

Premessa

La sperimentazione del bilancio di genere, così come disposto dall'articolo 38-*septies* della legge n.196 del 2009, 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 2017¹.

La sperimentazione iniziata nel 2016 e consolidata nell'anno 2017 riguarda, da un lato, la riclassificazione contabile delle spese del bilancio dello Stato e, dall'altro, l'individuazione di indicatori statistici per monitorare le azioni intraprese per incidere sulle diseguaglianze di genere e la loro associazione alle strutture del bilancio contabile.

A tal fine, ai Centri di Responsabilità di ciascuna amministrazione e alla Presidenza del Consiglio dei Ministri è stato richiesto di compilare due differenti questionari². Il primo riguarda le politiche del personale dell'amministrazione, compilato a cura del Dipartimento o della Direzione generale competente per la gestione del personale dei singoli comparti ed è incentrato sulle iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel corso dell'anno e su eventuali altre iniziative di formazione del personale a una cultura di genere. Il secondo questionario, compilato a cura di ciascun Centro di Responsabilità, è relativo alle politiche settoriali dell'amministrazione che possano avere un impatto di genere, alla disponibilità di dati per genere nei sistemi di monitoraggio, al risultato di specifiche misure per ridurre le diseguaglianze di genere e al risultato su uomini e donne degli interventi e/o servizi erogati considerati sensibili.

Il presente allegato racchiude in versione integrale le informazioni fornite dalle amministrazioni sulla base dei questionari con riferimento all'anno 2017. Per alcune Amministrazioni risultano mancanti la sezione relativa alle azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere e/o la sezione sugli interventi sensibili al genere in quanto prive di elementi rilevanti, come segnalato dalle stesse Amministrazioni.

Legenda:

casella selezionata (indica risposta positiva)

casella non selezionata (indica risposta negativa)

Eventuali precisazioni effettuate dalla Ragioneria Generale dello Stato sono indicate in corsivo.

¹Il 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>).

² Circolare del 6 aprile 2018, n. 15 "Bilancio di genere. Linee guida e avvio della attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2017" (http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2018/circolare_n_15_2018/)

1. Presidenza del Consiglio dei Ministri

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da: Dipartimento per il Personale.

Conciliazione vita-lavoro

I.2. Segnalare le iniziative di conciliazione vita-lavoro messe in atto nel 2017:

- Asilo nido
- Centri estivi e/o dopo scuola / ludoteca
- Telelavoro
- Voucher di conciliazione
- Altre forme di lavoro flessibile, specificare:

Part-time

Altro, 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: assistenza sanitaria; mobilità; attività socio-ricreativa e culturale; attività sportiva.

I.3. 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 2017 ovvero con altri strumenti:

		Capitolo / piano gestionale (indicare quale)	Spesa del capitolo/piano gestionale finalizzata all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.3.1	Asilo nido	Cap. MEF 2120 Cap. PCM 149 PG2	83.753,74	No	No	No
I.3.2	Centri estivi o dopo scuola	No	No	No	No	No
I.3.3	Telelavoro	No	No	No	No	No
I.3.4	Voucher di	No	No	No	No	No

	conciliazione					
I.3.5	Altre forme di lavoro flessibile, specificare	No	No	No	No	No
I.3.6	Altro, specificare	No	No	No	No	No

I.4. Illustrare in breve le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2017:

