



Presidenza del Consiglio dei Ministri

Dipartimento della Funzione Pubblica

Dipartimento per le Pari Opportunità

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

Anno 2012

Rapporto supplementare

**Rapporto di sintesi per l'anno 2011
sull'attuazione della Direttiva emanata in data 23 maggio 2007**

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

Rapporto supplementare

INDICE	Pag	2
PREMESSA	Pag	3
METODOLOGIA	Pag	4
1. LE AMMINISTRAZIONI CHE HANNO PARTECIPATO ALLA RILEVAZIONE		
1.1 Analisi del format	Pag	5
2. IL PERSONALE SUDDIVISO PER GENERE		
2.1 PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE PER TIPO DI CONTRATTO		
2.1.a) I dati richiesti	Pag	7
2.1.b) La sintesi dei dati	Pag	7
2.2 PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE PER QUALIFICA E POSIZIONE		
2.2.a) I dati richiesti	Pag	11
2.2.b) La sintesi dei dati	Pag	11
3. LE AREE DI INTERVENTO PER ATTUARE PARI OPPORTUNITA'		
3.1 ADOZIONE DI PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE		
3.1.a) Le indicazioni della direttiva	Pag	14
3.1.b) La sintesi dei dati	Pag	15
3.2 ELIMINAZIONE E PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI		
3.2.a) Le indicazioni della direttiva	Pag	17
3.2.b) La sintesi dei dati	Pag	17
3.3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO		
3.3.a) Le indicazioni della direttiva	Pag	19
3.3.b) La sintesi dei dati	Pag	19
3.4 POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE		
3.4.a) Le indicazioni della direttiva	Pag	22
3.4.b) La sintesi dei dati	Pag	22
3.5 FORMAZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA		
3.5.a) Le indicazioni della direttiva	Pag	27
3.5.b) La sintesi dei dati	Pag	28
3.6 COMITATI PARI OPPORTUNITA'		
3.6.a) Le indicazioni della direttiva	Pag	31
3.6.b) La sintesi dei dati	Pag	31
4. LE AZIONI		
4.a) Le indicazioni della direttiva	Pag	38
4.b) La sintesi dei dati	Pag	38
5. CONSIDERAZIONI RIASSUNTIVE	Pag	41
ALLEGATO		
Elenco delle amministrazioni che hanno partecipato alla rilevazione	Pag	43

PREMESSA

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

Anche questa relazione di sintesi viene pubblicata sui siti web istituzionali dei dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità, nell'area appositamente dedicata alla direttiva stessa e accessibile dalle rispettive home page.

METODOLOGIA

Il presente rapporto, redatto congiuntamente dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità, ha per oggetto il monitoraggio sullo stato di attuazione delle politiche di parità e pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche ai sensi della direttiva sulle "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" emanata, in data 23 maggio 2007 dai Ministri pro tempore per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e per i diritti e le pari opportunità.

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

- I dati e le informazioni che sono richiesti annualmente, "a consuntivo", si riferiscono all'esercizio finanziario immediatamente precedente a quello da monitorare. La presente rilevazione si riferisce al 2011.
- Le Istituzioni interessate sono tenute a trasmettere tali dati entro il 20 di febbraio di ogni anno.
- I dati e le informazioni relative al personale sono forniti con un livello minimo di aggregazione che corrisponde alla qualifica.
- La rilevazione che coinvolge tutte le amministrazioni centrali, contrattualizzate ai sensi del Dlgs. 30 /3/2001 n° 165 articolo 2 comma 2, sono dirette destinatarie della direttiva mentre **quelle locali sono destinatarie per conoscenza.**
- Vengono redatti due rapporti distinti per l'analisi dei dati: uno relativo alle amministrazioni dirette destinatarie e **l'altro alle amministrazioni destinatarie per conoscenza**
- Per supportare operativamente le amministrazioni nell'attuazione della direttiva, il Dipartimento della Funzione Pubblica e il Dipartimento per le Pari Opportunità hanno predisposto un format per la presentazione delle relazioni in modalità telematica. Dal 2011 La compilazione del format viene effettuata on line. Per accedere al format è necessario registrarsi sul sito magellanopa.it/pariopportunita/ cliccando sul tasto registrati e seguire le istruzioni. Una volta ottenuti username e password, questi vanno inseriti negli appositi spazi per accedere al format.
- A seguito della legge 183 del 2010 che ha istituito il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"(CUG), il presente format è stato modificato per introdurre il monitoraggio di questo nuovo organismo. Per dare continuità al format, la sua struttura è rimasta invariata salvo per l'introduzione di un'apposita sezione dedicata al CUG, del tutto simile a quella che in passato era stata dedicata ai Comitati Pari Opportunità (CPO).
- Ogni anno, il gruppo di lavoro preposto alla raccolta ed all'analisi dei format esegue verifiche di conformità finalizzate alla rettifica degli errori eventualmente presenti e, ove necessario, richiede un'integrazione dei dati.

1. LE AMMINISTRAZIONI CHE HANNO PARTECIPATO ALLA RILEVAZIONE SUPPLEMENTARE

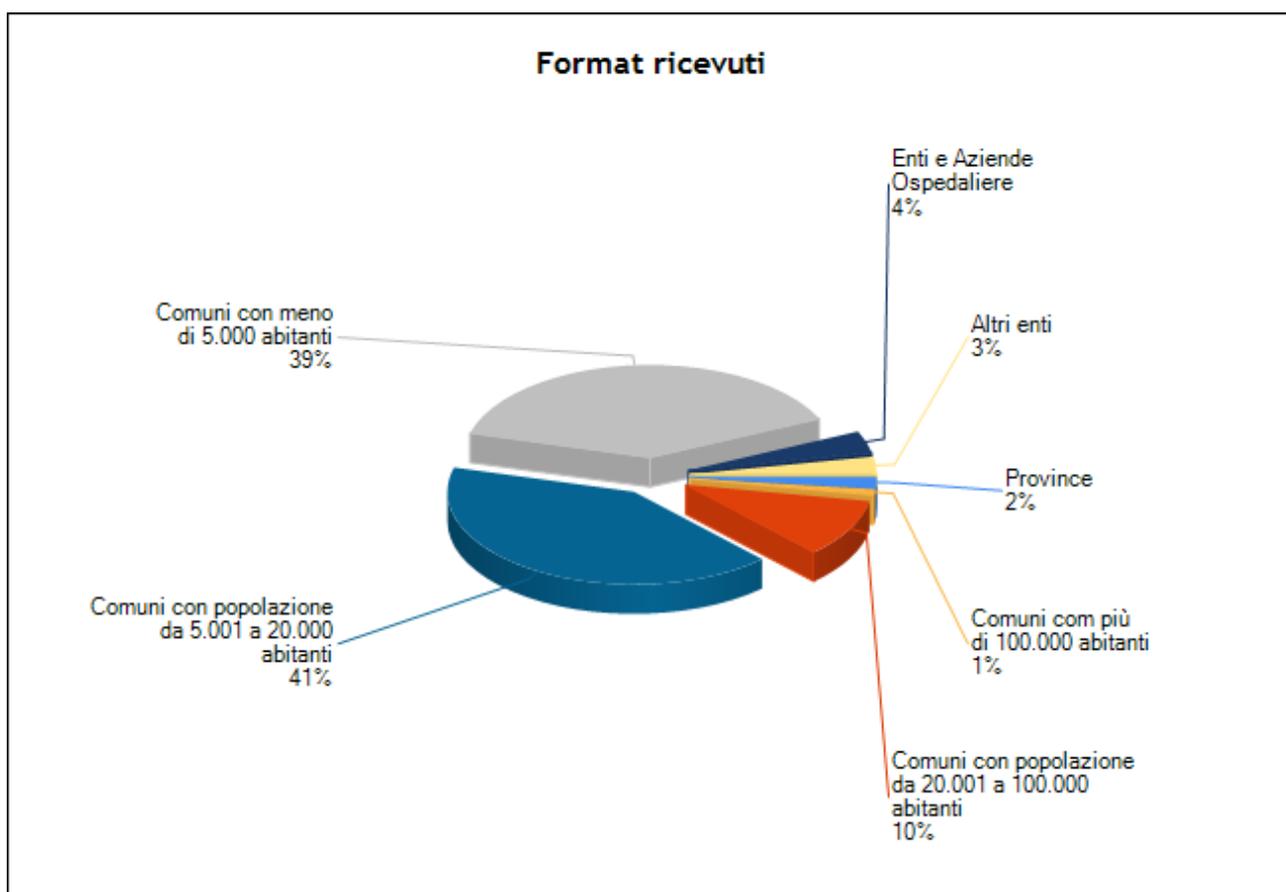
1.1 Analisi dei format

Nel 2011 sono pervenuti complessivamente 494 format.

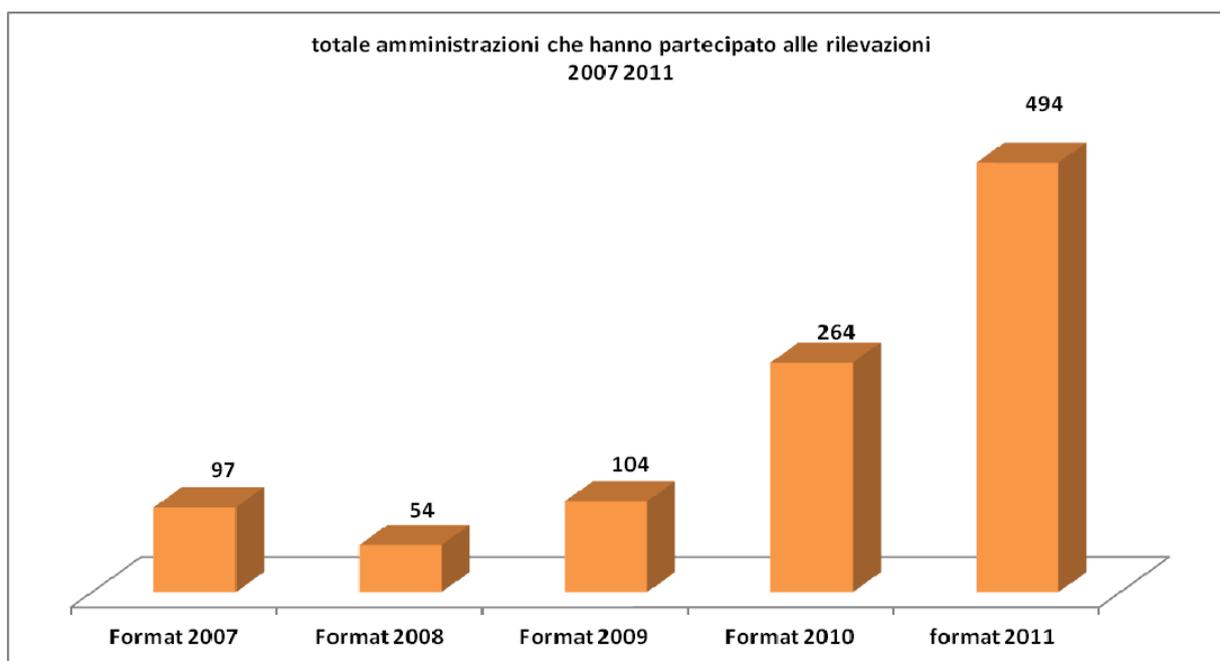
Come per lo scorso anno sul totale dei format ricevuti, la maggior parte è pervenuta dai comuni (92%). Tra questi il 41% sono comuni da 5001 a 19.999 abitanti, il 39% con meno di 5.000 abitanti, il 10% con abitanti da 20.000 a 99.999. In controtendenza i comuni che hanno oltre i 100.000 abitanti che diminuiscono all'1%. In questa annualità la copertura raggiunta dal monitoraggio sul totale dei comuni italiani (8092) è pari al 5,6%. Vi hanno partecipato, con la seguente distribuzione: il 2,4% dei comuni con meno di 5000 abitanti, il 2,5% dei comuni da 5001 abitanti a 19.999, lo 0,6% dei comuni con 20.000 a 99.999 e lo 0,1% dei comuni con più di 100.000.

Tra le altre tipologie di enti, sul totale dei format pervenuti, l'aumento più consistente si osserva tra le aziende ospedaliere.

Stabile la risposta delle provincie mentre permane l'assenza totale delle regioni.



Osservando il grafico seguente, si nota come negli anni sia costantemente aumentato l'interesse delle amministrazioni che ricevono la direttiva per conoscenza rispetto alla valutazione dell'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'organizzazione del lavoro.



Tra tutti gli enti locali quelli che fin dall'inizio hanno mostrato attenzione ai temi delle pari opportunità sono stati i comuni di piccole e medie dimensioni.

Negli anni questa positiva attenzione si è palesata, in tutte le altre tipologie di enti ad eccezione delle regioni come evidenziato nella tabella seguente

Tipo ente	Format 2007	Format 2008	Format 2009	Format 2010	Format 2011
Regioni	1	-	-	-	-
Province	8	5	4	8	9
Comuni	49	36	92	233	451
<i>di cui:</i>					
<i>meno di 5.000 abitanti</i>	18	18	51	107	192
<i>da 5.001 a 19.999 abitanti</i>	16	12	34	96	204
<i>da 20.000 a 99.999 abitanti</i>	8	3	3	22	50
<i>100.0001 abitanti e oltre</i>	7	3	4	8	5
Enti e Aziende Ospedaliere	9	10	4	8	19
Aggregazioni di enti locali e Altri enti		3	4	15	15
Case Circondariali - Min. Giustizia ¹	30				
Totale amministrazioni	97	54	104	264	494

L'osservazione di dettaglio delle amministrazioni che hanno partecipato alle 5 rilevazioni, fa emergere un'adesione molto irregolare nel territorio nazionale, presentandosi in modo non uniforme e non omogeneo. Tuttavia, la dove nello stesso ambito territoriale hanno aderito il maggior numero di enti si può osservare un positivo effetto di emulazione, come dimostra la provincia di Brescia. Per l'elenco delle amministrazioni si veda l'Allegato.

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

2. IL PERSONALE SUDDIVISO PER GENERE

2.1 PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE PER TIPO DI CONTRATTO

2.1.a) I dati richiesti

La prima parte della rilevazione riguarda la distribuzione del personale maschile e femminile secondo la tipologia di contratto.

Le informazioni richieste sono finalizzate a conoscere la diffusione - con distinzione per genere - delle diverse forme contrattuali, quali il tempo indeterminato e determinato con i vari modi di svolgimento del rapporto di lavoro come il tempo pieno, il part-time e il telelavoro. Part-time e telelavoro intesi come forme flessibili di lavoro. Inoltre nell'ambito del part-time, è stata anche richiesta la percentuale di prestazione lavorativa resa.

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

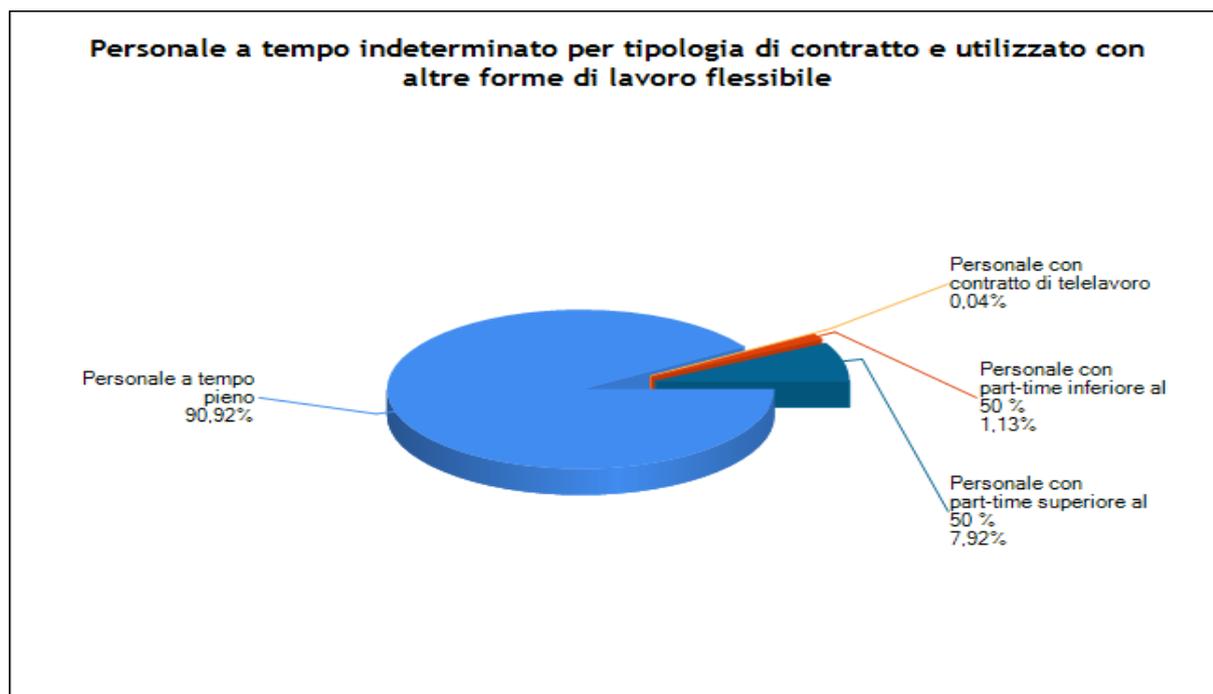
2.1.b) La sintesi dei dati

I dati raccolti si riferiscono al 31 dicembre del 2011.

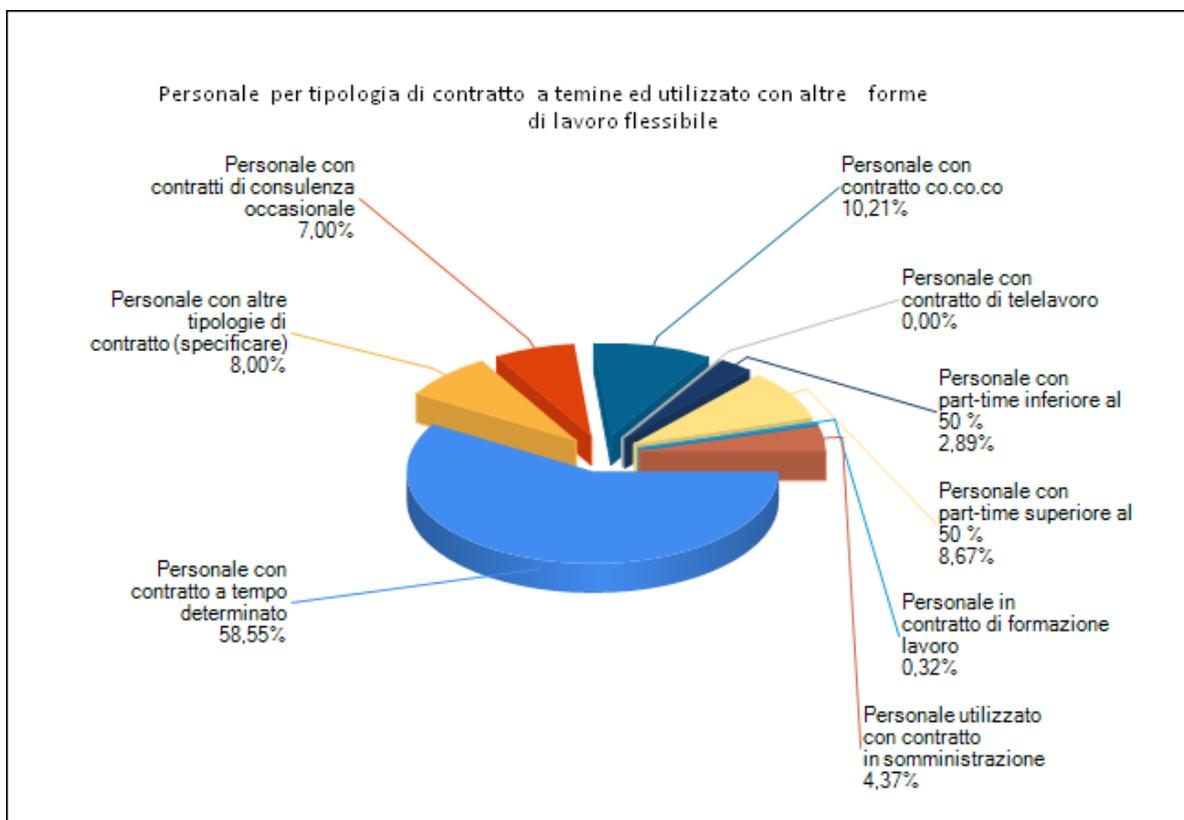
Il personale complessivo relativo alle 494 amministrazioni è di 123.188 persone, 78.058 donne (il 63%) e 45.130 uomini (il 37%).

Sul totale del personale censito il 94% ha un contratto a tempo indeterminato e solo il 6% a tempo determinato.

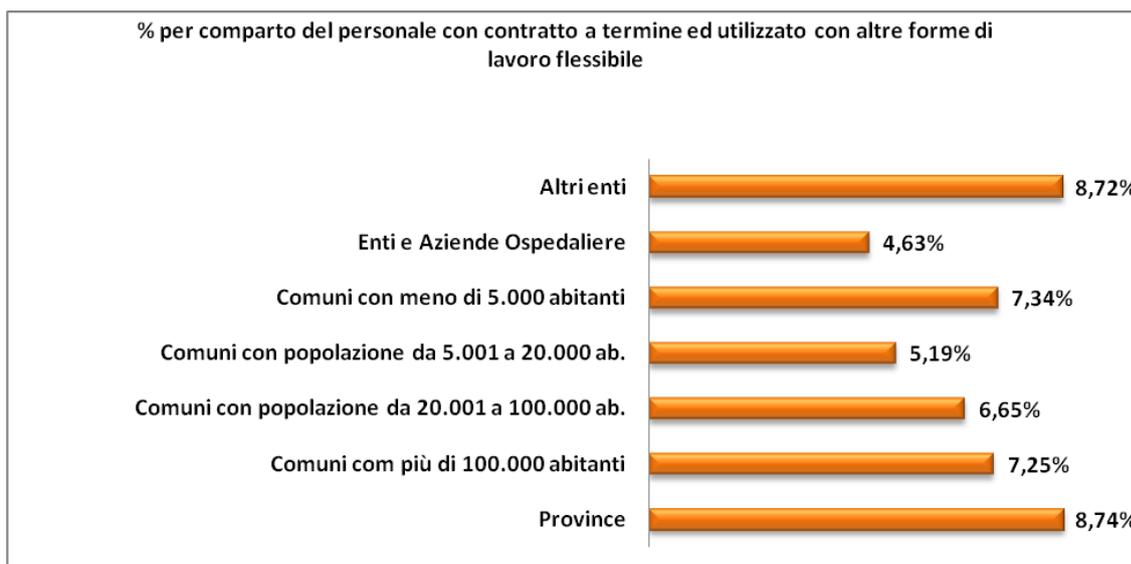
Tra coloro che hanno un contratto a tempo indeterminato, nel 90,92% dei casi la prestazione lavorativa è resa a tempo pieno. Molto modeste le percentuali dei lavoratori/trici in part-time: l'1,13% è in part-time inferiore al 50%, il 7,92% è in part-time superiore al 50%. Infine, del tutto trascurabili le percentuali di lavoratori/trici che usufruiscono del telelavoro (0,04%).



