenti, se sono stati introdotti nuovi strumenti appositamente disegnati per il periodo emergenziale e se sono stati utilizzati stabilmente tali nuovi strumenti anche successivamente alla conclusione della crisi pandemica.

I.17 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19 e alla successiva regolamentazione per amministrazione o su base contrattuale, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:

- Conciliazione vita-lavoro
- Benessere personale
- Flessibilità oraria
- Altro

Se sì, illustrare brevemente gli eventuali risvolti e criticità di genere emerse dai questionari:

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.18. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista del fruitore:**

Sì  No

*Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:*

**I.19. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore:**

Sì  No

*Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.:*

### Congedo di maternità e paternità

**I.20. Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e Legge 8 marzo 2000, n. 53) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:**

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
I.20.1	Giorni di congedo per maternità obbligatoria	5315	9650	7093
I.20.2	Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità	ND	ND	ND
I.20.3	Giorni per congedo di paternità obbligatorio (art. 27 bis Decreto Legislativo 151/2001)	37760	48647	33969

*Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:*

### Congedo parentale

**I.21. Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D. lgs. 26 marzo 2001, n. 151, come modificato dal D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

I.21.1	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali	ND	ND	ND	ND	ND	ND
I.21.2	Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore	ND	ND	ND	ND	ND	ND

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

--

**Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi**

I.22. Con riferimento al 2022, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente le iniziative realizzate:

--

**Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione**

I.23. Con riferimento al 2022, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente le azioni realizzate:

--

I.24. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?

Sì  No

Se sì, inserire le seguenti informazioni:

I.24.1	Ufficio o struttura di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere dello Stato	
I.24.2	Referente e contatti dell'ufficio o struttura	

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.25. Con riferimento al 2022, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:**

		Donne	Uomini
I.25.1	Numero di dirigenti partecipanti		
I.25.2	Numero di funzionari partecipanti		
I.25.3	Numero di altro personale partecipante		

**Indicare la fonte del dato:**

**I.26. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:**

	Descrizione sintetica del tipo di iniziative di formazione	Capitolo / piano gestionale	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.26.1						
I.26.2						

**I.27. È stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2022?**

Sì  No

**Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:**

**Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:**

**Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano da realizzare nel 2022:**

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

*Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:*

--

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## Sezione II – Politiche settoriali dell'amministrazione

Dati comunicati da:

CENTRO DI RESPONSABILITA' 2022	PARTE A Indirizzi specifici su temi di pari opportunità	PARTE A Interventi con implicazioni sugli indicatori BES	PARTE A Interventi di gender public procurement	PARTE B Azioni per ridurre le diseguaglianze di genere	PARTE C Interventi sensibili al genere	Parte D Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale
UFFICIO GENERALE DEL CENTRO DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLO STATO MAGGIORE DELLA DIFESA	Si	No	Si	1 Intervento	No	No
UFFICIO CENTRALE DEL BILANCIO E DEGLI AFFARI FINANZIARI	No	No	No	1 Intervento	No	No
UCRA AM - UFFICIO GENERALE – CENTRO DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'AERONAUTICA MILITARE	No	No	No	No	No	No
ARMA DEI CARABINIERI	No	No	No	3 Interventi	No	No

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**UFFICIO GENERALE DEL CENTRO DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA  
DELLO STATO MAGGIORE DELLA DIFESA**

**PARTE A - Informazioni generali**

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

Xs  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti recanti tali indirizzi:

[https://www.difesa.it/Il\\_Ministro/sottosegretari/Isabella\\_Rauti/Notizie/Pagine/2022\\_11\\_21\\_GENDER.aspx](https://www.difesa.it/Il_Ministro/sottosegretari/Isabella_Rauti/Notizie/Pagine/2022_11_21_GENDER.aspx)  
[https://www.difesa.it/Il\\_Ministro/sottosegretari/Isabella\\_Rauti/Notizie/Pagine/2023\\_02\\_01\\_IMPRESA.aspx](https://www.difesa.it/Il_Ministro/sottosegretari/Isabella_Rauti/Notizie/Pagine/2023_02_01_IMPRESA.aspx)  
[https://www.difesa.it/Il\\_Ministro/sottosegretari/Isabella\\_Rauti/Notizie/Pagine/2023\\_03\\_07\\_COVI\\_DO\\_NNE.aspx](https://www.difesa.it/Il_Ministro/sottosegretari/Isabella_Rauti/Notizie/Pagine/2023_03_07_COVI_DO_NNE.aspx)  
[https://www.difesa.it/Il\\_Ministro/sottosegretari/Isabella\\_Rauti/Notizie/Pagine/2023\\_05\\_10\\_GENDER.aspx](https://www.difesa.it/Il_Ministro/sottosegretari/Isabella_Rauti/Notizie/Pagine/2023_05_10_GENDER.aspx)  
[https://www.difesa.it/Il\\_Ministro/sottosegretari/Isabella\\_Rauti/Notizie/Pagine/2023\\_05\\_20\\_SALONE\\_LIBRO.aspx](https://www.difesa.it/Il_Ministro/sottosegretari/Isabella_Rauti/Notizie/Pagine/2023_05_20_SALONE_LIBRO.aspx)

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*L'Ufficio non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Bando di gara	Capitoli/programmi di spesa	Fondi extra-bilancio
Servizio di guardiana 2022÷2024 per l'importo di € 531.038,51	Capitolo 1412 Piano di Gestione 14	
Con riferimento al bando sopra indicato rispondere alle domande seguenti:		



## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Il bando di gara contiene qualche riferimento alla trasmissione del Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile? (adempimenti previsti per le aziende con più di cento dipendenti dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articolo 46).	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende in grado di certificare l'assenza in passato di fenomeni di discriminazione di genere? (ad esempio, assenza, negli ultimi 3 anni, di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazione di genere, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articoli 37-41).	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un maggiore equilibrio di genere negli organi direttivi?	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un migliore bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti (eventualmente anche tramite certificazione di sostenibilità sociale dell'ambiente di lavoro rilasciata da enti accreditati)?	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> NO
Descrivere brevemente le eventuali strategie di genere nell'attribuzione dei punteggi nelle procedure di gara.	"Riduzione rischio comportamenti discriminatori" (valore: 3/80)

*aggiungere ulteriori schede per eventuali altri bandi*

**PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere**

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2022 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducibili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede e aggiungendo ulteriori schede se necessario.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## SCHEMA INTERVENTO B.2/ Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazioni	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
DIFESA	STATO MAGGIOR E DELLA DIFESA	<p><b>Titolo intervento 2:</b></p> <p><b>PAGAMENTO DOCENTI PER CORSI FORMATIVI</b></p> <p>Impegni di spesa nel 2022: euro 2.700</p> <p>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: Cap. 2265 PG 7</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>1) consentire al personale militare di svolgere la funzione di <i>focal point</i> per le tematiche connesse alla <i>gender perspective</i> nelle rispettive unità di impiego e di coadiuvare il <i>gender advisor</i> dell'unità ordinativa di livello superiore nelle azioni di competenza;</p> <p>2) fornire al personale civile le competenze necessarie a diffondere i contenuti della disciplina per gli aspetti relativi alle pari opportunità ed al contrasto delle devianze comportamentali legate al genere (discriminazioni, molestie, ecc.).</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

 SÌ NoChi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare:

Ufficiali, Sottufficiali, Graduati e dipendenti civili del dicastero della Difesa.

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

 a decorrere

X limitato, fino al

2022

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

(specificare anno)

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Agenzia indipendente

Società *in house*

Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

SIX No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

SIX No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

*aggiungere righe laddove necessario*

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

SÌ No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

SÌ No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

SÌ No

Se sì, illustrare brevemente:

**PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguglianze tra uomini e donne**

*L'Ufficio non segnala interventi sensibili al genere.*

**PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale**

*L'Ufficio non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## UFFICIO CENTRALE DEL BILANCIO E DEGLI AFFARI FINANZIARI

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*L'Ufficio non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*L'Ufficio non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*L'Ufficio non segnala strategie di gender public procurement.*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disegualianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2022 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disegualianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede e aggiungendo ulteriori schede se necessario.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
DIFESA	UFFICIO CENTRALE DEL BILANCIO E DEGLI AFFARI FINANZIARI	Titolo intervento 1:  Impegni di spesa nel 2022: euro 14.853,88  Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 1165 p.g. 1	Descrizione obiettivo:  Nell'e.f. 2022, sono state attuate azioni finalizzate ad accrescere il benessere del personale di Bilandife in egual misura per ciò che concerne sia uomini che donne.

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

 Sì  NoChi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare: Tutto il personale militare e civile

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

 a decorrere limitato, fino al  
(specificare anno)

2022

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

 Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri Amministrazione regionale o locale Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:
 Agenzia indipendente Società *in house* Altro, specificare:

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

--

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

--

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

--

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

--

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

**PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguglianze tra uomini e donne**

*L'Ufficio non segnala interventi sensibili al genere.*

**PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale**

*L'Ufficio non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.*

---



*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

**UCRA AM - UFFICIO GENERALE – CENTRO DI RESPONSABILITÀ  
AMMINISTRATIVA DELL'AERONAUTICA MILITARE**

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*L'Ufficio non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*L'Ufficio non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

L'Ufficio segnala che il tipo di appalti trattati dal CRA non prevede l'applicazione di tali previsioni normative

**PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere**

*L'Ufficio non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere (N.D.).*

**PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne**

*L'Ufficio non segnala interventi sensibili al genere.*

**PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale**

*L'Ufficio non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali

### Sezione I – Politiche del personale dell'amministrazione

#### Conciliazione vita-lavoro

**I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2022:**

	Tipologia di iniziativa	Indicare SI o NO
I.3.1	Asilo nido	SI
I.3.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca	SI
I.3.3	Voucher di conciliazione	
I.3.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	SI
I.3.5	Telelavoro	NO
I.3.6	Coworking	
I.3.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	SI

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**I.3.8 Eventuali altre iniziative di conciliazione vita-lavoro, specificare:**

--

**I.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022, ovvero con altri strumenti:**

	Capitolo/ piano gestionale (indicare quale)	Impegni di spesa del capitolo/pia no gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestio ne fuori bilanci o (indicar e quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziat iva	Altro (specificare)
I.4.1	Asilo nido	1876 pg.9	368.806,68		
I.4.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca	1879 pg.1	5.640,00		
I.4.3	Voucher di conciliazione				
I.4.4	Lavoro agile ai sensi della legge 81/2017 art. 18 (*)	-	-	-	-
I.4.5	Telelavoro	-	-	-	-

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

I.4.6	Coworking					
I.4.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro					Non si sono registrati incrementi di spesa a carico del bilancio dello Stato in conseguenza della regolamentazione e in materia di flessibilità dell'orario di lavoro, di cui al precedente punto I.3

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**I.5. Illustrare sinteticamente le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2022:**

I.5.1	Asilo nido	L'Asilo nido ha contribuito al miglioramento della gestione familiare e, in alcuni casi, ha consentito l'anticipo del rientro in ufficio del personale.
I.5.2	Centri estivi e/o dopo scuola / ludoteca	Convenzione con l'Arma dei Carabinieri per la partecipazione dei figli di dipendenti del Ministero nei soggiorni estivi gestiti dall'Arma (ex CFS)
I.5.3	Voucher di conciliazione	
I.5.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	Nel 2022, con DM 34776 del 5 agosto 2022 è stato adottato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2022 -2024 al cui interno è inserito il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento. Con decreti n. DD. 655688 del 21.12.2022 e n. D.D. 655899 del 21.12.2022 sono stati approvati i regolamenti interni in materia di lavoro agile per i dipendenti ed i dirigenti del Masaf. Tali regolamenti prevedono la possibilità di accedere al lavoro agile per tutti i/le dipendenti del Ministero, garantendo altresì l'accesso ad un maggior numero di giornate di lavoro in modalità agile a particolari categorie di lavoratori/lavoratrici con specifiche esigenze di conciliazione vita/lavoro.
I.5.5	Telelavoro	–
I.5.6	Coworking	–
I.5.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	Regolamentazione concernente la flessibilità dell'orario di lavoro per fronteggiare particolari situazioni personali, sociali e familiari e per garantire il principio delle pari opportunità con prosecuzione temporale dell'attuale sperimentazione dell'accordo sull'orario di lavoro con fascia oraria 7.00-10.00. Con circolare n. 530998 del 14 ottobre 2021 la flessibilità è stata estesa alle ore 11.00 tenuto conto dello stato di emergenza che si è protratto sino al 31.3.2022. Nel 2023, con l'adozione del nuovo accordo sull'orario di lavoro potranno essere valutate altre forme di flessibilità che tengano conto degli esiti delle valutazioni della flessibilità adottata in emergenza covid o comunque per particolari straordinarie esigenze rappresentate dal dipendente e del Piano spostamenti casa lavoro (PSCL) del Masaf.

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2020-2022:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.6.1	Asilo nido: numero di dipendenti serviti	18	6	8	6	11	10
I.6.2	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti	0	0	0	0	3	6
I.6.3	Voucher di conciliazione						
I.6.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*): numero dipendenti coinvolti	0	0	405	430	502	553
I.6.5	Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti	–	–	–	–	–	–
I.6.6	Coworking: numero di dipendenti coinvolti	–	–	–	–	–	–
I.6.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL**	53	23	49	22	Vedi nota esplicativa	Vedi nota esplicativa

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**Note e fonte del dato:**

Sistema di Gestione del Personale Ufficio Agret V per i dati riferiti alla flessibilità oraria

(\*\*) Il dato numerico si riferisce esclusivamente all'opzione a favore della flessibilità in entrata sino alle ore 10,00, di cui ai punti I.3.6 e I.4.7. Con successiva nota circolare Masaf n. 530998 del 14 ottobre 2021 la fascia oraria di ingresso presso la sede ministeriale è stata individuata tra le h. 7:00 e le h. 11:00

**I.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione" suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente:**

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

### Part-time

**1.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<b>1.8.1</b>	Numero complessivo di dipendenti	552	765	511	701	613	691
<b>1.8.2</b>	Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time	65	29	58	28	53	30
<b>1.8.3</b>	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni	ND	ND	ND	ND	ND	ND
<b>1.8.4</b>	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time	ND	ND	ND	ND	ND	ND

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Sistema di Gestione del Personale

**1.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe o sono stati adottati nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento (ad esempio, per il 2022 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2020 e nel 2021):**

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
<b>1.9.1</b>	Numero totale di neo-madri	12	5	2
<b>1.9.2</b>	Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento	2	1	0

**Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Sistema di Gestione del Personale

**Lavoro agile ordinario** (a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla 1.24 alla 1.29)

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017)**

Il DPCM 23 settembre 2021 ha sancito, a decorrere dal 15 ottobre 2021 - pur in costanza di emergenza sanitaria - che la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, fosse quella svolta in presenza; pertanto, previa adozione del POLA, in attesa dell'emanazione delle linee guida per l'adozione del PIAO e a seguito della pubblicazione del Decreto del Ministro della pubblica Amministrazione 8 ottobre 2021 concernente le linee guida sul rientro in presenza, l'Amministrazione ha regolato il lavoro agile mediante la circolare a firma congiunta Dg Agret – Capo dipartimento ICQRF prot n.0593468 del 12/11/2021 recante "Misure organizzative in attuazione del D.P.C.M. 23 settembre 2021 e del D.M. 8 ottobre 2021.con il quale è stato previsto che a decorrere dalla data di emanazione della circolare, il personale veniva autorizzato a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, previa richiesta e conseguente stipula, di accordo individuale redatto ai sensi dell'articolo 1, comma 3 lett. f) dello stesso decreto ministeriale 8 ottobre 2021, prevedendo la prevalenza della prestazione lavorativa in presenza.

Tale circolare, nelle more dell'emanazione del nuovo CCNL relativo al comparto funzioni centrali 2019-2021 - che è stato sottoscritto in via definitiva il 9 maggio 2022 - e a seguito delle indicazioni contenute nel PIAO approvato D.M. 347776 in data 5 agosto 2022, registrato alla Corte dei Conti in data 7 settembre 2022, reg. n. 1010, con specifico riferimento alla Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile e consultabile al link Mipaaf - Piano della Performance 2022 - 2024 (politicheagricole.it), è stata prorogata sino al 31 dicembre 2022 provvedendo nel frattempo, previo confronto con le OO.SS., all'adozione dei nuovi regolamenti per l'adozione del lavoro agile applicabili dal 1 gennaio 2023.

**I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:**

lo svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro

Se sì, inserire il n. ore di formazione per lavoratore:

interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto

la dotazione di strumentazioni informatiche *ad hoc*, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie

il riconoscimento del buono pasto NO

**I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):**

		Realizzato	Previsto	
		2022	2023	2024
I.12.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)*	-	-	-

\*L'autorizzazione allo svolgimento del lavoro agile avviene tenendo conto della tipologia del lavoro da svolgere, sulla base della mappatura delle attività e non prevede vincoli di istanze accoglibili; sono escluse le attività non lavorabili da remoto.

**I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2022:**

		Donne	Uomini
I.13.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute	25	39
I.13.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute	538	663
I.13.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza	53	54

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

I.13.4	Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita-lavoro	ND	ND
I.13.5	Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro)	ND	ND
I.13.6	Dirigenti: numero di istanze accolte	25	39
I.13.7	Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte	538	663
I.13.8	Dirigenti: numero di giornate di lavoro agile complessive fruito	567	904
I.13.9	Impiegati e funzionari: numero di giornate di lavoro agile complessive fruito	31942	32282

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Sistema gestione presenze

*I.14. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?*

Sì  No

*Se sì, illustrare brevemente:*

*I.15. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/settimanale/mensile svolta dal personale?*

Sì  No

*Se sì, indicare quali:*

Report mensili

*I.16. Con riferimento all'introduzione del lavoro agile a partire dal periodo di emergenza da Covid-19 e alla sua successiva applicazione ai sensi del DM del 15 ottobre 2021 e/o del CCNL FC 2019-2021 è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?*

Sì  No

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

*Se sì, specificare se le attività di monitoraggio sono state adattate a partire da quelle eventualmente predisposte negli anni precedenti, se sono stati introdotti nuovi strumenti appositamente disegnati per il periodo emergenziale e se sono stati utilizzati stabilmente tali nuovi strumenti anche successivamente alla conclusione della crisi pandemica.*

*I.17 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19 e alla successiva regolamentazione per amministrazione o su base contrattuale, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:*

- Conciliazione vita-lavoro  
 Benessere personale  
 Flessibilità oraria  
 Altro

*Se sì, illustrare brevemente gli eventuali risvolti e criticità di genere emerse dai questionari:*

*I.18. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista del fruitore:*

Sì  No

*Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:*

*I.19. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore:*

Sì  No

*Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.:*



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

### Congedo di maternità e paternità

I.20. Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e Legge 8 marzo 2000, n. 53) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
I.20.1	Giorni di congedo per maternità obbligatoria	427	0	235
I.20.2	Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità	0	0	11
I.20.3	Giorni per congedo di paternità obbligatorio (art. 27 bis Decreto Legislativo 151/2001)	0	0	0

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Sistema di Gestione del Personale

### Congedo parentale

I.21. Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D. lgs. 26 marzo 2001, n. 151, come modificato dal D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.21.1	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali	30	35	10	15	32	27
I.21.2	Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore	395	411	114	125	685	350

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Sistema di Gestione del Personale

### Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

I.22. Con riferimento al 2022, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento?

Sì  No

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**Se sì, illustrare brevemente le iniziative realizzate:**

- Miglioramento dell'informazione fra amministrazione e lavoratori in congedo e la predisposizione di percorsi formativi che, attraverso orari e modalità flessibili, garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura;
- Trasferimento di conoscenze sulle normative intervenute e/o sui cambiamenti organizzativi avvenuti all'interno dell'Amministrazione di appartenenza, mediante attività di affiancamento;
- Iniziative di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, per favorire un più agevole e rapido reinserimento e mantenimento dei contatti con l'ambiente lavorativo.

**Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione**

**I.23. Con riferimento al 2022, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente le azioni realizzate:**

--

**I.24. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?**

Sì  No

**Se sì, inserire le seguenti informazioni:**

I.24.1	Ufficio o struttura di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere dello Stato	Ufficio AGRET VI - D.G. AA.GG., Risorse Umane e per i Rapporti con Regioni e Enti territoriali
I.24.2	Referente e contatti dell'ufficio o struttura	Dirigente Ufficio AGRET VI- email: Dirigente Ufficio AGRET VI- email: agret6@masaf.gov.it

**I.25. Con riferimento al 2022, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:**

		Donne	Uomini
I.25.1	Numero di dirigenti partecipanti	0	0
I.25.2	Numero di funzionari partecipanti	0	0
I.25.3	Numero di altro personale partecipante	0	0

**Indicare la fonte del dato:**

--

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.26. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:**

	Descrizione sintetica del tipo di iniziative di formazione	Capitolo / piano gestionale	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.26.1	Corsi di Formazione generica e specialistica NON relativi a Cultura di genere e Pari Opportunità	1403/03	8.049,85			
I.26.2						

**I.27. È stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2022?**

Sì  No

**Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:**

<https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/DPagina/18672>

**Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:**

L'obiettivo del presente Piano 2021-2013 (aggiornamento anni 2022-2023) è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura e di azione, nelle politiche dell'occupazione e della famiglia, nelle politiche sociali ed economiche. Attraverso la pianificazione delle azioni positive vengono individuati gli strumenti necessari per riequilibrare le situazioni di disparità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'Amministrazione, per promuovere politiche di conciliazione tra vita privata e lavoro, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro, per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità, per favorire condizioni di benessere lavorativo, per prevenire e contrastare discriminazioni e molestie di ogni tipo, fisiche, morali e psicologiche.

La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti. Le misure sono di carattere speciale perché volte ad intervenire in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta.

L'attenzione alle politiche di genere è peraltro sottesa a tutti gli obiettivi della proposta di Piano, non solo dunque a quelli di welfare più specificamente dedicati alle donne, in quanto, essendo la maggior parte dei lavoratori di sesso femminile, di fatto, i beneficiari – diretti o indiretti – di tutti gli obiettivi risultano essere proprio le donne lavoratrici o, comunque, quei lavoratori che, indipendentemente dal genere, si fanno solitamente carico dei principali oneri familiari. Per questo motivo anche il tema dello smart working e quello del sostegno ai dipendenti in condizione di fragilità, si inseriscono anch'essi nella complessiva azione di sostegno alla famiglia ed alle persone in condizioni di fragilità. In tale contesto, nel PTAP si propone che il Mipaaf si ponga l'obiettivo di 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, mediante la predisposizione dei bilanci di genere di cui all'art. 38-septies della legge n. 196 del 2009 e secondo quanto stabilito dalla circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 9 del 29 marzo 2019, in modo tale che diventi

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

una pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni.

***Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano da realizzare nel 2022:***

- Agevolare la conciliazione della vita lavorativa e della vita privata/familiare (promozione del lavoro agile e attuazione di forme di flessibilità oraria);
- Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale (interventi volti a favorire la mobilità interna e il trasferimento delle competenze tra dipendenti nell'approssimarsi degli avvicendamenti per quiescenza, monitoraggio delle procedure di reclutamento, composizione commissioni e conferimento incarichi e pubblicazione degli indicatori, monitoraggio dei differenziali retributivi tra donne e uomini e promozioni delle conseguenti azioni correttive, progetto sperimentale di job shadowing);
- Formazione ed aggiornamento per accrescere la cultura della parità e delle pari opportunità. Sensibilizzazione e comunicazione (realizzazione di percorsi formativi in attuazione dei principi delle pari opportunità, formazione specifica per lavoratrici/lavoratori al rientro dal congedo per maternità/paternità, malattia o lunghi periodi di assenza dal lavoro, coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia nell'elaborazione del Piano annuale di Formazione);
- Interventi volti a migliorare il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti (realizzazione di indagini periodiche sul benessere organizzativo, interventi volti a contrastare molestie sessuali, morali e psicologiche, mobbing, straining, situazioni di discriminazioni di ogni tipo, istituzione di uno Sportello di ascolto).
- Azioni tese a dare impulso al ruolo del CUG all'interno del Ministero (realizzare una migliore informazione sul ruolo del CUG, coinvolgimento del CUG in tutte le occasioni in cui si affrontino materie relative al benessere del personale).

***Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:***

- Curare che la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale anche apicale, quale contributo allo sviluppo della cultura di genere, anche attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e la diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali e contrasto alla violenza di genere e lo stalking/straining, inserendo appositi moduli in tutti i programmi formativi (art. 7, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001) e collegandoli, ove possibile, all'adempimento degli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 28, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2008).
- Adozione di un Codice di Condotta per la tutela e la qualità dell'ambiente di lavoro e a protezione dei diritti fondamentali delle persone che lavorano presso il MIPAAF;
- Istituzione di uno Sportello di ascolto, quale servizio di prevenzione, supporto, mediazione e consulenza gratuito;
- Valorizzazione del ruolo del CUG all'interno del Ministero, soggetto attraverso il quale Si intende assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta.

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

## *Sezione II – Politiche settoriali dell'amministrazione*

*Dati comunicati da:*

CENTRO DI RESPONSABILITA' 2022	PARTE A Indirizzi specifici su temi di pari opportunità	PARTE A Interventi con implicazioni sugli indicatori BES	PARTE A Interventi di gender public procurement	PARTE B Azioni per ridurre le diseguaglianze di genere	PARTE C Interventi sensibili al genere	Parte D Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale
GABINETTO DEL MINISTRO	No	No	No	No	No	No
DIPARTIMENTO DELLE POLITICHE EUROPEE E INTERNAZIONALI E DELLO SVILUPPO RURALE	No	No	No	3 interventi	No	Si
DIPARTIMENTO DELLE POLITICHE COMPETITIVE, DELLA QUALITA' AGROALIMENTARE, DELLA PESCA E DELL'IPPICA	No	No	No	No	No	Si
ISPETTORATO CENTRALE DELLA TUTELA DELLA QUALITÀ E DELLA REPRESSIONE FRODI DEI PRODOTTI AGROALIMENTARI	No	No	No	No	No	Si

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## GABINETTO DEL MINISTRO

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*L'Ufficio non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*L'Ufficio non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*L'Ufficio non segnala strategie di gender public procurement.*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere

*L'Ufficio non segnala azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere.*

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne

*L'Ufficio non segnala interventi sensibili al genere.*

### PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

*L'Ufficio non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## DIPARTIMENTO DELLE POLITICHE EUROPEE E INTERNAZIONALI E DELLO SVILUPPO RURALE

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*Il Dipartimento non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*Il Dipartimento non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*Il Dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2022 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducibili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede e aggiungendo ulteriori schede se necessario.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
CDR2	DIPARTIMENTO DELLE POLITICHE EUROPEE E INTERNAZIONALI E DELLO SVILUPPO RURALE	<p><b>Titolo intervento 1: Ricambio generazionale giovani e donne</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> In data 30 novembre 2022 con il DM 615595 è stata impegnata e trasferita la somma di euro 14.500.000,00 presso la Tesoreria Centrale dello Stato c/c infruttifero numero 22054 intestato alSMEA. In data 16 dicembre 2022 con il DM 646275 è stata impegnata e trasferita la somma di euro 4.798.178,60 presso la Tesoreria Centrale dello Stato c/c infruttifero n. 22054 intestato a ISMEA. Per un totale di euro 19.298.178,60</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale:</b> capitolo 7253 pg 4 "Misure in favore dello sviluppo dell'imprenditorialità in agricoltura e del ricambio generazionale"</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Favorire il ricambio generazionale in agricoltura ed ampliare aziende agricole esistenti condotte da giovani o donne</p> <p>La misura è dedicata ai giovani di età compresa tra i 18 ed i 41 anni e alle donne di qualsiasi età, che intendono subentrare nella conduzione di un'azienda agricola o che sono già attivi in agricoltura da almeno due anni e intendono ampliare la propria impresa, migliorandone la competitività con un piano di investimenti fino a 1,5 milioni di euro.</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

X  Sì No



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare:

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

a decorrere  X limitato, fino al  SCADENZA  
(specificare anno) 2023 DELLA NORMA  
AUTORIZZATIVA

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

- Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri
- Amministrazione regionale o locale
- X Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

ISMEA – Ente pubblico economico vigilato dal MASAF

- Agenzia indipendente
- Società *in house*
- Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato

fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

SÌ  No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

SÌ  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Quantità di progetti						
.....						
.....						

## APPENDICE II — RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
	ISMEA
.....	
.....	

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

 Sì No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

 Sì No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

 Sì No

Se sì, illustrare brevemente:

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## SCHEDA INTERVENTO B.2/ Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazioni	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
CDR2	DIPARTIMENTO DELLE POLITICHE EUROPEE E INTERNAZIONALI DELLO SVILUPPO RURALE	<p><b>Titolo intervento 2:</b></p> <p><b>Valorizzazione dell'imprenditoria femminile</b></p> <p>Impegni di spesa nel 2022: in forza della leggen.234/2021 art.1 commi 523 e 524, è stata trasferita in data 16 dicembre 2022 con DM 646275 la somma disponibile sul capitolo 7723 pg 1 (fondi 2022) di euro 4.798.178,60 presso la Tesoreria Centrale dello Stato c/c infruttifero n. 22054 intestato a ISMEA.</p> <p><b>Capitolo/piano gestionale:</b> Capitolo 7723 pg 1 – "Fondo rotativo per favorire lo sviluppo dell'imprenditoria femminile in agricoltura"</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>sostenere su tutto il territorio nazionale, iniziative finalizzate allo sviluppo o al consolidamento di aziende agricole condotte da imprenditrici.</p> <p>Al fine di favorire l'imprenditoria femminile in agricoltura, la L.234/2021, art.1 commi 523 e 524 ha disposto il trasferimento delle risorse del Fondo istituito dall'art.1, comma 506, della LB.160/2019 (Donne in campo) agli interventi agevolativi di cui al Titolo I, Capo III, D.Lgs 185/2000 (Più impresa) mantenendo la destinazione esclusiva in favore delle imprese a conduzione femminile. Scadenza legge autorizzativa 2025.</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

 Sì NoChi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare:

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

a decorrere

X limitato, fino al 2025  
(specificare anno)

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

X  Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

ISMEA – Ente pubblico economico vigilato dal MASAF

Agenzia indipendente

Società *in house*

Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì

X  No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì

X  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

aggiungere righe laddove necessario

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

aggiungere righe laddove necessario

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì

No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì

No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì

No

Se sì, illustrare brevemente:

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## SCHEMA INTERVENTO B.3/ Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
MASAF	DIPEISR	<p>Titolo intervento 1: PROGETTO DI COOPERAZIONE INTERNAZIONALE "MULHERES NO SUSTENTA"</p> <p>Impegni di spesa nel 2022: 0</p> <p>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 1479 PG01</p>	<p>Descrizione obiettivo: L'obiettivo generale dell'iniziativa è "contribuire alla pace e allo sviluppo sostenibile e inclusivo della Provincia di Manica, promuovendo la partecipazione delle donne nell'economia rurale e il <i>capacity building</i> delle istituzioni locali".</p> <p>Con delibera n. 138, del 14 dicembre 2020 del MAECI, è stata approvata l'iniziativa bilaterale di cooperazione da attuare in Mozambico, di durata triennale, denominata "AS MULHERES NO SUSTENTA: sviluppo sostenibile nella Provincia di Manica attraverso la partecipazione attiva delle donne nell'economia rurale", per un importo complessivo a dono pari a Euro 4.000.000,00 di cui un finanziamento al Ministero delle Politiche Agricole Alimentari e Forestali, ex. art. 24 L. 125/2014 pari a euro 500.000,00.</p> <p>Il 20 luglio 2021 è stata stipulata la Convenzione tra l'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo (AICS) e il MiPAAF da avviarsi nell'ambito dell'iniziativa in oggetto, approvata con Decreto n. 555383 del 25/10/2021 e registrata dalla Corte di Conti il 22/12/2021 al n. 1069. Il primo anticipo è stato accreditato da AICS al MASAF il 30 dicembre 2022 e pertanto le attività del progetto verranno avviate nel 2023.</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

SI

No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare:

La convenzione prevede attività di assistenza tecnica da parte di questo Ministero a favore del Ministero dell'agricoltura del Mozambico in materia qualità di prodotti agroalimentari, sostenibilità ambientale, imprenditorialità femminile (con particolare attenzione ai modelli organizzativi per i piccoli agricoltori), certificazioni delle sementi.

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

- Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri
- Amministrazione regionale o locale
- Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

- Agenzia Italiana di Cooperazione allo Sviluppo (AICS)
- ISMEA
- CREA
- AGEA

- Agenzia indipendente
- Società *in house*
- Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato

fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì

X  No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

aggiungere righe laddove necessario

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

tale intervento?

 Sì No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

 Sì No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

 Sì No

Se sì, illustrare brevemente:

**PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne**

*Il Dipartimento non segnala interventi sensibili al genere*

**PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale**

II.D.1 Con riferimento al 2022, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere). Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Per quanto riguarda gli interventi ed i servizi settoriali dell'azione del CDR 2 si evidenzia che hanno un impatto essenzialmente di indirizzo strutturale, si segnalano tra gli altri:

- politiche strutturali e di sviluppo rurale dell'Unione europea e nazionali;
- tutela dei patrimoni genetici e regolazione delle sementi;
- tutela e valorizzazione della biodiversità vegetale e animale ai fini del miglioramento della produzione agricola e forestale



*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

**DIPARTIMENTO DELLE POLITICHE COMPETITIVE, DELLA QUALITA' AGROALIMENTARE, DELLA PESCA E DELL'IPPICA**

**PARTE A - Informazioni generali**

**II.A.1** Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*Il Dipartimento non fornisce tale informazione.*

**II.A.2** Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*Il Dipartimento non segnala interventi.*

**II.A.3** Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*Il Dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.*

**PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguglianze di genere**

*Il Dipartimento non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguglianze di genere.*

**PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguglianze tra uomini e donne**

*Il Dipartimento non segnala interventi sensibili al genere.*

**PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale**

**II.D.1** Con riferimento al 2022, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere). Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Per quanto riguardano gli interventi ed i servizi settoriali, che caratterizzano l'azione del CDR 3, si evidenzia che le misure riguardano essenzialmente investimenti strutturali, tra i quali:

- Sviluppo dell'economia circolare nel settore agricolo e agroalimentare;
- disciplina generale e coordinamento in materia di qualità dei prodotti agricoli e agroalimentari, in particolare protezione e promozione dei prodotti a indicazione geografica DOP, IGP, STG;
- agro-energie e sviluppo fonti rinnovabili;

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

## ISPETTORATO CENTRALE DELLA TUTELA DELLA QUALITÀ E DELLA REPRESSIONE FRODI DEI PRODOTTI AGROALIMENTARI

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*Il Dipartimento non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*Il Dipartimento non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*Il Dipartimento non segnala strategie di gender public procurement.*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere

*Il Dipartimento non segnala azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere.*

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne

*Il Dipartimento non segnala interventi sensibili al genere.*

### PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2022, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere). Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Per quanto riguardano gli interventi ed i servizi settoriali dell'azione del CDR 4 si evidenzia che hanno un impatto essenzialmente di contrasto e di controllo dei fenomeni fraudolenti in campo alimentare, si segnalano tra gli altri:

- prevenzione e repressione delle frodi nel commercio dei prodotti agroalimentari e dei mezzi tecnici di produzione per l'agricoltura;
- vigilanza sulle produzioni di qualità registrata (DOP, IGP, Bio);
- contrasto dell'irregolare commercializzazione dei prodotti agroalimentari introdotti da Stati membri o Paesi terzi e i fenomeni fraudolenti che generano situazioni di concorrenza sleale tra gli operatori e sanzioni per il corretto funzionamento degli accordi interprofessionali

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## Ministero della cultura

### Sezione I – Politiche del personale dell'amministrazione

#### Conciliazione vita-lavoro

**I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2022:**

	Tipologia di iniziativa	Indicare SI o NO
I.3.1	Asilo nido	NO
I.3.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca	NO
I.3.3	Voucher di conciliazione	NO
I.3.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	SI
I.3.5	Telelavoro	SI
I.3.6	Coworking	SI
I.3.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	NO

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**I.3.8 Eventuali altre iniziative di conciliazione vita-lavoro, specificare:**

--

**I.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022, ovvero con altri strumenti:**

	Capitolo/ piano gestional e (indicare quale)	Impegni di spesa del capitolo/pia no gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestion e fuori bilancio (indicar e quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.4.1	Asilo nido				
I.4.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca				
I.4.3	Voucher di conciliazione				
I.4.4	Lavoro agile ai sensi della legge 81/2017 art. 18 (*)				
I.4.5	Telelavoro				
I.4.6	Coworking				

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

I.4.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro					
-------	---	--	--	--	--	--

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**I.5. Illustrare sinteticamente le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2022:**

I.5.1	Asilo nido	
I.5.2	Centri estivi e/o dopo scuola / ludoteca	
I.5.3	Voucher di conciliazione	
I.5.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	L'Amministrazione, in attuazione del Contratto Collettivo Funzioni Centrali 2019-2021, ha pubblicato il decreto direttoriale rep. n. 2065 del 17 novembre 2022 che regola il lavoro a distanza. Tra le forme di lavoro a distanza previste dal regolamento si annovera anche il "lavoro agile".
I.5.5	Telelavoro	L'Amministrazione, in attuazione del Contratto Collettivo Funzioni Centrali 2019-2021, ha pubblicato il decreto direttoriale rep. n. 2065 del 17 novembre 2022 che regola il lavoro a distanza. Tra le forme di lavoro a distanza previste dal regolamento si annovera anche il "telelavoro domiciliare", quale forma di lavoro da remoto, con vincolo di tempo, ove la prestazione di lavoro viene eseguita dal dipendente dal proprio domicilio con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione che consentano il collegamento con l'Amministrazione. Il decreto dispone, altresì, che il telelavoro domiciliare possa essere richiesto da tutto il personale in servizio, a tempo indeterminato o a tempo determinato, con qualifica dirigenziale e non, in possesso di uno dei seguenti requisiti debitamente certificati, secondo il seguente ordine di priorità: ➤ situazioni di disabilità psico-fisiche tali da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro; ➤ esigenze di assistenza e cura di figli minori in situazioni di disabilità psicofisiche; ➤ esigenze di cura di figli minori di 14 anni, con precedenza alle famiglie monoparentali; ➤ esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi. Riguardo l'organizzazione del telelavoro domiciliare, la medesima è demandata dal regolamento, fermi restando gli obblighi previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, ai singoli datori di lavoro. A tal fine, il datore di lavoro definisce le modalità di gestione del personale in base al contingente impiegato nelle attività che possono essere svolte in telelavoro domiciliare, tale da assicurare in ogni caso la continuità dell'azione amministrativa. Il datore di lavoro, infine, autorizza il dipendente allo svolgimento della prestazione lavorativa in telelavoro domiciliare, previa richiesta del dipendente e verifica dei seguenti elementi di

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

		fattibilità, quali: ➤ la disponibilità delle risorse finanziarie necessarie all'attivazione e manutenzione della postazione per il telelavoro domiciliare presso il domicilio indicato dal dipendente; ➤ i riscontri in materia di sicurezza ai sensi del d.lgs. n. 81/2008, riguardo al luogo di espletamento della prestazione; ➤ la tutela dei dati trattati e della privacy del dipendente; ➤ la possibilità di soddisfare le esigenze connesse alla formazione del dipendente.
I.5.6	Coworking	L'Amministrazione, in attuazione del Contratto Collettivo Funzioni Centrali 2019-2021, ha pubblicato il decreto direttoriale rep. n. 2065 del 17 novembre 2022 che regola il lavoro a distanza. Tra le forme di lavoro a distanza previste dal citato regolamento si annovera anche il "coworking". Il regolamento, in particolare, stabilisce la procedura di accesso, i destinatari, gli strumenti, le eventuali risorse finanziarie, nonché: -le attività eseguibili in coworking; -gli elementi essenziali dell'accordo individuale; -l'articolazione della prestazione in coworking; -il trattamento giuridico ed economico dei dipendenti; -le modalità di rendicontazione delle attività svolte dal dipendente e il controllo operato dal datore di lavoro rispetto ai risultati attesi.
I.5.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2020-2022:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.6.1	Asilo nido: numero di dipendenti serviti	0	0	0	0	0	0
I.6.2	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti	0	0	0	0	0	0
I.6.3	Voucher di conciliazione	0	0	0	0	0	0
I.6.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*): numero dipendenti coinvolti	5307	7243	6338	4488	3265	1635
I.6.5	Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti	0	1	0	1	2	3
I.6.6	Coworking: numero di dipendenti coinvolti	0	0	0	0	4	1
I.6.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL	0	0	0	0	0	0

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**Note e fonte del dato:**

Sistemi di rilevazione dell'Amministrazione (SiapWeb – EuropaWeb).

**I.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione" suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente:**

**Part-time**

**I.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<b>I.8.1</b>	Numero complessivo di dipendenti	7208	5264	6470	4581	6574	4387
<b>I.8.2</b>	Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time	330	125	344	148	312	119
<b>I.8.3</b>	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
<b>I.8.4</b>	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Sistemi di rilevazione dell'Amministrazione (SiapWeb – EuropaWeb).