I.4.1	Asilo nido	Il servizio è stato istituito con DPCM 3 settembre 2013 presso la struttura "Cip e Ciop", sita in Via della Mercede 96. Il servizio è finalizzato ad accogliere i bambini dai 3 mesi ai tre anni non compiuti. L'orario di apertura del micronido è dalle 8.00 del mattino fino alle 19.00, tutti i giorni lavorativi escluso il sabato, dall'1 settembre al 31 luglio di ciascun anno educativo. Nell'anno solare 2017 il micronido PCM ha ospitato rispettivamente: per l'anno educativo 2016-2017 (gennaio-luglio '17), 12 bambini (dei quali 6 figli/nipoti di personale in servizio presso la PCM e 6 bimbi provenienti dal Municipio 1 di Roma Capitale); per l'anno educativo 2017-2018 (settembre-dicembre 2017), 10 bambini (9 figli/nipoti del personale in servizio presso la PCM e 1 bimbo proveniente dal Municipio 1 di Roma Capitale).
I.4.2	Centri estivi o dopo scuola	E' stata stipulata una convenzione con Ministero dell'Economia e delle Finanze per la fruizione di un centro estivo.
I.4.3	Telelavoro	Non è stata prevista l'organizzazione e/o svolgimento di forme di telelavoro.
I.4.4	Voucher di conciliazione	Non è stato previsto l'utilizzo dello strumento dei voucher di conciliazione.
I.4.5	Altre forme di lavoro flessibile	Part-time: per il dettaglio sul numero di fruitori si veda la sezione 1.6. Nel 2017 tutte le risorse umane in regime di part-time hanno optato per la modalità di tipo verticale. Smart working: dal 1° dicembre 2017 è stata avviata, per una fase pilota iniziale di quattro mesi, la sperimentazione di modalità di lavoro agile, ai sensi dell'art.14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, presso quattro strutture pilota della Presidenza del Consiglio dei ministri (Dipartimento per il personale, Dipartimento per le pari opportunità, Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le politiche della famiglia). Cinquantasei unità di personale, inclusi otto dirigenti, hanno svolto attività lavorativa in altra sede rispetto a quella di lavoro per al massimo 5 giorni al mese,

		secondo un progetto di attività e obiettivi concordato con il superiore gerarchico.
I.4.6	Altro	Sono state stipulate convenzioni e accordi commerciali con le principali società pubbliche e private per le seguenti finalità: agevolare la mobilità casa-luogo di lavoro (agevolazioni per abbonamenti Metrebus e per Car Sharing); favorire il benessere personale in ambito socio-culturale-sportivo (8 convenzioni per agevolazioni su abbonamenti, eventi culturali, attività sportiva); integrare e migliorare il livello di assistenza sanitaria (stipula di una polizza sanitaria base).

I.5. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2015-2017:

		Anno di riferimento					
				2016		2017	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.5.1	Asilo nido: numero di dipendenti serviti	5	6	5	7	4	9
I.5.2	Numero di figli pro-capite per i dipendenti serviti	5	6	5	8	4	11
I.5.3	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti³	n.q.	n.q.	n.q.	n.q.	n.q.	n.q.
I.5.4	Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti	0	0	0	0	0	0
I.5.5	Altre forme di lavoro flessibile (specif. "part-time"): numero di dipendenti coinvolti	60	11	64	14	67	15
I.5.5	Altre forme di lavoro flessibile (specif. "smart working"): numero di dipendenti coinvolti	Vedi successiva sezione "Smart working"					
I.5.5	Altro (specif. "polizza	1.604	1.289	1.727	1.408	1.711	1.386

³ Numero non quantificabile in quanto l'adesione alla convenzione è realizzata direttamente dai dipendenti senza coinvolgimento dell'Amministrazione.

	sanitaria”): numero di dipendenti coinvolti						
I.5.5	Altro (specif. “Metrebus”): numero di dipendenti coinvolti	735	441	922	552	946	562
I.5.6	Altro: numero di dipendenti coinvolti ⁴	n.q.	n.q.	n.q.	n.q.	n.q.	n.q.

Indicare la fonte del dato:

Archivi amministrativi.

Per i quesiti I.5.1 e I.5.2, i dati riportati sono calcolati sui due anni educativi compresi nell’anno di riferimento. Es: i dati dell’anno 2016 ricomprendono gli utenti dell’anno educativo 2015-2016, periodo gennaio-luglio 2016, e quelli dell’anno educativo 2016-2017, periodo settembre-dicembre 2016.

Part-time

I.6. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti che hanno optato per il part time:

		Anno di riferimento					
		2015		2016		2017	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.6.1	Numero complessivo di dipendenti	1.661	1.652	1.694	1.653	1.749	1.697
I.6.2	Numero di dipendenti che hanno optato per il part time	60	11	64	14	67	15
I.6.3	Numero di dipendenti con un solo figlio fino a dodici anni	91	66	86	69	83	66
I.6.4	Numero di dipendenti con un solo figlio fino a dodici anni che hanno optato per il part time	5	3	3	2	4	3
I.6.5	Numero di dipendenti con più figli fino a dodici anni	38	16	42	21	43	24

⁴ Numero non quantificabile in quanto l’adesione alle diverse convenzioni è realizzata direttamente dai dipendenti senza coinvolgimento dell’Amministrazione.