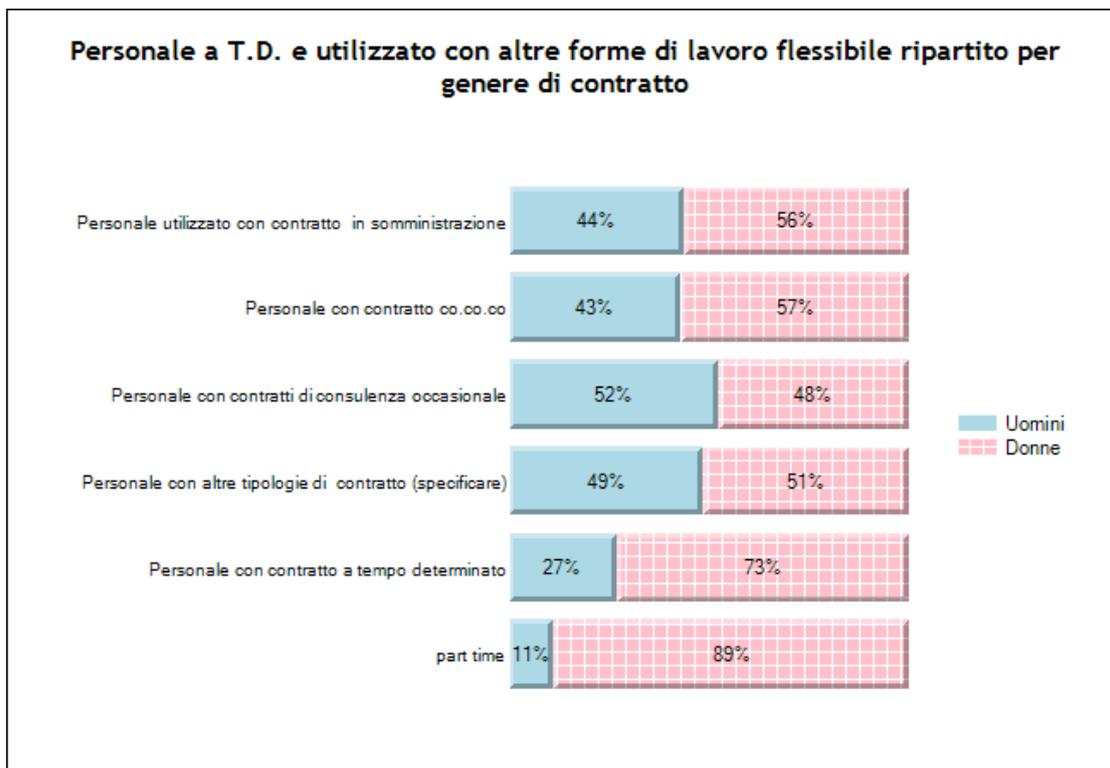
Tra tutte le tipologie di contratto a termine censite, prevale quello a tempo determinato nel 70,10% dei casi. Tra questi si osserva che la prestazione lavorativa resa nel 58,55% è a tempo pieno e nel 11,56% è in part-time. Per questo tipo di contratto non risulta utilizzato il telelavoro. Per quanto riguarda le altre tipologie di contratti a termine, come descritto nel grafico seguente, le percentuali del loro utilizzo sono molto contenute, solo il personale con contratto co.co.co supera il 10%.



I comparti che usano maggiormente i contratti a termine sono le province (8,74%) e gli altri enti (8,72%), seguiti nell'ordine dai comuni con meno di 5000 abitanti (7,34%), e quelli con più di 100.000 abitanti (7,25%)



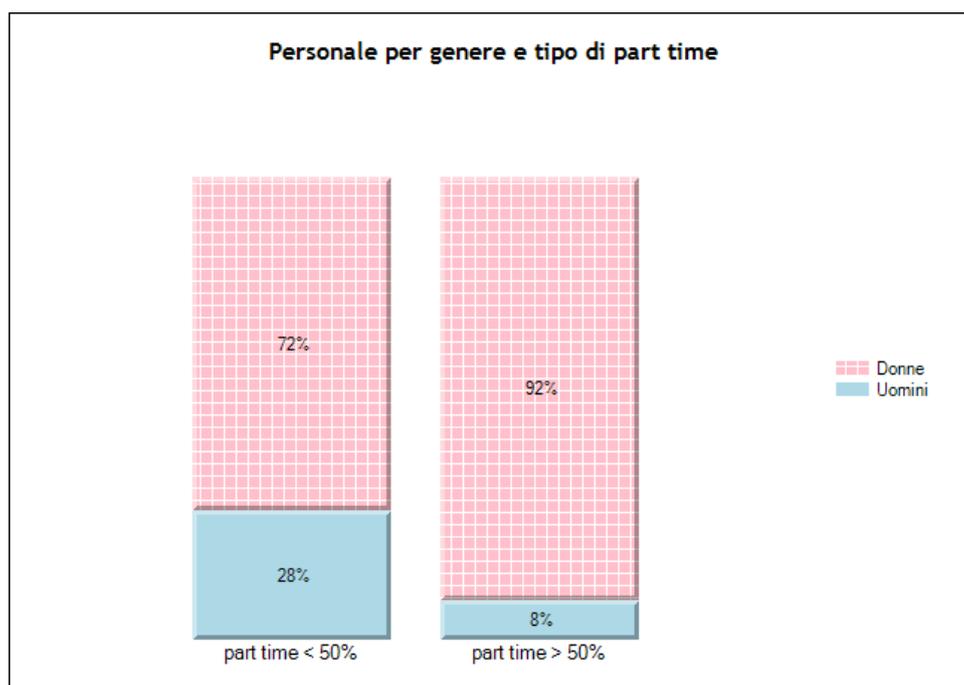
L'analisi dei dati per tipologia di contratto a tempo determinato e genere dimostra che quasi tutti questi contratti sono appannaggio delle donne, ad eccezione delle consulenze occasionali dove gli uomini raggiungono il 52%. Il massimo della presenza femminile si registra per la prestazione di lavoro resa in part-time dove ottengono 89% dei contratti.



Personale con contratto a part-time

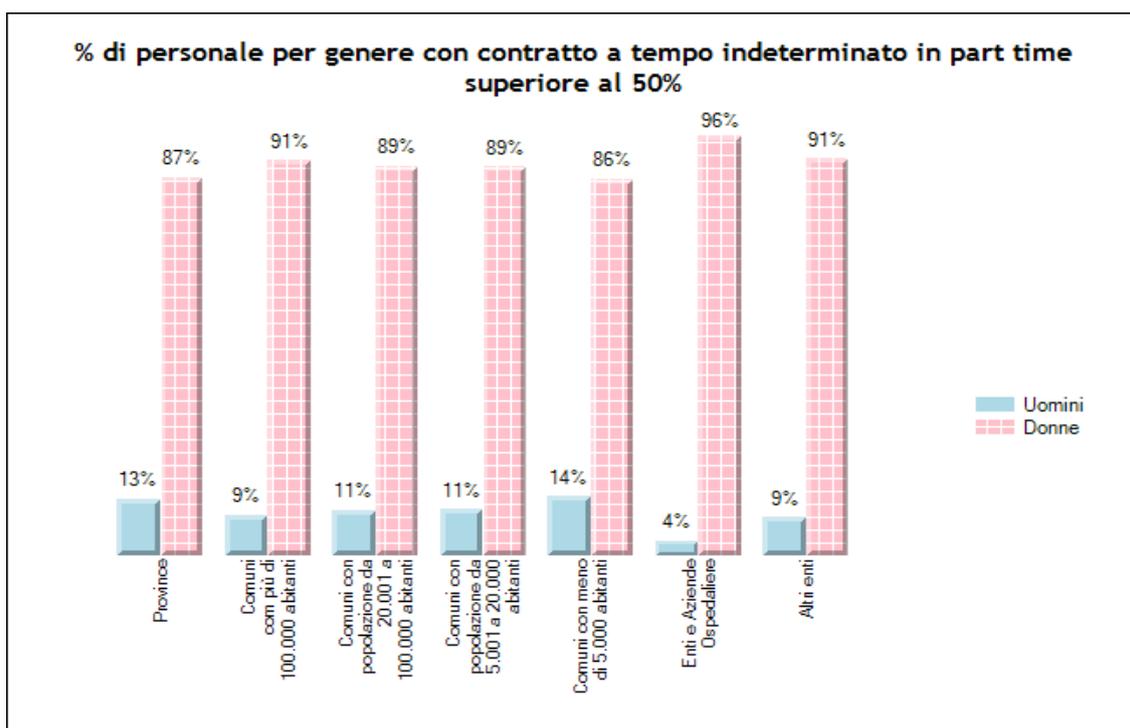
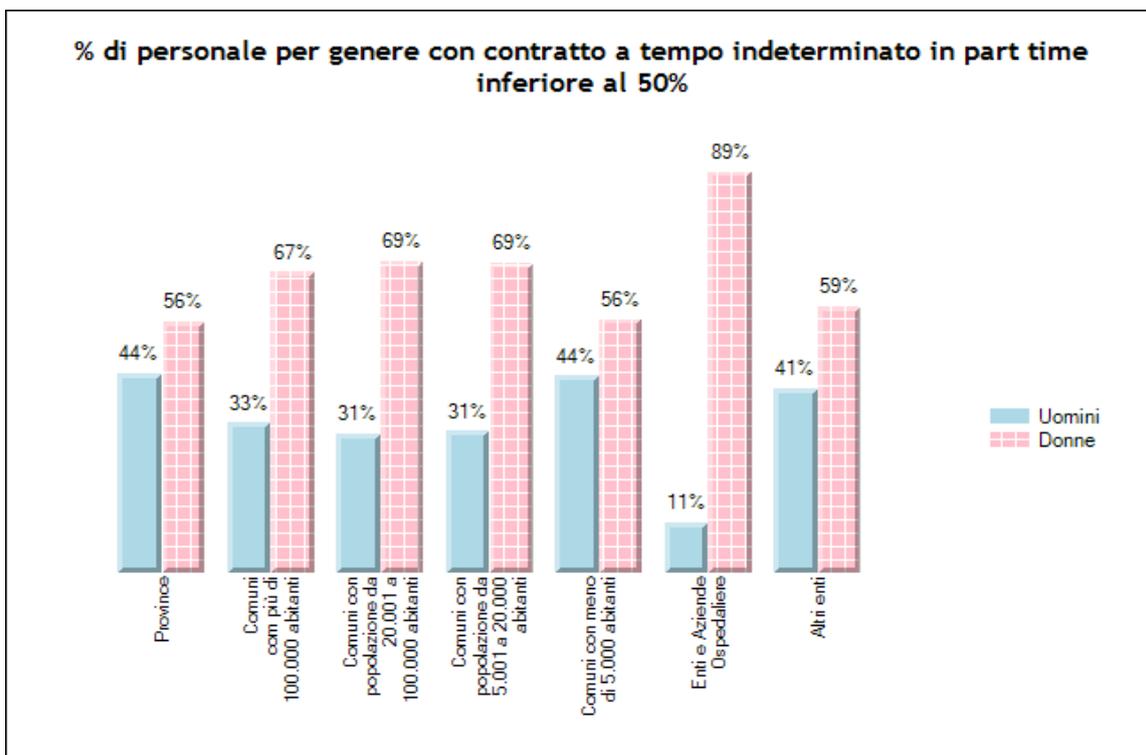
Anche per le amministrazioni che ricevono la direttiva per conoscenza, il personale che usufruisce del part-time non è molto numeroso. In questa rilevazione complessivamente sono state censite 11.333 (9,2%) persone sia per i contratti a tempo indeterminato che a tempo determinato.

Nell'istogramma che segue si nota come le donne abbiano la maggior parte di contratti di questo tipo. Si può osservare che le donne raggiungono una percentuale del 92% nel part-time superiore al 50%, mentre per quello inferiore al 50% si fermano ad una quota del 72%.



Osservando la distribuzione di genere del part time inferiore al 50% nei vari comparti, si nota che la percentuale massima raggiunta dagli uomini è del 44% nelle provincie e nei comuni con meno di 5000 abitanti. Nei restanti comparti la percentuale oscilla tra il 31% ed il 41%. Da segnalare il comparto degli enti e aziende ospedaliere dove per gli uomini si riscontra la percentuale minima dell'11%.

Nei vari comparti appannaggio delle donne è il part-time superiore al 50% . Infatti in questo caso la percentuale di uomini oscilla da un minimo del 4% negli enti e aziende ospedaliere ad un massimo del 14% nei comuni con meno di 5000 abitanti.



2.2 PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE PER QUALIFICA E POSIZIONE

2.2.a) I dati richiesti

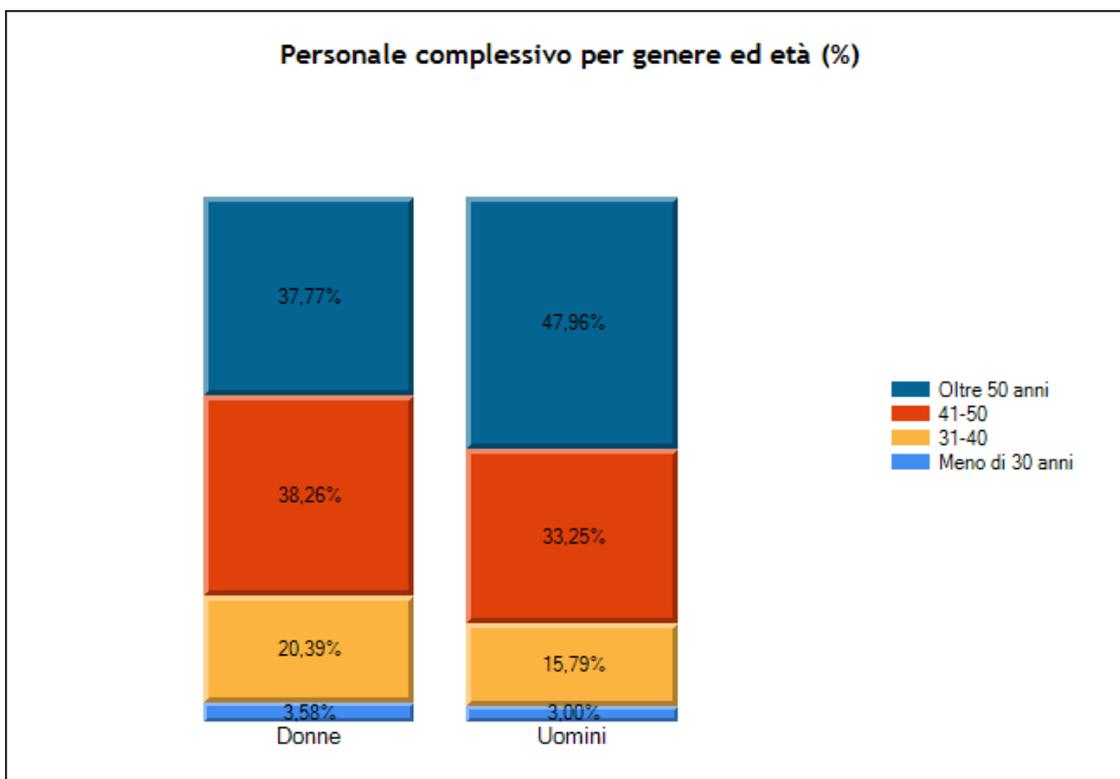
La rilevazione riguarda la “distribuzione professionale del personale” in riferimento alla loro posizione o alla titolarità di incarichi di responsabilità, e coinvolge il personale dirigenziale di prima fascia e quello di seconda, i funzionari titolari di posizioni organizzative e il restante personale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

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

2.2.b) La sintesi dei dati

Il numero totale del personale è di 112.251 (62,2% donne e 37,7% uomini), dato che non coincide con quello delle tabelle precedenti dove non è compreso il personale distaccato.

Per quanto riguarda la composizione delle fasce d’età per genere, le donne sono più giovani degli uomini fino ai 50 anni. Mentre questa circostanza si ribalta sopra i 50 anni dove gli uomini raggiungono il 47,96% del personale censito e le donne si fermano al 37,77%.

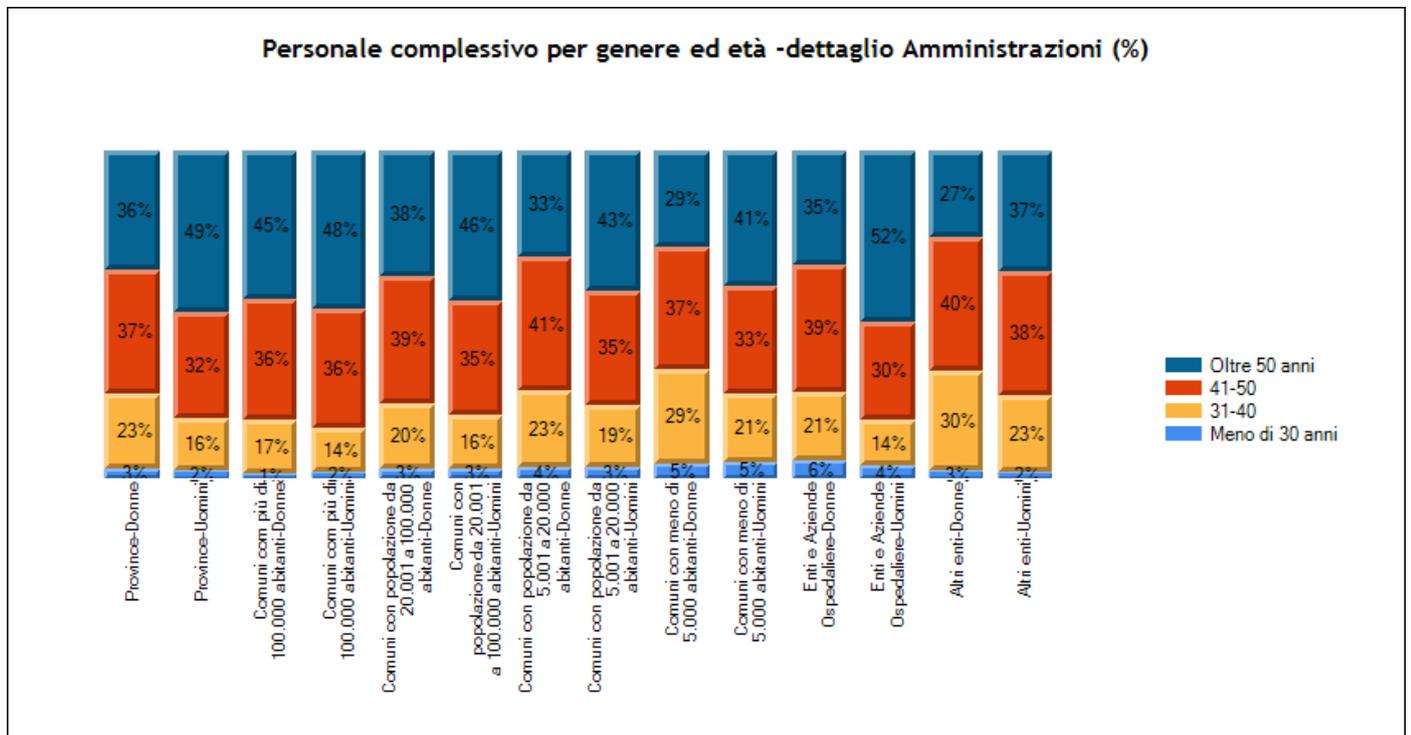


La distribuzione del personale femminile e maschile per classi di età nelle diverse tipologie di amministrazioni risulta disomogenea.

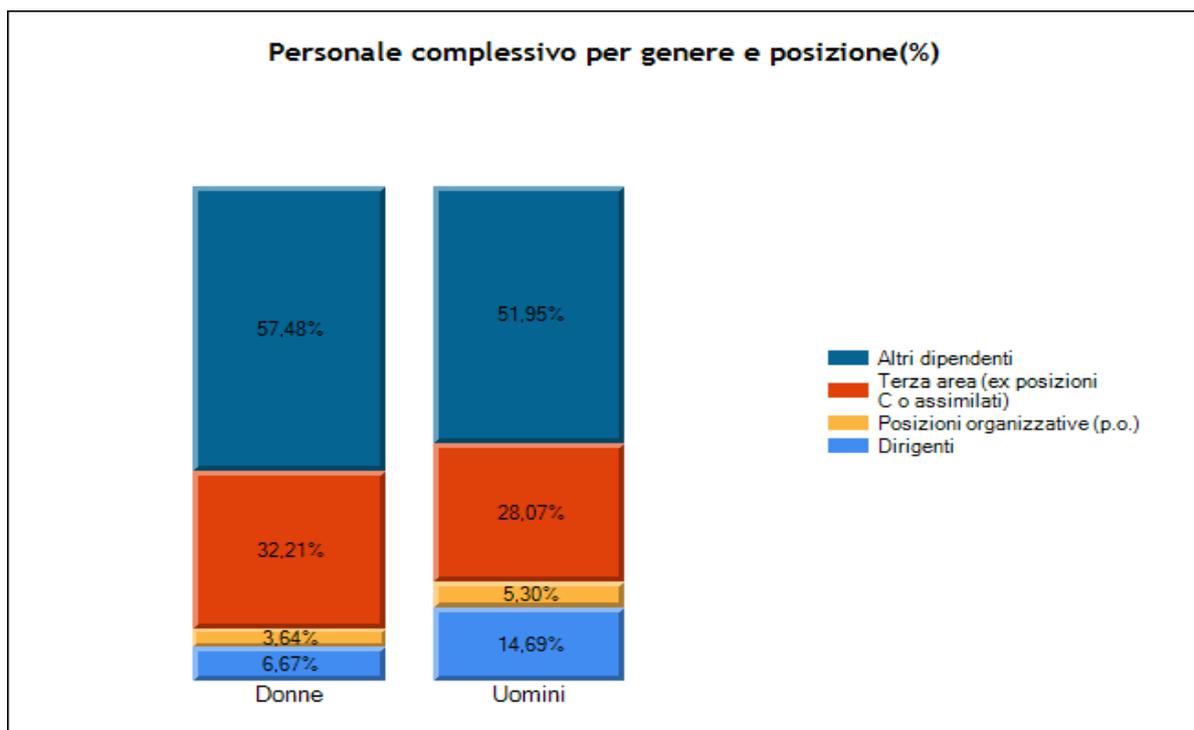
I dipendenti sotto i 30 anni sono poco numerosi. In questa fascia di età le donne raggiungono il valore massimo del 6% negli enti ed aziende ospedaliere, mentre gli uomini lo raggiungono nei comuni con meno di 5000 abitanti con il 5%. Il valore minimo per questa classe di età le donne lo raggiungono nei comuni con più di

100.000 abitanti con 1%, mentre per gli uomini il valore minimo è del 2% nelle province, nei comuni con più di 100.000 abitanti e negli altri enti.