N.B. Non estraibili i dati relativi alle voci: I.8.3 e I.8.4

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**1.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe o sono stati adottati nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento (ad esempio, per il 2022 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2020 e nel 2021):**

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
<b>1.9.1</b>	Numero totale di neo-madri	93	108	90
<b>1.9.2</b>	Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento	3	4	3

**Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Sistemi di rilevazione dell'Amministrazione (SiapWeb – EuropaWeb).

**Lavoro agile ordinario** (a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla 1.24 alla 1.29)

**1.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017)**

Riguardo all'adozione del Lavoro Agile nella PA, lo stesso è stato introdotto dall'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche". La disposizione prevede che le Pubbliche Amministrazioni, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottino misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e sperimentare, anche al fine di tutelare le cure parentali, nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, come il cosiddetto Lavoro Agile o *Smart Working*.

Le finalità della citata normativa miravano all'introduzione di nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità lavorativa, della valutazione per obiettivi e della rilevazione dei bisogni del personale dipendente, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Successivamente, la legge 22 maggio 2017, n. 81, contenente "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", ha definito il "Lavoro Agile" come una "modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa" che consentano di lavorare da remoto, rendendo possibile svolgere la prestazione lavorativa "in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva".

La normativa in materia di lavoro agile ha poi subito dal 2020 sino a oggi numerosi aggiornamenti, essendosi rivelata - tale modalità lavorativa - durante l'emergenza epidemiologica da COVID-19, quale valido strumento per garantire al contempo la salute dei dipendenti e la continuità dell'azione amministrativa.

Relativamente al lavoro agile, questa Amministrazione - a seguito dell'evoluzione normativa che ha dato particolare rilievo negli ultimi anni all'istituto del lavoro agile - ha pubblicato, in data 12 novembre 2020, il decreto direttoriale DG\_OR rep. n. 2173, recante "Il regolamento in materia di smart working nella fase emergenziale", registrato presso gli Organi di Controllo in data 15 dicembre 2020.

Il suddetto decreto direttoriale, in continuità con quanto già realizzato dall'Amministrazione in materia, ha dettato le modalità attuative per una maggiore fruizione, nel frangente dell'emergenza epidemiologica, del lavoro agile da parte del personale.



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Ciò posto la citata normativa interna del Ministero di regolamentazione del lavoro agile è rimasta invariata negli anni 2021 e 2022, rispetto a quanto previsto nel 2020, adattandosi di converso ai provvedimenti normativi richiamati in premessa ed emanati dal Governo e dal Ministro per la Pubblica amministrazione, i quali hanno affidato ad una serie di provvedimenti, anche in relazione alla prevedibile evoluzione della pandemia, le percentuali di dipendenti pubblici incaricati di svolgere le proprie prestazioni lavorative da remoto.

Di conseguenza, nelle more dell'entrata in vigore del richiamato CCNL - Comparto Funzioni Centrali 2019/2021, l'Amministrazione ha proceduto a regolamentare il rientro in presenza del personale in base a quanto previsto dal richiamato decreto dell'8 ottobre 2021 del Ministro della pubblica amministrazione, e dalle relative linee in materia di lavoro agile pubblicate il 16 dicembre 2021.

Tanto rappresentato, essendosi tale modalità lavorativa dimostrata un valido strumento di innovazione strategica all'interno della P.A., nonché fonte di ulteriori garanzie per i dipendenti nelle politiche volte a una maggiore conciliazione dei tempi vita-lavoro, l'Aran e le parti sindacali nel sottoscrivere, il 9 maggio 2022 il nuovo CCNL Comparto Funzioni Centrali, periodo 2019/2021, hanno redatto una sezione dedicata alla regolamentazione del lavoro a distanza, che si articola in lavoro agile, di cui alla Legge n. 81/2017, e in lavoro da remoto. Si tratta di un importante riconoscimento di questa tipologia lavorativa, che supera il momento emergenziale, diventando una modalità ordinaria nell'articolazione dell'attività lavorativa.

Il lavoro agile, considerato in fase pre-pandemica, come modalità residuale di lavoro tra quelle utilizzate nel pubblico impiego, ha così subito nel corso della pandemia una rapida inversione di tendenza, trovando applicazione presso gran parte degli uffici della P.A.

Tale processo ha portato l'Amministrazione - in un'ottica di superamento del lavoro agile sperimentale e emergenziale - a dover riconsiderare e aggiornare le ordinarie modalità di organizzazione e gestione del lavoro e dei lavoratori in un'ottica che tenga conto dei benefici, nonché delle criticità di modalità lavorative c.d. flessibili.

Tenuto conto di ciò e a fronte della pubblicazione del suddetto CCNL Comparto Funzioni Centrali 2019/2021 - l'Amministrazione - al fine di garantire un'omogenea applicazione dell'istituto in argomento ovvero di adeguare la disciplina interna rispetto a quanto previsto dall'aggiornato quadro normativo in riferimento al lavoro agile, dato anche il sopraggiungere della conclusione dello stato emergenziale - ha avviato le dovute interlocuzioni con le OO.SS., che si sono concluse in data 15 novembre 2022 con la sottoscrizione di un Protocollo d'Intesa per la regolamentazione del lavoro a distanza.

In attuazione del nuovo quadro regolatorio delineato dal Contratto Collettivo Funzioni Centrali 2019-2021 in materia di lavoro a distanza che si esplica nelle specifiche forme del "lavoro agile", del "telelavoro domiciliare" e del "coworking", l'Amministrazione - anche al fine di dare applicazione ai contenuti fissati dal citato Protocollo - ha poi pubblicato con circolare DG\_OR n. 257 del 18 novembre 2022, il decreto direttoriale rep. n. 2065 del 17 novembre 2022, avente ad oggetto la regolamentazione del lavoro a distanza presso il Ministero della Cultura.

Il regolamento, in particolare, stabilisce per ciascuna delle citate forme di lavoro a distanza la procedura di accesso, i destinatari, gli strumenti, le eventuali risorse finanziarie e revoche.

Riguardo al lavoro agile il suddetto decreto definisce altresì:

le attività considerate eseguibili in modalità agile;

la procedura di accesso al lavoro agile e l'organizzazione degli uffici che ne consegue. In particolare, l'organizzazione del lavoro presso gli uffici del Ministero anche attraverso lo *smart working*, è demandata, fermo restando gli obblighi previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, ai singoli datori di lavoro;

- gli elementi essenziali dell'accordo individuale di lavoro agile;
- l'articolazione della prestazione in modalità agile e il diritto alla disconnessione;
- il regime dei lavoratori soggetti a fragilità;
- il trattamento giuridico ed economico dei dipendenti;
- le attività formative relative al tema della conciliazione vita-lavoro;
- le modalità di rendicontazione delle attività svolte dal dipendente e il controllo operato dal datore di lavoro rispetto ai risultati attesi;
- la fruizione e l'uso della strumentazione informatica sia essa del dipendente o fornita dall'Amministrazione.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:**

lo svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro

Se sì, inserire il n. ore di formazione per lavoratore:

n. 3
------

interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto

la dotazione di strumentazioni informatiche *ad hoc*, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie

il riconoscimento del buono pasto

**I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):**

		Realizzato	Previsto	
		2022	2023	2024
I.12.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)	più del 15% dei dipendenti se ne è avvalso	almeno il 15% dei dipendenti potrà avvalersene	almeno il 15% dei dipendenti potrà avvalersene

**I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2022:**

		Donne	Uomini
I.13.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute	N.D.	N.D.
I.13.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute	N.D.	N.D.
I.13.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza	N.D.	N.D.
I.13.4	Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita-lavoro	N.D.	N.D.
I.13.5	Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro)	N.D.	N.D.
I.13.6	Dirigenti: numero di istanze accolte	N.D.	N.D.
I.13.7	Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte	N.D.	N.D.
I.13.8	Dirigenti: numero di giornate di lavoro agile complessive fruita	376	521
I.13.9	Impiegati e funzionari: numero di giornate di lavoro agile complessive fruita	191325	95372

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Sistema rilevazione presenze (EuropaWeb).
---

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.14. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente:**

È stata organizzata una giornata formativa dal titolo "Smart Working e Benessere Organizzativo" sia in modalità diretta streaming che on demand, di n.3 ore per un totale di n. 1080 partecipanti.

**I.15. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/settimanale/mensile svolta dal personale?**

Sì  No

**Se sì, indicare quali:**

giornaliera e mensile.

**I.16. Con riferimento all'introduzione del lavoro agile a partire dal periodo di emergenza da Covid-19 e alla sua successiva applicazione ai sensi del DM del 15 ottobre 2021 e/o del CCNL FC 2019-2021 è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?**

Sì  No

**Se sì, specificare se le attività di monitoraggio sono state adattate a partire da quelle eventualmente predisposte negli anni precedenti, se sono stati introdotti nuovi strumenti appositamente disegnati per il periodo emergenziale e se sono stati utilizzati stabilmente tali nuovi strumenti anche successivamente alla conclusione della crisi pandemica.**

Monitoraggio mensile a livello centrale attraverso la compilazione di un file excel che funge da report.

**I.17 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19 e alla successiva regolamentazione per amministrazione o su base contrattuale, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:**

- Conciliazione vita-lavoro
- Benessere personale
- Flessibilità oraria
- Altro

**Se sì, illustrare brevemente gli eventuali risvolti e criticità di genere emerse dai questionari:**

Considerata la peculiarità del lavoro agile e l'ampia diffusione che ha avuto tra il personale l'uso di tale modalità lavorativa presso le sedi del Ministero dislocate su tutto il territorio nazionale, l'Amministrazione ha predisposto e avviato nel mese di dicembre 2022 un'indagine sull'argomento tra il personale dirigenziale e

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

non.

In particolare, al personale è stato somministrato un apposito questionario volto ad approfondire le problematiche connesse all'organizzazione del lavoro in modalità agile, ovvero agli strumenti che consentono la conciliazione vita/lavoro e contribuiscono alla cultura del benessere della persona in rapporto al proprio contesto lavorativo. Tale questionario è stato reso disponibile nella home page della Rete Privata Virtuale (RPV) del Ministero.

A seguito della conclusione della rilevazione, l'Amministrazione ha proceduto alla raccolta, all'elaborazione e alla valutazione dei dati, i cui esiti sono finalizzati ad approfondire e migliorare la gestione della modalità del lavoro agile, nonché a disegnare efficaci strategie atte a perseguire il benessere organizzativo di tutto il personale MiC.

Tale raccolta ed elaborazione delle informazioni è stata condotta in forma completamente anonima e de-identificata.

Riguardo ai benefici e alle criticità attuative del lavoro agile presso l'Amministrazione, quest'ultima ha rilevato, con riferimento ai benefici, che il lavoro agile si è mostrato un valido strumento atto a garantire adeguati standard di efficienza dell'Amministrazione, nonché di conciliazione lavoro-vita personale dei dipendenti. Tale modalità lavorativa ha, peraltro, stimolato i lavoratori a confrontarsi con una nuova visione dell'organizzazione del lavoro e una maggiore corresponsabilità e autonomia nel conseguimento degli obiettivi prefissati.

Con riguardo alle criticità attuative permane la già rilevata difficile compatibilità tra la modalità di lavoro agile e i settori di attività legati all'erogazione di servizi, tipici di strutture quali ad esempio i musei, gli archivi e le biblioteche, che svolgono le proprie funzioni primarie attraverso l'erogazione di servizi diretti al pubblico e ad attività necessarie a garantire il debito presidio presso i musei e gli altri istituti e luoghi della cultura.

***I.18. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista del fruitore:***

Si, si veda quanto già illustrato nel Punto I.17

Sì  No

***Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:***

Nell'anno 2022 è stato effettuato un unico monitoraggio con la somministrazione al personale di un questionario nel mese di dicembre 2022.

***I.19. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore:***

Monitoraggio mensile.

Sì  No

***Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.:***

Monitoraggio mensile a livello centrale con impatto positivo in tutti i campi.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

### Congedo di maternità e paternità

**I.20. Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e Legge 8 marzo 2000, n. 53) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:**

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
I.20.1	Giorni di congedo per maternità obbligatoria	9659	10276	9016
I.20.2	Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità	35	67	46
I.20.3	Giorni per congedo di paternità obbligatorio (art. 27 bis Decreto Legislativo 151/2001)	N.D.	N.D.	220

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Sistemi di rilevazione dell'Amministrazione (EuropaWeb).

### Congedo parentale

**I.21.Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D. lgs. 26 marzo 2001, n. 151, come modificato dal D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.21.1	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali	157	33	510	176	653	191
I.21.2	Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore	2328	474	20170	937	29185	11549

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Sistemi di rilevazione dell'Amministrazione (EuropaWeb).

### Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

**I.22. Con riferimento al 2022, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento?**

Sì  No

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Se sì, illustrare brevemente le iniziative realizzate:

--

**Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione**

I.23. Con riferimento al 2022, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente le azioni realizzate:

--

I.24. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?

Sì  No

Se sì, inserire le seguenti informazioni:

I.24.1	Ufficio o struttura di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere dello Stato	Direzione Generale Bilancio
I.24.2	Referente e contatti dell'ufficio o struttura	Alessandra Alessandrini alessandra.alessandrini@cultura.gov.it

I.25. Con riferimento al 2022, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

		Donne	Uomini
I.25.1	Numero di dirigenti partecipanti	6	0
I.25.2	Numero di funzionari partecipanti	222	51
I.25.3	Numero di altro personale partecipante	940	278

Indicare la fonte del dato:

Direzione generale Educazione, ricerca e istituti culturali – Servizio I.
---

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.26. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:**

	Descrizione sintetica del tipo di iniziative di formazione	Capitolo/piano gestionale	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione e fuori bilancio (indicare e quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.26.1	Giornata formativa "Linguaggio di genere, pari opportunità, contrasto alla violenza di genere".	2520PG8	562,50	n.d.	n.d.	
I.26.2	Giornata formativa "Contrasto alle discriminazioni e mobbing sul luogo di lavoro".	2520PG8	562,50	n.d.	n.d.	

**I.27. È stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2022?**

Sì  No

**Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:**

chromeextension://oemmnndcblbdoiebfnladdacbfmadadm/https://media.beniculturali.it/mibac/files/boards/388a5474724a15af0ace7a40ab3301de/file\_pdf/Piano\_triennale\_delle\_azioni\_positive\_2022\_-\_2024.pdf

**Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:**

Sì

**Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano da realizzare nel 2022:**

❖ **INDAGINI DI CLIMA ORGANIZZATIVO**

Il clima organizzativo - definito come l'insieme delle percezioni da parte delle persone rispetto al loro ambiente di lavoro - rappresenta, se sviluppato in un'ottica di benessere, uno dei fattori chiave per il buon funzionamento dell'Amministrazione. Le indagini sul clima organizzativo, a loro volta, sono meccanismi consolidati per dare voce ai diversi attori (dirigenti, lavoratori e collaboratori) e individuare che tipo di relazione l'organizzazione abbia stretto con loro, quale contesto di lavoro abbia creato e con quali ripercussioni sui comportamenti attesi. Vista pertanto l'importanza e la centralità del tema in oggetto, l'Amministrazione - nell'ambito degli interventi di promozione dei diritti e delle libertà fondamentali, con particolare riferimento al principio della parità di genere in tutte le sue forme e attività, rientrando altresì tra le priorità politiche individuate nell'Atto di indirizzo concernente "l'individuazione delle priorità politiche da realizzarsi nell'anno 2021 e per il triennio 2021-2023" - ha avviato nell'ottobre 2021 un'indagine tra il personale. A quest'ultimo è stato somministrato un apposito questionario volto ad approfondire e migliorare le problematiche connesse alla cultura del benessere della persona in rapporto al proprio contesto lavorativo, nonché a rafforzare le conoscenze di base e i progressi realizzati in materia di parità di genere. Gli esiti derivati dall'elaborazione e dalla valutazione di tali dati hanno consentito di approfondire e migliorare le problematiche connesse alla cultura del benessere della persona in rapporto al proprio contesto lavorativo, di rafforzare le conoscenze di base e i progressi realizzati in materia di parità di genere, nonché di

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

disegnare efficaci strategie atte a perseguire il benessere organizzativo e orientare iniziative mirate per sostenere l'equilibrio tra il lavoro e la vita privata di tutto il personale del MiC.

**❖ PROMOZIONE DI INIZIATIVE DI PREVENZIONE E SCREENING**

Nel 2018 è stato stipulato per la prima volta un Atto d'Intesa della durata triennale tra il Ministero e l'Associazione Susan G. Komen Italia "L'arte per la prevenzione e la ricerca", volto a sostenere la prevenzione, la ricerca e il pieno recupero del benessere psicofisico nelle donne con diagnosi di tumore del seno e, più in generale, in tutti i cittadini, attraverso l'accoglienza gratuita nei musei statali in occasione delle varie edizioni del "Race for the Cure", evento simbolo dell'Associazione. Nel 2021 l'Amministrazione ha rinnovato il suddetto accordo di durata triennale con l'Associazione Komen Italia Onlus, per promuovere una cittadinanza consapevole attraverso cultura, solidarietà e bellezza e valorizzare il patrimonio culturale italiano. Nell'ambito dell'accordo "L'Arte per la prevenzione e la ricerca" è stata presentata nella sede istituzionale del Ministero, l'edizione 2021 di *The Race for the Cure*, la più grande manifestazione sportiva per la lotta ai tumori del seno in Italia e nel mondo che si è svolta ad ottobre con il programma delle attività di tutela della salute femminile. Inoltre, in base all'accordo è stato garantito l'ingresso gratuito ai partecipanti all'evento "Race for the Cure", in 18 musei statali della capitale e nei parchi archeologici. Per salvaguardare la salute dei propri dipendenti, l'Amministrazione si impegnerà, nel triennio di riferimento 2022-2024, a promuovere iniziative di prevenzione mirate all'attivazione di convenzioni con enti e presidi medico-sanitari e all'organizzazione di campagne di sensibilizzazione volte ad incentivare corretti e sani stili di vita. Saranno avviate, inoltre, eventuali giornate informative di sensibilizzazione sui temi della salute e della prevenzione in collaborazione con le università e/o i centri di ricerca.

**❖ MOBILITY MANAGER E PIANO DEGLI SPOSTAMENTI CASA-LAVORO (PSCL)**

La figura del Responsabile della mobilità aziendale (c.d. *Mobility manager*), introdotta per la prima volta nel nostro ordinamento dal D.M. Ambiente del 27 marzo 1998, è stata rilanciata grazie alla pubblicazione, in data 26 maggio 2021, del decreto del Ministero della transizione ecologica, recante le "Modalità attuative delle disposizioni relative alla figura del *mobility manager*" con il quale si definiscono il ruolo e le funzioni della figura in argomento sia aziendale che d'Area, il cui ambito di applicazione era stato esteso dall'art. 229, comma 4, del D.L. 19 maggio 2020 (cosiddetto Decreto sostegni bis), convertito in legge con la L. 17 luglio 2020 n.77. Il *Mobility Manager* - come prevede il nuovo DM del 12 maggio 2021 - è scelto tra il personale di ruolo dell'azienda o dell'ente pubblico con un'elevata e riconosciuta competenza professionale ed esperienza pregressa nel settore della mobilità sostenibile, dei trasporti e della tutela dell'ambiente (art. 7) e promuove - anche tramite la redazione del Piano degli spostamenti casa-lavoro (PSCL) - la realizzazione di interventi di organizzazione e gestione della domanda di mobilità dei dipendenti dei soggetti obbligati allo scopo di consentire la riduzione strutturale e permanente dell'impatto ambientale connesso al traffico veicolare nelle aree urbane e densamente popolate. Il *Mobility Manager* procede anche all'eventuale adeguamento del PSCL in caso di richiesta in tal senso proveniente dal Comune competente tramite il Mobility Manager d'Area e ne verifica l'attuazione tramite il monitoraggio in corso d'anno degli spostamenti dei dipendenti e la verifica costante del loro livello di soddisfazione. Lo stesso, inoltre, cura i rapporti con enti pubblici e privati coinvolti nella gestione degli spostamenti dei dipendenti, promuove iniziative di sensibilizzazione ed informazione sugli strumenti per promuovere la mobilità sostenibile anche in collaborazione con il Mobility Manager d'Area (incentivazione della mobilità ciclo-pedonale, dei servizi di trasporto pubblico, del car sharing privato e pubblico, ecc.). Il processo di modernizzazione del pubblico impiego, pertanto, spinge verso l'adozione di una nuova mobilità dei dipendenti verso il luogo di lavoro che coniughi flessibilità e condivisione dei mezzi utilizzati. Data l'importanza della figura in argomento, l'Amministrazione ha proceduto alla nomina della medesima già nel 2016. Per la sede istituzionale del MiC, sita in via del Collegio Romano (Roma), è stata predisposta la nomina del *Mobility manager* e del gruppo di lavoro che collaborerà in staff per la predisposizione del Piano. Tenuto conto delle prescrizioni normative in merito, gli Istituti e i luoghi della cultura diffusi capillarmente sul territorio provvederanno autonomamente all'assolvimento dell'obbligo in parola. In particolare, il *Mobility manager* nominato, con D.D. DG-OR rep. n. 2173 del 12 novembre 2021, ha funzioni di supporto professionale continuativo alle attività di decisione, pianificazione, programmazione, gestione e promozione di soluzioni ottimali di mobilità sostenibile relativamente alla sede del Collegio Romano, sita in Roma.