1.6.6	Numero di dipendenti con più di un figlio fino a dodici anni che hanno optato per il part time	2	0	5	1	4	1
--------------	---	---	---	---	---	---	---

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

I.6.1: Conto annuale: per il 2017 dato provvisorio non ancora comunicato al MEF.

Da I.6.2 a I.6.6: dati stimati a partire dalla fruizione, dal 2003 in poi, di congedo obbligatorio per maternità/paternità. La serie storica completa di tali dati è disponibile nella banca dati gestionale DIP "UNIF Personale" per il solo personale dei ruoli e in diretta collaborazione.

I.7. 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 nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento (ad esempio, per il 2015 si farà riferimento alle madri con figli nati nel 2013 e nel 2014):

		Anno di riferimento		
		2015	2016	2017
1.7.1	Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento	2	4	0
1.7.2	Numero totale di neo-madri	21	32	26
1.7.3	Percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento	10%	13%	0%

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

Fonte banca dati gestionale DIP "UNIF Personale"

Smart working

I.8. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative allo *smart working* (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri N. 3 del 2017), con riferimento anche agli atti amministrativi emanati nel corso del 2017:

- Decreto del Segretario Generale 5 gennaio 2017, istitutivo del gruppo di lavoro interno per la sperimentazione del lavoro agile all'interno della PCM;
- Protocollo di intesa sulla sperimentazione del lavoro agile stipulato con le organizzazioni sindacali del 5 aprile 2017;
- Parere del Comitato Unico di Garanzia del 5 aprile 2017 sulla bozza di decreto del Segretario

Generale recante direttiva per la sperimentazione del lavoro agile presso la Presidenza del Consiglio dei ministri ;

- Decreto del Segretario Generale 26 maggio 2017, recante direttiva per la sperimentazione del lavoro agile presso la Presidenza del Consiglio dei ministri;
- Decreto del Segretario Generale 14 luglio 2017 che istituisce il gruppo tecnico di supporto, con compiti volti a definire le modalità di avvio della sperimentazione del lavoro in modalità agile, a curare il progetto e la realizzazione del piano di formazione e informazione del personale, nonché a definire le proposte degli strumenti regolamentari interni;
- Decreto del Segretario Generale 14 luglio 2017 che istituisce la commissione di valutazione, composta da tre dirigenti, con il compito di esaminare i progetti individuali di lavoro agile, di verificarne la coerenza con le indicazioni fornite dalla direttiva stessa e di redigere l'elenco o, se necessario, la graduatoria del personale ammesso alla sperimentazione del lavoro agile;
- Bando per la sperimentazione dei progetti pilota di lavoro agile all'interno della Presidenza del Consiglio dei ministri del 29 settembre 2017, ai sensi dell'articolo 18, comma 1, del citato decreto del Segretario Generale 26 maggio 2017;
- Nota/ circolare del 29 settembre 2017 del Dipartimento per il personale, con la quale sono state individuate, con riferimento alle strutture pilota, in attuazione di quanto previsto dalla pianificazione strategica per l'anno 2017 e dall'articolo 5 della citata direttiva del 26 maggio 2017, le attività per le quali non è possibile il ricorso al lavoro agile;
- Decreto del Segretario Generale 4 ottobre 2017 che istituisce il gruppo di monitoraggio, composto da rappresentanti dell'Amministrazione e delle Organizzazioni sindacali, con il compito di monitorare gli esiti della sperimentazione del lavoro agile;
- Verbali delle sedute della Commissione per la valutazione dei progetti di lavoro agile del 7 e del 13 novembre 2017;
- Decreto del Segretario Generale 17 novembre 2017, con il quale è stato individuato il personale ammesso alla sperimentazione dei progetti pilota di lavoro agile, a decorrere dal 1° dicembre 2017 per la durata massima di quattro mesi.