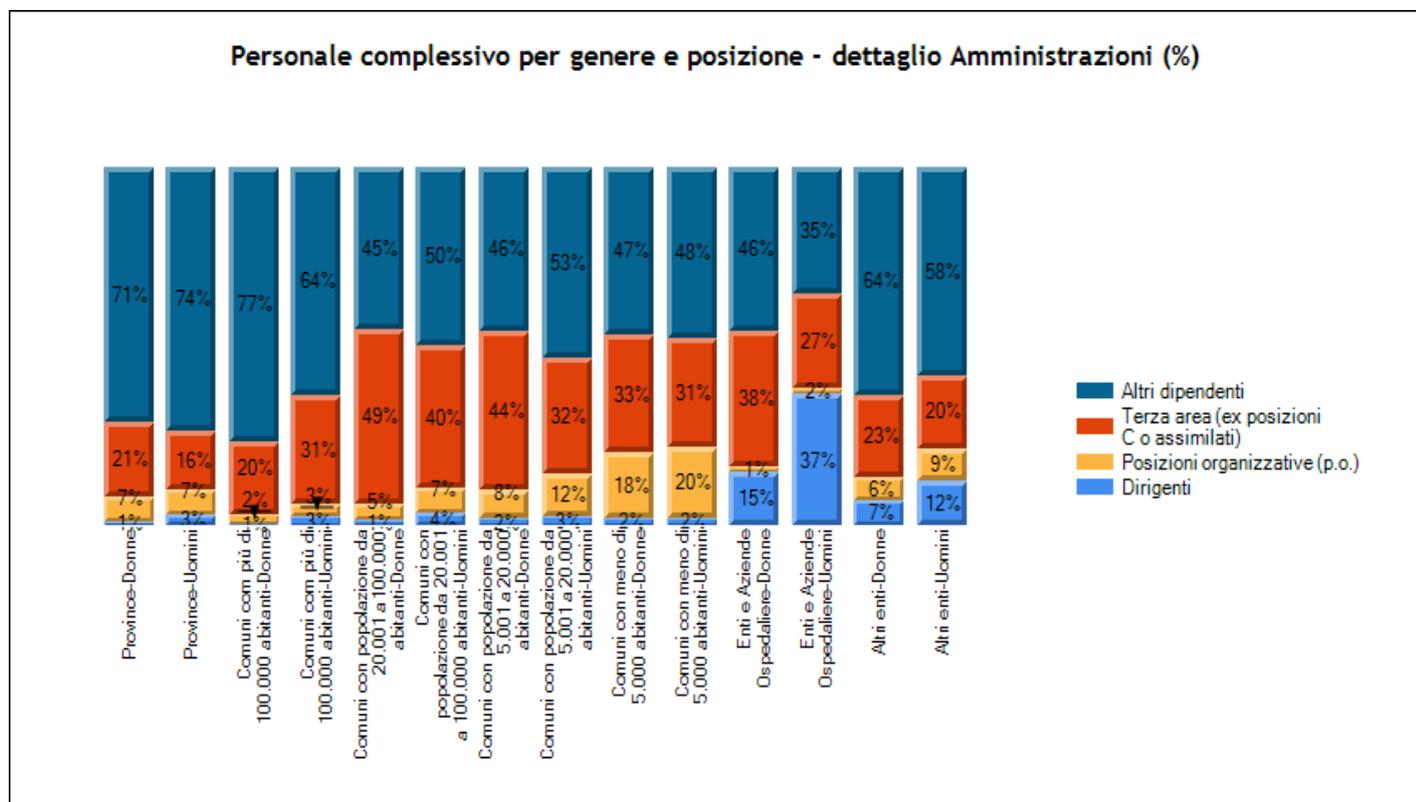
Consistente la percentuale dei dipendenti nelle classi di età superiore ai 41 anni in tutte le tipologie di amministrazioni. In particolare, analizzando la fascia di età superiore ai 50 anni si osserva che gli uomini raggiungono la percentuale massima del 52% negli enti ed aziende ospedaliere mentre le donne la raggiungono, con il 45%, nei comuni con più di 100.000 abitanti.



Si conferma anche per questa tipologia di enti la segregazione verticale: il 14,69% degli uomini ha posizioni dirigenziali contro il 6,67% delle donne, il 5,30% degli uomini ha una posizione organizzativa contro il 3,64% delle donne, mentre le donne sono più presenti nelle altre posizioni.



Analizzando la distribuzione del personale per genere e posizione nelle diverse tipologie di amministrazioni si nota come vi sia un'alta percentuale di dirigenti uomini nelle aziende ospedaliere (il 37% degli uomini) e un'alta percentuale di donne inquadrato nella terza area nei comuni con più di 100.000 abitanti. Tuttavia sia gli uomini che le donne raggiungono i valori massimi tra gli altri dipendenti (77% degli uomini nei comuni con più di 100.000 abitanti ed il 71% delle donne nelle provincie)

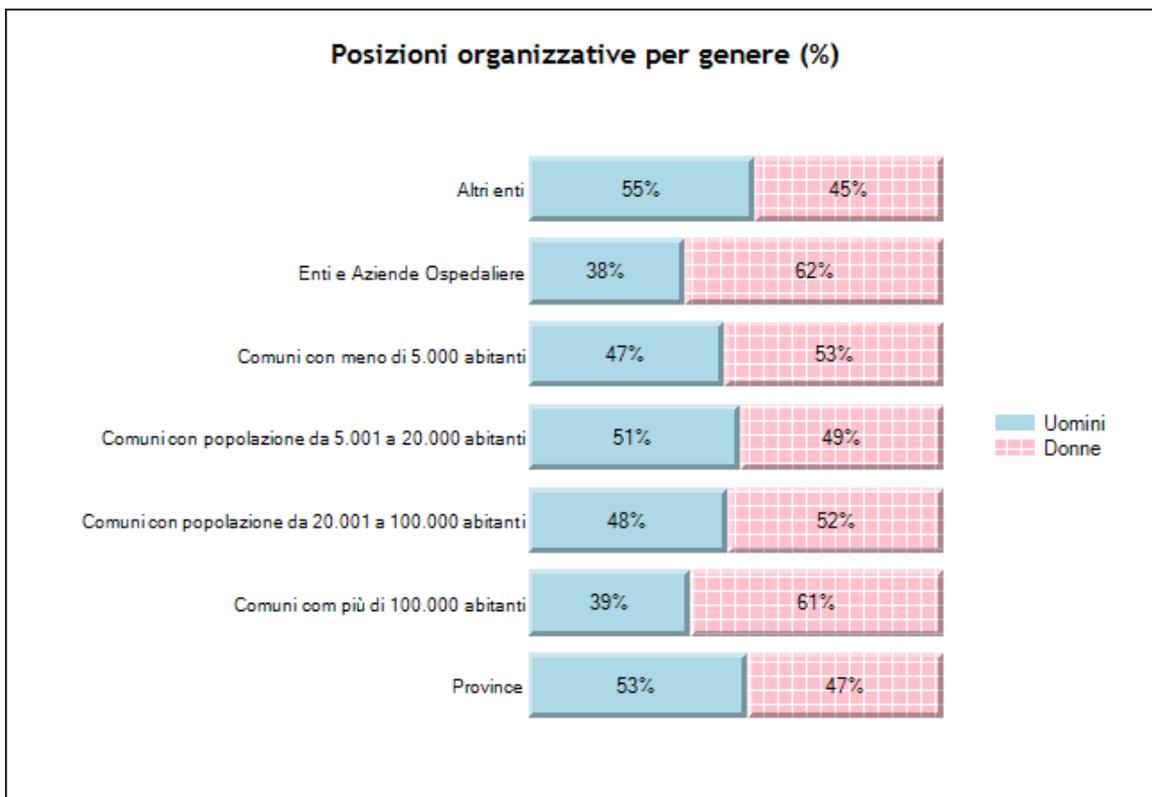


Dirigenti

Data l'esiguità del numero dei dirigenti di prima fascia l'analisi viene effettuata per il totale dei dirigenti. In percentuale vi sono 57,2% dirigenti uomini e 42,8% dirigenti donne. Analizzando la composizione di genere dei dirigenti per tipologia di ente si osserva che per questa posizione la parità di genere (50%) è stata raggiunta nei comuni con meno di 5000 abitanti che hanno partecipato alla rilevazione. Mentre il valore minimo della rappresentanza femminile tra i dirigenti è stato rilevato nelle provincie con circa il 27%.

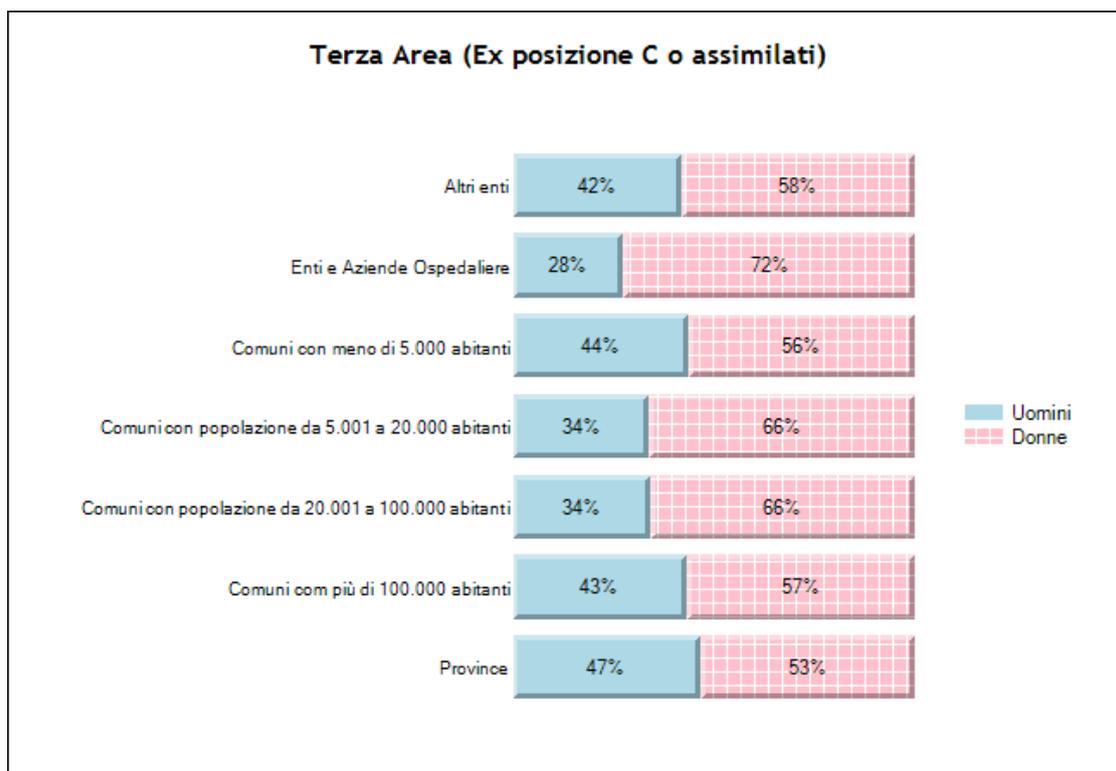
Posizioni organizzative

Il rapporto donne/uomini nelle posizioni organizzative è più equilibrato. Non si notano differenze significative a parte la situazione delle ASL con il 62% di donne con posizione organizzativa (che sembrerebbe bilanciare la loro scarsa presenza nelle posizioni dirigenziali).



Terza area

Analoga situazione si riscontra nelle terza area. Anche qui nelle ASL vi sono molte donne (il 72%) rispetto agli uomini, fenomeno presente anche nei comuni con popolazione da 5.000 a 20.000 abitanti, dove le donne sono il 66% del totale personale inquadrato nella terza area.



3.1 ADOZIONE DI PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE

3.1.a) Le indicazioni della direttiva

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

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

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

3.1.b) La sintesi dei dati

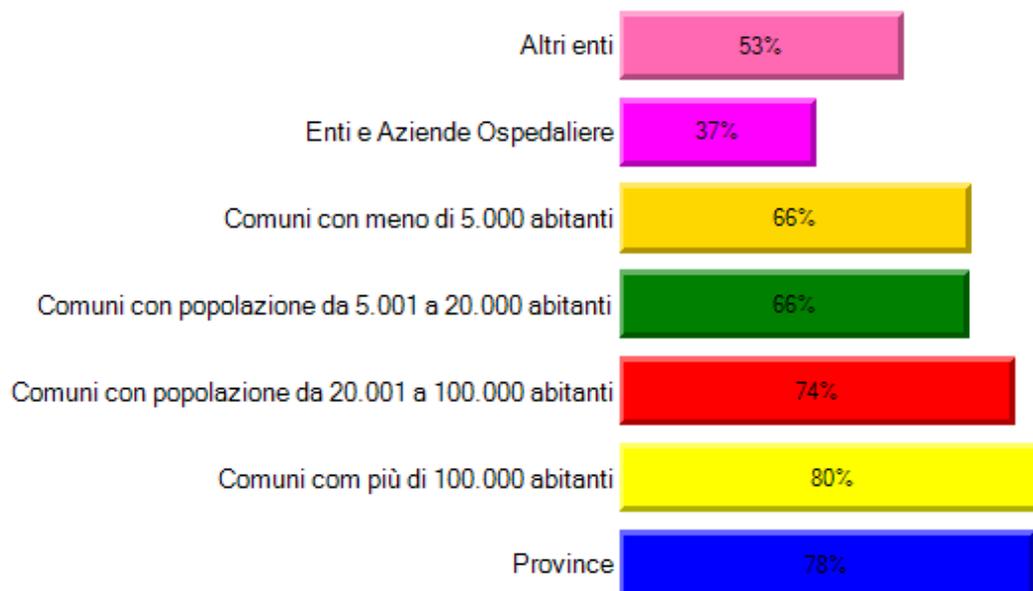
Più della metà degli enti, 324 su 494 (il 65,6%), ha redatto almeno un piano triennale di azione positiva.

La maggior parte ha redatto solo un piano triennale, mentre 63 enti ne hanno redatti due e 25 ne hanno redatti da 3 a 5 piani triennali.

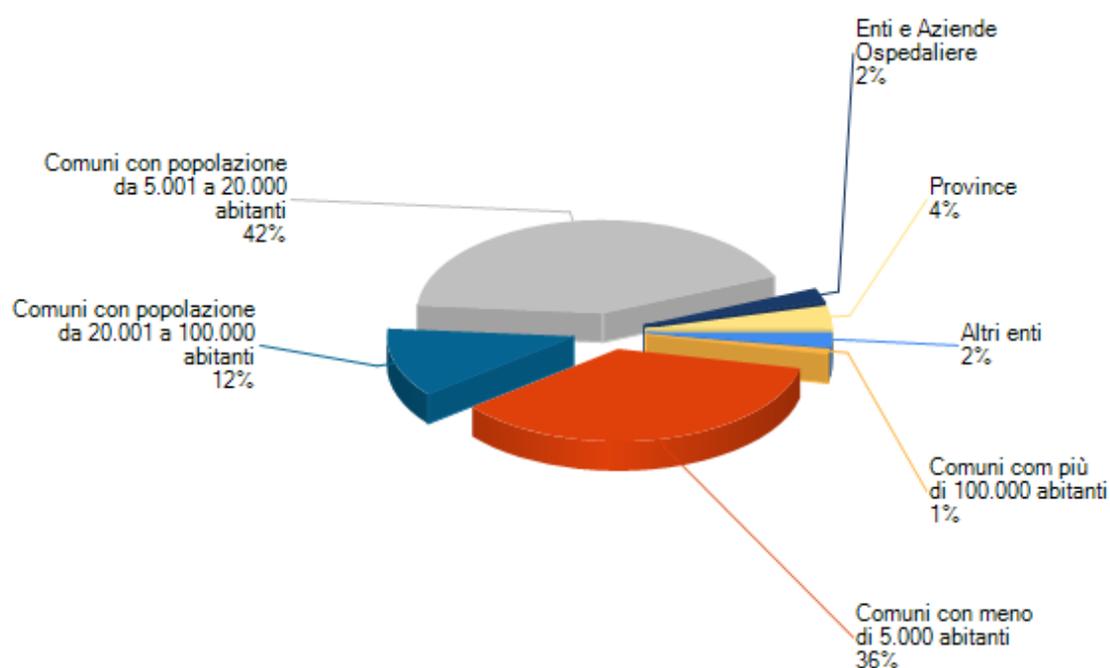
	Enti con piano Triennale
Aziende Sanitarie Locali	7
Province	7
Comuni > 100.000 ab.	4
Comuni 20.001-100.000 ab.	37
Comuni 5.000-20.000 ab.	134
Comuni < 5000 ab.	127
Altri enti	8

Tra le tipologie di ente, più dei due terzi delle province dei comuni con più di 20.000 abitanti hanno redatto almeno un piano triennale.

Enti che hanno redatto i piani triennale di azioni positive (% sul totale dei rispondenti per comparto)



Enti che hanno redatto i piani triennale di azioni positive (% sul totale dei piani realizzati)



3.2 ELIMINAZIONE E PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI

3.2.a) Le indicazioni della direttiva

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

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

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

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

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

3.2.b) La sintesi dei dati

Consigliera di fiducia e codice di condotta

Nelle amministrazioni non è ancora molto diffusa la presenza della consigliera di fiducia così come l’adozione del codice di condotta.

Solo 58 enti si sono dotati di almeno uno di questi strumenti. Di questi, 16 enti (il 27%) li hanno entrambi; si tratta di:

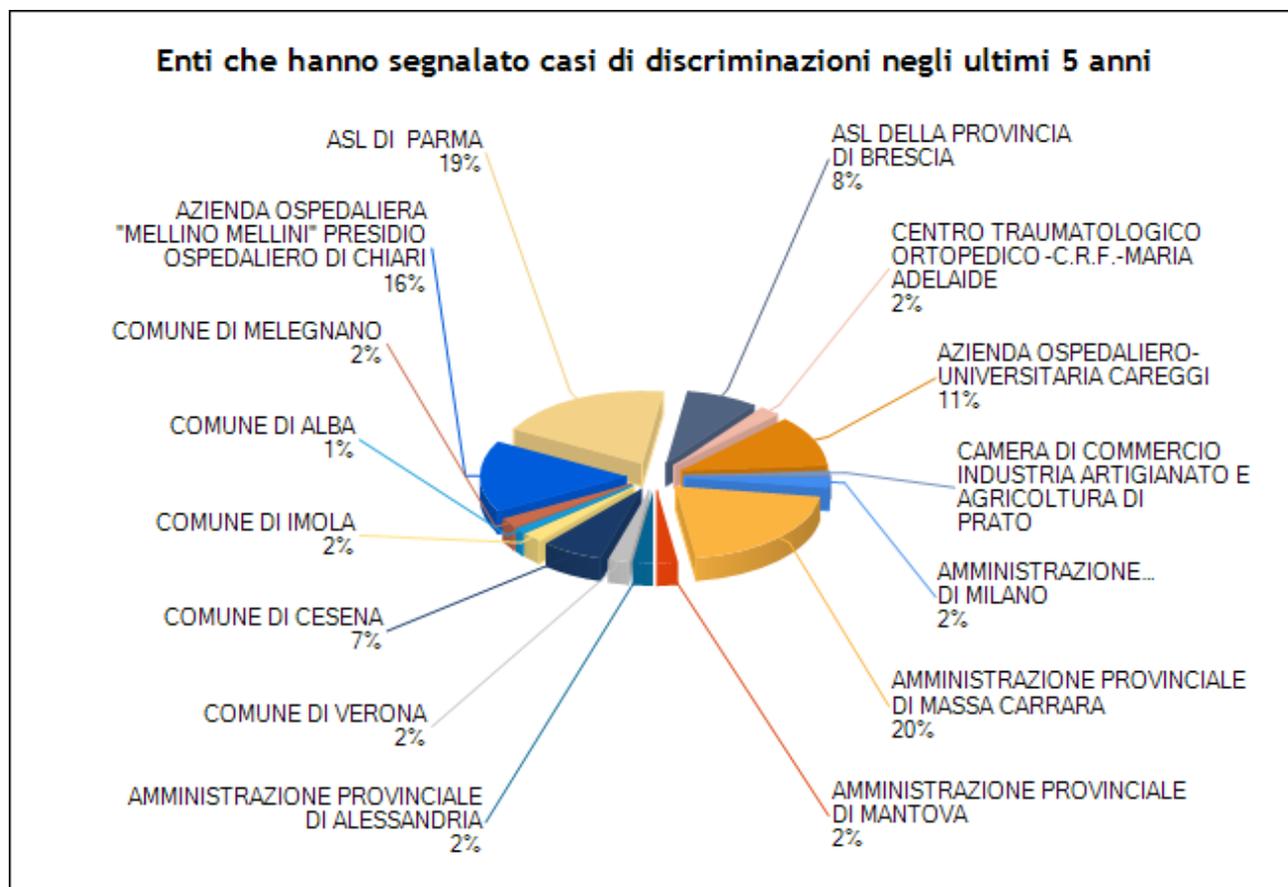
- le Agenzie di protezione ambientale della Toscana e del Piemonte;
- i comuni di San Martino Buon Albergo, Varallo, Vittuone, Genzone, Santo Stefano, Lodigiano;
- le ASL della provincia di Cremona, Novara, Parma, Varese,
- le Aziende Ospedaliere di Chiari, Garbagnate, Careggi e l’Ospedale Civile SS. Antonio e Biagio e C. Arrigo

Delle altre, 18 amministrazioni hanno solo la consigliera di fiducia e 24 hanno solo il codice di condotta

Segnalazioni di discriminazione

Negli ultimi 5 anni, sui 494 enti che hanno inviato il format, 15 hanno inviato segnalazioni per un numero complessivo di 88 casi riguardanti il trattamento giuridico, la carriera e il trattamento economico.