Presso l'Amministrazione - oltre il *Mobility manager* responsabile per la sede di via del Collegio Romano - è stato nominato un responsabile della mobilità aziendale anche presso la Direzione generale Archeologia, belle arti e paesaggio, per quanto attiene la sede di via di San Michele, n. 22, sita in



*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

Roma. In ottemperanza alle disposizioni soprarichiamate, l'Amministrazione ha provveduto alla redazione del Piano degli spostamenti casa-lavoro (PSCL) di cui all'articolo 229 comma 4 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, e s.m.i., relativamente alla sede del Collegio Romano, del Ministero della cultura. Tanto rappresentato, è intendimento dell'Amministrazione nel corso del triennio dare ulteriore rilievo alla figura del *Mobility manager* - come previsto dalla Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, recante "Lavoro agile", pubblicata sul sito istituzionale del Dipartimento della Funzione pubblica il 5 gennaio 2022 - per l'implementazione dei PSCL, nonché per l'identificazione e la promozione di azioni di miglioramento complessivo dell'offerta di mobilità sul territorio di riferimento.

**❖ ASILO NIDO E SPAZI A SUPPORTO DELLA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO**

L'Amministrazione si propone nel triennio di riferimento di monitorare la richiesta di asili nido, centri estivi e spazi a supporto della conciliazione vita-lavoro tra il personale, così da comprendere quali siano i principali bisogni per valutare la destinazione degli spazi a servizi di conciliazione, potenzialmente attivabili presso il Ministero.

A riguardo, il Parco archeologico del Colosseo sta realizzando un progetto innovativo di accessibilità di un'area dedicata ai laboratori didattici per i bambini dei visitatori del Parco e del personale del MIC.

***Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:***

**❖ CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE E ALLE SITUAZIONI DI DISAGIO CAUSATE DA MOLESTIE MORALI E PSICO-FISICHE CORRELATE ALL'AMBIENTE LAVORATIVO.**

Obiettivo importante per l'Amministrazione, nel triennio 2021-2023, sarà la realizzazione di un Progetto *antimobbing* destinato ai dipendenti volto a sostegno di lavoratrici e lavoratori in difficoltà causate da situazioni di disagio e/o da molestie morali e psico-fisiche correlate all'ambiente lavorativo. Con questo progetto, in collaborazione con il CUG, l'Amministrazione prevede attività di prevenzione e sensibilizzazione presso gli uffici dislocati sul territorio, attraverso l'organizzazione di percorsi formativi/informativi contro molestie, discriminazioni e mobbing aventi i seguenti obiettivi:

- 1) sensibilizzazione sul fenomeno del disagio lavorativo e delle vessazioni nei contesti di lavoro utile a riconoscere le molestie morali e psicofisiche;
- 2) individuazione delle forme di malessere che possono colpire il lavoratore;
- 3) informazioni sulle opportunità offerte dagli Sportelli di Ascolto;
- 4) informazioni sui percorsi da intraprendere per chi vive una situazione di disagio a causa di vessazioni in ambito lavorativo.

**❖ DIFFUSIONE DELLA FORMAZIONE E ACCESSO ALLA FORMAZIONE NEL RISPETTO DEI PRINCIPI DI PARI OPPORTUNITÀ E DI NON DISCRIMINAZIONE**

Al fine di consentire una maggiore partecipazione alla formazione a tutto il personale, in considerazione delle limitazioni imposte dalla SNA che prevedono l'accesso riservato solo al personale di area terza e dirigenziale, l'Amministrazione intende ampliare l'offerta formativa al personale di tutte le aree.

Per il raggiungimento di tale scopo la stessa Amministrazione ha dato e darà, nel corso del triennio, particolare risalto all'implementazione e al monitoraggio di tutti gli strumenti tecnologici innovativi, tutelando il principio delle pari opportunità di accesso alla formazione. Inoltre, per diffondere la cultura delle pari opportunità, della non discriminazione e del benessere organizzativo l'Amministrazione si propone di attivare percorsi formativi sul tema della disabilità, sulle dinamiche relazionali e sulla conciliazione delle esigenze lavorative e familiari come strumento di sviluppo economico e sociale all'interno dell'Amministrazione medesima, nonché sullo smart working. Sul tema specifico della parità di genere, in particolare, è intendimento

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

dell'Amministrazione, inserire nell'ambito delle iniziative dedicate alla formazione del personale un modulo di approfondimento sul ruolo e le funzioni delle Consigliere di Parità che, in qualità di pubblici ufficiali, svolgono funzioni conciliative e giudiziali in materia di discriminazione di genere sul lavoro.

A tal fine potranno essere anche organizzate attività con il supporto degli strumenti messi a disposizione dalla Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali, dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità, nonché dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione.

**❖ OSSERVATORIO PER LA PARITÀ DI GENERE**

A seguito dell'ultimo processo di riorganizzazione dell'Amministrazione in base a quanto statuito dall'articolo 32-bis del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 2 dicembre 2019, n. 169, "presso il Segretariato generale opera l'Osservatorio per la parità di genere, che svolge compiti di consulenza e supporto nell'elaborazione e attuazione di politiche per la parità di genere, nonché attività di ricerca e monitoraggio sulle condizioni della parità di genere negli ambiti di competenza del Ministero, individua e propone buone pratiche, promuove la formazione, la conoscenza e la cultura delle pari opportunità". L'Osservatorio è composto da quindici membri - esperti delle politiche di genere e rappresentanti dei settori di competenza del Ministero - che avranno il compito di fornire consulenza e supporto nell'elaborazione e attuazione di politiche per la parità di genere, nonché attività di ricerca e monitoraggio negli ambiti di competenza del Ministero. L'Osservatorio dovrà anche individuare e proporre buone pratiche, promuovere la formazione, la conoscenza e la cultura delle pari opportunità.

**❖ GENDER EQUALITY PLAN (GEP)**

La Commissione Europea, in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE - con l'obiettivo di definire i percorsi per garantire l'uguaglianza di genere - ha previsto che le Istituzioni pubbliche che vogliono accedere ai finanziamenti del prossimo programma Horizon Europe debbano dotarsi del Gender Equality Plan (GEP). I Gender Equality Plans (GEP), i piani per l'uguaglianza di genere, sono una delle novità di Horizon Europe e sono un requisito obbligatorio per gli enti pubblici, le organizzazioni di ricerca e gli istituti di istruzione superiore degli Stati membri dell'UE e dei Paesi associati. Il documento è dunque pensato per aiutare le organizzazioni a soddisfare il nuovo criterio di ammissibilità e si basa su materiali esistenti, buone pratiche e risorse che sostengono la parità di genere nella ricerca e nell'innovazione, un valore fondamentale dell'Unione europea, capace di apportare benefici nel campo R&I, migliorando la qualità e la pertinenza della ricerca e dell'innovazione, attirando e trattenendo più talenti e garantendo che tutti possano massimizzare il loro potenziale.

Ciò posto, l'Amministrazione - vista l'importanza e centralità del tema in oggetto, rientrante altresì tra le priorità politiche individuate non soltanto dalla Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE, ma anche dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) che individua la parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che compongono il medesimo Piano - ha nominato con D.D. SG rep. n. 1035 del 1° dicembre 2021 i componenti del Tavolo tecnico per la predisposizione e pubblicazione del Gender Equality Plan del MiC 2022, il quale dovrà ricomprendere sia misure concrete finalizzate a promuovere la cultura della parità e dell'inclusione nel profondo rispetto delle diversità all'interno dell'Amministrazione, nonché i requisiti minimi richiesti dalla Commissione europea per la partecipazione al Programma di ricerca e innovazione di Horizon Europe.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## Sezione II – Politiche settoriali dell'amministrazione

Dati comunicati da:

CENTRO DI RESPONSABILITA' 2022	PARTE A Indirizzi specifici su temi di pari opportunità	PARTE A Interventi con implicazioni sugli indicatori BES	PARTE A Interventi di gender public procurement	PARTE B Azioni per ridurre le diseguaglianze di genere	PARTE C Interventi sensibili al genere	Parte D Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale
DIREZIONE GENERALE CREATIVITA' CONTEMPORANEA	Si	No	Si	1 Intervento	No	No
DIREZIONE GENERALE ORGANIZZAZIONE	No	No	No	2 Interventi	1 Intervento	3 Interventi

### DIREZIONE GENERALE CREATIVITA' CONTEMPORANEA

#### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

X  SI  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti recanti tali indirizzi:

<https://www.beniculturali.it/comunicato/circolare-n-39-dg-or-piano-triennale-delle-azioni-positive-2021-2023>

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*La Direzione non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Bando di gara	Capitoli/programmi di spesa	Fondi extra-bilancio
Bando PNRR relativo al sub-Investimento 3.3.2 Sostegno ai settori culturali e creativi per l'innovazione e la transizione digitale - Azione A II (Misura 3 "Industria culturale e creativa 4.0",		Fondi Europei

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Investimento 3.3: "Capacity building per gli operatori della cultura per gestire la transizione digitale e verde")		
<b>Con riferimento al bando sopra indicato rispondere alle domande seguenti:</b>		
Il bando di gara contiene qualche riferimento alla trasmissione del Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile? (adempimenti previsti per le aziende con più di cento dipendenti dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articolo 46).	<input type="checkbox"/> Sì	X <input type="checkbox"/> NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende in grado di certificare l'assenza in passato di fenomeni di discriminazione di genere? (ad esempio, assenza, negli ultimi 3 anni, di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazione di genere, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articoli 37-41).	<input type="checkbox"/> Sì	X <input type="checkbox"/> NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un maggiore equilibrio di genere negli organi direttivi?	<input type="checkbox"/> Sì X	<input type="checkbox"/> NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un migliore bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti (eventualmente anche tramite certificazione di sostenibilità sociale dell'ambiente di lavoro rilasciata da enti accreditati)?	<input type="checkbox"/> Sì	X <input type="checkbox"/> NO
Descrivere brevemente le eventuali strategie di genere nell'attribuzione dei punteggi nelle procedure di gara.	All'interno dei criteri di valutazione (Allegato 1 al bando) è stato definito un punteggio aggiuntivo per il rispetto e promozione della parità di genere nei progetti, valutato attraverso la maggioranza numerica di donne all'interno del soggetto proponente, in termini di soci e/o dipendenti attuali o da assumere entro la data di ultimazione del progetto	

aggiungere ulteriori schede per eventuali altri bandi

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere**

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2022 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede e aggiungendo ulteriori schede se necessario.

**SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere**

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
DGCC		<p><b>Titolo intervento 1:</b></p> <p>“L’uguaglianza non ha genere – Spunti e riflessioni dal programma Europa creativa” (Torino, 7 dicembre 2022, teatro Vittoria)</p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> 6.500,00 euro (esclusa IVA al 22%)</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b> Contabilità speciale n. 5844 intestata al Segretariato Generale del Ministero della Cultura, intervento MICDESKITALY_ACC, per le annualità 2021-2022 del Desk Italia Europa Creativa, gestita attraverso il Fondo di Rotazione IGRUE da questa Direzione Generale</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b> la DGCC, per Europa Creativa ha svolto un’attività di promozione dei bandi della Commissione Europea rispetto ai temi culturali, che sono naturalmente conformi alla strategia per la parità di genere 2020-2025.</p> <p>Nel 2022 è stato organizzato un evento diretto dal Desk italiano di Europa Creativa “L’uguaglianza non ha genere” (Torino, 7 dicembre, teatro Vittoria) che ha affrontato la tematica della parità di genere nel mondo della cultura.</p> <p>Nel dettaglio si è discusso intorno alle seguenti tematiche:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. le strategie messe in atto dalla Commissione Europea e dall’Agenzia Esecutiva per l’Istruzione e la Cultura (EACEA) nell’ambito del Programma Europa Creativa, anche attraverso i nuovi bandi appena pubblicati;</li> <li>2. l’importanza dei dati e delle ricerche al fine di monitorare costantemente, attraverso ricerche quantitative e qualitative, gli indicatori che misurano il superamento di dinamiche discriminatorie;</li> <li>3. il ruolo della cultura nel colmare il divario di genere, tramite progetti concreti volti a promuovere modelli positivi di inclusione e diversità, portatori di punti di vista alternativi e innovativi.</li> </ol>

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare:

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Agenzia indipendente

Società *in house*

Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

--

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

--

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

--

**PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguglianze tra uomini e donne**

*La Direzione non segnala interventi sensibili al genere.*

**PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale**

*La Direzione non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.*

**DIREZIONE GENERALE ORGANIZZAZIONE****PARTE A - Informazioni generali**

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*La Direzione non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*La Direzione non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*La Direzione non segnala strategie di gender public procurement.*

**PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere**

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2022 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede e aggiungendo ulteriori schede se necessario.



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Ministero Della Cultura	Direzione Generale Organizzazione	<p><b>Titolo intervento 1: Disciplina dei criteri e delle procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali.</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b></p> <p>Nessun maggiore onere di spesa</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: N.D.</b></p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Ai sensi dell'art. 1 comma 11 del DM 19/12/2014 n. 5625, concernente la disciplina dei criteri e delle procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali, è previsto che nel conferimento degli incarichi si tenga conto del principio di pari opportunità fra uomini e donne.</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No



Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare: Contingente Dirigenti del Ministero

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

N.D.

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

 Agenzia indipendente Società *in house* Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

 Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

 Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
n. dirigenti	87	79	97	86	95	86
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
n. dirigenti	SIAP
.....	
.....	

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

 Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

 Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No



Se sì, illustrare brevemente:

SCHEDA INTERVENTO B.2/ Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazioni	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
Ministero della Cultura	Direzione Generale Organizzazione	<p><b>Titolo intervento 2:</b></p> <p><b>Iniziativa "L'Arte per la prevenzione e la ricerca" – giornata di prevenzione.</b></p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b></p> <p>Nessun maggiore onere di spesa</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b> N.D.</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>L'iniziativa anche quest'anno intende promuovere il proprio contributo e il proprio sostegno alla prevenzione e alla ricerca, sull'importanza vitale della diagnosi precoce dei tumori del seno.</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No



**Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare:** Tutto il personale (personale femminile del Ministero e coniugi del personale maschile).

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

N.D.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

- Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri
- Amministrazione regionale o locale
- Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

- Agenzia indipendente
- Società *in house*
- Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

*aggiungere righe laddove necessario*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

**PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne**

II.C.1 Per gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati nel 2022 (escluse, quindi, le politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli classificati in bilancio come "sensibili" al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede e aggiungendo ulteriori schede se necessario.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## SCHEDA INTERVENTO C.1 / Intervento o servizio sensibile al genere

Amministrazione	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
Ministero della Cultura	Direzione Generale Organizzazione	<b>Titolo intervento 1:</b> <b>Forme di lavoro a distanza</b>  <b>Impegni di spesa nel 2022:</b> Nessun maggiore onere di spesa  <b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b> N.D.	<b>Descrizione obiettivo:</b> Rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?


 Sì  No

Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere:

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare: Tutto il personale dirigenziale e non del MiC

Indicare il Programma di spesa di riferimento: N.D.

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

 Sì  No


Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

 Sì  No


*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*


Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
n. dipendenti in lavoro agile	5307	7243	6338	4488	3265	1635
n. dipendenti in telelavoro domiciliare	0	1	0	1	2	3
n. dipendenti in coworking	0	0	0	0	4	0

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
n. dipendenti in lavoro agile	Sistema rilevazione presenze (EUROPAWEB)
n. dipendenti in telelavoro domiciliare	Sistema rilevazione presenze (EUROPAWEB)
n. dipendenti in coworking	Sistema rilevazione presenze (EUROPAWEB)

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento? 

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No



Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No



Se sì, illustrare brevemente:

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2022, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere). Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Per le misure già riportate per l'esercizio 2021 e analizzate nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021 (par. 5.3.6 Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale<sup>40</sup>) ipotizzandone una "sensibilità" al genere, qualora fossero ancora in vigore nell'esercizio 2022, si richiede la trasmissione dei dati utili alla valutazione degli eventuali effetti indiretti su donne e uomini esemplificati sotto<sup>41</sup>.

Titolo dell'intervento 1 e riferimento normativo	Attività formative in materia di parità di genere e violenza di genere
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione. L'amministrazione ha organizzato, in collaborazione enti e organismi esterni, quali il CUG, la Scuola Nazionale dell'Amministrazione e la Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali, giornate e percorsi formativi aventi ad oggetto le seguenti tematiche: - il linguaggio e parità di genere; - il contrasto alle violenze di genere, alle discriminazioni e al mobbing.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'offerta formativa in questione ha dato l'opportunità al personale dell'Amministrazione di ampliare e approfondire la propria conoscenza su temi di forte attualità, quali la pari opportunità e le politiche del personale orientati un'ottica di genere.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Tutto il personale dell'Amministrazione dirigenziale e non
Impegni di spesa nel 2022	Sì
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	N.D.

<sup>40</sup> Si tratta dei seguenti interventi:

- Servizio civile universale (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Programma straordinario di intervento per la riqualificazione urbana e la sicurezza delle periferie delle città metropolitane e dei capoluoghi di provincia (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Campagna su donazione e trapianto di organi, tessuti e cellule (Ministero della salute);
- Accordo di collaborazione istituzionale tra il Ministero del Turismo e l'Unioncamere per la promozione della competitività delle filiere e delle imprese (Ministero del turismo).

Rispetto agli interventi analizzati nel paragrafo 5.3.6 citato, si segnala che l'intervento "Corso di diritto antidiscriminatorio in favore degli avvocati" del Ministero del lavoro e delle politiche sociali era stato considerato come volto a ridurre le disuguaglianze di genere nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021.

<sup>41</sup> Ad esempio, il tasso di copertura per genere degli interventi rivolti alle persone (ovvero la percentuale dei destinatari effettivi rispetto ai potenziali per genere); i dati per genere relativi agli esiti dei percorsi (ovvero il numero di donne e/o uomini che, grazie, all'intervento hanno intrapreso un determinato percorso (lavorativo, formativo, di volontariato, etc.); la quota di investimenti programmati tenendo conto delle preferenze, delle abitudini e/o delle necessità legate al genere.



## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	Direzione generale educazione, ricerca e Istituti culturali, Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali e CUG
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.D.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	N.D.
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	N.D.

Titolo dell'intervento 2 e riferimento normativo	Indagini di clima organizzativo
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Somministrazione di un apposito questionario volto ad approfondire e migliorare le problematiche connesse alla cultura del benessere della persona in rapporto al proprio contesto lavorativo, nonché a rafforzare le conoscenze di base e i progressi realizzati in materia di parità di genere.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	Considerata l'importanza e la centralità del tema del lavoro agile, al fine di rilevare l'impatto positivo e negativo che il personale ha percepito nel contesto lavorativo in seguito all'ampliamento e consolidamento di tale modalità di lavoro, l'Amministrazione ha predisposto e avviato nel mese di dicembre 2022 un'indagine tra il personale dirigenziale e non. Le indagini sul personale, se svolte anche in un'ottica di genere, rappresentano un'importante opportunità per acquisire utili informazioni e contribuire al miglioramento delle politiche del personale di questo Ministero, essendo quest'ultime fondamentali per disegnare efficaci strategie atte a realizzare iniziative mirate.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Tutto il personale dell'Amministrazione dirigenziale e non
Impegni di spesa nel 2022	Nessuno
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere	N.D.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

o temporalmente limitato e fino a quale anno)	
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	Ministero
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.D.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	N.D.
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	N.D.