La Tavola che segue esemplifica le principali tappe della sperimentazione del lavoro agile nella Presidenza del Consiglio dei ministri, con riferimento anche alle attività avviate nel 2018:

Fase/Attività	Tempi
1. Costituzione gruppo di lavoro interno per la sperimentazione del lavoro agile all'interno della PCM	5 gennaio 2017

2. Condivisione di finalità e obiettivi della sperimentazione del lavoro agile all'interno della PCM - Intesa con le organizzazioni sindacali - Parere CUG	5 aprile 2017
3. Progettazione ed erogazione di una campagna di sensibilizzazione interna sulle finalità e le caratteristiche del lavoro agile	aprile–maggio 2017
4. Adozione della direttiva del SG per la sperimentazione del lavoro agile all'interno della PCM	26 maggio 2017
5. Campagna di informazione/formazione interna per la dirigenza e il personale	aprile-maggio 2017
6. Individuazione delle strutture pilota per la sperimentazione	7 luglio 2017
7. Mappatura delle attività, per le strutture pilota, per le quali non è possibile ricorrere al lavoro agile in relazione alla natura e alle modalità di svolgimento	29 settembre 2017
8. Pubblicazione del bando per l'avvio della sperimentazione presso le strutture pilota della PCM	29 settembre 2017
9. Presentazione dei progetti da parte del personale in servizio presso le strutture pilota	1 – 31 ottobre 2017
10. Valutazione dei progetti di lavoro agile da parte della Commissione di valutazione	7 e 13 novembre 2017
11. Pubblicazione elenco ammessi	17 novembre 2017
12. Formazione <i>ad hoc</i> in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di sicurezza informatica per gli ammessi	22 novembre 2017
13. Avvio della sperimentazione	1 dicembre 2017
14. Monitoraggio intermedio della sperimentazione pilota	31 gennaio 2018

I.9 In particolare segnalare 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:

10

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

Se sì, inserire il n. strumentazioni fornite (incluse eventuali postazioni proprie configurate):

30

il riconoscimento del buono pasto

I.10. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di *smart working*:

		Realizzato	Previsto	
		2017	2018	2019
I.10.1	Contingente massimo di personale per lo <i>smart working</i> (numero massimo di istanze accoglibili)	57	Circa 400	

I.11. Indicare elementi sull'effettiva fruizione dello *smart working*:

		Donne	Uomini
I.11.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute	5	3
I.11.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute	36	13
I.11.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza	51,7	46,8
I.11.4	Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita lavoro		
	- Presenza di figli minori di 12 anni	30%	
	- Esigenze di cura per persone in condizioni di bisogno	46%	
I.11.5	Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro)	52%	
I.11.6	Numero di istanze di dirigenti accolte	5	3
I.11.7	Numero di istanze di impiegati e funzionari accolte	36	13

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

Istanze presentate e questionari somministrati ad inizio e fine sperimentazione.

I.12. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di *smart working* realizzata nel 2017 dal punto di vista del fruitore e secondo quali modalità, evidenziando fattori quali la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:

La direttiva del Segretario Generale 26 maggio 2017 (artt. 17 e 18) e il decreto del Segretario Generale 4 ottobre 2017, che istituisce il gruppo di monitoraggio congiunto, hanno previsto una attività di monitoraggio dell'esperienza di sperimentazione delle attività di *smart working* presso le strutture pilota della PCM, sia in chiave individuale che in chiave generale, con la stesura di una relazione sugli esiti del monitoraggio da trasmettere al Segretario Generale.

Ai lavoratori in modalità agile sono stati somministrati due questionari, prima e dopo l'avvio della sperimentazione, finalizzati, non solo a raccogliere dati statistici utili a valutare le caratteristiche dei partecipanti, ma soprattutto a valutare l'impatto del lavoro agile in termini di benessere organizzativo e di organizzazione del lavoro, aspettative e motivazioni che hanno condotto alla scelta di accedere allo *smart working*.

Inoltre, ai fini dello svolgimento del monitoraggio e della formulazione di valutazioni in ordine ai risultati complessivi, agli impatti e alle potenziali criticità dell'attività di sperimentazione, il gruppo di monitoraggio ha messo a punto uno specifico questionario finalizzato alla rilevazione delle opinioni dei lavoratori a valle della sperimentazione.