Le amministrazioni che ne hanno segnalate più di due sono 6.



3.3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

3.3.a) Le indicazioni della direttiva

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

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

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

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

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

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

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

3.3.b) La sintesi dei dati

Personale in telelavoro

Sul personale delle 494 amministrazioni che hanno inviato il format, i dipendenti con contratto di telelavoro sono 77 di cui 72 donne e 5 uomini.

Gli enti sono in totale 18 ma solo due hanno più di 10 persone in telelavoro: precisamente: il comune di Bolzano con 20 donne e la provincia di Brescia con 14 donne e 2 uomini.

Progetti di miglioramento organizzativo

Circa il 19% delle amministrazioni (58 in totale) ha realizzato progetti che riguardano il miglioramento organizzativo. Quasi la metà dei progetti sono stati avviati negli ultimi due anni. Il tema prevalente è il benessere organizzativo.

Congedi parentali

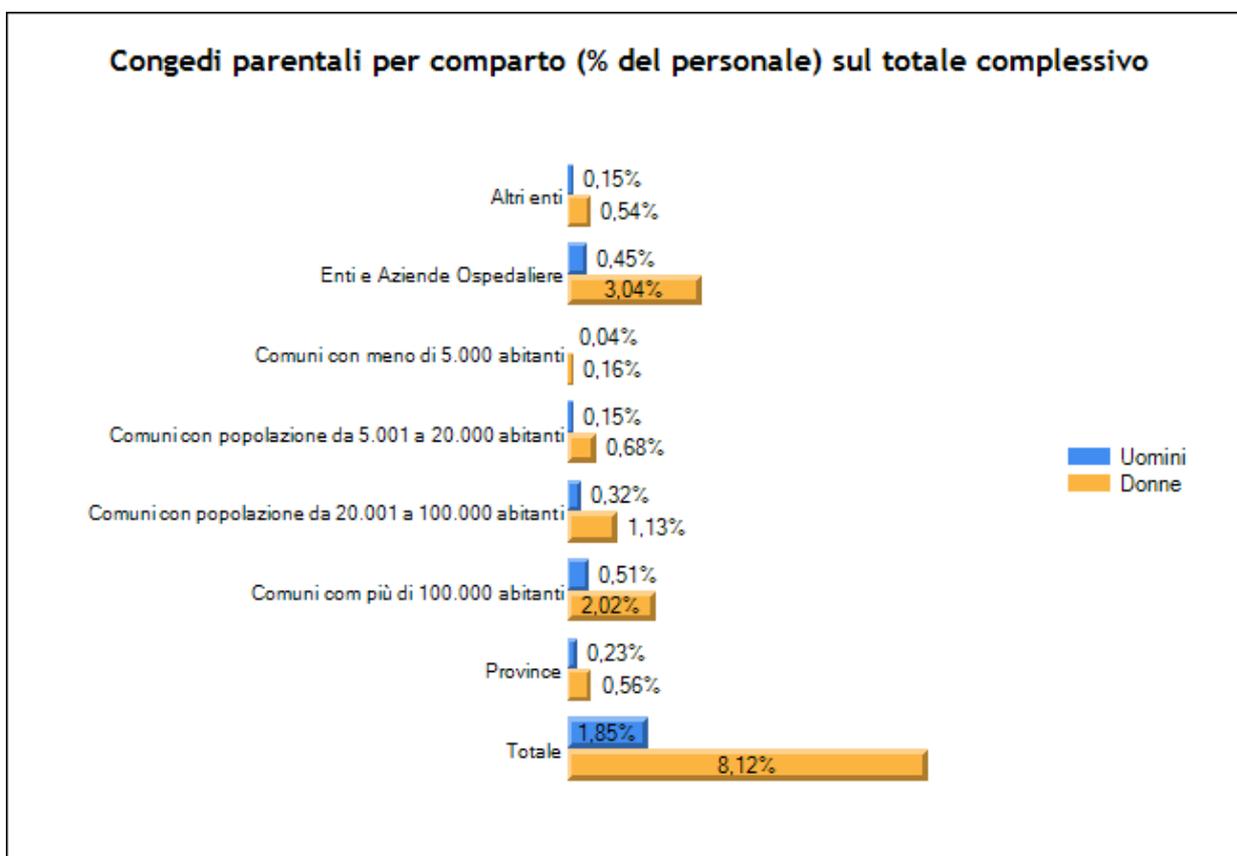
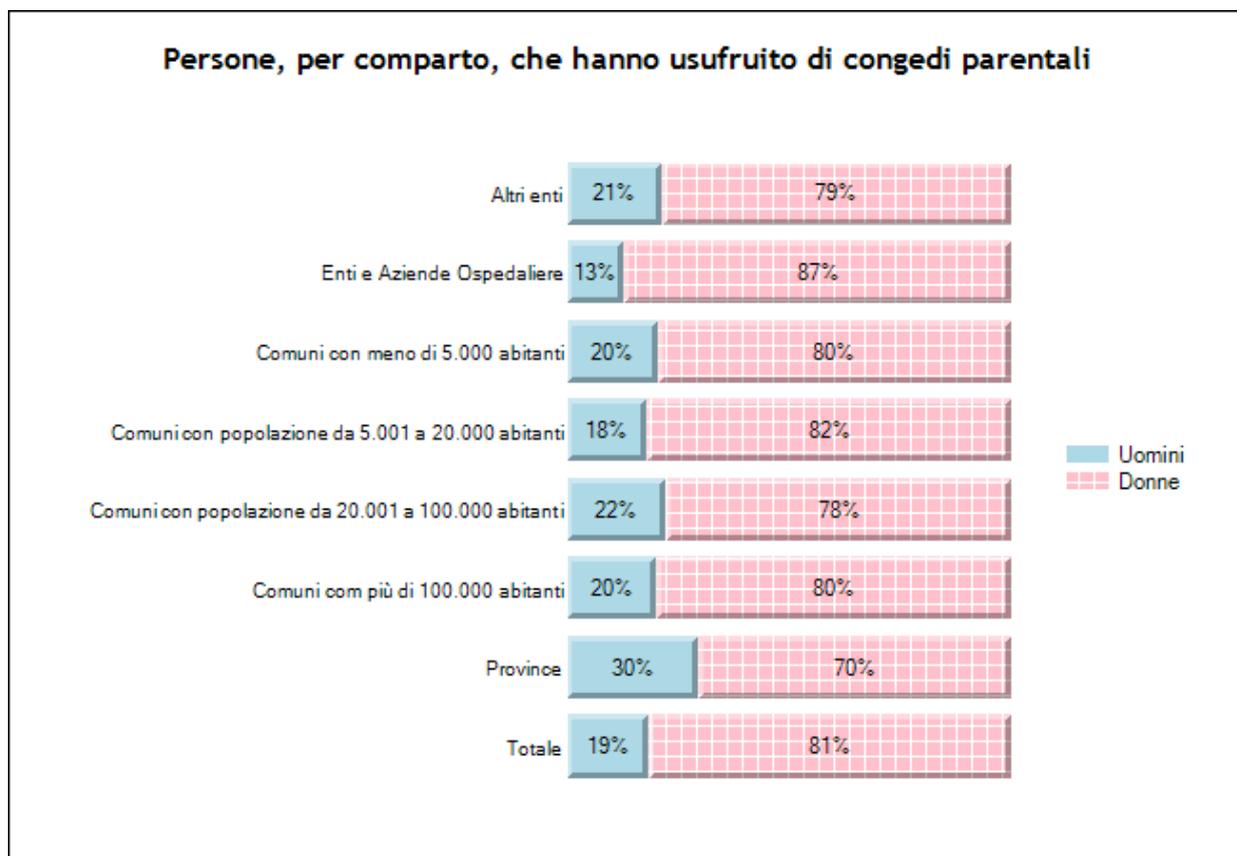
Nel format viene chiesto di indicare il numero di lavoratrici e di lavoratori che ha fruito del congedo parentale nel periodo 2009-2011, nonché la relativa durata media.

In più dei due terzi degli enti (370 su 494) il personale ha usufruito di congedi parentali.

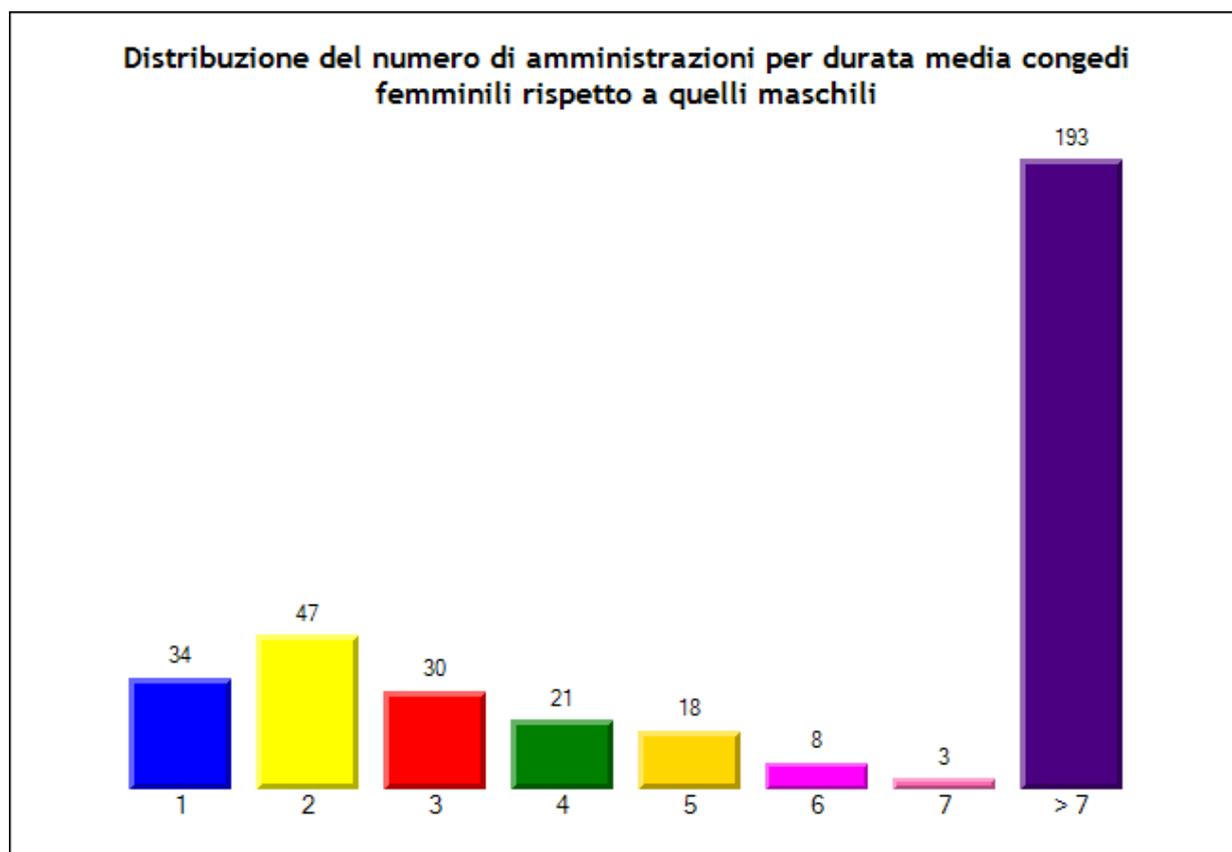
Il numero di congedi varia molto da ente ad ente, anche in relazione al numero di lavoratrici e lavoratori appartenenti a ciascuna amministrazione: si passa così da una

sola persona per ente (in 58 amministrazioni) fino ad un massimo di quasi 500 persone per l'Azienda Ospedaliera di Careggi.

Le persone che usufruiscono dei congedi parentali sono in maggioranza donne con una percentuale che passa da un minimo del 70% negli enti provinciali e un massimo del'87% negli enti e aziende ospedaliere.



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



Tra i 370 enti che hanno segnalato personale che ha usufruito di congedi parentali, 156 amministrazioni (il 42%) facilitano il rientro del personale dopo il congedo con l'adozione di una o più misure volte a favorirne il reinserimento dopo la lunga assenza.

Tra le iniziative si segnalano:

- quelle per favorire, ove possibile, il rientro del personale nella propria unità operativa dopo la fruizione del congedo, in modo da non interrompere i percorsi di carriera (105 amministrazioni);
- l'invio di informazioni a domicilio sui corsi di formazione durante l'assenza per congedo parentale (30 amministrazioni);
- la formulazione dei calendari dei corsi in modo da tenere conto di modalità favorevoli alla partecipazione di personale con carico di cura (21 amministrazioni).

3.4 POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

3.4.a) Le indicazioni della direttiva

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

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

a) rispettare la normativa in materia di composizione delle commissioni di concorso con l’osservanza della riserva a favore delle componenti donne (art. 57, comma 1, lett. a, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e art. 9, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica n. 487 del 1994);

b) osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3, lett. c, del decreto legislativo) per il personale a tempo determinato e indeterminato ivi comprese le procedure di stabilizzazione del precariato di prossima attuazione;

c) curare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità (art. 19, commi 4 bis e 5 ter del decreto legislativo n. 165 del 2001 e art. 42, comma 2, lett. d, del decreto legislativo n. 198 del 2006);

d) individuare e rimuovere eventuali aspetti discriminatori nei sistemi di valutazione privilegiando i risultati rispetto alla mera presenza;

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

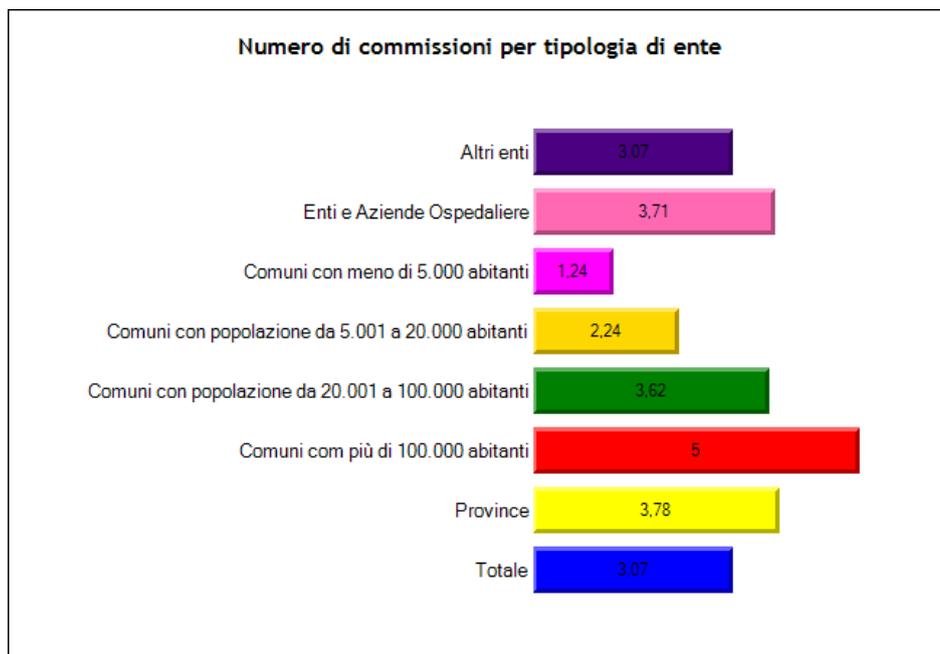
f) adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi (art. 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006)”.

3.4.b) La sintesi dei dati

Commissioni di concorso

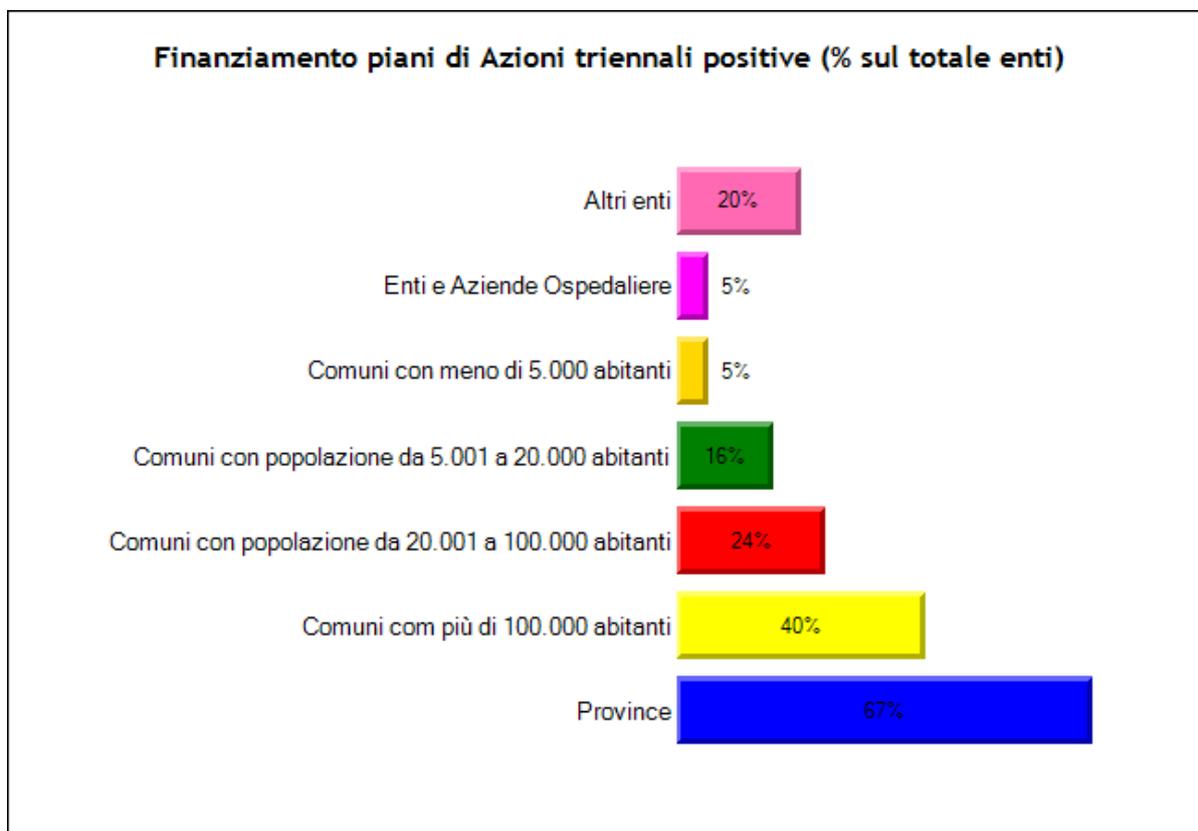
Quasi i due terzi delle amministrazioni (336 su 494) segnala la composizione di genere delle commissioni di concorso effettuate negli ultimi 3 anni. In totale le commissioni segnalate sono 1.037.

Come riscontrato anche negli anni passati, la maggior parte delle commissioni ha una maggioranza di donne fra i componenti: più della metà delle commissioni è composta da oltre 1/3 di donne, mentre del 10% di commissioni ha meno di un terzo di donne.



Finanziamento dei piani di azioni positive

Il 13% delle amministrazioni (66 su 494) ha finanziato i programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati Pari Opportunità: tra questi quelli più attivi risultano essere le Province e i Comuni con oltre i 100.000 abitanti.



Differenziali retributivi

Sui 494 enti 70 hanno indicato le retribuzioni dei Dirigenti non Generali. Negli altri casi non è stata indicata la retribuzione oppure è stata indicata solo una retribuzione (evidentemente dell'unico o dell'unica dirigente generale) e quindi non è stato possibile effettuare confronti.

La maggior parte dei differenziali è a sfavore delle donne ma ci sono una trentina di casi in cui la retribuzione delle donne dirigenti è superiore a quella degli uomini. Per maggiori dettagli si veda la tavola nelle pagine seguenti.

Sistemi di valutazione

Come si può evincere dal grafico, ormai i sistemi di valutazione del personale sono diffusi in tutte le tipologie di amministrazioni.

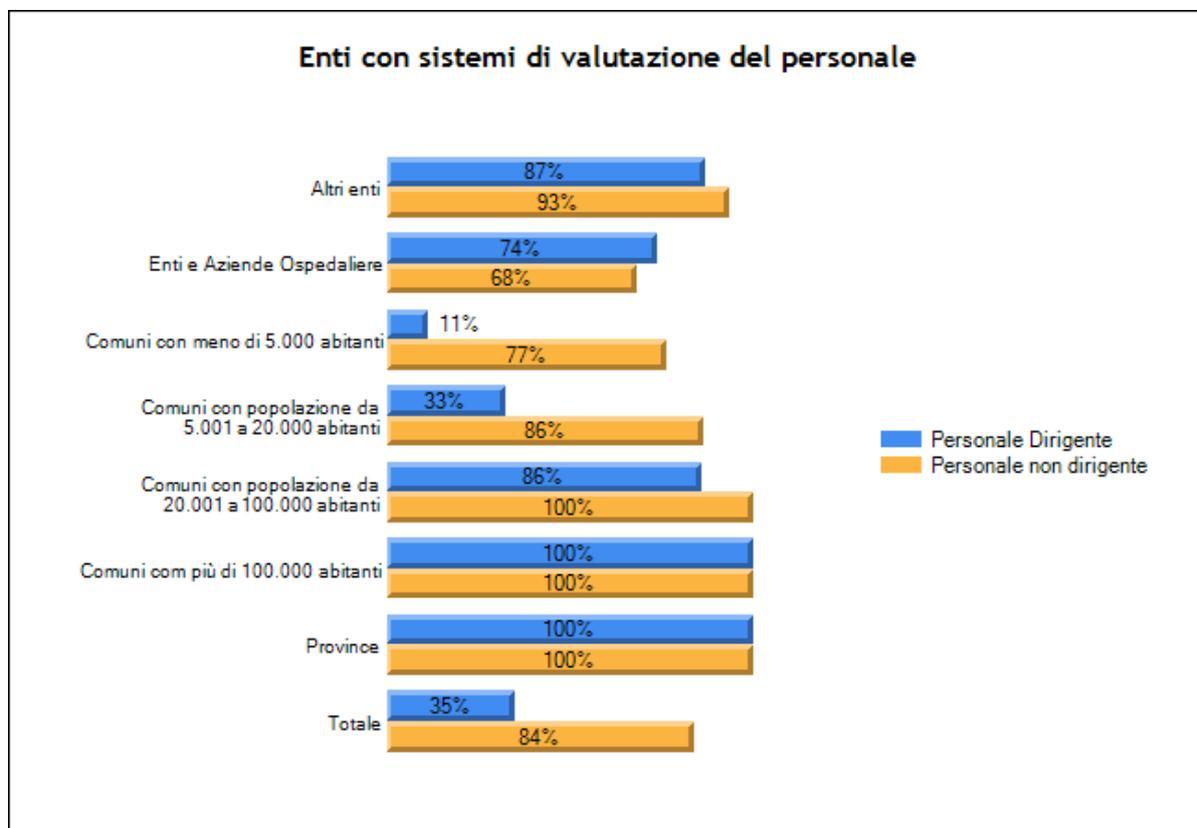
Nei comuni di piccole dimensioni è più frequente trovare il sistema di valutazione del personale non dirigente, mentre i comuni di più grandi dimensioni, le province, le ASL e gli altri enti locali, hanno quasi tutti il sistema di valutazione dei dirigenti.