Titolo dell'intervento 3 e riferimento normativo	Osservatorio per la parità di genere (istituito con decreto ministeriale rep. n. 387 del 2 novembre 2021)
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	In data 22 novembre 2022 è stato presentato il primo rapporto annuale sulla parità di genere, dal titolo "La questione di genere tra immaginario e realtà", curato dall'Osservatorio per la parità di genere che svolge compiti di consulenza e supporto nell'elaborazione e attuazione di politiche per la parità di genere, nonché attività di ricerca e monitoraggio sulle condizioni della parità di genere negli ambiti di competenza del Ministero, individua e propone buone pratiche, promuove la formazione, la conoscenza e la cultura delle pari opportunità.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'Osservatorio, in occasione della giornata internazionale contro la violenza sulle donne, ha prodotto una prima relazione sul gender gap nei diversi ambiti culturali e un focus sul cinema e l'audiovisivo attraverso il lavoro congiunto della Direzione generale cinema con l'Istat. Dalla Relazione – si evidenzia una condizione di squilibrio generalizzata nei vari ambiti con alcuni dati incontrovertibili: disparità di potere tra uomini e donne, sotto-rappresentazione femminile nei prodotti culturali e divario nelle retribuzioni tra uomo e donna.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Tutto il personale dell'Amministrazione dirigenziale e non
Impegni di spesa nel 2022	Nessuno
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	N.D.
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	Ministero, Osservatorio per la parità di genere, Istat
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.D.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	N.D.
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	N.D.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## Ministero della salute

### Sezione I – Politiche del personale dell'amministrazione

#### Conciliazione vita-lavoro

I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2022:

	Tipologia di iniziativa	Indicare SI o NO
I.3.1	Asilo nido	SI
I.3.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca	NO
I.3.3	Voucher di conciliazione	NO
I.3.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	SI
I.3.5	Telelavoro	NO
I.3.6	Coworking	NO
I.3.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	NO

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

I.3.8 Eventuali altre iniziative di conciliazione vita-lavoro, specificare:

--

I.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022, ovvero con altri strumenti:

	Capitolo/ piano gestional e (indicare quale)	Impegni di spesa del capitolo/pia no gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione e fuori bilancio (indicare e quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare )
I.4.1	Asilo nido	1204	288.322,48		
I.4.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca				
I.4.3	Voucher di conciliazione				
I.4.4	Lavoro agile ai sensi della legge 81/2017 art. 18 (*)				
I.4.5	Telelavoro				
I.4.6	Coworking				

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

<b>I.4.7</b>	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro					
--------------	---	--	--	--	--	--

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**I.5. Illustrare sinteticamente le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2022:**

I.5.1	Asilo nido	Nel 2022 l'amministrazione ha curato con costanza la manutenzione della struttura, al fine di garantire la continuità del servizio al rientro dei bambini. È stato previsto, inoltre, un raccordo degli orari dell'asilo in funzione delle nuove esigenze lavorative dell'utenza, determinate dalle nuove modalità di lavoro
I.5.2	Centri estivi e/o dopo scuola / ludoteca	
I.5.3	Voucher di conciliazione	
I.5.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	E' stato introdotto il lavoro agile con accordo individuale nell'ottica dell'avvio della fase di superamento del lavoro agile emergenziale e sulla base delle condizionabilità di cui al DM 9 ottobre 2021 Ministro per la pubblica amministrazione per il rientro in presenza del personale. Possibilità di uso cumulato delle giornate di lavoro agile come misura ulteriore di flessibilità.
I.5.5	Telelavoro	
I.5.6	Coworking	
I.5.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	Fasce di ingresso flessibili fino alle ore 12:00 e in uscita fino alle ore 20:00 in relazione anche all'andamento della evoluzione dei contagi.

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2020-2022:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<b>I.6.1</b>	Asilo nido: numero di dipendenti serviti	28	12	13	10	6	15
<b>I.6.2</b>	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti						
<b>I.6.3</b>	Voucher di conciliazione						
<b>I.6.4</b>	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*): numero dipendenti coinvolti	1072	678	1148	718	580	281
<b>I.6.5</b>	Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti	31	16				
<b>I.6.6</b>	Coworking: numero di						

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	dipendenti coinvolti						
1.6.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL						

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**Note e fonte del dato:**

Per l'asilo Nido il Dopolavoro del Ministero della Salute  
Per il lavoro agile il sistema di rilevazione delle presenze

**1.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione" suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente:**

--

**Part-time**

**1.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
1.8.1	Numero complessivo di dipendenti	1133	770	1278	890	1323	912
1.8.2	Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time	62	10	47	6	47	7
1.8.3	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni	175	92	200	96	218	102
1.8.4	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time	11	1	10	1	6	1

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Il sistema di rilevazione delle presenze

**1.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe o sono stati adottati nei due anni precedenti all'esercizio di**

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

riferimento (ad esempio, per il 2022 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2020 e nel 2021):

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
I.9.1	Numero totale di neo-madri	18	28	41
I.9.2	Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento	0	0	0

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Il sistema di rilevazione delle presenze

**Lavoro agile ordinario** (a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla I.24 alla I.29)

**I.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017)**

Anche grazie alla regolazione dell'istituto del lavoro agile da parte del Contratto Collettivo Nazionale del Comparto Funzioni centrali del 9 maggio 2022, l'applicazione del lavoro agile ha ricevuto un grande impulso nelle amministrazioni pubbliche in generale.

Per quanto riguarda, più specificamente, l'organizzazione del lavoro agile all'interno del Ministero della salute, si rappresenta che, in data 12 ottobre 2022, è stato adottato, con apposito decreto del Direttore generale del personale, dell'organizzazione e del bilancio, previo confronto con le OO.SS. e acquisiti i pareri degli Organismi paritetici per l'innovazione del personale del comparto e della dirigenza e del CUG, un apposito regolamento interno.

Quest'ultimo ha disciplinato il lavoro agile e il lavoro da remoto con vincolo di tempo individuando condizionalità e fattori abilitanti, in linea con quanto stabilito dal decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 30 giugno 2022, di definizione del contenuto del PIAO.

Detto decreto interministeriale ha, infatti, previsto, al fine di dare attuazione al lavoro agile che:

- 1) lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo né riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- 2) venga prevista la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore/lavoratrice, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- 3) venga adottato ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore/lavoratrice nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- 4) che venga adottato un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- 5) che vengano forniti al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

Nelle pagine che seguono vengono dunque individuati i fattori abilitanti del processo di cambiamento, vale a dire tutte quelle misure messe in campo dall'amministrazione (da quelle organizzative, alle piattaforme tecnologiche e allo sviluppo di competenze professionali digitali) in grado di favorire, tramite opportune leve di miglioramento, l'attuazione e lo sviluppo del lavoro agile.

Livello di attuazione e sviluppo

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Già dal mese di aprile 2022, si è cominciato a lavorare alla predisposizione di uno schema di regolamento interno sul lavoro agile e sul lavoro da remoto, dapprima condiviso nei suoi contenuti essenziali con la Conferenza dei direttori generali, il Segretario generale e gli Uffici di diretta collaborazione.

Espletato il confronto con le OO.SS. e acquisiti i pareri del Comitato Unico di Garanzia (CUG) e degli Organismi paritetici per l'innovazione del comparto e della dirigenza, è stato adottato l'attuale regolamento di lavoro agile con D.D. 12 ottobre 2022.

Il regolamento di *policy* interna ha disciplinato, in conformità alla normativa vigente in materia, la procedura di accesso al lavoro agile e al lavoro da remoto, la definizione delle attività lavorabili a distanza, i requisiti essenziali degli accordi individuali, gli obiettivi del lavoro agile, il diritto alla disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, le fasce di contattabilità. Il tutto nel rispetto dei menzionati fattori abilitanti e delle condizionalità connesse, tra l'altro, all'assicurazione che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti.

Modalità attuative

A) Gli obiettivi organizzativi del lavoro agile:

Il lavoro agile costituisce un *“modello di organizzazione del lavoro che si basa sulla maggiore autonomia del lavoratore che, sfruttando appieno le opportunità della tecnologia, ridefinisce orari, luoghi e in parte strumenti della propria professione. È un concetto articolato, che si basa su un pensiero critico che restituisce al lavoratore l'autonomia in cambio di una responsabilizzazione sui risultati.”*<sup>42</sup> Ciò si realizza attraverso: l'adozione di forme consentite di flessibilità dei modelli organizzativi; il raggiungimento di autonomia nell'organizzazione del lavoro, la consapevolezza della responsabilizzazione sui risultati; la promozione di una cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti; l'implementazione di una organizzazione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio, adozione di azioni correttive; l'effettuazione del monitoraggio del lavoro agile anche attraverso la valutazione complessiva dei risultati conseguiti in termini di obiettivi raggiunti nel periodo considerato e/o la misurazione della produttività delle attività svolte dai dipendenti; la realizzazione del coordinamento organizzativo del lavoro agile.

B) Attività espletabili in modalità agile:

Il presupposto è la tendenziale *“remotizzabilità”* delle attività, anche solo parziale;

Ciò posto, l'attività è lavorabile a distanza quando:

- a) è possibile svolgere da remoto almeno parte della attività a cui è assegnato/a il/la lavoratore/lavoratrice, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- b) è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- c) è possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
- d) è fornita dall'Amministrazione (nei limiti della disponibilità) o è nella disponibilità del dipendente la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;
- e) non è pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

L'attività non è remotizzabile quando richiede necessariamente la presenza fisica del lavoratore/lavoratrice e nei casi previsti dall'art. 37, comma 2, del CCNL Comparto Funzioni Centrali vigente, il quale dispone che sono comunque esclusi, dalla modalità agile i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

C) Condizionalità degli accordi di lavoro agile:

La premessa di fattibilità sottostante agli accordi di lavoro agile è che la prestazione possa essere eseguita in modalità agile, ossia quando, fermo restando quanto previsto alla precedente lettera B)

-lo svolgimento della prestazione in modalità agile non pregiudica in alcun modo la qualità dei servizi erogati all'utenza;

-l'ufficio al quale il dipendente è assegnato ha definito, sotto la responsabilità del dirigente titolare dell'ufficio

<sup>42</sup> Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016



## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

medesimo, un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;

-sono disponibili strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro, anche tramite messa a disposizione da parte del dipendente della propria dotazione informatica per lo svolgimento dell'attività in modalità agile, dandone, successivamente, atto nell'accordo individuale;

-lo svolgimento della prestazione in modalità agile risulta coerente con le esigenze organizzative e funzionali dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato;

- il dipendente gode di autonomia operativa e ha la possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati;

-è possibile valutare e monitorare i risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati;

-è stata verificata, anche tramite la Direzione generale della digitalizzazione, del sistema informativo sanitario e della statistica competente in materia, la disponibilità degli applicativi per l'accesso da remoto alla postazione di lavoro e ai *software* necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile;

è stata valutata in relazione alle precipue attività di servizio la compatibilità di tale modalità lavorativa con l'assolvimento dei compiti istituzionali, a garanzia della piena funzionalità del servizio al cittadino, anche in relazione alle risorse umane assegnate alla medesima struttura dagli stessi diretta.

**I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:**

lo svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro

Se sì, inserire il n. ore di formazione per lavoratore:

interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto

la dotazione di strumentazioni informatiche *ad hoc*, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie

il riconoscimento del buono pasto

**I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):**

		Realizzato	Previsto	
		2022	2023	2024
I.12.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)	1610		

**I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2022:**

		Donne	Uomini
I.13.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute	278	158
I.13.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute	747	427
I.13.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza	52.26	52.65
I.13.4	Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita- lavoro		
I.13.5	Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro)		

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

I.13.6	Dirigenti: numero di istanze accolte	278	158
I.13.7	Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte	747	427
I.13.8	Dirigenti: numero di giornate di lavoro agile complessive fruite	12958	6464
I.13.9	Impiegati e funzionari: numero di giornate di lavoro agile complessive fruite	32961	18471

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Il sistema di rilevazione delle presenze

*I.14. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?*

Sì  No

*Se sì, illustrare brevemente:*

*I.15. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/settimanale/mensile svolta dal personale?*

Sì  No

*Se sì, indicare quali:*

mail quotidiane; report settimanali

*I.16. Con riferimento all'introduzione del lavoro agile a partire dal periodo di emergenza da Covid-19 e alla sua successiva applicazione ai sensi del DM del 15 ottobre 2021 e/o del CCNL FC 2019-2021 è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?*

Sì  No

*Se sì, specificare se le attività di monitoraggio sono state adattate a partire da quelle eventualmente predisposte negli anni precedenti, se sono stati introdotti nuovi strumenti appositamente disegnati per il periodo emergenziale e se sono stati utilizzati stabilmente tali nuovi strumenti anche successivamente alla conclusione della crisi pandemica.*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.17** Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19 e alla successiva regolamentazione per amministrazione o su base contrattuale, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:

- Conciliazione vita-lavoro  
 Benessere personale  
 Flessibilità oraria  
 Altro

Se sì, illustrare brevemente gli eventuali risvolti e criticità di genere emerse dai questionari:

**I.18.** Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista del fruitore:

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:

**I.19.** Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore:

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.:

### Congedo di maternità e paternità

**I.20.** Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e Legge 8 marzo 2000, n. 53) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
I.20.1	Giorni di congedo per maternità obbligatoria	750	3481	4478
I.20.2	Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità	0	0	0
I.20.3	Giorni per congedo di paternità obbligatorio (art. 27 bis Decreto Legislativo 151/2001)			

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Il sistema di rilevazione delle presenze

**Congedo parentale**

**I.21. Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D. lgs. 26 marzo 2001, n. 151, come modificato dal D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.21.1	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali	13	7	32	11	53	13
I.21.2	Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore	123	42	416.5	75	709	120

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

Il sistema di rilevazione delle presenze

**Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi**

**I.22. Con riferimento al 2022, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente le iniziative realizzate:**

L'Amministrazione ha continuato a favorire, anche attraverso programmi formativi ad hoc, una comunicazione chiara e diretta al personale di ruolo e non, in servizio presso le sedi centrali del Ministero della salute, al fine di superare ogni eventuale *gap* organizzativo ed ambientale.

Le attività preventive, periodiche e a necessità dello *Sportello Unico di Ascolto* sono state garantite dal Medico competente coordinatore e direttore dell'Ufficio 8-DGPOB, Sicurezza e salute dei lavoratori.

**Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione**

**I.23. Con riferimento al 2022, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?**

Sì  No

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Se sì, illustrare brevemente le azioni realizzate:

--

I.24. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?

Sì  No

Se sì, inserire le seguenti informazioni:

I.24.1	Ufficio o struttura di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere dello Stato	DGPOB – Ufficio 6
I.24.2	Referente e contatti dell'ufficio o struttura	

I.25. Con riferimento al 2022, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

		Donne	Uomini
I.25.1	Numero di dirigenti partecipanti		
I.25.2	Numero di funzionari partecipanti		
I.25.3	Numero di altro personale partecipante		

Indicare la fonte del dato:

--

I.26. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:

	Descrizione sintetica del tipo di iniziative di formazione	Capitolo / piano gestionale	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.26.1						
I.26.2						

I.27. È stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2022?

Sì  No

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

*Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:*

*Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:*

*Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano da realizzare nel 2022:*

*Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:*

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## Sezione II – Politiche settoriali dell'amministrazione

Dati comunicati da:

CENTRO DI RESPONSABILITÀ 2022	PARTE A Indirizzi specifici su temi di pari opportunità	PARTE A Interventi con implicazioni sugli indicatori BES	PARTE A Interventi di gender public procurement	PARTE B Azioni per ridurre le diseguaglianze di genere	PARTE C Interventi sensibili al genere	Parte D Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale
DIREZIONE GENERALE DELLA COMUNICAZIONE E RAPPORTI EUROPEI ED INTERNAZIONALI	Si	No	No	No	1 Intervento	3 Interventi
DIREZIONE GENERALE DEI DISPOSITIVI MEDICI E DEL SERVIZIO FARMACEUTICO	No	No	No	No	No	No
DIREZIONE GENERALE DEGLI ORGANI COLLEGIALI PER LA TUTELA DELLA SALUTE	No	No	No	No	No	No
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, ORGANIZZAZIONE E BILANCIO	Si	No	No	No	No	No
DIREZIONE GENERALE DELLA PREVENZIONE SANITARIA	No	No	No	2 Interventi	3 Interventi	No
DIREZIONE GENERALE DELLE PROFESSIONI SANITARIE E DELLE RISORSE UMANE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	No	N.d.	No	No	No	N.d.
DIREZIONE GENERALE DELLA PROGRAMMAZIONE SANITARIA	No	No	No	No	No	No
DIREZIONE GENERALE DELLA RICERCA E DELL'INNOVAZIONE IN SANITÀ	Si	No	No	No	No	No
DIREZIONE GENERALE DELLA SANITÀ ANIMALE E DEI FARMACI VETERINARI	No	No	No	No	No	No
DIREZIONE GENERALE PER L'IGIENE E LA SICUREZZA DEGLI ALIMENTI E LA NUTRIZIONE	No	No	No	No	No	No
DIREZIONE GENERALE DELLA DIGITALIZZAZIONE, DEL SISTEMA INFORMATIVO SANITARIO E DELLA STATISTICA	No	N.d.	No	N.d.	N.d.	No
DIREZIONE GENERALE DELLA VIGILANZA ENTI E DELLA SICUREZZA DELLE CURE	No	No	No	No	No	No
SEGRETARIATO GENERALE	N.d.	N.d.	N.d.	N.d.	N.d.	N.d.
GABINETTO, UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE E OIV	No	No	No	No	No	No

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## DIREZIONE GENERALE DELLA COMUNICAZIONE E RAPPORTI EUROPEI ED INTERNAZIONALI

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

SI

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti recanti tali indirizzi:

Si evidenzia il link al PIAO del Ministero della salute contenente una sezione relativa alle modalità e alle azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere:

[https://www.salute.gov.it/portale/ministro/p4\\_10\\_1\\_1.jsp?lingua=italiano&label=trasparenza1&id=1383&menu=trasparenza](https://www.salute.gov.it/portale/ministro/p4_10_1_1.jsp?lingua=italiano&label=trasparenza1&id=1383&menu=trasparenza)

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*La Direzione non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*La Direzione non segnala strategie di gender public procurement*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2022 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducibili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede e aggiungendo ulteriori schede se necessario.



*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

*La Direzione Generale della comunicazione e dei rapporti europei ed internazionali, tenuto conto delle competenze alla stessa attribuite, comunica che non ha effettuato, nell'anno 2022, interventi mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azione positive.*

**PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne**

Il.C.1 Per gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati nel 2022 (escluse, quindi, le politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli classificati in bilancio come "sensibili" al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede e aggiungendo ulteriori schede se necessario.

SCHEDA INTERVENTO C.1 / Intervento o servizio sensibile al genere

Amministrazione	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
Ministero della salute	Direzione Generale della comunicazione e dei rapporti europei ed internazionali	<p><b>Campagna di comunicazione "Proteggi il loro futuro"</b></p> <p>Impegni di spesa nel 2022: Euro 87.900</p> <p>Capitolo 5508 piano gestionale 1</p>	<p>"Proteggi il loro futuro" è il claim della campagna di informazione 2022 del Ministero della Salute, per sensibilizzare la popolazione circa la vaccinazione contro il papilloma virus raccomandata e gratuita per le ragazze ed i ragazzi a partire dagli 11 anni di età.</p> <p>La campagna è stata diffusa sulle principali testate on line di periodici femminili attraverso la realizzazione di un banner. La campagna è stata pubblicata sul sito del Ministero e fornisce tutte le informazioni necessarie da sapere sull'HPV oltre ad un utile Link a cui accedere alle pagine informative sull'argomento di ogni singola Regione</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere:**

La campagna ha l'obiettivo di sensibilizzare la popolazione circa la vaccinazione contro il papilloma virus raccomandata e gratuita per le ragazze ed i ragazzi a partire dagli 11 anni di età.

**Chi sono i beneficiari dell'intervento?**

Ragazze ed i ragazzi a partire dagli 11 anni di età.