I.13. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di *smart working* realizzata nel 2017 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore e secondo quali modalità, evidenziando fattori quali 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.:

Oltre ad una rilevazione dell'esperienza con questionari pre e post il progetto di lavoro agile, è stata condotta anche l'attività di monitoraggio di merito, in itinere ed ex post:

- a) dai superiori gerarchici sui singoli progetti, secondo le modalità e con la periodicità definita nelle specifiche schede di progetto;
- b) da parte del gruppo di monitoraggio sui progetti di lavoro agile nel loro complesso, anche attraverso l'esame delle evidenze delle schede di monitoraggio intermedie e finali.

A due mesi di distanza dall'avvio dei progetti di lavoro agile, è stata effettuata, da parte del gruppo tecnico di supporto una valutazione intermedia dei risultati sulla base di schede presentate dal lavoratore al superiore gerarchico.

I risultati intermedi e la metodologia di valutazione hanno riguardato sia l'esecuzione delle attività

concordate nel progetto individuale, che il profilo organizzativo degli uffici.

Il monitoraggio intermedio è stato prevalentemente centrato su aspetti di tipo qualitativo e sulla verifica della funzionalità ed efficacia del sistema organizzativo previsto per la fase di sperimentazione.

Congedo di maternità e paternità

I.14. 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) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:

		Anno di riferimento		
		2015	2016	2017
I.14.1	Giorni di congedo per maternità obbligatoria per unico figlio	1.573	848	808
I.14.2	Giorni di congedo per maternità obbligatoria per più di un figlio	860	498	565
I.14.3	Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità per unico figlio	24	-	-
I.14.4	Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità per più di un figlio	-	-	-

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

Banca dati gestionale DIP "UNIF Personale". L'informazione sul numero di figli è stimata, come già riportato nella nota della sezione I.6.

Congedo parentale

I.15. Indicare i giorni di congedo parentale fruiti dai dipendenti dell'amministrazione distinguendo i dati per genere:

		Anno di riferimento					
		2015		2016		2017	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.15.1	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali	63	38	67	35	73	45
I.15.2	Giorni di congedo parentale fruiti dal	1.454	856	1.625	729	1.931	653

	lavoratore						
--	-------------------	--	--	--	--	--	--

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

Fonte banca dati gestionale DIP "UNIF Personale".

Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione

I.16. Con riferimento al 2017, sono state realizzate o pianificate azioni finalizzate all'implementazione del bilancio di genere?

Sì

No

Se sì, illustrare brevemente le azioni realizzate o pianificate:

Nel Piano triennale delle Azioni positive della Presidenza del Consiglio dei ministri è stata prevista un'azione relativa alla rilevazione dei differenziali retributivi di genere a parità di qualifica e anzianità di servizio.

I.17. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere?

Sì

No

I.18. Con riferimento al 2017, 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.18.1	Numero di dirigenti partecipanti a corsi rilevanti	116	94
I.18.2	Numero di funzionari partecipanti a corsi rilevanti	215	84
I.18.3	Numero di altro personale partecipante a corsi rilevanti	163	47

Indicare la fonte del dato:

Banca dati interna al DIP SIGESFOR (Sistema di Gestione della FORMazione)

I.19. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2017 (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	Spesa del capitolo/ piano gestionale finalizzata all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.19.1	<p>3 edizioni di "Smart working: la nuova frontiera del cambiamento organizzativo per una migliore performance amministrativa e una più adeguata conciliazione tra vita professionale e vita privata" (SNA);</p> <p>2 edizioni di "Il benessere organizzativo";</p> <p>2 edizioni "Laboratorio sulla gestione del lavoro: conflitti organizzativi e interpersonali in ambito lavorativo";</p> <p>4 edizioni di ""Lavoro agile" c.d. "Smart Working" per il personale non dirigenziale";</p> <p>8 edizioni di ""Smart Working Leadership Journey" "Lavoro agile" c.d. "Smart Working" incontro</p>	<p>Cap. MEF 2120</p> <p>Cap. PCM 163</p>	0,0 €			<p>Iniziative formative in house o tramite SNA, non gravanti quindi sullo specifico capitolo di bilancio</p>

seminariale per Dir.IIF”;						
2 edizioni di ““Lavoro agile" c.d. "Smart Working" incontro seminario per CD e Dir.IF”						

I.20. E' stato redatto il Piano triennale di azioni positive di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2017?

Sì

No

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

<http://presidenza.governo.it/AmministrazioneTrasparente/AltriContenuti/DatiUlteriori/>

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

Tra le azioni indicate è prevista la rilevazione statistica annuale dei differenziali retributivi di genere a parità di qualifica e anzianità di servizio.