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

Anche in questo caso, come si è verificato per le amministrazioni centrali, nonostante le informazioni siano difformi tra loro, la tendenza è quella di assegnare, nella valutazione dei dirigenti, punteggi simili alle tre principali variabili: capacità di

coordinamento, capacità di relazione, accuratezza e tempestività, con una leggera preponderanza per la capacità di coordinamento.

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



In 65 amministrazioni (di cui 19 comuni sotto i 5.000 abitanti, 27 dai 5.000 ai 20.000 abitanti) esiste un criterio di assegnazione di premi legati alla presenza in ufficio del personale.

Riequilibrio di genere

In 79 amministrazioni, i dati relativi al riequilibrio di genere indicano, per settori o aree professionali, che esiste un divario, tra dipendenti donne e dipendenti uomini, superiore ai 2/3 terzi. Per maggiori dettagli si veda la tavola a pagina seguente.

In 94 casi, dei 237 totali segnalati, si tratta di posizioni in cui le lavoratrici sono in maggioranza; negli altri 143 casi le dipendenti donne sono sottorappresentate.

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

Nome Amministrazione	Differenziale su retribuzione		
	Media	Massima	Minima
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI ALESSANDRIA	-14,5%	-53,5%	6,6%
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI BRESCIA	11,6%	23,6%	-5,7%
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI MANTOVA	2,1%	0,0%	6,0%
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI MASSA CARRARA	-1,6%	-3,1%	0,0%
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI PADOVA	19,1%	5,1%	-5,4%
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI PESCARA	6,8%	0,7%	3,6%
COMUNE DI BOLZANO - Bozen	-30,7%	-38,9%	-35,1%
COMUNE DI NOVARA	-8,5%	-7,7%	3,8%
COMUNE DI RAVENNA	-18,3%	-38,3%	-3,0%
COMUNE DI ROMA	2,0%	-0,6%	0,0%
COMUNE DI VERONA	-10,7%	-14,5%	0,0%
COMUNE DI ALBA	-5,2%	-7,0%	-3,6%
COMUNE DI ARGENTA	3,0%	2,0%	2,0%
COMUNE DI BATTIPAGLIA	-18,0%	-24,2%	-7,4%
COMUNE DI BUSTO ARSIZIO	5,7%	11,4%	0,0%
COMUNE DI CARBONIA	-1,4%	-11,0%	21,8%
COMUNE DI CASALECCHIO DI RENO	0,7%	1,4%	0,0%
COMUNE DI CECINA	-10,1%	-18,4%	0,0%
COMUNE DI CESENA	13,0%	12,2%	69,6%
COMUNE DI CITTA' DI CASTELLO	-14,9%	-22,7%	-2,9%
Comune di Faenza	-13,4%	41,8%	-9,3%
COMUNE DI FORMIGINE	-5,8%	-3,1%	-6,4%
COMUNE DI IMOLA	-2,2%	-2,2%	-0,1%
comune di Lodi	-3,1%	0,0%	-6,6%
COMUNE DI LUGO	4,4%	3,8%	4,9%
COMUNE DI MACERATA	-0,2%	-2,5%	0,7%
COMUNE DI MANTOVA	-4,2%	-11,3%	13,4%
COMUNE DI MONTECCHIO MAGGIORE	2,4%	-2,1%	10,4%
comune di Montichiari	28,4%	6,6%	61,5%
COMUNE DI PADERNO DUGNANO	-20,0%	-29,8%	19,3%
COMUNE DI POGGIBONSI	-0,7%	6,3%	-13,3%
COMUNE DI SAN GIOVANNI IN PERSICETO	-21,3%	-27,0%	-13,4%
COMUNE DI SAN LAZZARO DI SAVENA	-15,0%	-14,4%	-15,8%
COMUNE DI SAVONA	6,1%	2,9%	10,6%
COMUNE DI SEREGNO	2,0%	-1,1%	3,2%
comune di Seriate	0,8%	-4,5%	6,8%
COMUNE DI VIMERCATE	-6,2%	-10,8%	-2,5%
COMUNE DI BOVEZZO	1,3%	1,2%	1,3%
COMUNE DI BRACCIANO	-0,9%	-1,3%	-0,6%
COMUNE DI CASTELNUOVO NE' MONTI	18,8%	0,0%	18,8%
COMUNE DI CASTELNUOVO DEL GARDA	32,1%	4,3%	52,5%
COMUNE DI CERRO MAGGIORE	3,0%	5,6%	0,0%
COMUNE DI CIVITA CASTELLANA	-11,1%	-8,6%	-9,9%
COMUNE DI FIGLINE VALDARNO	0,0%	-8,0%	0,0%
COMUNE DI FIORANO MODENESE	-12,0%	-14,9%	-5,7%
COMUNE DI GUSSAGO	-37,0%	-51,6%	-9,8%
COMUNE DI LUINO	-20,2%	-26,4%	-10,3%
COMUNE DI PALAGIANELLO	32,1%	21,2%	44,9%
COMUNE DI PORTOFERRAIO	-42,8%	-56,9%	-14,9%
COMUNE DI SAN POLO DI PIAVE	-31,6%	-51,0%	13,1%
COMUNE DI VILLAVERLA	2,9%	0,0%	6,0%
COMUNE DI ZOGNO	6,2%	0,0%	14,1%
UNIONE DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA	4,2%	-9,9%	13,8%
ASL DELLA PROVINCIA DI BRESCIA	-5,7%	0,0%	0,0%
ASL DELLA PROVINCIA DI CREMONA	-10,9%	-4,3%	32,4%
ASL/BA	-12,8%	-20,4%	-2,9%
AZIENDA OSPEDALIERA "MELLINO MELLINI" PRESIDIO OSPEDALIERO DI CHIARI	-13,2%	-12,9%	0,0%
AZIENDA OSPEDALIERA "BOLOGNINI" - SERIATE	-2,7%	-4,5%	0,0%
AZIENDA OSPEDALIERA G. SALVINI DI GARBAGNATE	-6,4%	1,0%	-1,9%
AZIENDA OSPEDALIERA PUGLIESE - CIACCIO	-30,4%	-36,4%	-4,5%
AZIENDA SANITARIA LOCALE AVELLINO 2	14,2%	1,0%	10,3%
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI VARESE	-14,8%	-11,6%	-4,4%
MAGGIORE POLICLINICO - MILANO	-6,3%	-19,5%	0,0%
OSPEDALE CIVILE SS. ANTONIO E BIAGIOE C.ARRIGO	-11,0%	-5,7%	0,9%
AGENZIA REG.LE PROTEZIONE AMBIENTE CALABRIA (ARPACAL)	-7,1%	-31,1%	17,6%
AGENZIA REG.LE PROTEZIONE AMBIENTE LIGURIA (ARPAL)	6,4%	-1,8%	-14,1%
AGENZIA REG.LE PROTEZIONE AMBIENTE PIEMONTE (ARPAP)	-2,4%	-6,8%	46,5%
AGENZIA REG.LE PROTEZIONE AMBIENTE TOSCANA (ARPAT)	-5,0%	-1,8%	18,4%
CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI PRATO	-23,4%	-10,6%	-36,2%
I.P.A.B. DI VICENZA	9,5%	4,1%	15,4%
ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE DELLA LOMBARDIA E DELL'EMILIA	-5,4%	-1,0%	-7,4%

Livelli professionali ove esiste questa differenza specificando anche la percentuale di donne						
	1^	%donne	2^	%donne	3^	%donne
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI ALESSANDRIA	DIRIGENTE	10,0%	CATEGORIA A	14,0%	CATEGORIA B	23,0%
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI MILANO	dirigenza	24,0%				
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI NAPOLI	cat. B	28,0%		0,0%		0,0%
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI PADOVA	Settore Viabilità	91,0%	Settore Risorse Umane	88,0%	Settore Trasporti e Turismo	77,0%
COMUNE DI BOLZANO - Bozen	Dirigenti 1^ fascia	20,0%	Operai	0,0%	Addette alle pulizie	86,0%
COMUNE DI RAVENNA	insegnanti asilo nido	100,0%	Insegnanti scuole materne	98,0%		0,0%
COMUNE DI ROMA	CATEGORIA C+B	71,0%	P. O.	62,0%	CATEGORIA D	56,0%
COMUNE DI ALBA	DIRIGENTI 2^ FASCIA	66,0%	POSIZIONI ORGANIZZATIVE	625,0%	DIPENDENTI 3^ FASCIA	71,0%
COMUNE DI BOLLATE	EDUCATRICI ASILI NIDO	100,0%	AUSILIARIE ASILI NIDO	100,0%		0,0%
COMUNE DI BUSTO ARSIZIO	PERSONALE EDUCATIVO NIDI	100,0%	PERSONALE EDUCATIVO	100,0%	CUOCHI	94,0%
COMUNE DI CARBONIA	Polizia Municipale	20,0%	Servizi sociali	91,0%	Servizio finanziario	70,0%
COMUNE DI CERNUSCO SUL NAVIGLIO	DIRIGENTI	20,0%	POSIZIONI ORGANIZZATIVE	38,0%	POLIZIA LOCALE	25,0%
COMUNE DI CESANO BOSCONI	ragioneria e bilancio	100,0%	servizi alle persone	98,0%	polizia locale	83,0%
COMUNE DI CESENA	ESECUTORE TECNICO	0,0%	SCUOLA INFANZIA	98,0%	ESECUTORE SCOLASTICO	84,0%
Comune di Faenza	Settore Polizia Municipale	19,0%	Settore Lavori Pubblici	25,0%	Cultura, Istruzione e Sport	74,0%
COMUNE DI FORMIGINE	Educatore Asilo Nido	100,0%	Operatore Inservente	80,0%	Esecutore Tecnico	5,0%
COMUNE DI MONTECCHIO MAGGIORE	SEGRETARIO GENERALE	0,0%	DIRIGENTI	25,0%	OPERAIO	5,0%
COMUNE DI PADERNO DUGNANO	Operai	0,0%	Ausiliarie asilo nido	100,0%	Educatori	94,0%
COMUNE DI PINEROLO	ISTRUZIONE/INFORMATIVO	82,0%	FINANZE	80,0%	SEGRETARIA GENERALE	76,0%
COMUNE DI SAN LAZZARO DI SAVENA	AREA GESTIONE RISORSE	96,0%	SERVIZI SCOLASTICI	89,0%	DIRIGENTI (APICALI)	83,0%
COMUNE DI SEREGNO	POSIZIONI ORGANIZZATIVE	40,0%	GIUNTA COMUNALE	11,0%	CAT. B3 - B - A	40,0%
COMUNE DI ALZATE BRIANZA	RESPONSABILI D'AREA	0,0%	ISTR. AMMINISTRATIVO	100,0%	AGENTE POLIZIA LOCALE	66,0%
COMUNE DI ANDORA	dirigenti	100,0%				
COMUNE DI BRESCELLO	Affari Generali ed Istituzionali	100,0%	Ragioneria e Tributi	100,0%	Territorio	100,0%
COMUNE DI CARATE BRIANZA	polizia locale	1,0%	insegnanti	100,0%	SOLO 2 SETTORI	0,0%
COMUNE DI CASORATE SEMPIONE	POSIZIONI ORGANIZZATIVE	100,0%				
COMUNE DI CASTANO PRIMO	ASILO NIDO	100,0%	POLIZIA LOCALE	22,0%	SERVIZI TECNICI ESTERNI	0,0%
COMUNE DI CASTEL MELLA	AREA SERVIZI SOCIALI	75,0%	AREA AMMINISTRATIVA	87,0%	AREA POLIZIA MUNICIPALE	20,0%
COMUNE DI CASTELFIORENTINO	DIRIGENTI	100,0%	POSIZIONI ORGANIZZATIVE	100,0%	CAT D	68,0%
COMUNE DI CASTELLARANO	EDUCATRICI NIDO	100,0%	SETTORE 2	100,0%	SETTORE 3	23,0%
COMUNE DI CASTREZZATO	CATEGORIA D	100,0%	CATEGORIA C	60,0%	CATEGORIA B	67,0%
Comune di Coccaglio	area polizia locale	0,0%	area tecnica II.p.p.	0,0%	area servizi alla persona	100,0%
COMUNE DI DARFO BOARIO TERME	Categoria A	20,0%	Categoria B	30,0%	Categoria C	67,0%
COMUNE DI ERBUSCO	ECONOMICO FINANZIARIA	100,0%	AREA AMMINISTRATIVA	8667,0%	AREA POLIZIA LOCALE	28,0%
COMUNE DI GARDONE VAL TROMPIA	livello B	78,0%				
COMUNE DI GONZAGA	dirigenti	100,0%	posizioni organizzative	80,0%	numero dipendenti	75,0%
COMUNE DI GUALTIERI	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	25,0%				
COMUNE DI GUSSAGO	categoria D	100,0%	categoria B	0,0%	categoria B	0,0%
COMUNE DI LUINO	DIRIGENZA	25,0%		0,0%		0,0%
COMUNE DI MARMIROLO	AREA AMMINISTRATIVA	100,0%	AREA FINANZIARIA	100,0%	AREA TECNICA	100,0%
COMUNE DI OLGIATE OLONA	asilo nido	100,0%	agenti polizia locale	14,0%	squadra operai	0,0%
COMUNE DI OSTIGLIA	SEGRETARIO GENERALE	100,0%	REONSABILI P.O.	0,0%	RESP. P.O. IN CONVENZ.	0,0%
COMUNE DI PELAGO	MANUTENTIVO AUTISTA	6,0%	VIGILANZA	0,0%	SOCIALE	100,0%
COMUNE DI POMARANCE	Gestione del Territorio	30,0%				
COMUNE DI QUINZANO D'OGGIO	C	82,0%	B	100,0%		
COMUNE DI RUBANO	DIRIGENTI	0,0%	POSIZIONI ORGANIZZATIVE	75,0%		
COMUNE DI SAN GIMIGNANO	DIRIGENTI	0,0%	ASILO NIDO	100,0%	MUSEI CIVICI	80,0%
COMUNE DI TEMPIO PAUSANIA	PERSONALE	83,0%	PIANIFICAZIONE	75,0%	SERVIZI ALLA PERSONA	92,0%
COMUNE DI VAREDO	Educatrici Asilo Nido	100,0%	Polizia Locale	10,0%	Personale operaio	0,0%
COMUNE DI VERUCCHIO	POSIZIONI ORGANIZZATIVE	25,0%				
COMUNE DI VILLA CARCINA	Responsabili P.O.	100,0%	Istruttore Direttivo Categ.D	60,0%	Istruttore Amm.vo Categ.C	66,0%
COMUNE DI VILLAVERLA	DIRIGENTE DI PRIMA FASCIA	0,0%	TERZA AREA	100,0%		
COMUNE DI BARDI	AREA TECNICO	1,0%	AREA FINANZIARIA	3,0%	AREA AMMINISTRATIVA	7,0%
COMUNE DI BARIANO	FINANZIARIO	100,0%	TECNICO	100,0%	AMMINISTRATIVO	100,0%
COMUNE DI BULCIAGO	CATEGORIA D	100,0%	CATEGORIA C	66,0%	CATEGORIA B	100,0%
COMUNE DI CASINA	AMMINISTRATIVA	100,0%	FINANZIARIA	50,0%	SOCIO CULTURALE	83,0%
COMUNE DI CASTELNUOVO DI VAL DI CECINA	Personale con Categoria D	75,0%	Personale con Categoria C	70,0%	Personale con Categoria B	23,0%
COMUNE DI CHIESINA UZZANESE	segreteria	100,0%	servizi scolastici	0,0%	anagrafe	100,0%
COMUNE DI GAZZADA SCHIANNO	DIREZIONE GENERALE	100,0%	ALTRI LIVELLI	80,0%		0,0%
COMUNE DI MARCIGNAGO	Categoria D	50,0%	Categoria C	66,0%	Categoria B	100,0%
COMUNE DI MARONE	AREA TECNICO	40,0%	POLIZIA LOCALE			
COMUNE DI MOLTEO	Segretario Comunale	100,0%	Posizioni Organizzative	0,0%	Terza area	91,0%
COMUNE DI MONTE ROMANO	POLIZIA LOCALE	0,0%	PERSONALE ESTERNO	0,0%	INSEGNANTI	100,0%
COMUNE DI MORENGO	Servizi sociali e demografici	100,0%	-	0,0%	-	0,0%
Comune di Paderno Franciacorta	AMMINISTRAZIONE	80,0%	ECONOMICO FINANZIARIA	50,0%	AREA TECNICA	40,0%
COMUNE DI PAULILATINO	AREA TECNICA	0,0%	AREA SOCIO - CULTURALE	100,0%		0,0%
COMUNE DI POLLONE	Posizioni organizzative	33,0%		0,0%		0,0%
COMUNE DI RADICONOLI	SETTORE TECNICO	14,0%	AMMINISTRATIVO	77,0%		0,0%
COMUNE DI TOANO	Servizi tecnici e manutentivi	1,0%	Servizi sociali	100,0%	Posizioni organizzative	0,0%
UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL MARECCHIA	POSIZIONI ORGANIZZATIVE	0,0%		0,0%		0,0%
ASL DELLA PROVINCIA DI CREMONA	DIRIGENZA VETERINARIA	14,0%	AMMINISTRATIVO	85,0%	SANITARIO	71,0%
AZIENDA OSPEDALIERA "BOLOGNINI" - SERIATE	DIRETTORI DI STRUTTURA COMPLESSA	17,0%	DIRIGENTI STRUTTURA SEMPLICI E ALTRI	42,0%	POSIZIONI ORGANIZZATIVE	71,0%
AZIENDA OSPEDALIERA S. CARLO BORROMEO DI MILANO	Coll. Prof. Sanitario Esperto con Funzioni di Coordinatore	90,0%	Dirigente Medico Sanitario Coordinatore	90,0%	Collaboratore Professionale Amministrativo	90,0%
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI VARESE	dirigente medico farmacologia e toss.clinica	46,0%	dirigente medico medicina del lavoro e Sicur.	50,0%	dirigente chimico	34,0%
OSPEDALE CIVILE SS. ANTONIO E BIAGIO E C. ARRIGO	AMMINISTRATIVO	75,0%	INFERMIERI	85,0%	RUOLO TECNICO	26,0%
AG. REG.LE PROTEZIONE AMBIENTE LIGURIA (ARPAL)	direzione di dipartimento	20,0%				
AZIENDA DI SERVIZI ALLA PERSONA - AZIENDA INTERCOMUNALE SERVIZI ALLA PERSONA*	AREA SOCIO ASSISTENZIALE	97,0%	AREA AMMINISTRATIVA	88,0%	AREA ALBERGHIERA E SERVIZI DIVERSI	87,0%
CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI PORDENONE	DIRIGENZA	100,0%	POSIZIONI ORGANIZZATIVE	100,0%		
CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI REGGIO EMILIA	DIRIGENTI	0,0%				

3.5 FORMAZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

3.5.a) Le indicazioni della direttiva

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

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

A questo scopo le amministrazioni pubbliche devono:

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

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

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

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

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

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

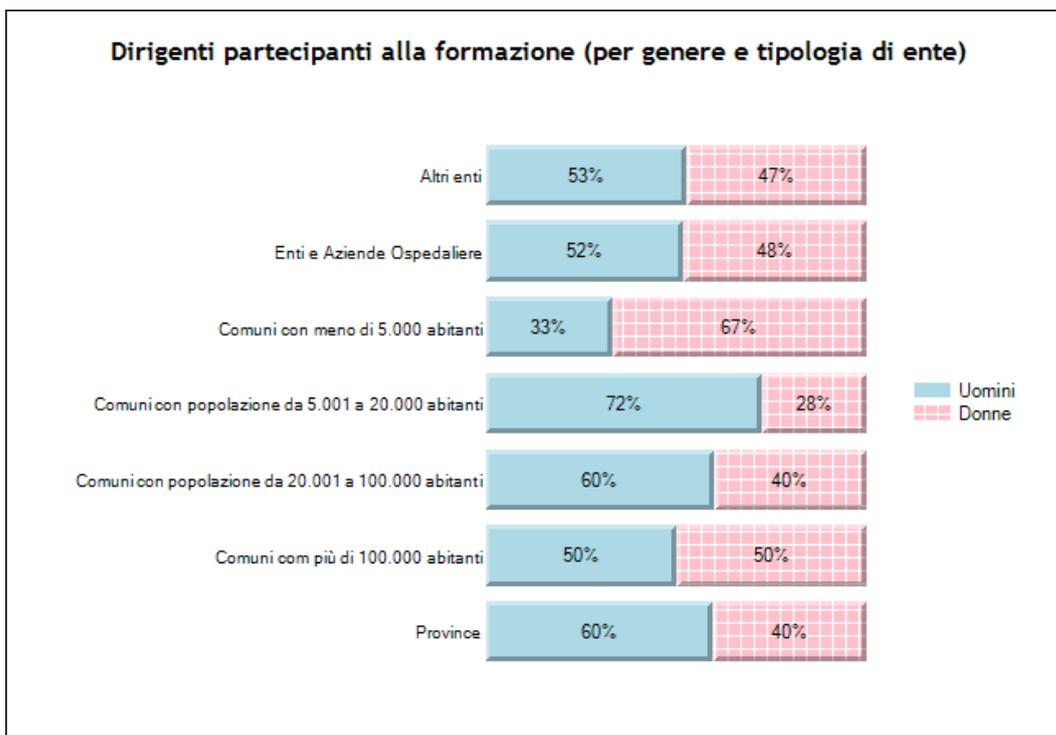
Inoltre, le Scuole di formazione per le amministrazioni pubbliche devono inserire moduli obbligatori sulle pari opportunità in tutti i corsi di gestione del personale da esse organizzati, ivi compresi nei corsi per la formazione di ingresso alla dirigenza”.