**Indicare il Programma di spesa di riferimento:**

Promozione di interventi di informazione, comunicazione ed educazione per la tutela della salute (in materia di trapianti, alcool, droghe, AIDS, sterilità ed altro)

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

No

Se sì, illustrare brevemente:

--

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

--

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

No

Se sì, illustrare brevemente:

#### PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2022, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere). Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Titolo dell'intervento 1 e riferimento normativo	Donare è una scelta naturale- legge n. 91 / 1999 art. 2, comma 1
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	<p>La campagna "Donare è una scelta naturale", accompagnata dal payoff "Dichiara il tuo Sì in Comune" è stata realizzata e diffusa in concomitanza della XXV Giornata nazionale per la donazione e il trapianto di organi e tessuti del 24 aprile 2022.</p> <p>La collaborazione tra ANCI, Ministero della Salute e CNT ha consentito di porre al centro della campagna il tema della dichiarazione di volontà sulla donazione di organi e tessuti in occasione del rilascio della carta d'identità al Comune. Questa modalità rappresenta oggi il principale canale con cui i cittadini esprimono il loro volere sulla donazione post mortem.</p> <p>Per la diffusione della campagna sono stati utilizzati diversi mezzi e strumenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-La programmazione dello spot radiofonico interpretato dal testimonial della campagna, Emilio Solfrizzi su numerose emittenti radiofoniche nazionali e locali</li> <li>-Sito internet dedicato:</li> </ul>

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	<p>www.sceglididonare.it</p> <p>Diffusione sui canali social del Centro Nazionale Trapianti, attraverso la realizzazione di contenuti informativi e di sensibilizzazione lungo tutto il corso del 2022 (seguici su: facebook, Instagram, Twitter, linkedin, Youtube).</p>
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	<p>Obiettivo principale della campagna è stato quello di informare i cittadini sulle procedure esistenti per esprimersi sulla donazione di organi e tessuti post mortem, con particolare riferimento alla possibilità di dichiarare il proprio volere al Comune ed informare la popolazione tra i 18 e i 35 anni sulle modalità di iscrizione al Registro Italiano Donatori di Midollo Osseo – IBMDR.</p>
Beneficiari dell'intervento o del servizio	<p>Target della campagna la popolazione italiana in generale, con particolare riferimento a due fasce di età:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-18/35enni perché saranno donatori di organi e tessuti del futuro e sono coloro i quali possono iscriversi al Registro IBMDR;</li> <li>- gli over 60 perché sono i cittadini che, ad oggi, hanno più reticenze nel registrare la propria volontà sulla donazione (se lo fanno nella maggior parte dei casi è un "no").</li> </ul>
Impegni di spesa nel 2022	Circa euro 170.000
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Capitolo 5509 pg 1 e capitolo 5510 pg 18
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	Ministero della salute in collaborazione con ANCI- Associazione nazionale Comuni Italiani e Centro nazionale Trapianti.
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	I cambiamenti di comportamento in ambito socio-sanitario sono valutabili prevalentemente nel lungo termine questo perché la comunicazione sociale, a differenza di quella commerciale, ha impatto su fattori dell'individuo e di contesto che necessitano un ampio raggio temporale per consolidarsi.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto	ND

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	ND
Titolo dell'intervento 2 e riferimento normativo	<b>Campagna lotta AIDS - legge n. 135 / 1990 art. 1</b>
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	<p>Il Ministero della salute pianifica ogni anno le campagne di comunicazione sull'AIDS.</p> <p>In collaborazione con l'Istituto superiore di sanità (ISS) linea di attività "Indagini quali-quantitative funzionali all'esplorazione dei bisogni, dell'efficacia e della percezione delle strategie comunicative del Ministero della Salute", si è proceduto ad elaborare le ricerche in collaborazione con l'unità operativa del Dipartimento Malattie Infettive che gestisce il Telefono Verde Aids e infezioni sessualmente trasmesse (TVA/IST), propedeutiche alla realizzazione della campagna.</p> <p>Ad oggi, sono state poste in essere le seguenti azioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaborazione dati della survey telefonica ed online (sito <a href="http://www.uniticontrolaids.it">www.uniticontrolaids.it</a>) sulla fruibilità del test per l'HIV e per le altre IST. I questionari sono stati rivolti alle persone utenti afferenti al Telefono Verde AIDS e Infezioni Sessualmente Trasmesse 800 861061 (TV AIDS e IST). Obiettivo delle survey è stato quello di rilevare fattori favorenti e fattori limitanti l'accesso ai Centri diagnostico-clinici pubblici presenti in Italia, impegnati nell'esecuzione del test HIV e dei test per le IST.</li> <li>2. Analisi e discussione dei risultati ottenuti tramite l'attività di web listenig, tecnica che, con l'ausilio di tools specifici e l'apporto di un'agenzia specializzata, ha consentito di "ascoltare" ed analizzare le conversazioni spontanee degli utenti del web e dei social network sul tema dell'HIV, AIDS e IST (bisogni,</li> </ol>

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	percezione del problema, conoscenza dei rischi, ecc.) allo scopo di far emergere cosa le persone pensano di un determinato tema. Obiettivo del web listening è stato quello di acquisire elementi utili per ideare e produrre, in fasi successive, materiali di comunicazione relativamente all'HIV e alle IST.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	In linea con quanto disposto dalla Legge 5 giugno 1990 n. 135, la Direzione generale della comunicazione e dei rapporti europei e internazionali del Ministero della salute pianifica ogni anno le campagne di comunicazione sull'AIDS. Negli anni, secondo un approccio globale di salute inteso come benessere psicofisico e non solo assenza di malattia, la Direzione generale ha affrontato i diversi aspetti connessi al tema: -conoscenza della malattia -prevenzione del contagio -test HIV e diagnosi tempestiva -qualità di vita delle persone con HIV -lotta allo stigma In occasione del 1° dicembre, Giornata mondiale contro l'AIDS, il Ministero ha organizzato, presso la sede di Lungotevere Ripa, l'evento "Affrontare le disuguaglianze, favorire i progressi nella prevenzione e nella cura dell'HIV", per fare il punto sulla situazione epidemiologica in Italia e nel mondo e le strategie di prevenzione e comunicazione in tema AIDS. In occasione del medesimo evento sono stati presentati anche i dati ottenuti dalle due indagini descritte sopra, survey e web listening.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Popolazione nazionale
Impegni di spesa nel 2022	Circa euro 60.000
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Capitolo 5510 pg12 e capitolo 5510 pg 18
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente,	Ministero della salute in collaborazione con l'Istituto Superiore di Sanità (ISS)-Dipartimento Malattie Infettive

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

società in house, ecc...)	
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	ND
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	ND
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	ND

<b>Titolo dell'intervento 3 e riferimento normativo</b>	<b>Campagna malattie rare- Legge n. 175 del 2021</b>
<b>Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati</b>	<p>E' stata realizzata una campagna sui social media che ha incluso grafiche, post, iniziative di social advertising, di sponsorizzazione e della produzione di 6 video dedicati.</p> <p>In tutti i video vengono valorizzati il portale <a href="http://www.malattierare.gov.it">www.malattierare.gov.it</a> ed il Telefono verde quali strumenti al servizio del paziente, del professionista e del cittadino.</p> <p>E' stato realizzato il progetto "scienza partecipata per il miglioramento della qualità di vita delle persone con malattie rare" (Citizen science) allo scopo di far emergere, condividere e raccontare proposte operative, buone pratiche e strategie per affrontare piccole/grandi sfide di ogni giorno, finalizzate a migliorare la vita quotidiana delle persone con malattie rare. La partecipazione al progetto di citizen science è libera e gratuita ed è aperta a tutti i cittadini senza limiti di età. Possono essere inviati contributi in diversi formati, quali video, immagini, pdf ecc. Tutti i contributi che rispondono ai criteri di eleggibilità e alle aree tematiche specificati nel bando sono pubblicati sul sito <a href="http://www.malattierare.gov.it">www.malattierare.gov.it</a>, collezionati e</p>

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	pubblicati online su un sito ad hoc, e diffusi mediante vari canali di comunicazione quali siti, comunicati stampa, newsletter RaraMente e social network (Twitter, Facebook, Instagram).
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	La Legge n. 175 del 2021, "Disposizioni per la cura delle malattie rare e per il sostegno della ricerca e della produzione dei farmaci orfani", stabilisce che il Ministero della salute, nell'ambito delle attività informative e comunicative previste a legislazione vigente, promuove azioni utili per assicurare un'informazione tempestiva e corretta ai pazienti affetti da una malattia rara e ai loro familiari e per sensibilizzare l'opinione pubblica sulle malattie rare.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Alla base della campagna di comunicazione #rarinsieme c'è l'idea di raccontare la comunità che opera intorno ai malati rari e alle loro famiglie affinché le persone, che si vedono trasformare la propria vita da una diagnosi, non siano sole. Il concept intende spostare il focus dalla malattia ad una visione più ampia nella percezione del paziente che include anche le implicazioni di natura sociale.
Impegni di spesa nel 2022	Circa 110.000 euro
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Capitolo 5510 pg 18
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	Ministero della salute in collaborazione con'ISS l'Istituto superiore di sanità ed il Centro nazionale malattie rare.
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	Il servizio di scienza partecipata consiste proprio nel chiedere la presentazione di progetti da parte delle persone direttamente o indirettamente coinvolte allo scopo di migliorare la qualità di vita dei malati.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	ND
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio)	ND



*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	
--	--

Per le misure già riportate per l'esercizio 2021 e analizzate nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021 (par. 5.3.6 Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale<sup>43</sup>) ipotizzandone una "sensibilità" al genere, qualora fossero ancora in vigore nell'esercizio 2022, si richiede la trasmissione dei dati utili alla valutazione degli eventuali effetti indiretti su donne e uomini esemplificati sotto<sup>44</sup>.

In merito all'intervento segnalato per l'esercizio 2021 e relativo alla Campagna su donazione e trapianto di organi, tessuti e cellule effettuata dal Ministero della salute si rappresenta che anche per l'anno 2022 è stata realizzata la campagna suddetta per la quale non è stata riscontrata una sensibilità al genere

<sup>43</sup> Si tratta dei seguenti interventi:

- Servizio civile universale (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Programma straordinario di intervento per la riqualificazione urbana e la sicurezza delle periferie delle città metropolitane e dei capoluoghi di provincia (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Campagna su donazione e trapianto di organi, tessuti e cellule (Ministero della salute);
- Accordo di collaborazione istituzionale tra il Ministero del Turismo e l'Unioncamere per la promozione della competitività delle filiere e delle imprese (Ministero del turismo).

Rispetto agli interventi analizzati nel paragrafo 5.3.6 citato, si segnala che l'intervento "Corso di diritto antidiscriminatorio in favore degli avvocati" del Ministero del lavoro e delle politiche sociali era stato considerato come volto a ridurre le disuguaglianze di genere nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021.

<sup>44</sup> Ad esempio, il tasso di copertura per genere degli interventi rivolti alle persone (ovvero la percentuale dei destinatari effettivi rispetto ai potenziali per genere); i dati per genere relativi agli esiti dei percorsi (ovvero il numero di donne e/o uomini che, grazie, all'intervento hanno intrapreso un determinato percorso (lavorativo, formativo, di volontariato, etc.); la quota di investimenti programmati tenendo conto delle preferenze, delle abitudini e/o delle necessità legate al genere.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## DIREZIONE GENERALE DEI DISPOSITIVI MEDICI E DEL SERVIZIO FARMACEUTICO

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*La Direzione non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*La Direzione non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*La Direzione non segnala strategie di gender public procurement.*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere

*La Direzione non segnala azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere .*

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne

*La Direzione non segnala interventi sensibili al genere.*

### PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

*La Direzione non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## DIREZIONE GENERALE DEGLI ORGANI COLLEGIALI PER LA TUTELA DELLA SALUTE

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*La Direzione non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*La Direzione non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*La Direzione non segnala strategie di gender public procurement.*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere

*Il Dipartimento non segnala azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere.*

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne

*La Direzione non segnala interventi sensibili al genere.*

### PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

*La Direzione non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, ORGANIZZAZIONE E BILANCIO

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

SI  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti recanti tali indirizzi:

[Piano triennale delle azioni positive 2021-2023 \(salute.gov.it\)](https://salute.gov.it)

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*La Direzione non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*La Direzione non segnala strategie di gender public procurement.*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

*La Direzione non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere (N.D.).*

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

*La Direzione non segnala interventi sensibili al genere.*

### PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

*La Direzione non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## DIREZIONE GENERALE DELLA PREVENZIONE SANITARIA

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*La Direzione non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*La Direzione non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*La Direzione non segnala strategie di gender public procurement.*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2022 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducibili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede e aggiungendo ulteriori schede se necessario.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## SCHEMA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazione	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
	DGPRES Ufficio 9	<p><b>Titolo intervento 1:</b> Erogazione dello stanziamento del Ministero della salute, ai sensi dell'articolo 4 della Legge 9 gennaio 2006, n. 7 "Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile" da ripartire fra le Regioni</p> <p>Impegni di spesa nel 2022: euro 177.284 Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 4385 PG 3</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Trasferire alle Regioni i fondi necessari per le attività di formazione del personale sanitario in applicazione della Legge 7/2006 in materia di prevenzione, assistenza e riabilitazione delle donne e delle bambine sottoposte o a rischio di pratiche di mutilazione genitale femminile, con l'obiettivo principale di mantenere un appropriato standard di intervento, sia da un punto di vista culturale che sanitario, e di accrescere la capacità degli operatori sanitari di prevenire e interagire con le donne che hanno subito tale pratica e favorirne la riabilitazione, nonché di divulgare la cultura dei diritti umani e del diritto all'integrità della persona.</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

 Sì  NoChi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare: Regioni

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

 a decorrere limitato, fino al  
(specificare anno)

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

 Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri Amministrazione regionale o locale Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

 Agenzia indipendente

 Società *in house*
 Altro, specificare:


È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

 Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

 Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

 Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

 Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

SCHEDA INTERVENTO B.2/ Azione intrapresa per ridurre le disuguaglianze di genere

Amministrazioni	Dipartimento	Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere	Obiettivo intervento
	DGPRES Ufficio 9	<p><b>Titolo intervento 2: Strategie di prevenzione della violenza contro le donne e i minori, attraverso la formazione di operatrici e operatori di area sanitaria e socio-sanitaria con particolare riguardo agli effetti del COVID-19 (#IpaziaCCM2021) (CUP D49J21014390001)</b></p> <p>Impegni di spesa nel 2022: euro 140.000 (sul finanziamento totale di € 400.000,00 tra il 2021 e il 2023) Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio: 4393 PG 01 Progetto CCM 2021 – Area Progettuale</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Mettere a punto e sperimentare un Modello formativo, basato sulla metodologia del <i>Problem Based Learning – competence oriented</i>, rivolto a operatrici e operatori dei servizi sanitari e socio-sanitari territoriali per la violenza contro le donne e contro i minori, attraverso un percorso di base (Corso FAD) da rivolgere a operatori che insistono negli ambiti territoriali delle UUOO coinvolte nel Progetto ed in un percorso specifico per la "formazione di formatori" individuati nelle singole ASL partecipanti che, a loro volta, attraverso i Piani Formativi Aziendali, potranno trasmettere in maniera capillare le competenze acquisite al personale socio-sanitario.</p> <p>Intorno al Modello formativo sarà, pertanto, possibile aggregare le conoscenze e le competenze di operatrici e operatori dell'area sanitaria e socio-sanitaria dei servizi territoriali, per intercettare precocemente le vittime, applicare sistematicamente i corretti protocolli e percorsi dedicati, costruire reti interdisciplinari, garantire equità di cura, diffondere la cultura della non violenza, facilitare lo scambio di buone prassi (comunità di pratica).</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare: Operatrici e operatori dei servizi sanitari e socio-sanitari territoriali coinvolti nella formazione per la prevenzione e il contrasto alla violenza contro le donne e contro i minori

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato?

a decorrere

limitato, fino al  
(specificare anno)

2023

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Agenzia indipendente

Società *in house*

Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

--

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

--

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

--

**PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne**

II.C.1 Per gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati nel 2022 (escluse, quindi, le politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli classificati in bilancio come "sensibili" al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede e aggiungendo ulteriori schede se necessario.

SCHEDA INTERVENTO C.1 / Intervento o servizio sensibile al genere

Amministrazioni	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
	UFFICIO 9 DGPREV	<p><b>Titolo intervento 1:</b> Attività nell'ambito della Medicina di Genere (art.3 della legge 11 gennaio 2018, n. 3)</p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b></p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b></p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>-Partecipazione alle attività dell'Osservatorio dedicato alla Medicina di Genere, istituito presso l'Istituto Superiore di Sanità con Decreto del Ministero della Salute del 22 settembre 2020, ai sensi dell'articolo 3, comma 5 della Legge 3/2018. L'Osservatorio si è insediato l'8 aprile 2021. Tale attività coinvolge l'Ufficio 9 come componente dell'Osservatorio, della Segreteria Scientifica e Amministrativa, e riguarda la partecipazione e il coordinamento dei Gruppi di Lavoro, la stesura dei verbali, le riunioni periodiche di coordinamento.</p> <p>-Attività volte alla predisposizione della prima "Relazione al Parlamento sulle azioni di promozione e sostegno alla Medicina di Genere" riferita al biennio 2020-2021, completata e trasmessa agli Uffici di diretta collaborazione del Ministro.</p> <p>-In merito alla stesura del "Piano Formativo Nazionale per la Medicina di Genere" è stata garantita la partecipazione agli incontri e alle attività del Gruppo di lavoro.</p> <p>Tutto ciò al fine di monitorare l'attuazione delle azioni di promozione, applicazione e sostegno alla medicina di genere previste nel Piano per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere.</p>

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere:

L'intervento affronta in maniera complessiva e multidisciplinare la tematica in oggetto

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare:

Popolazione e operatori

Indicare il Programma di spesa di riferimento:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

--

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

--

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

SCHEDA INTERVENTO C.2 / Intervento o servizio sensibile al genere

Amministrazione	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
Ministero della salute	Direzione Generale della Prevenzione Sanitaria	<p><b>Titolo intervento 1:</b> "Interventi per il miglioramento della qualità dei dati, dell'offerta e dell'appropriatezza delle procedure di esecuzione e della divulgazione delle informazioni sull'interruzione volontaria di gravidanza" - codice CUP I85E22000480005;</p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> euro 35.000,00</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b> cap. 4393 pg 1</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b></p> <p>Migliorare la qualità dei dati, l'offerta e l'appropriatezza delle procedure di esecuzione e la divulgazione delle informazioni sull'interruzione volontaria di gravidanza</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

X  Sì  No

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere:** La comunità scientifica internazionale sottolinea l'importanza di promuovere l'accesso alla contraccezione ad alta efficacia per ridurre le gravidanze indesiderate, di offrire un percorso Interruzione Volontaria della Gravidanza (IVG) che garantisca l'aborto sicuro e gratuito e di diffondere le informazioni disponibili su contraccezione e IVG alle donne e ai cittadini. La legalizzazione dell'aborto e l'accesso alla contraccezione, nel rispetto degli auspici della legge 194/78, hanno facilitato la prevenzione delle gravidanze indesiderate, riducendo notevolmente il ricorso all'aborto volontario in Italia. Il sistema di sorveglianza delle IVG permette di monitorare nel tempo le criticità relative all'appropriatezza dell'esecuzione delle IVG. Inoltre una corretta informazione al cittadino e la realizzazione di campagne e iniziative di sensibilizzazione sul tema della prevenzione dell'IVG e dell'accesso ai servizi sanitari anche nelle comunità dei migranti può minimizzare l'eventuale ricorso all'abortività clandestina .

**Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare:** Regioni e Province autonome\_

**Indicare il Programma di spesa di riferimento:** programma CCM 2022- Area azioni centrale

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

--

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

SÌ  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

SÌ  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

SÌ  No

Se sì, illustrare brevemente:

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

SCHEDA INTERVENTO C.3 / Intervento o servizio sensibile al genere

Amministrazioni	Dipartimento	Intervento o servizio sensibile al genere	Obiettivo intervento
		<p><b>Titolo intervento 1:</b> DM 18 maggio 2021 "test genomici per il carcinoma mammario ormonoresponsivo in stadio precoce"</p> <p><b>Impegni di spesa nel 2022:</b> euro 10.000.000,00</p> <p><b>Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio:</b> cap. 2301</p>	<p><b>Descrizione obiettivo:</b> I test genomici, rappresentano un valido strumento decisionale a disposizione dei clinici che hanno in cura pazienti con carcinoma invasivo della mammella in stadio precoce per le quali non è chiara l'utilità di una chemioterapia in aggiunta alla endocrino terapia. In questi casi i test genomici integrano l'informazione fornita dagli altri indicatori clinici-patologici, strumentali e molecolari, e insieme alla valutazione dei benefici attesi, delle comorbidità e della preferenza delle pazienti, indirizzano verso l'opzione terapeutica migliore nello specifico caso concreto (medicina personalizzata).</p>

Si tratta di un intervento nuovo rispetto a quelli realizzati negli anni precedenti?

Sì  No

Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere: perché rivolto principalmente alla popolazione di sesso femminile

Chi sono i beneficiari dell'intervento? Specificare: soggetti con carcinoma mammario ormonoresponsivo in stadio precoce.

Indicare il Programma di spesa di riferimento: Stato previsione del Ministero della salute - Tabella 15 – Cap. 2301

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

--

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì  No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Test effettuati			1.521	0	3.705	10
.....						
.....						