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da: Dipartimento per le Pari Opportunità, Dipartimento per le Politiche della Famiglia, Dipartimento per le Politiche Antidroga.

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2017, vi sono stati indirizzi specifici del Dipartimento relativi all'attenzione per le pari opportunità di genere nell'attuazione dei programmi o interventi di spesa (per es. atti di indirizzo, circolari, comunicati stampa, etc.)?

Sì

No

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

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

<http://www.politichefamiglia.it/it/notizie/avvisi-e-bandi/avviso-pubblico-per-il-finanziamento-di-progetti-afferenti-le-politiche-per-la-famiglia/>

SEMINARIO INTERNAZIONALE: “Donne e droga: dalla politica alla buona pratica”

II.A.2 Specificare quali sistemi di monitoraggio relativi alle politiche settoriali del Dipartimento raccolgono informazioni distinte per genere, indicando le corrispondenti tematiche:

Dipartimento per le Pari Opportunità

Nome del sistema di monitoraggio	Tematiche coperte per genere
Monitoraggio sull'applicazione del DPR 251/2012 sulla parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo nelle società controllate da pubbliche amministrazioni.	Presenza maschile e femminile negli organi di amministrazione e controllo
Report del Gestore del Fondo di garanzia per le PMI	Politiche in favore delle imprese femminili
Monitoraggio delle segnalazioni di discriminazioni di genere relative all'accesso a beni e servizi	Parità di trattamento tra uomini e donne nell'accesso a beni e servizi e la loro fornitura
Monitoraggio dei risultati delle attività realizzate nell'ambito dell'Avviso "In estate si imparano le STEM"	Promozione delle pari opportunità di genere nei campi della scienza e della tecnologia
Contact Center	Rilevazione e monitoraggio delle discriminazioni
Numero di pubblica utilità 1522	Rilevazione e monitoraggio della violenza di genere e stalking sulle donne
Report delle Regioni	Potenziamento dei Centri antiviolenza e delle Case rifugio e istituzione dei servizi dedicati
Piattaforma ISTAT	Rilevazione dei dati riferiti alla violenza di genere
Relazione analitica Polizia di Stato	Rilevazione dei beneficiari degli interventi per il contrasto alla violenza di genere
Relazione analitica Arma dei Carabinieri	Rilevazione dei beneficiari degli interventi per il contrasto alla violenza di genere
Relazione analitica CNR	Rilevazione dati statistici amministrativi e indagini di campo afferente la violenza di genere
Numero di pubblica utilità 114	Rilevazione e monitoraggio delle vittime minorenni di abusi

Dipartimento delle politiche per la famiglia

Nome del sistema di monitoraggio	Tematiche coperte per genere
Valutazione d'impatto dello standard "Family Audit"	Conciliazione

Dipartimento per le politiche antidroga

Nome del sistema di monitoraggio	Tematiche coperte per genere
Monitoraggio derivante da sistemi delle amministrazioni centrali (sind) e dalle somm. Di questionari	Differenziazione uomo/donna relativamente all'uso delle droghe

II.A.3 Su quali dei seguenti fenomeni socio-economici e culturali, noti per l'esistenza di divari di genere, possono incidere le politiche del Dipartimento e tramite quale programma di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione?

Dipartimento per le Pari Opportunità

	Indicare uno o più programmi di spesa	Indicare uno o più fondi extra-bilancio	Regolamentazione
<input checked="" type="checkbox"/> Occupazione	5 - Protezione sociale per particolari categorie	Fondo di garanzia per le PMI	
<input type="checkbox"/> Cura degli anziani, dell'infanzia e non autosufficienti			
<input checked="" type="checkbox"/> Conciliazione tra vita privata e professionale	5 - Protezione sociale per particolari categorie	Fondo di rotazione per l'attuazione delle politiche comunitarie – gestione su conto di contabilità speciale del DPO	
<input type="checkbox"/> Reddito disponibile			
<input checked="" type="checkbox"/> Istruzione nel settore scientifico-tecnico e matematici	5 - Protezione sociale per particolari categorie		
<input checked="" type="checkbox"/> Violenza e sicurezza individuale	5 - Protezione sociale per particolari categorie		