3.5.b) La sintesi dei dati

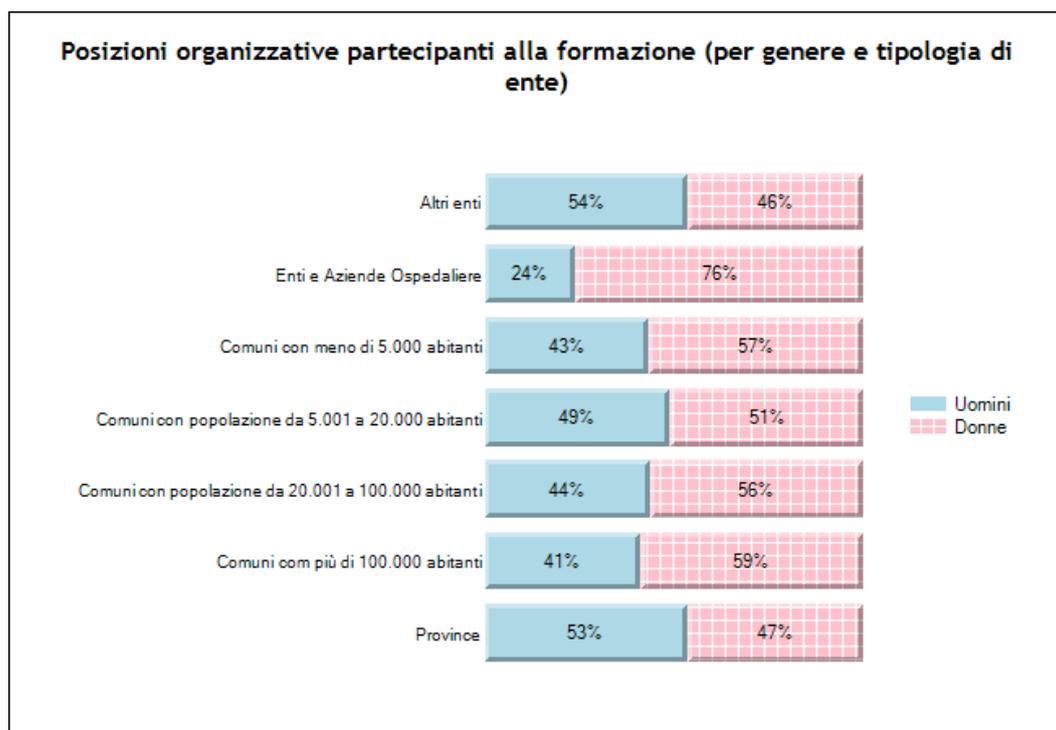
Formazione

Le domande del format indagano anche la partecipazione di donne e uomini alla formazione. Nei grafici che seguono si evidenzia la percentuale di donne e uomini che hanno usufruito di giornate di formazione nel 2010.

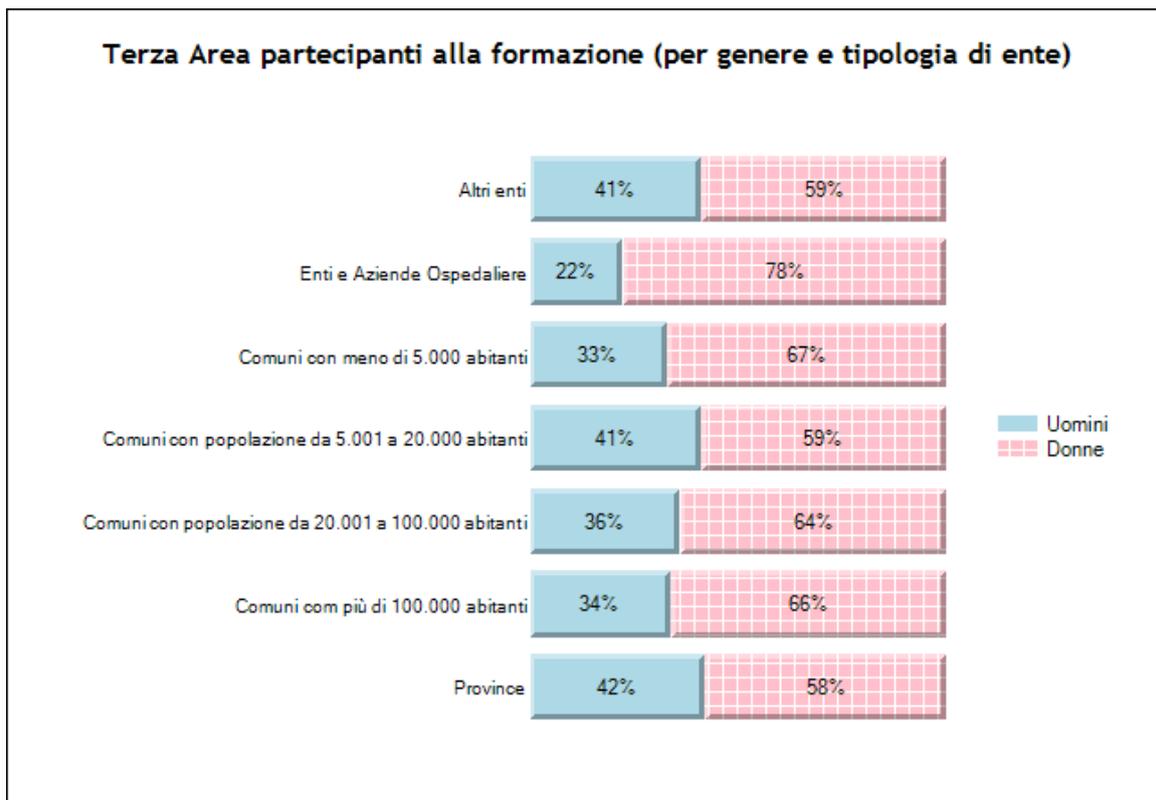
L'analisi realizzata per tipologia di ente mette in mostra come tra i dirigenti mediamente siano gli uomini a effettuare più formazione, dato in linea con la loro maggiore presenza tra le posizioni dirigenziali.



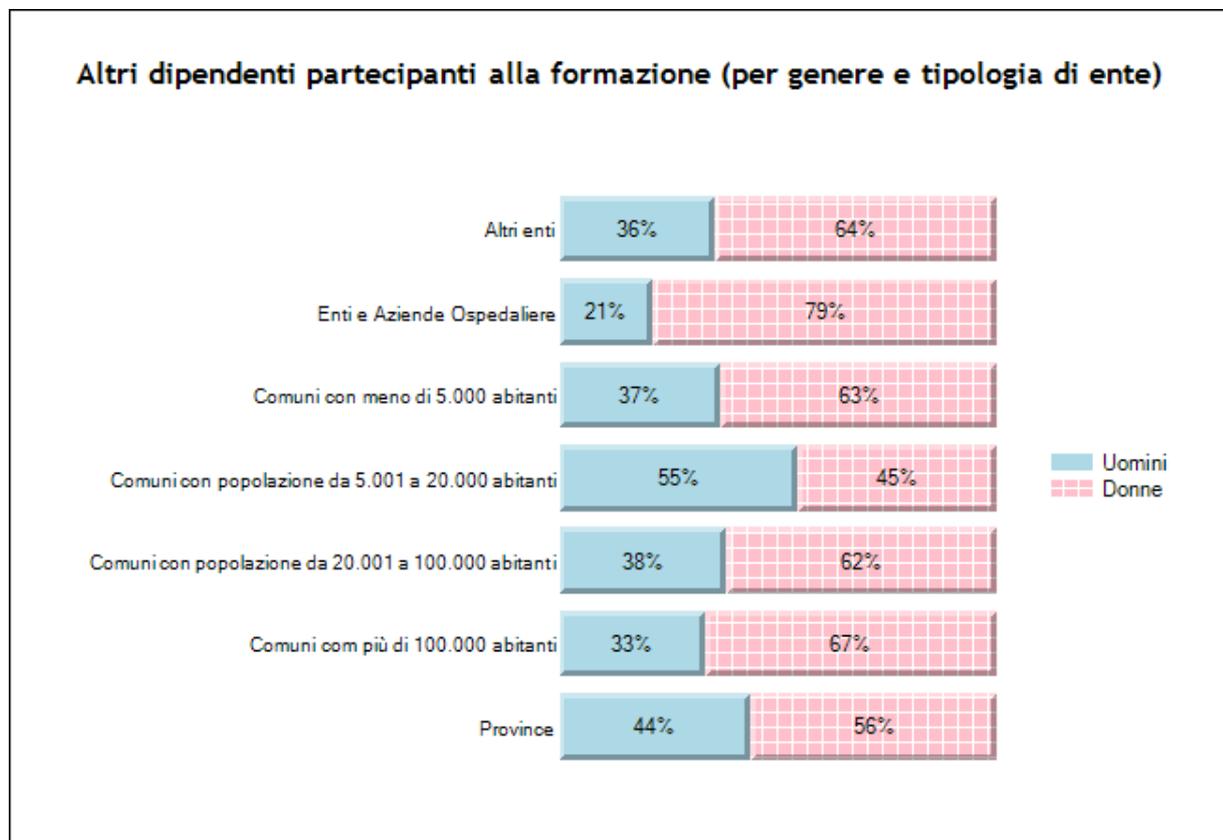
Per quanto riguarda le posizioni organizzative la formazione effettuata dalle donne e dagli uomini ricalca in linea di massima la loro presenza nelle amministrazioni. Si veda il capitolo 2 per dettagli.



Analoga situazione per le persone inquadrato nella terza area: la partecipazione alla formazione è in diretto rapporto con l'articolazione di donne e uomini nella posizione



Infine, per il rimanente personale si nota qualche difformità negli enti ed Aziende Ospedaliere dove le donne fanno più formazione rispetto agli uomini.



Formazione alla cultura di genere

Solo in 18 amministrazioni in tutti i corsi sui temi dell'organizzazione del lavoro, gestione e valutazione del personale e in quelli per la dirigenza che riguardano lo sviluppo delle competenze manageriali, sono previsti moduli relativi alle tematiche della parità uomo-donna.

Si tratta di:

- le province di Mantova, Pescara, Roma;
- i comuni di Battipaglia, Imola, Darfo Boario Terme, Ficarazzi, Gardone Val Trompia, Pomarance, Anzano del Parco, Gianico, Lambrugo, Marone;
- le USL di Brescia, Avellino e l'Ospedale Careggi;
- l'Agenzia regionale per la protezione ambientale del Piemonte e la Camera di Commercio di Prato.

Solo in 8 amministrazioni (province di Mantova, Pescara, Roma, comuni di Gardone Val Trompia, Brescia, l'USL di Avellino, l'Ospedale Careggi e la Camera di Commercio di Prato) hanno inserito moduli relativi alle tematiche della parità uomo-donna nei corsi riservati alla dirigenza.

Linguaggio non rispettoso delle differenze di genere

La quasi totalità delle amministrazioni che fanno parte della rilevazione, (403 su 494) dichiarano di utilizzare un linguaggio rispettoso delle differenze di genere nei documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.).

Bilancio di genere

Solo 21 amministrazioni (sulle 494 totali) hanno avviato iniziative sul bilancio di genere: tra queste, 12 hanno redatto il bilancio di genere nel 2010, 15 hanno organizzato un seminario sul tema e 8 hanno inviato propri dipendenti a corsi di formazione.

3.6 COMITATI PARI OPPORTUNITA'

3.6. a) Le indicazioni della direttiva

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

In proposito le amministrazioni pubbliche devono in particolare:

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

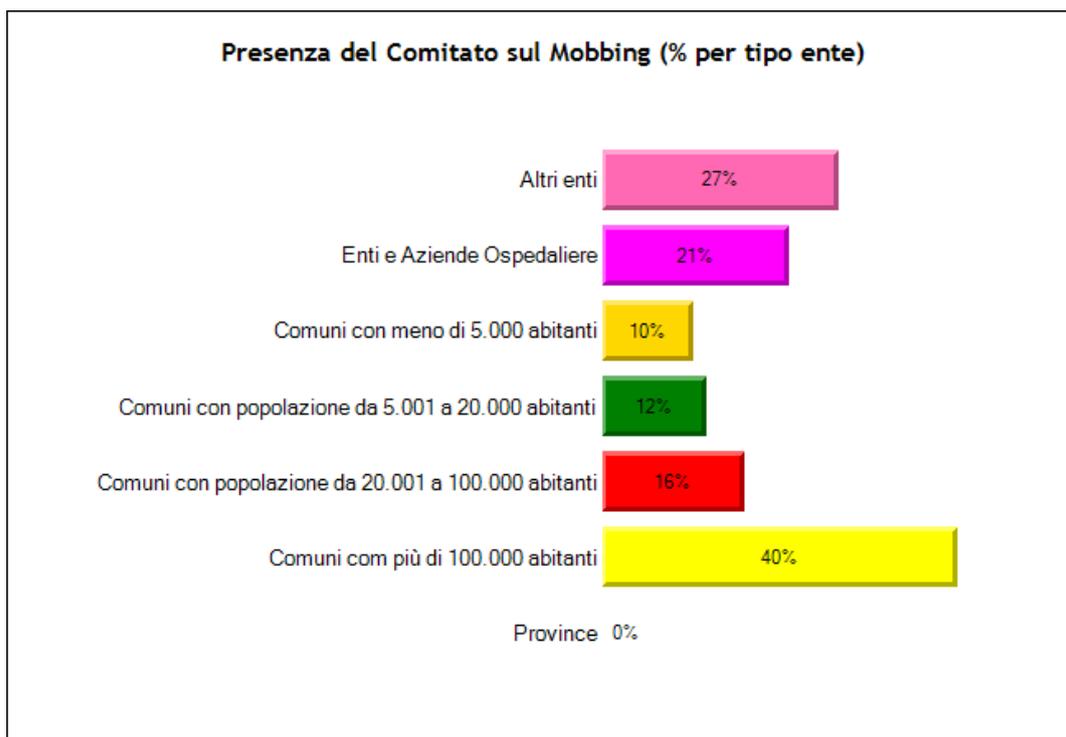
3.6.b) La sintesi dei dati

Comitato Mobbing

Il comitato per il mobbing è ancora poco diffuso. Esiste in 62 amministrazioni e precisamente:

- in 2 comuni con oltre 100.000 dipendenti;
- in 8 comuni con popolazione da 20.001 a 100.000 abitanti;
- in 24 comuni con popolazione da 5.001 a 20.000 abitanti;
- in 20 comuni con meno di 5.000 abitanti;
- in 4 Enti e Aziende Ospedaliere;
- in 4 altri enti

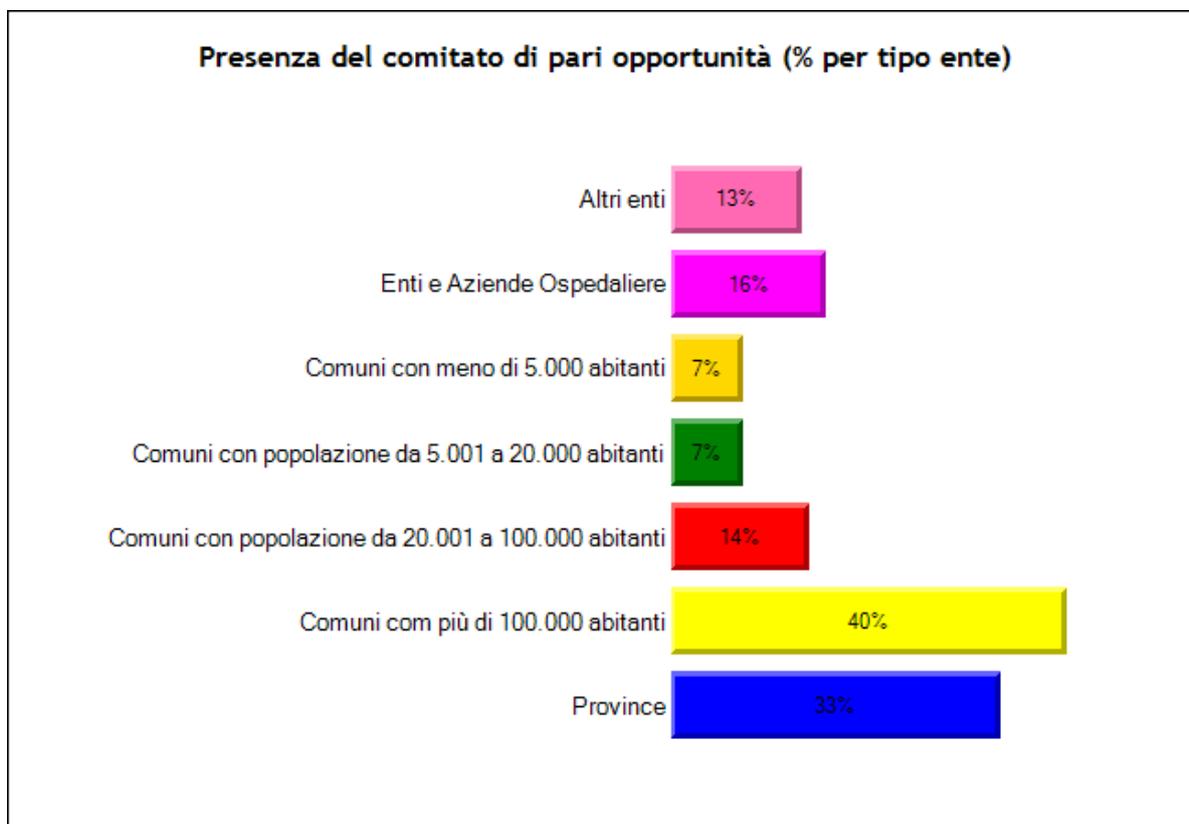
Nella metà dei casi è un comitato autonomo e nell'altra metà è inserito all'interno del CPO.



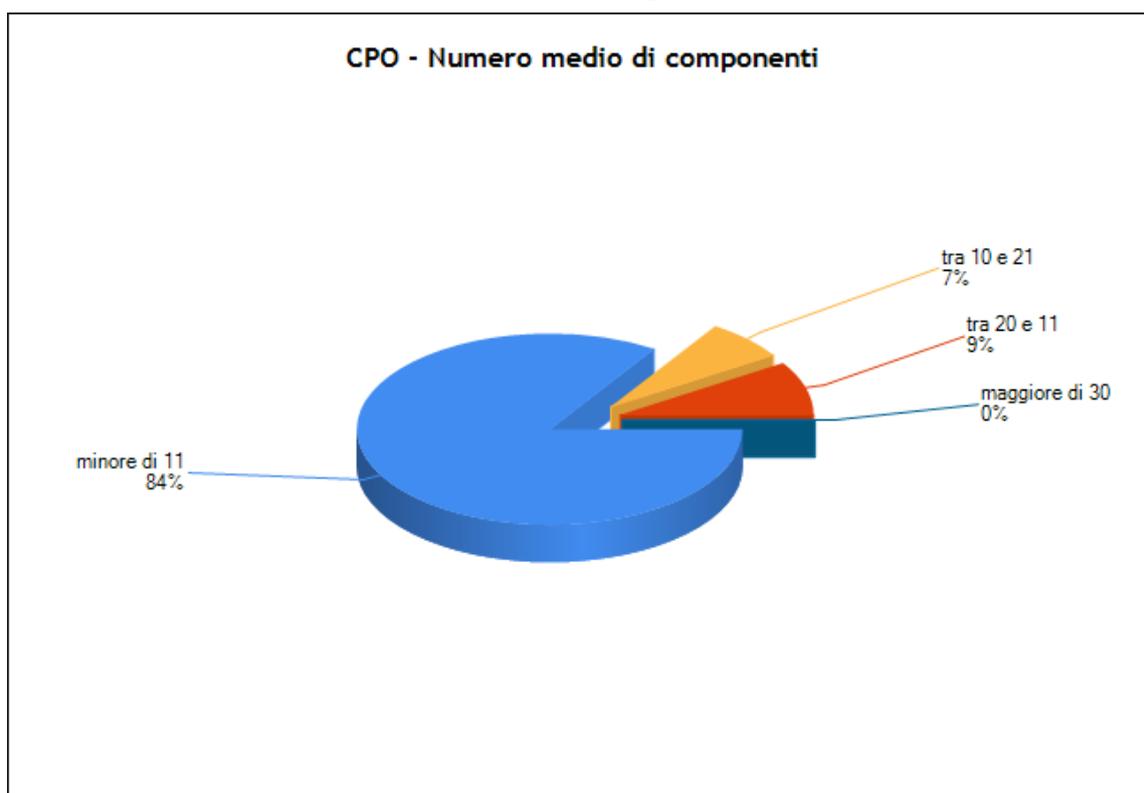
Costituzione del Comitato Pari Opportunità

Solo il 16% di amministrazioni (78) ha istituito il Comitato Pari opportunità che esiste nel 40% dei comuni con più di 100.000 abitanti e nel 33 % delle province.

Tutti i CPO sono stati costituiti a partire dagli anni 2000, di cui 28 negli ultimi due anni.