*aggiungere righe laddove necessario*

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

*aggiungere righe laddove necessario*

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì  No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

--

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

--

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente:

--

#### PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

*La Direzione non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**DIREZIONE GENERALE DELLE PROFESSIONI SANITARIE E DELLE RISORSE UMANE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE - DGPROF-**

**PARTE A - Informazioni generali**

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*La Direzione non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*La Direzione non segnala interventi (N.D.).*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*La Direzione non segnala strategie di gender public procurement.*

**PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere**

*Il Dipartimento non segnala azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere.*

**PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne**

*La Direzione non segnala interventi sensibili al genere.*

**PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale**

*La Direzione non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale (N.D.).*

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

## DIREZIONE GENERALE DELLA PROGRAMMAZIONE SANITARIA

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*La Direzione non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*La Direzione non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*La Direzione non segnala strategie di gender public procurement.*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere

*La Direzione non segnala azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere.*

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne

*La Direzione non segnala interventi sensibili al genere.*

### PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

*La Direzione non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## DIREZIONE GENERALE DELLA RICERCA E DELL'INNOVAZIONE IN SANITÀ

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

X Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti recanti tali indirizzi:

Nota DGPOB n. 5359/2022:

Allegato 2 "Assegnazione competenze e obiettivi individuali anno 2022 – Indicazioni per i valutatori"; Obiettivo pari opportunità: "Attuazione di misure che favoriscano i tempi di conciliazione vita - lavoro"

*La Direzione non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*La Direzione non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*La Direzione non segnala strategie di gender public procurement.*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere

*La Direzione non segnala azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere.*

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne

*La Direzione non segnala interventi sensibili al genere.*

### PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

*La Direzione non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.*

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

## DIREZIONE GENERALE DELLA SANITÀ ANIMALE E DEI FARMACI VETERINARI

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*La Direzione non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*La Direzione non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*La Direzione non segnala strategie di gender public procurement.*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere

*La Direzione non segnala azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere.*

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne

*La Direzione non segnala interventi sensibili al genere.*

### PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

*La Direzione non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## DIREZIONE GENERALE PER L'IGIENE E LA SICUREZZA DEGLI ALIMENTI E LA NUTRIZIONE

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*La Direzione non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*La Direzione non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*La Direzione non segnala strategie di gender public procurement.*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere

*La Direzione non segnala azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere.*

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne

*La Direzione non segnala interventi sensibili al genere.*

### PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

*La Direzione non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**DIREZIONE GENERALE DELLA DIGITALIZZAZIONE, DEL SISTEMA  
INFORMATIVO SANITARIO E DELLA STATISTICA**

**PARTE A - Informazioni generali**

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*La Direzione non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*La Direzione non segnala interventi (N.D.).*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*La Direzione non segnala strategie di gender public procurement.*

**PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere**

*La Direzione non segnala azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere (N.D.).*

**PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne**

*La Direzione non segnala interventi sensibili al genere (N.D.).*

**PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale**

*La Direzione non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## DIREZIONE GENERALE DELLA VIGILANZA ENTI E DELLA SICUREZZA DELLE CURE

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*La Direzione non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*La Direzione non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*La Direzione non segnala strategie di gender public procurement.*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

*Il Dipartimento non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere.*

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

*La Direzione non segnala interventi sensibili al genere.*

### PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

*La Direzione non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.*



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## SEGRETARIATO GENERALE

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*Il Segretariato generale non fornisce tale informazione (N.D.).*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*Il Segretariato generale non segnala interventi (N.D.).*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*Il Segretariato generale non segnala strategie di gender public procurement (N.D.).*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

*Il Dipartimento non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere (N.D.).*

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

*Il Segretariato generale non segnala interventi sensibili al genere (N.D.).*

### PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

*Il Segretariato generale non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale (N.D.).*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## GABINETTO, UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE E OIV

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*L'Ufficio non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*L'Ufficio non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*L'Ufficio non segnala strategie di gender public procurement.*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

*L'Ufficio non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere.*

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne

*L'Ufficio non segnala interventi sensibili al genere.*

### PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

*L'Ufficio non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.*

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## Ministero del turismo

### Sezione I – Politiche del personale dell'amministrazione

#### Conciliazione vita-lavoro

**1.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2022:**

	Tipologia di iniziativa	Indicare SI o NO
I.3.1	Asilo nido	SI
I.3.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca (*)	SI
I.3.3	Voucher di conciliazione (**)	SI
I.3.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (***)	SI
I.3.5	Telelavoro	NO
I.3.6	Coworking	NO
I.3.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	SI

(\*) L'Accordo integrativo vigente del Ministero del turismo sul benessere organizzativo prevede il rimborso delle spese sostenute dai dipendenti per asili nido, scuole materne, centri estivi ecc.

(\*\*) L'Accordo integrativo vigente sul benessere organizzativo del Ministero del turismo consente l'erogazione di contributi assistenziali connessi a situazioni particolari implicanti spese straordinarie, quali ad esempio, nascite, adozioni affidamenti, spese funerarie ecc.

(\*\*\*) Se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19.

**1.3.8 Eventuali altre iniziative di conciliazione vita-lavoro, specificare:**

Nessuna

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022, ovvero con altri strumenti:**

		Capitolo/ piano gestional e (indicare quale)	Impegni di spesa del capitolo/pia no gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione e fuori bilancio (indicare e quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare )
I.4.1	Asilo nido	3106/01				
I.4.2	Centri estivi e/o dopo scuola/ludoteca	3106/01	-	-	-	-
I.4.3	Voucher di conciliazione	3106/01	-	-	-	-
I.4.4	Lavoro agile ai sensi della legge 81/2017 art. 18 (*)	0	0	0	0	0
I.4.5	Telelavoro					
I.4.6	Coworking					
I.4.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	0	0	0	0	0

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**I.5. Illustrare sinteticamente le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2022:**

I.5.1	Asilo nido	L'Accordo integrativo vigente sul benessere organizzativo del Ministero del turismo consente di rimborsare al proprio personale le spese sostenute nel corso dell'esercizio per la frequenza di asili nido, scuole materne e centri estivi ecc.
I.5.2	Centri estivi e/o dopo scuola / ludoteca	L'Accordo integrativo vigente sul benessere organizzativo del Ministero del turismo consente di rimborsare al proprio personale le spese sostenute nel corso dell'esercizio per la frequenza di asili nido, scuole materne e centri estivi ecc.
I.5.3	Voucher di conciliazione	L'Accordo integrativo vigente sul benessere organizzativo del Ministero del turismo consente l'erogazione di contributi assistenziali connessi a situazioni particolari implicanti spese straordinarie, quali ad esempio, nascite, adozioni affidamenti, spese funerarie ecc.
I.5.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*)	Il Ministero del Turismo ha fornito a ciascun dipendente che svolge la prestazione lavorativa in modalità agile la necessaria dotazione informatica, adottando tutte le misure preventive per proteggere i documenti e le informazioni utilizzate dai lavoratori.  Per la risoluzione di eventuali problematiche tecniche, sono stati comunicati i contatti del personale informatico (IT Services).

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

I.5.5	Telelavoro	
I.5.6	Coworking	
I.5.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	<p>Il Ministero del Turismo ha emanato una circolare avente ad oggetto la disciplina dell'orario di servizio, prevedendo una flessibilità oraria per permettere a ciascun dipendente di conciliare la propria vita personale con l'attività lavorativa. È prevista, nello specifico, una:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-<b>Flessibilità in entrata</b> consentita dalle 07:30 alle 10:00;</li> <li>-<b>Flessibilità in uscita</b> che permette di anticipare la cessazione del servizio rispetto all'orario di lavoro giornaliero sino a un massimo di 60 (sessanta) minuti;</li> <li>-<b>Flessibilità in pausa</b> è prevista dalle 13:00 alle 15:00; è altresì prevista una flessibilità di 30 minuti oltre il termine di fine orario dedicato alla pausa.</li> </ul>

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

**I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2020-2022:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.6.1	Asilo nido: numero di dipendenti serviti				3		
I.6.2	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti						
I.6.3	Voucher di conciliazione			1	1		
I.6.4	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 art. 18 (*): numero dipendenti coinvolti			16	4	29	21
I.6.5	Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti						
I.6.6	Coworking: numero di dipendenti coinvolti						
I.6.7	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL			42	34	70	52

(\*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**Note e fonte del dato:**

I dati forniti relativi allo svolgimento dell'attività lavorativa ai sensi della L. 81/2017, art. 18 sono stati ricavati dalla rilevazione delle presenze effettuata dalla Direzione Generale degli Affari Generali e delle Risorse Umane, che è stata implementata in considerazione delle comunicazioni pervenute da ciascuna Direzione di assegnazione del personale in servizio.

L'iniziativa concernente la flessibilità oraria è una misura destinata a tutto il personale in servizio, sia in posizione di comando che di ruolo, per il periodo preso in esame.

**I.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione" suggerite nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro della pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente:**

--

**Part-time****I.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:**

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.8.1	Numero complessivo di dipendenti			42	34	70	52
I.8.2	Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time			1	0	1	0
I.8.3	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni			5	2	5	2
I.8.4	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time			0	0	0	0

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

I seguenti dati sono ricavati dalle schede relative al personale in servizio presso il Ministero del Turismo nel periodo preso in esame.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe o sono stati adottati nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento (ad esempio, per il 2022 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2020 e nel 2021):**

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
<b>I.9.1</b>	Numero totale di neo-madri		0	0
<b>I.9.2</b>	Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento		0	0

**Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

I seguenti dati sono ricavati dalle schede relative al personale in servizio presso il Ministero del Turismo nel periodo preso in esame.

**Lavoro agile ordinario** (a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla I.24 alla I.29)

**I.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017)**

Il Segretario Generale del Ministero del Turismo ha adottato il regolamento interno per l'adozione del lavoro agile, prot. n. 10185/22 del 5/8/2022. Ciascun dipendente, ad eccezione di quelli svolgenti attività non remotizzabili (rif. Art. 6 del suddetto regolamento), può presentare apposita istanza per svolgere la prestazione al di fuori della sede di lavoro per un massimo di 8 giorni al mese, non frazionabili ad ore, secondo un calendario da concordare in via preventiva con l'ufficio di appartenenza, garantendo almeno 3 giorni settimanali di presenza in sede.

Il dipendente svolge l'attività lavorativa in modalità agile avvalendosi della dotazione informativa fornita dall'Amministrazione.

**I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:**

lo svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro

Se sì, inserire il n. ore di formazione per lavoratore:

-----

interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto

la dotazione di strumentazioni informatiche *ad hoc*, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie

il riconoscimento del buono pasto

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):**

		Realizzato	Previsto	
		2022	2023	2024
I.12.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)	Non definito	Non definito	Non definito

**I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2022:**

		Donne	Uomini
I.13.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute	9	7
I.13.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute	20	14
I.13.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza	Non rilevata	Non rilevata
I.13.4	Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita-lavoro	Ininfluyente	Ininfluyente
I.13.5	Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro)	Ininfluyente	Ininfluyente
I.13.6	Dirigenti: numero di istanze accolte	9	7
I.13.7	Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte	20	14
I.13.8	Dirigenti: numero di giornate di lavoro agile complessive fruito	135	56
I.13.9	Impiegati e funzionari: numero di giornate di lavoro agile complessive fruito	386	400

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

I dati forniti relativi allo svolgimento dell'attività lavorativa ai sensi della L. 81/2017, art. 18 sono stati ricavati dalle schede di monitoraggio del lavoro agile gestite dalla Direzione Generale degli Affari Generali e delle Risorse Umane, la cui tenuta è stata con il tempo implementata in considerazione delle comunicazioni pervenute da ciascun dipendente.

**I.14. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?**

Sì  No

**Se sì, illustrare brevemente:**

In allegato all'istanza di presentazione della domanda per lo svolgimento della prestazione in modalità agile è stata consegnata a ciascun dipendente sia un'informativa sui rischi generali e sui rischi specifici sia una nota contenente le norme di comportamento nell'utilizzo delle dotazioni informatiche.



APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.15. Con riferimento al lavoro agile, l'amministrazione ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/settimanale/mensile svolta dal personale?**

Sì  No

*Se sì, indicare quali:*

È stata predisposta una scheda di monitoraggio dell'attività svolta dal dipendente che deve essere redatta dal dirigente dell'Ufficio presso il quale è assegnato il lavoratore.

**I.16. Con riferimento all'introduzione del lavoro agile a partire dal periodo di emergenza da Covid-19 e alla sua successiva applicazione ai sensi del DM del 15 ottobre 2021 e/o del CCNL FC 2019-2021 è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?**

Sì  No

*Se sì, specificare se le attività di monitoraggio sono state adattate a partire da quelle eventualmente predisposte negli anni precedenti, se sono stati introdotti nuovi strumenti appositamente disegnati per il periodo emergenziale e se sono stati utilizzati stabilmente tali nuovi strumenti anche successivamente alla conclusione della crisi pandemica.*

**I.17 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19 e alla successiva regolamentazione per amministrazione o su base contrattuale, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:**

- Conciliazione vita-lavoro
- Benessere personale
- Flessibilità oraria
- Altro

*Se sì, illustrare brevemente gli eventuali risvolti e criticità di genere emerse dai questionari:*

Non è stato somministrato alcun questionario di valutazione

**I.18. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista del fruitore:**

Sì  No

*Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:*

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

I.19. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2022 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore:

Sì  No

Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.:

--

### Congedo di maternità e paternità

I.20. Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e Legge 8 marzo 2000, n. 53) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:

		Anno di riferimento		
		2020	2021	2022
I.20.1	Giorni di congedo per maternità obbligatoria		0	0
I.20.2	Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità		0	0
I.20.3	Giorni per congedo di paternità obbligatorio (art. 27 bis Decreto Legislativo 151/2001)		0	0

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

I seguenti dati sono ricavati dalle schede relative al personale in servizio presso il Ministero del Turismo nel periodo preso in esame.

### Congedo parentale

I.21. Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D. lgs. 26 marzo 2001, n. 151, come modificato dal D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):

		Anno di riferimento					
		2020		2021		2022	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.21.1	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali			0	0	0	0
I.21.2	Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore			0	0	0	0

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

**Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:**

I seguenti dati sono ricavati dalle schede relative al personale in servizio presso il Ministero del Turismo nel periodo preso in esame.

**Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi**

*I.22. Con riferimento al 2022, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento?*

Sì  No

*Se sì, illustrare brevemente le iniziative realizzate:*

--

**Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione**

*I.23. Con riferimento al 2022, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere dello Stato (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?*

Sì  No

*Se sì, illustrare brevemente le azioni realizzate:*

--

*I.24. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere nella sua amministrazione?*

Sì  No

*Se sì, inserire le seguenti informazioni:*

I.24.1	Ufficio o struttura di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere dello Stato	Ufficio IV – Gestione del bilancio Direzione Generale degli Affari Generali e delle Risorse Umane
I.24.2	Referente e contatti dell'ufficio o struttura	<b>Dott.ssa Ornella Lechiara</b> ornella.lechiara@ministeroturismo.gov.it

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

**I.25. Con riferimento al 2022, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:**

		Donne	Uomini
I.25.1	Numero di dirigenti partecipanti	0	0
I.25.2	Numero di funzionari partecipanti	0	0
I.25.3	Numero di altro personale partecipante	0	0

**Indicare la fonte del dato:**

**I.26. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2022 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:**

	Descrizione sintetica del tipo di iniziative di formazione	Capitolo / piano gestionale	Impegni di spesa del capitolo/piano gestionale finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.26.1						
I.26.2						

**I.27. È stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2022?**

Sì  No

**Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:**

**Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:**

**Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano da realizzare nel 2022:**

**Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:**

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## Sezione II – Politiche settoriali dell'amministrazione

Dati comunicati da:

CENTRO DI RESPONSABILITA' 2022	PARTE A Indirizzi specifici su temi di pari opportunità	PARTE A Interventi con implicazioni sugli indicatori BES	PARTE A Interventi di gender public procurement	PARTE B Azioni per ridurre le disuguaglianze di genere	PARTE C Interventi sensibili al genere	Parte D Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale
UFFICIO DI GABINETTO	Si	N.d.	N.d.	N.d.	No	N.d.
SEGRETARIATO GENERALE	No	No	No	No	No	3 Interventi
DIREZIONE GENERALE DEGLI AFFARI GENERALI E DELLE RISORSE UMANE	No	N.d.	N.d.	N.d.	No	3 Interventi
DIREZIONE GENERALE DELLA PROGRAMMAZIONE E DELLE POLITICHE PER IL TURISMO	No	No	No	No	No	No
DIREZIONE GENERALE DELLA VALORIZZAZIONE E DELLA PROMOZIONE TURISTICA	No	N.d.	N.d.	N.d.	N.d.	3 Interventi

### UFFICIO DI GABINETTO

#### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

X  Sì  No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti recanti tali indirizzi:

[Codice di comportamento](#) del Ministero del turismo;  
[Comunicato stampa](#) relativo al progetto "Qui non sei sola";  
[Comunicato stampa](#) per promuovere il numero di pubblica utilità 1522;  
[Piano Integrato Attività e Organizzazione](#) del Ministero del turismo.

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

L'Ufficio non segnala interventi (N.D.)

---

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

---

**II.A.3** Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*L'Ufficio non segnala strategie di gender public procurement (N.D.).*

**PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere**

*L'Ufficio non segnala azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere (N.D.).*

**PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne**

*L'Ufficio non segnala interventi sensibili al genere.*

**PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale**

*L'Ufficio non segnala altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale (N.D.).*

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

## SEGRETIARIATO GENERALE

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*Il Segretariato non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*Il Segretariato non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*Il Segretariato non segnala strategie di gender public procurement.*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere

*Il Segretariato non segnala azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere.*

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne

*Il Segretariato non segnala interventi sensibili al genere.*

### PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2022, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere). Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Per le misure già riportate per l'esercizio 2021 e analizzate nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021 (par. 5.3.6 Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale<sup>45</sup>) ipotizzandone una

<sup>45</sup> Si tratta dei seguenti interventi:

- Servizio civile universale (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Programma straordinario di intervento per la riqualificazione urbana e la sicurezza delle periferie delle città

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

“sensibilità” al genere, qualora fossero ancora in vigore nell’esercizio 2022, si richiede la trasmissione dei dati utili alla valutazione degli eventuali effetti indiretti su donne e uomini esemplificati sotto<sup>46</sup>.

Titolo dell’intervento 1 e riferimento normativo	Fondo unico nazionale per il turismo
Descrizione degli obiettivi dell’intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Le risorse del Fondo unico nazionale per il turismo sono ripartite nel “Fondo unico nazionale per il turismo di parte corrente”, per la realizzazione di interventi finalizzati ad ottimizzare l’attrattività e la promozione turistica nel territorio nazionale, attraverso manifestazioni ed eventi, celebrazioni e ricorrenze nelle città, e nel “Fondo unico nazionale per il turismo di conto capitale”, inerente ad investimenti finalizzati alla realizzazione di interventi e opere per migliorare la fruibilità e l’accessibilità dei luoghi di interesse turistico.
Indicare perché l’intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell’azione settoriale dell’Amministrazione	Intervento in linea con l’azione settoriale dell’Amministrazione.
Beneficiari dell’intervento o del servizio	Le Amministrazioni territoriali, le Istituzioni culturali ed universitarie, le Associazioni e fondazioni, gli Enti del terzo settore, i Comitati formalmente costituiti, Soggetti in partenariato pubblico- privato, Istituti religiosi ed enti di culto.
Impegni di spesa nel 2022	Euro 114.069.212,03
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	CAPITOLO 2025 - Fondo unico nazionale per il turismo di parte corrente – Stanziamento fino al 2024
A chi è affidata l’attuazione dell’intervento/l’erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	Attuazione dell’intervento affidata alle regioni.
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l’intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.A.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all’impatto dell’intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	N.A.

metropolitane e dei capoluoghi di provincia (Presidenza del Consiglio dei ministri);

- Campagna su donazione e trapianto di organi, tessuti e cellule (Ministero della salute);
- Accordo di collaborazione istituzionale tra il Ministero del Turismo e l’Unioncamere per la promozione della competitività delle filiere e delle imprese (Ministero del turismo).

Rispetto agli interventi analizzati nel paragrafo 5.3.6 citato, si segnala che l’intervento “Corso di diritto antidiscriminatorio in favore degli avvocati” del Ministero del lavoro e delle politiche sociali era stato considerato come volto a ridurre le disuguaglianze di genere nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021.

<sup>46</sup> Ad esempio, il tasso di copertura per genere degli interventi rivolti alle persone (ovvero la percentuale dei destinatari effettivi rispetto ai potenziali per genere); i dati per genere relativi agli esiti dei percorsi (ovvero il numero di donne e/o uomini che, grazie, all’intervento hanno intrapreso un determinato percorso (lavorativo, formativo, di volontariato, etc.); la quota di investimenti programmati tenendo conto delle preferenze, delle abitudini e/o delle necessità legate al genere.



## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	In seguito alla concessione del contributo ed al successivo trasferimento delle risorse, ciascun soggetto attuatore si impegna ad effettuare la rendicontazione delle spese, quale processo di consuntivazione delle spese effettivamente sostenute dai soggetti beneficiari del contributo. A tal fine, alla luce degli Atti di programmazione adottati, ciascun soggetto attuatore trasmette annualmente al Ministero del turismo la sopra citata rendicontazione, corredata da attestazione di regolare esecuzione dell'intervento e completa relazione descrittiva dello stesso.
---	--

Titolo dell'intervento 2 e riferimento normativo	Fondo per la realizzazione di interventi per l'accessibilità turistica per le persone con disabilità
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Le risorse di cui al Fondo per la realizzazione di interventi per l'accessibilità turistica per le persone con disabilità sono volte al sostegno e allo sviluppo dell'offerta turistica rivolta alle persone con disabilità per favorire l'inclusione sociale e la diversificazione dell'offerta turistica stessa
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	Intervento in linea con l'azione settoriale dell'Amministrazione.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Esercizi alberghieri ed esercizi extra alberghieri, stabilimenti termali, stabilimenti balneari.
Impegni di spesa nel 2022	Euro 279.666,70
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	CAPITOLO 7118 – Fondo per la realizzazione di interventi per l'accessibilità turistica per le persone con disabilità – Stanziamento fino al 2024
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	Ministero del Turismo
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.A.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	N.A.
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	N.A.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Titolo dell'intervento 3 e riferimento normativo	Credito d'imposta
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Pubblicazione dell'avviso pubblico del Segretariato Generale del Ministero del turismo del 18 febbraio 2022 recante "Modalità applicative per l'accesso alla piattaforma online, per la fruizione del credito d'imposta di cui all'articolo 1 del Decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152" e del successivo Avviso del 14 settembre 2022. Chiusura da parte di Invitalia, in qualità di soggetto gestore, dell'attività istruttoria volta a verificare la sussistenza dei requisiti di ammissibilità previsti nell'Avviso.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	Con l'intervento si intende incentivare la realizzazione di interventi di incremento dell'efficienza energetica, riqualificazione antisismica, eliminazione delle barriere architettoniche, digitalizzazione. È prevista una premialità da far valere sul contributo a fondo perduto "fino a ulteriori 20.000 € per le imprese o le società aventi i requisiti previsti per l'imprenditoria femminile dall'Art. 53 d.lgs 198/2006".
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Imprese alberghiere, strutture che svolgono attività agrituristica, strutture ricettive all'aria aperta, imprese del comparto turistico, ricreativo, fieristico e congressuale.
Impegni di spesa nel 2022	N.A.
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Contabilità speciale n. conto 6284
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	Ministero del Turismo per il tramite di Invitalia in qualità del soggetto gestore
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.A.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	Webinar con le associazioni di categoria
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	N.A.

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

## DIREZIONE GENERALE DEGLI AFFARI GENERALI E DELLE RISORSE UMANE

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*La Direzione non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*La Direzione non segnala interventi (N.D.).*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*La Direzione non segnala strategie di gender public procurement (N.D.).*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere

*Il Dipartimento non segnala azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere (N.D.).*

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne

*La Direzione non segnala interventi sensibili al genere.*

### PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2022, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere). Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Per le misure già riportate per l'esercizio 2021 e analizzate nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021 (par. 5.3.6 Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale<sup>47</sup>) ipotizzandone una

<sup>47</sup> Si tratta dei seguenti interventi:

- Servizio civile universale (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Programma straordinario di intervento per la riqualificazione urbana e la sicurezza delle periferie delle città

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

“sensibilità” al genere, qualora fossero ancora in vigore nell’esercizio 2022, si richiede la trasmissione dei dati utili alla valutazione degli eventuali effetti indiretti su donne e uomini esemplificati sotto<sup>48</sup>.

Titolo dell’intervento 1 e riferimento normativo	Acquisizione di beni e servizi per l’Amministrazione nel suo complesso. Artt. 6 e 7 del D.L. 1.3.2022 N. 22
Descrizione degli obiettivi dell’intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	La Direzione generale gestisce l’attività di acquisizione di beni e servizi per tutto il Ministero, avendo la gestione unificata dei capitoli di spesa per funzionamento e spese comuni. L’attività è relativa agli acquisti necessari al funzionamento e a quelli rispondenti ad esigenze imposte da norme specifiche, come ad esempio il servizio di sorveglianza sanitaria obbligatoria. Gli strumenti utilizzati sono stati quelli previsti dalle norme di riferimento (Mepa, Accordi quadro e Convenzione Consip).
Indicare perché l’intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell’azione settoriale dell’Amministrazione	L’intervento in argomento è tra quelli più rappresentativi delle attività di competenza della Direzione generale degli affari generali e del personale, struttura tipicamente trasversale e servente all’intera Amministrazione; la DG, pertanto, è stata impegnata principalmente a porre in essere le attività volte alla organizzazione del Ministero.
Beneficiari dell’intervento o del servizio	Personale in servizio presso il Ministero del Turismo
Impegni di spesa nel 2022	Euro 916.084,37 (totale complessivo degli acquisti effettuati dall’Amministrazione fino al 31.12.2022)
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Capitoli/piani gestionali di funzionamento
A chi è affidata l’attuazione dell’intervento/erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	Ministero del Turismo
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l’intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.D.

- metropolitane e dei capoluoghi di provincia (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Campagna su donazione e trapianto di organi, tessuti e cellule (Ministero della salute);
- Accordo di collaborazione istituzionale tra il Ministero del Turismo e l’Unioncamere per la promozione della competitività delle filiere e delle imprese (Ministero del turismo).

Rispetto agli interventi analizzati nel paragrafo 5.3.6 citato, si segnala che l’intervento “Corso di diritto antidiscriminatorio in favore degli avvocati” del Ministero del lavoro e delle politiche sociali era stato considerato come volto a ridurre le disuguaglianze di genere nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021.

<sup>48</sup> Ad esempio, il tasso di copertura per genere degli interventi rivolti alle persone (ovvero la percentuale dei destinatari effettivi rispetto ai potenziali per genere); i dati per genere relativi agli esiti dei percorsi (ovvero il numero di donne e/o uomini che, grazie, all’intervento hanno intrapreso un determinato percorso (lavorativo, formativo, di volontariato, etc.); la quota di investimenti programmati tenendo conto delle preferenze, delle abitudini e/o delle necessità legate al genere.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	N.D.
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	N.D.

Titolo dell'intervento 2 e riferimento normativo	Interventi di Manutenzione ordinaria e straordinaria della sede ministeriale di via di Villa Ada 55
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Nel corso del 2022 la Direzione ha monitorato e supervisionato gli interventi di manutenzione ordinaria effettuati dal Locatore così come previsto dal contratto del 05.08.2021 stipulato con la soc. Fintecna SpA. Detti lavori di sistemazione dell'immobile, sede del Ministero, risultano da quattro verbali di consegna parziale di volta in volta sottoscritti dalle parti attestanti gli spazi e le postazioni di lavoro consegnate o riprese in carico per l'espletamento dei lavori previsti.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'intervento in oggetto risulta essere tra i più rappresentativi della Direzione, poiché la realizzazione dei suddetti interventi è volta alla risistemazione di finiture e impianti esistenti, e di manutenzione straordinaria, necessari alla realizzazione e integrazione di sistemi di efficientamento energetico e alla sostituzione di alcuni degli impianti dell'edificio "A" nonché alla realizzazione della foresteria all'interno dell'edificio "B".
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Ministero del Turismo
Impegni di spesa nel 2022	Euro 1.860.432,90 ripartito per ogni cdr
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Cap 1050 pg 20 "Fitto di locali e oneri accessori" Cap 2050 pg 01 "Fitto di locali e oneri accessori" Cap 3300 pg 01 "Fitto di locali e oneri accessori" Cap 4100 pg 03 "Fitto di locali e oneri accessori" Cap 5100 pg 03 "Fitto di locali e oneri accessori" Stanziamento a decorrere – contratto di locazione fino al 2026
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	Società Fintecna SpA, locatore dell'immobile

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.D.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	N. D.
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	N. D.

Titolo dell'intervento 3 e riferimento normativo	Adozione della Convenzione con Formez PA per la realizzazione del Progetto: Attività di supporto per la gestione della selezione di n. 30 unità di personale a tempo indeterminato mediante realizzazione di due concorsi pubblici.
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	La presente Convenzione ha ad oggetto l'organizzazione e la realizzazione delle attività direttamente connesse alle procedure concorsuali per la selezione di un contingente complessivo di 30 (trenta) unità ed in particolare: un bando di concorso pubblico, per esami e titoli, per la selezione di n. 20 (venti) unità di personale non dirigenziale, area III; un bando di concorso pubblico, per esami, per la selezione di n. 10 (dieci) unità di personale non dirigenziale area II, da assumere nei ruoli del Ministero del Turismo. L'attività si sostanzia nel supporto gestionale, organizzativo e tecnico al ministero del Turismo per la realizzazione delle procedure concorsuali citate, in tutte le sue fasi, il supporto logistico ivi compresa l'individuazione e la messa a disposizione dei locali per lo svolgimento delle prove e dei supporti informatici necessari, nonché per la predisposizione di un applicativo per l'accesso agli atti delle prove da parte dei candidati. In particolare, l'attività di gestione delle prove selettive scritte per tutti i profili previsti dai due bandi di concorso, della valutazione informatizzata dei titoli previsti dal bando per la selezione di personale di Area III. Formez PA ha garantito l'assistenza per gli accessi agli atti concorsuali e l'istruttoria degli atti per l'eventuale contenzioso fino alla completa definizione dello stesso.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'intervento in argomento è tra quelli più rappresentativi delle attività di competenza della Direzione generale degli affari generali e

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	<p>del personale, struttura tipicamente trasversale e servente all'intera Amministrazione; la DG, pertanto, è stata impegnata principalmente ad attuare le attività volte all'ampliamento della dotazione organica del Ministero.</p> <p>L'art. 7 commi 3, 5, 12, tabella A del decreto-legge n. 122 del 01 marzo 2021, infatti, autorizza il Ministero del Turismo ad assumere a tempo indeterminato fino a 136 unità di personale non dirigenziale, di cui 123 di area terza e 13 di area seconda.</p>
Beneficiari dell'intervento o del servizio	Ministero del Turismo
Impegni di spesa nel 2022	Euro 245.799,34 impegno n. sirgs 804/2022
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Capitolo 3300 pg 22 "spese per trasporti, provvista di oggetti di cancelleria, acquisto ed affitto di materiali tecnici ed ogni altra occorrenza inerente ai concorsi di assunzione del personale" Stanziamento disponibile solo per il 2022
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	FORMEZ PA – Centro servizi, assistenza, studi e formazione per l'ammodernamento delle P.A.
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	N.D.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	N.D.
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	N.D.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## DIREZIONE GENERALE DELLA PROGRAMMAZIONE E DELLE POLITICHE PER IL TURISMO

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*La Direzione non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*La Direzione non segnala interventi.*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*La Direzione non segnala strategie di gender public procurement.*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere

*La Direzione non segnala azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere.*

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne

*La Direzione non segnala interventi sensibili al genere.*

### PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2022, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere). Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Per le misure già riportate per l'esercizio 2021 e analizzate nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021 (par. 5.3.6 Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale<sup>49</sup>) ipotizzandone una

<sup>49</sup> Si tratta dei seguenti interventi:

- Servizio civile universale (Presidenza del Consiglio dei ministri);



*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

“sensibilità” al genere, qualora fossero ancora in vigore nell’esercizio 2022, si richiede la trasmissione dei dati utili alla valutazione degli eventuali effetti indiretti su donne e uomini esemplificati sotto<sup>50</sup>.

Il Dipartimento comunica che le misure maggiormente caratterizzanti, già riportate per l’esercizio 2021, non sono più di competenza di questo CDR nel 2022 in quanto transitate al CDR-5, secondo quanto stabilito dalla direttiva generale per l’azione amministrativa – anno 2022, del 14 aprile 2022.

- Programma straordinario di intervento per la riqualificazione urbana e la sicurezza delle periferie delle città metropolitane e dei capoluoghi di provincia (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Campagna su donazione e trapianto di organi, tessuti e cellule (Ministero della salute);
- Accordo di collaborazione istituzionale tra il Ministero del Turismo e l’Unioncamere per la promozione della competitività delle filiere e delle imprese (Ministero del turismo).

Rispetto agli interventi analizzati nel paragrafo 5.3.6 citato, si segnala che l’intervento “Corso di diritto antidiscriminatorio in favore degli avvocati” del Ministero del lavoro e delle politiche sociali era stato considerato come volto a ridurre le disuguaglianze di genere nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021.

<sup>50</sup> Ad esempio, il tasso di copertura per genere degli interventi rivolti alle persone (ovvero la percentuale dei destinatari effettivi rispetto ai potenziali per genere); i dati per genere relativi agli esiti dei percorsi (ovvero il numero di donne e/o uomini che, grazie, all’intervento hanno intrapreso un determinato percorso (lavorativo, formativo, di volontariato, etc.); la quota di investimenti programmati tenendo conto delle preferenze, delle abitudini e/o delle necessità legate al genere.

APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

## DIREZIONE GENERALE DELLA VALORIZZAZIONE E DELLA PROMOZIONE TURISTICA

### PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2022, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

*La Direzione non fornisce tale informazione.*

II.A.2 Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'amministrazione che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/programmi di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

*La Direzione non segnala interventi (N.D.).*

II.A.3 Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

*La Direzione non segnala strategie di gender public procurement (N.D.).*

### PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere

*Il Dipartimento non segnala azioni intraprese per ridurre le disuguaglianze di genere (N.D.).*

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne

*La Direzione non segnala interventi sensibili al genere (N.D.).*

### PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

II.D.1 Con riferimento al 2022, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione settoriale dell'Amministrazione (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere). Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Per le misure già riportate per l'esercizio 2021 e analizzate nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021 (par. 5.3.6 Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale<sup>51</sup>) ipotizzandone una "sensibilità" al genere, qualora fossero ancora in vigore nell'esercizio 2022, si richiede la trasmissione dei dati utili alla valutazione degli eventuali effetti indiretti su donne e uomini esemplificati sotto<sup>52</sup>.

Titolo dell'intervento 1 e riferimento normativo	Avviso pubblico riguardante l'individuazione di progetti volti alla valorizzazione dei Comuni a vocazione turistico-culturale nei cui territori sono ubicati siti riconosciuti dall'UNESCO patrimonio dell'umanità e dei Comuni appartenenti alla rete delle città creative dell'UNESCO
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	L'intervento ha l'obiettivo di valorizzare il patrimonio UNESCO italiano tramite la realizzazione di progetti aventi le seguenti finalità: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizzazione di strumenti di valorizzazione e promozione turistica digitale;</li> <li>• Realizzazione di itinerari turistici;</li> <li>• Progetti di marketing ed eventi;</li> <li>• Opere di carattere edilizio, strutturale o impiantistico funzionali ad accrescere la fruizione e l'attrattività turistica o allestimenti su siti culturali, paesaggistici e naturalistici funzionali ad accrescere la fruizione e l'attrattività turistica.</li> </ul>
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'intervento ha previsto uno stanziamento complessivo di 75 milioni di euro per il sostegno del patrimonio UNESCO, elemento caratterizzante imprescindibile del turismo italiano.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	I beneficiari dell'intervento sono potenzialmente 63 comuni (come destinatari singoli o come capofila).
Impegni di spesa nel 2022	-

<sup>51</sup> Si tratta dei seguenti interventi:

- Servizio civile universale (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Programma straordinario di intervento per la riqualificazione urbana e la sicurezza delle periferie delle città metropolitane e dei capoluoghi di provincia (Presidenza del Consiglio dei ministri);
- Campagna su donazione e trapianto di organi, tessuti e cellule (Ministero della salute);
- Accordo di collaborazione istituzionale tra il Ministero del Turismo e l'Unioncamere per la promozione della competitività delle filiere e delle imprese (Ministero del turismo).

Rispetto agli interventi analizzati nel paragrafo 5.3.6 citato, si segnala che l'intervento "Corso di diritto antidiscriminatorio in favore degli avvocati" del Ministero del lavoro e delle politiche sociali era stato considerato come volto a ridurre le disuguaglianze di genere nella Relazione al Parlamento per il consuntivo 2021.

<sup>52</sup> Ad esempio, il tasso di copertura per genere degli interventi rivolti alle persone (ovvero la percentuale dei destinatari effettivi rispetto ai potenziali per genere); i dati per genere relativi agli esiti dei percorsi (ovvero il numero di donne e/o uomini che, grazie, all'intervento hanno intrapreso un determinato percorso (lavorativo, formativo, di volontariato, etc.); la quota di investimenti programmati tenendo conto delle preferenze, delle abitudini e/o delle necessità legate al genere.

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	Capitolo 5206 pg1 "Fondi per contributi a Comuni in cui sono ubicati siti riconosciuti dall'Unesco come patrimonio dell'umanità" e pg2 "Quota parte del Fondo per contributi a Comuni appartenenti alla rete delle Città creative Unesco"
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	Gli interventi sono attuati dai Comuni beneficiari.
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	Gli interventi saranno valutati con riferimento alla capacità di accrescere l'attrattività turistica attraverso, l'incremento del numero di visitatori o di presenze rispetto ad un periodo di riferimento.
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	-
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	Gli indicatori utilizzati afferiscono alla capacità di spesa delle risorse stanziate. Gli interventi sono monitorati tramite apposita piattaforma informatica in cui vengono condivisi gli avanzamenti progettuali ed economici da parte dei comuni.

Titolo dell'intervento 2 e riferimento normativo	Gestione della fase attuativa delle misure di sostegno in favore di: - Guide e accompagnatori turistici ex art.4, comma 2-bis, DL 27 gennaio 2022, n. 4; - Imprese autorizzate all'esercizio di trasporto turistico di persone mediante autobus coperti ex art. 4, comma 1, DL 27 gennaio 2022, n. 4 - Strutture ricettive ex art. 79, DL 14 agosto 2020, n.104
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Il principale obiettivo degli interventi è il sostegno agli operatori e alle imprese del settore gravemente colpite dalle contingenze economiche derivanti dalla pandemia da Covid-19 e dal conflitto in Ucraina.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	Gli interventi sono di assoluta rilevanza in quanto sono istituiti in un contesto economico-finanziario di evidente difficoltà per le imprese del comparto e hanno pertanto un ruolo fondamentale per il rilancio del settore del turismo.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	I beneficiari degli interventi sono le guide e gli accompagnatori turistici, le imprese autorizzate all'esercizio di trasporto turistico di persone mediante autobus coperti e le strutture ricettive.
Impegni di spesa nel 2022	Nell'anno 2022 sono stati assunti i seguenti

## APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.

	<p>impegni di spesa: Autobus coperti: 5 milioni di euro Guide e accompagnatori turistici: 2 milioni di euro Strutture ricettive: 180 milioni di euro</p>
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	<p>Autobus coperti e guide e accompagnatori turistici: Capitolo 2025, p.g. 1 denominato "FONDO UNICO NAZIONALE PER IL TURISMO DI PARTE CORRENTE"</p> <p>Credito d'imposta strutture ricettive: Contabilità speciale n.1778 "Agenzia delle Entrate – fondi di bilancio"</p>
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	L'attuazione dell'intervento è affidata al Ministero del turismo
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	-
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	-
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	-

Titolo dell'intervento 3 e riferimento normativo	Creazione del Banca Dati Strutture Ricettive - ex art. 13-quater comma 4 Decreto Legge n. 34 del 30 aprile 2019 e Decreto Ministeriale del 29 settembre 2021
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	Il principale obiettivo dell'intervento riguarda la tutela dei consumatori e degli operatori delle strutture ricettive, ovvero della tutela della concorrenza.
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'azione settoriale dell'Amministrazione	L'intervento è rilevante in quanto gli obiettivi hanno un ruolo fondamentale per garantire la fiducia dei consumatori, il rilancio del settore del turismo e la compliance con la normativa europea attualmente in fase di revisione.
Beneficiari dell'intervento o del servizio	I beneficiari degli interventi sono i consumatori, i privati e le imprese titolari di strutture ricettive.
Impegni di spesa nel 2022	Nell'anno 2022 sono stati assunti impegni di spesa per un importo di circa 11.312.000 euro
Capitolo/piano gestionale o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere	Capitolo 8011 pg 4 e 8511 pg 4

*APPENDICE II – RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI PER INCIDERE SUI DIVARI DI GENERE.*

o temporalmente limitato e fino a quale anno)	
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	L'attuazione dell'intervento è affidata al Ministero del turismo
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	-
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	-
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	-

PAGINA BIANCA



\*192200089090\*