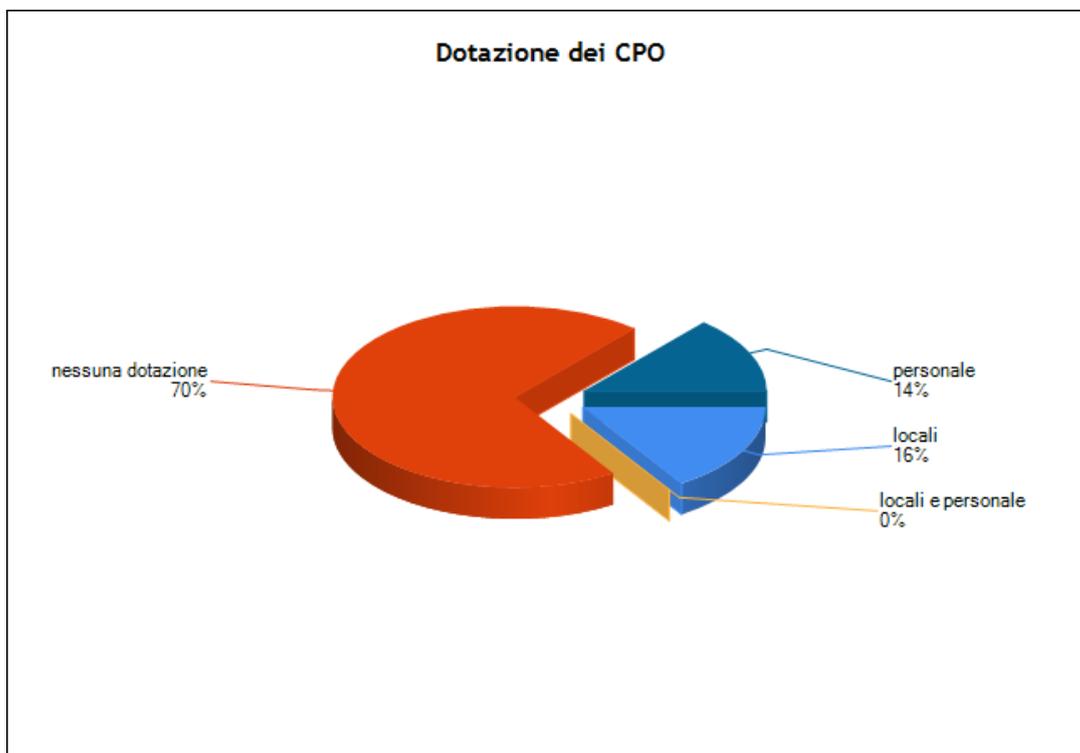
Nella maggior parte dei casi (84%) il numero dei componenti del CPO è inferiore alle 11 persone. Sono in pochi casi i componenti salgono fino a 30 persone.



Operatività

Nei 78 enti che hanno un CPO, solo 24 (il 31%) hanno un regolamento e 17 indicano il numero di riunioni annuali. Analizzando il numero di riunioni, solo 3 amministrazioni hanno fatto 5 o più riunioni nell'ultimo anno, (Comune di Bolzano, Comune di Verona e ARPAT)

La maggior parte dei CPO non ha locali ne personale a disposizione e solo, una piccola minoranza, il 14-16% possiede o locali o personale dedicato.



Solo tre amministrazioni indicano un budget annuale: l'ARPAT con 3000,00 euro, il Comune di Bolzano con 5.000,00 euro e il Comune di Pavone sul Mella con 500 euro

Ruolo del CPO

Tra le 45 amministrazioni che hanno segnalato il genere del/della presidente, 33 hanno una presidente donna e 11 hanno un presidente uomo.

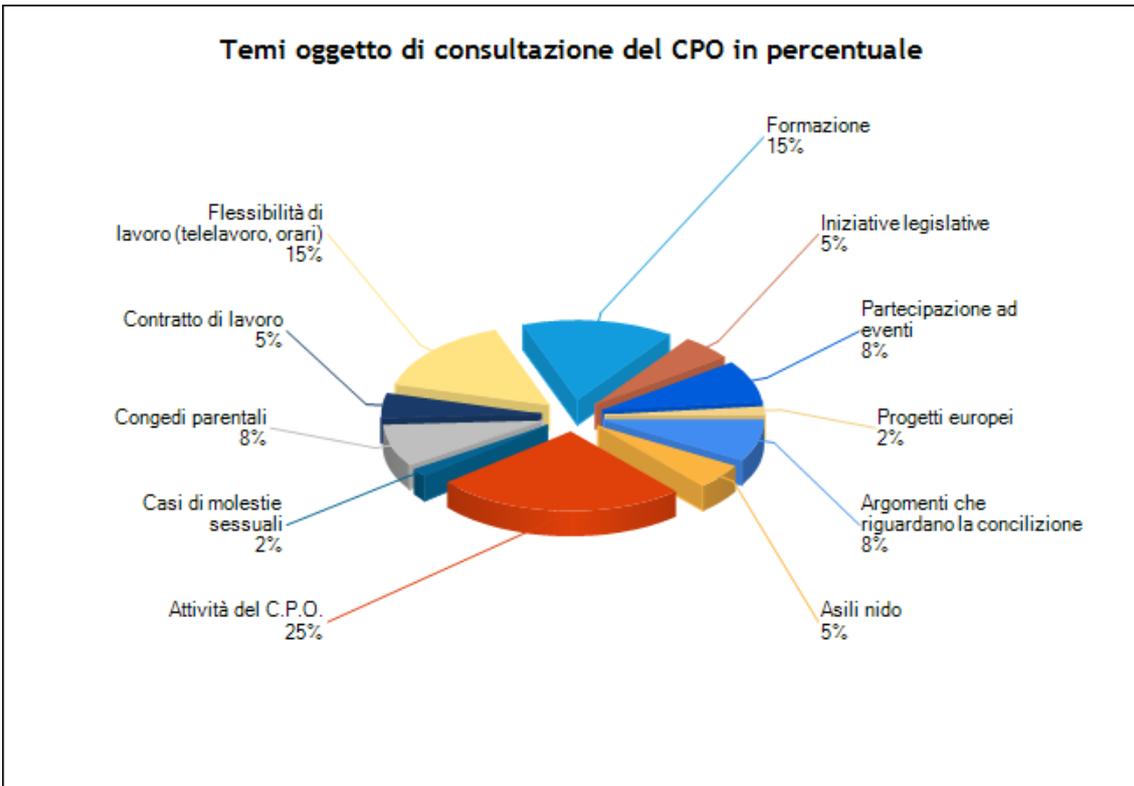
In 16 casi (il 3,2%) i presidenti sono dirigenti, e nel rimanente dei casi ad altre posizioni..

Consultazione del CPO

Durante il 2011, solo 28 CPO (il 36%) hanno dichiarato di essere stati consultati per pareri sulle pari opportunità.

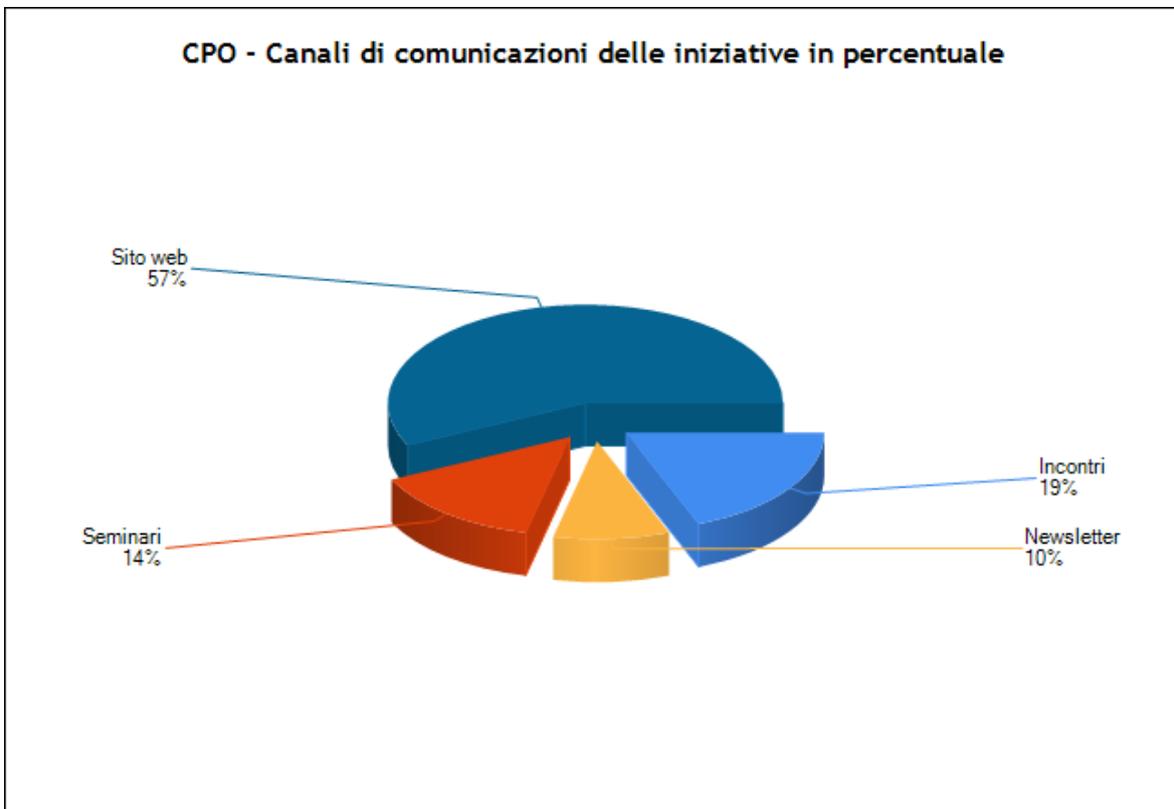
La maggior parte dei CPO è stata consultata uno o due volte; solo un paio di amministrazioni sono state consultate più di due volte.

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



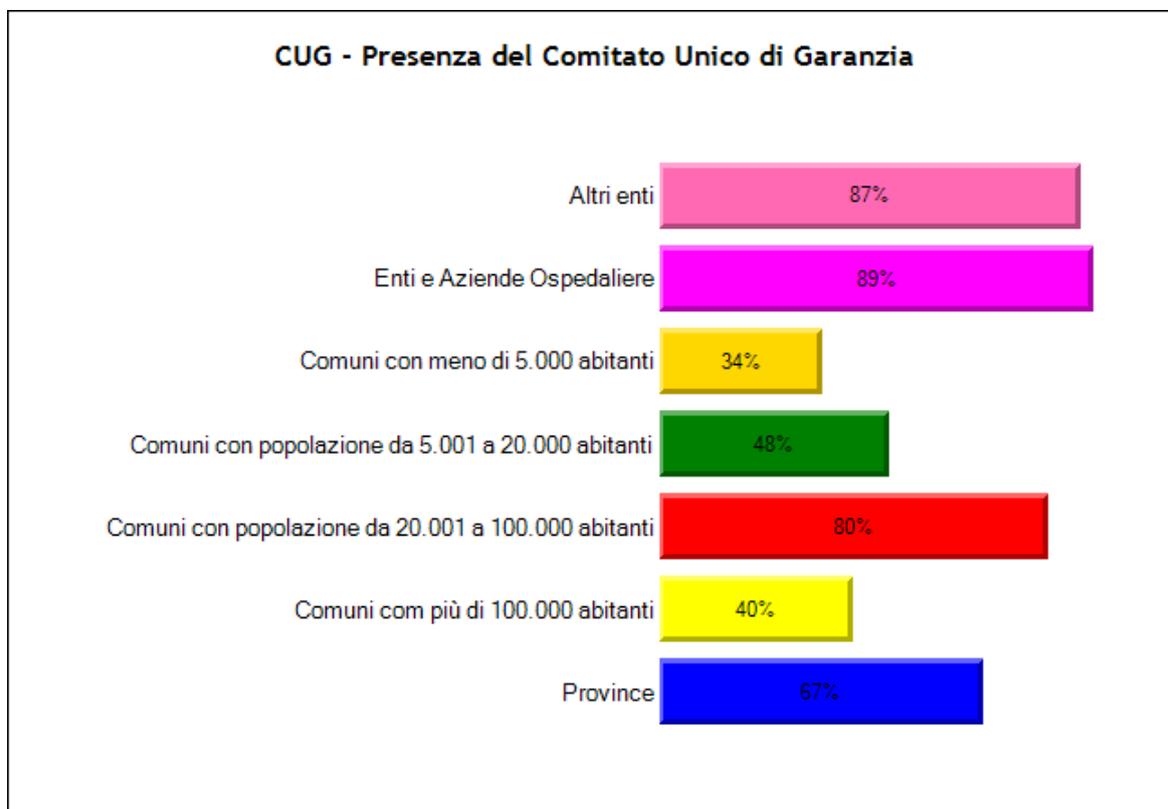
Valorizzazione delle attività del CPO

In totale i CPO nel 2011 hanno svolto 24 iniziative. Tra le principali attività figurano la realizzazione di convegni. I canali utilizzati dai CPO per comunicare le iniziative al personale sono principalmente il sito web e i seminari. Solo nei comuni di Bolzano e Lodi, esiste un altro organismo di parità, lo Sportello donna



II Comitato Unico di Garanzia

A fine 2011 poco più della metà delle amministrazioni che hanno partecipato alla rilevazione (240) aveva costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG); in particolare il CUG è stato istituito in quasi tutti gli enti e Aziende Ospedaliere e nei comuni di più grandi dimensioni.



Come si evince dal grafico, Il numero di componenti dei CUG non si discosta da quello dei CPO: più dell'80% dei CUG ha meno di 11 componenti.

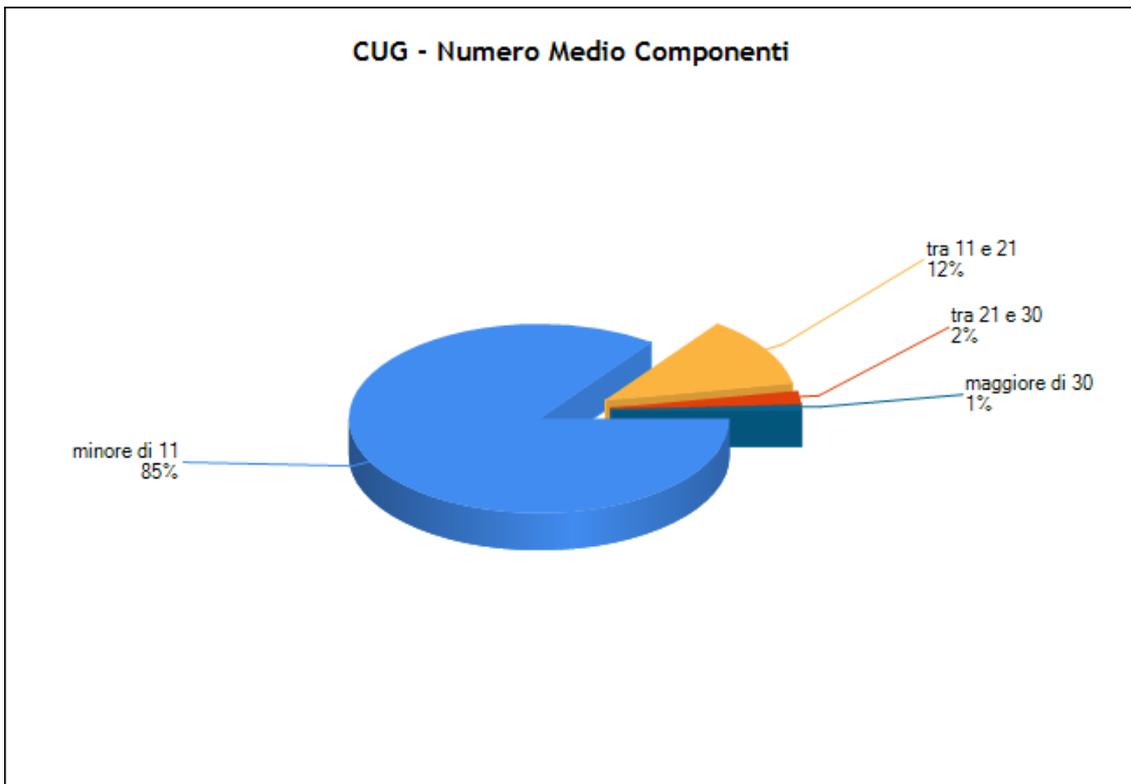
Per quanto riguarda l'equilibrio di genere² nella composizione dei membri del CUG si nota come in 84 enti vi sia il 50% di donne, in altri 35 le donne sono meno del 50%. Solo in un caso, il comune di Primaluna, non ci sono donne tra i componenti.

Nei rimanenti 120 CUG le donne sono in maggioranza. Tra questi vi sono 18 Cug dove le donne superano il 90% dei componenti.

Nella maggioranza dei casi (205) il/la presidente fa parte dei componenti effettivi del CUG nominati dall'amministrazione. In 35 casi, invece non fa parte dei componenti nominati dall'amministrazione.

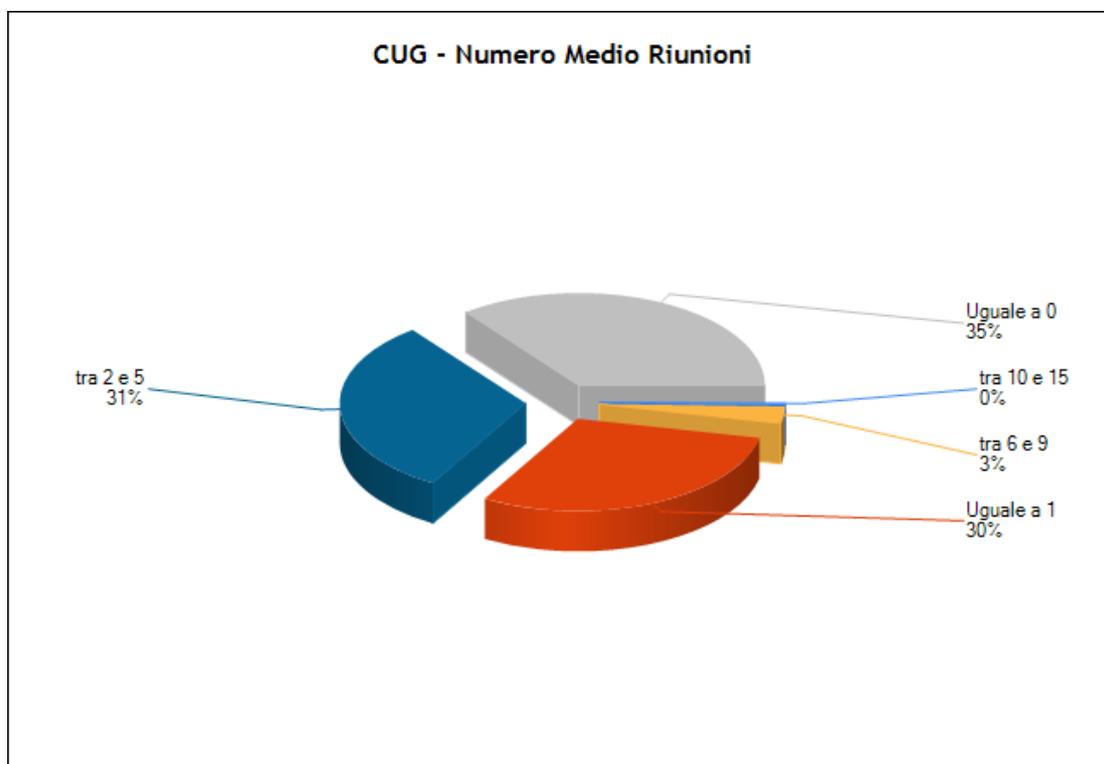
Quasi nel 70% dei casi (158 CUG su 240) presidente è una donna.

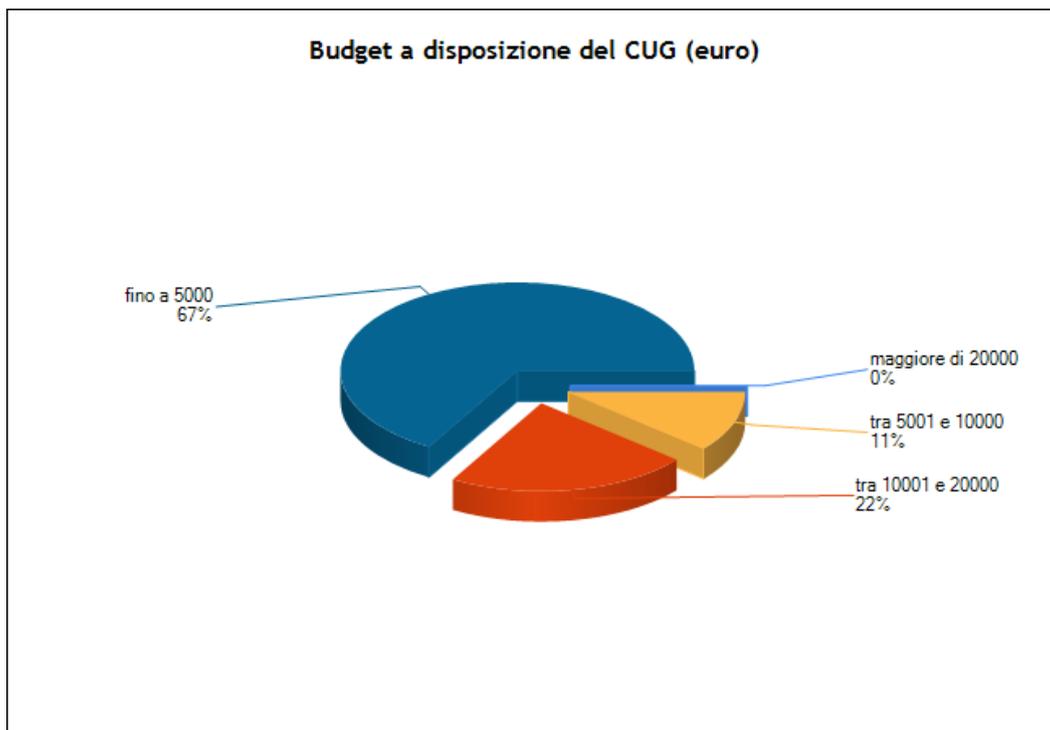
² L'equilibrio di genere nella composizione dei componenti del CUG è espressamente richiesto dalla direttiva emanata congiuntamente dai dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari opportunità in data 4 marzo 2011



Durante il primo anno di attività di quest'organismo solo un terzo dei CUG si è riunito tra 2 e 5 volte durante il 2011.

Un 30% dei CUG (78) dispongono di locali e solo 9 hanno un proprio budget.

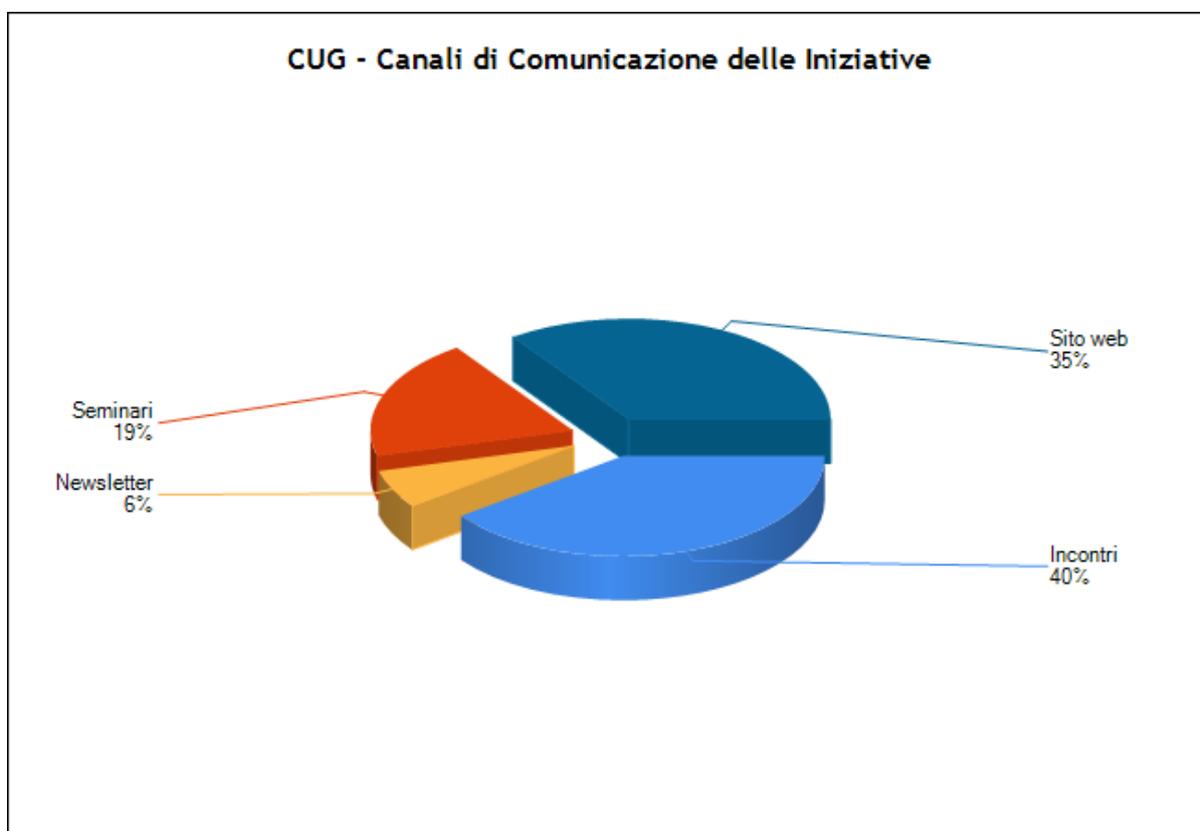




La metà dei CUG sono consultati per pareri, e durante il primo anno di attività sono state svolte complessivamente 137 iniziative.

Infine, in 92 casi sui 240 in cui l'amministrazione si è dotata del CUG, questo ha una sezione dedicata nel sito ufficiale dell'amministrazione di appartenenza.

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



4. LE AZIONI

4.a) Le indicazioni della direttiva

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

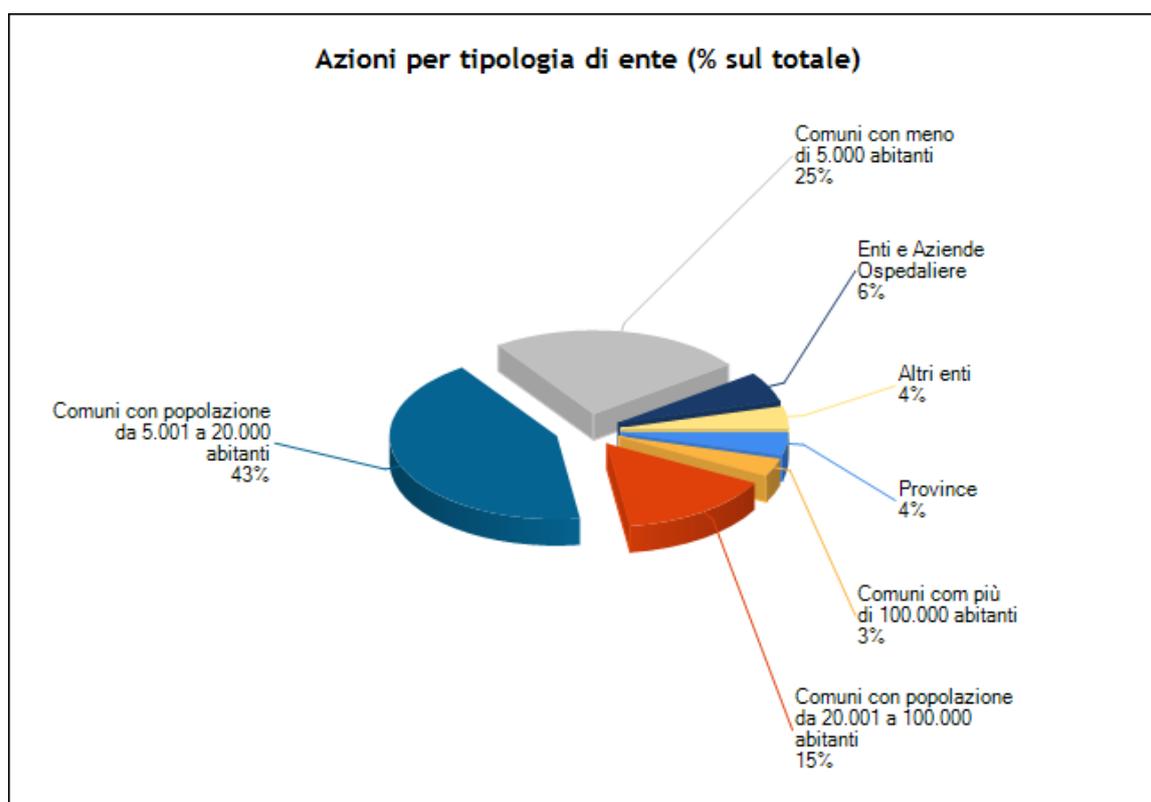
L'idea di fondo è quella di costruire, negli anni, un "repertorio" delle iniziative per orientarsi nel mondo delle azioni positive portate avanti dalle amministrazioni.

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

4.b) La sintesi dei dati

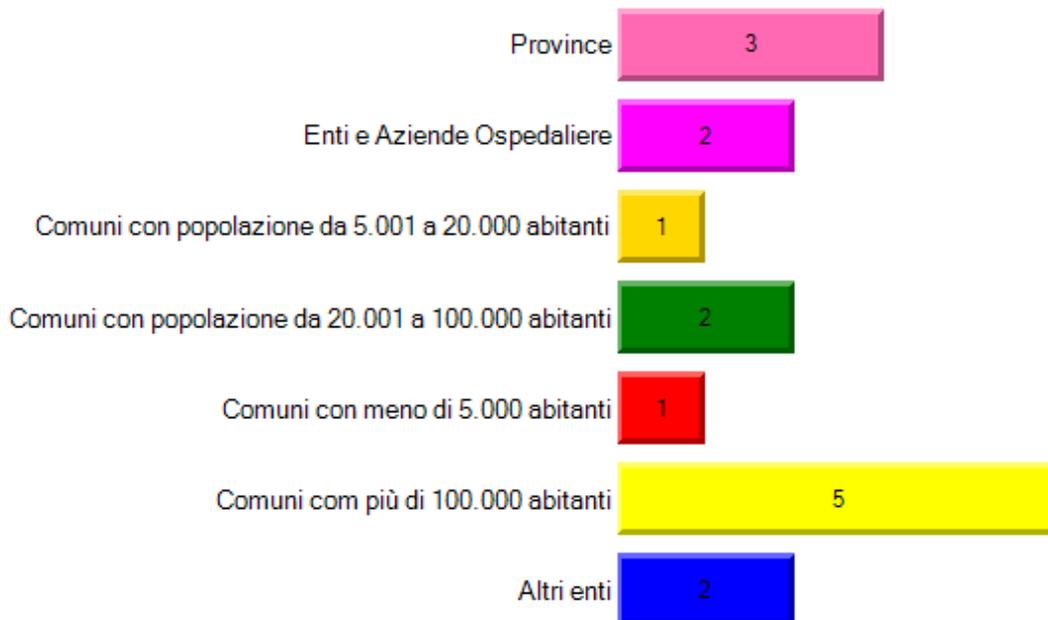
Nell'ultima sezione del format le amministrazioni hanno elencato le principali iniziative³ avviate negli ultimi due anni: ne sono state raccolte 802. Il 30% fa riferimento al 2012, la metà (402 iniziative) fa riferimento al 2011, il rimanente 20% (160 iniziative) riguarda gli altri anni.

I comuni di più grandi dimensioni hanno presentato in media 5 azioni ognuno, seguiti dalle province con 3 azioni per amministrazione.



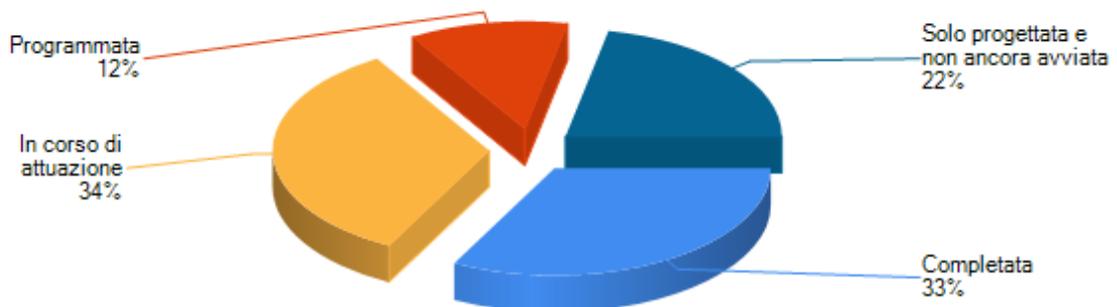
³ Per ogni ente si possono indicare fino a 15 iniziative.

Numero medio di azioni per tipologia di ente



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

Stato di attuazione delle azioni



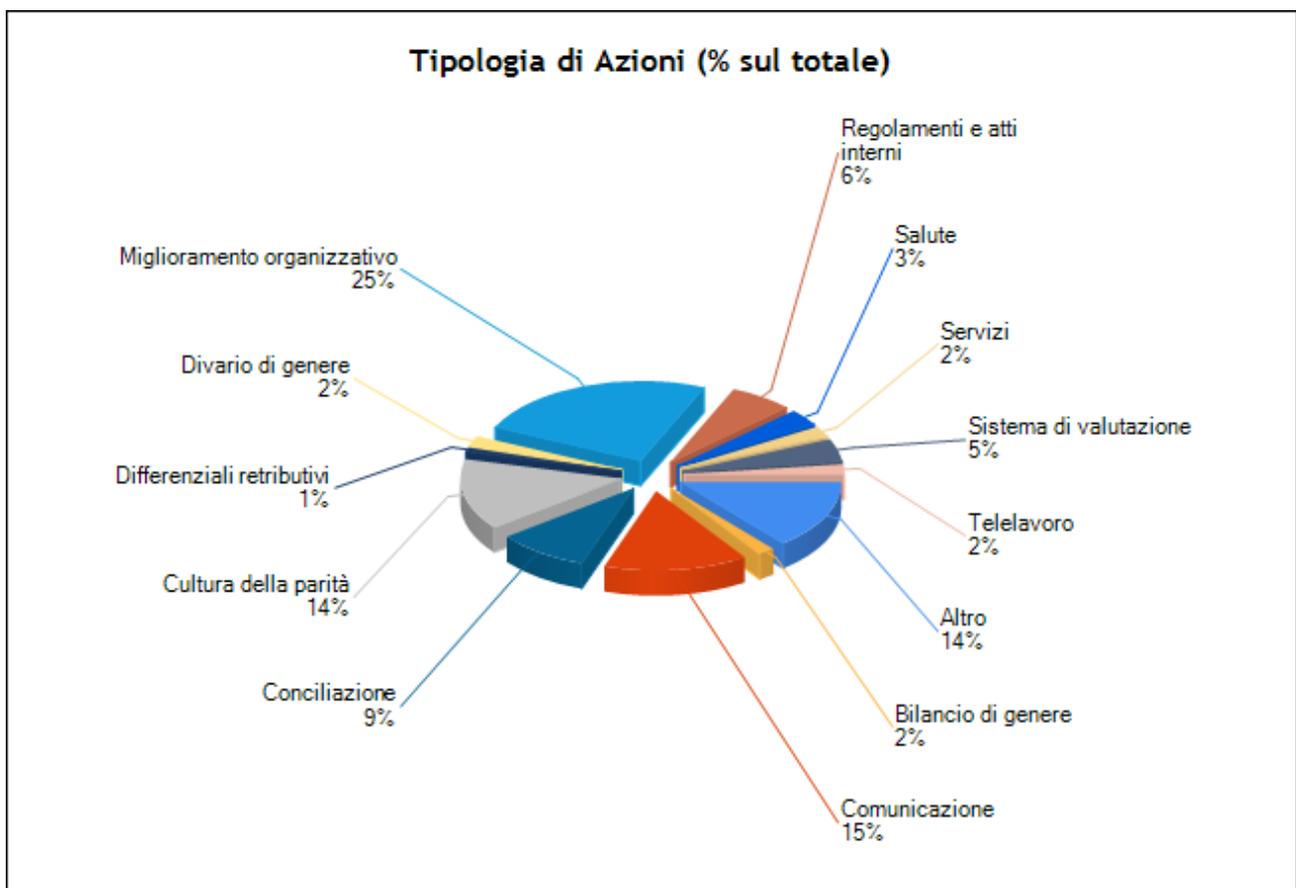
La quasi totalità delle azioni (788 su 802 pari al 98%) è stata inserita all'interno dei piani triennali di azioni positive.

Il finanziamento delle azioni rimane sempre poco significativo: solo per 84 azioni è stato indicato un budget.

La maggior parte dei finanziamenti è piuttosto contenuta:

- 22 iniziative hanno un budget inferiore o uguale a 1.000 euro;
- 34 da 1.000 a 5.000 euro,
- 17 da 5.000 a 20.000euro;
- solo 11 hanno un budget superiore ai 20.000,00 euro.

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



5. CONSIDERAZIONI RIASSUNTIVE

Anche quest'anno si conferma il costante aumento di interesse delle amministrazioni che ricevono la direttiva per conoscenza rispetto alla valutazione dell'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'organizzazione del lavoro.

Nel 2011 sono pervenuti complessivamente 494 format, con un incremento del 53% rispetto all'anno precedente. Come per lo scorso anno sul totale dei format ricevuti, la maggior parte è pervenuta dai comuni (92%). Tra questi il 41% sono comuni da 5001 a 19.999 abitanti, il 39% con meno di 5.000 abitanti, il 10% con abitanti da 20.000 a 99.999.

In controtendenza i comuni che hanno oltre i 100.000 abitanti che diminuiscono all'1%. Tra le altre tipologie di enti, sul totale dei format pervenuti, l'aumento più consistente si osserva tra le aziende ospedaliere. Stabile la risposta delle province mentre permane la totale assenza delle regioni.

Dall'analisi di dettaglio dei dati relativi alle amministrazioni che hanno partecipato alle 5 rilevazioni, si osserva un'adesione molto irregolare nel territorio nazionale, presentandosi in modo non uniforme e non omogeneo. Tuttavia, la dove nello stesso ambito territoriale hanno aderito per tipologia il maggior numero di enti si può osservare un positivo effetto di emulazione.

Il personale complessivo censito, relativo alle 494 amministrazioni, è di 123.188 persone, 78.058 donne (il 63%) e 45.130 uomini (il 37%).

Sul totale del personale censito il 94% ha un contratto a tempo indeterminato e solo il 6% a tempo determinato.

Tra coloro che hanno un contratto a tempo indeterminato, nel 91% dei casi la prestazione lavorativa è resa a tempo pieno. Molto modeste le percentuali dei lavoratori/trici in part-time: l'1,13% è in part-time inferiore al 50%, il 7,92% è in part-time superiore al 50%. Infine, del tutto trascurabili le percentuali di lavoratori/trici che usufruiscono del telelavoro (0,04%).

Tra tutte le tipologie di contratto a termine rilevate prevale quello a tempo determinato con il 70,10% dei casi. Tra questi si osserva che la prestazione lavorativa resa nel 58,55% è a tempo pieno e nel 11,55% è in part-time. Per questo tipo di contratto non risulta utilizzato il telelavoro. Per quanto riguarda le altre tipologie di contratti a termine, le percentuali del loro utilizzo sono molto contenute, solo il personale con contratto co.co.co supera il 10%.

Si conferma anche per questa tipologia di enti la segregazione verticale: il 14,69% degli uomini ha posizioni dirigenziali contro il 6,67% delle donne, il 5,30% degli uomini ha una posizione organizzativa contro il 3,64% delle donne, mentre le donne sono più presenti nelle altre posizioni.

Poco più della metà degli enti, 324 su 494 (il 65,6%) ha redatto almeno un piano triennale di azione positiva. Ma solo il 13% ne ha finanziato la realizzazione.

Poco diffusi i codici di condotta e la figura della consigliera di fiducia. Solo 58 enti si sono dotati di almeno uno di questi strumenti, e solo 16 enti li hanno entrambi.

Le persone che usufruiscono dei congedi parentali sono in maggioranza donne con una percentuale che passa da un minimo del 70% negli enti provinciali e un massimo del 87% negli enti e aziende ospedaliere.

Più di due terzi delle amministrazioni (336 su 494) segnala la composizione di genere delle commissioni di concorso effettuate negli ultimi 3 anni. In totale le commissioni segnalate sono 1.037.

Come riscontrato anche negli anni passati, la maggior parte delle commissioni ha una maggioranza di donne fra i componenti: più della metà delle commissioni è composta da oltre 1/3 di donne, mentre del 10% di commissioni ha meno di un terzo di donne.

Solo 70 delle 494 amministrazioni hanno indicato dati sulle retribuzioni dei dirigenti ed ha evidenziato differenziali retributivi di genere. La maggior parte dei differenziali è sfavorevole alle donne tranne sporadici casi in cui la retribuzione delle donne dirigenti è superiore a quella degli uomini.

In 79 amministrazioni, i dati relativi al riequilibrio di genere indicano, per settori o aree professionali, che esiste un divario, tra dipendenti donne e dipendenti uomini, superiore ai 2/3 terzi. In 94 casi, dei 237 totali segnalati si tratta di posizioni in cui le lavoratrici sono in maggioranza; nei rimanenti 143 casi le dipendenti donne sono sottorappresentate.

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

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

Il comitato per il mobbing esiste in 62 delle 494 amministrazioni rilevate, mentre solo il 16% delle amministrazioni (78) ha istituito il Comitato Pari Opportunità.

A fine 2011 poco più della metà delle amministrazioni che hanno partecipato alla rilevazione (240) aveva costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG); in particolare il CUG è stato istituito in quasi tutti gli enti e Aziende Ospedaliere e nei comuni di più grandi dimensioni.

Le amministrazioni hanno elencato le principali iniziative avviate negli ultimi due anni: ne sono state raccolte 802.

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

Il finanziamento delle azioni rimane sempre poco significativo: solo per 84 azioni è stato indicato un budget che è piuttosto contenuto: per 22 iniziative inferiore o uguale a 1.000 euro, per 34 iniziative non supera i 5.000 euro, per 28 il budget arriva fino a 20.000 euro.

ALLEGATO

Elenco delle amministrazioni che hanno partecipato alla rilevazione

Nome amministrazione	Provincia	Format 2007	Format 2008	Format 2009	Format 2010	Format 2011
PUGLIA		1				
Totale Regioni		1				
ALESSANDRIA	Alessandria (AL)		1	1	1	1
AREZZO	Arezzo (AR)				1	
BRESCIA	Brescia (BS)					1
CAGLIARI	Cagliari (CA)	1				
FORLI CESENA	Forli Cesena (FC)	1				
MANTOVA	Mantova (MN)			1	1	1
MASSA CARRARA	Massa Carrara (MS)					1
MILANO	Milano (MI)	1	1	1	1	1
NAPOLI	Napoli (NA)	1	1		1	1
PADOVA	Padova (PD)				1	1
PESARO URBINO	Pesaro Urbino (PU)	1				
PESCARA	Pescara (PE)					1
RIMINI	Rimini (RN)	1	1	1		
ROMA	Roma (RM)	1			1	1
SALERNO	Salerno (SA)	1				
SIENA	Siena (SI)		1			
VERBANO CUSIO OSSOLA	Verbano Cusio Ossola (VB)				1	
Totale Provincie		7	4	4	8	9

Nome amministrazione	Provincia	Format 2007	Format 2008	Format 2009	Format 2010	Format 2011
ABBA A LARIANA	Lecco (LC)				1	1
ACQUAFREDDA	Brescia (BS)					1
AIDDOMAGGIORE	Oristano (OR)		1			1
ALBAREDO ARNABOLDI	Pavia (PV)				1	
ALES	Oristano (OR)		1			
ALFIANELLO	Brescia (BS)				1	
AMEGLIA	La Spezia (SP)				1	
ANGOLO TERME	Brescia (BS)			1	1	1
ANOIA	Reggio Calabria (RC)			1		
NZANO DEL PARCO	Como (CO)				1	
APPIGNANO DEL TRONTO	Ascoli Piceno (AP)	1				
ANTEGNATE	Bergamo (BG)					1
ANZANO DEL PARCO	Como (CO)					1
BAGNARA DI ROMAGNA	Ravenna (Ra)					1
BAGNATICA	Bergamo (BG)					1
BAGNOLO CREMASCO	Cremona (Cr)					1
BAGOLINO	Brescia (BS)		1	1	1	1
BAISO	Reggio Emilia (Re)				1	1
BARBARIGA	Brescia (BS)			1	1	
BARDI	Parma (PA)					1
BARIANO	Bergamo (BG)				1	1
BARZIO	Lecco (LC)				1	1
BAUCINA	Palermo (PA)					1
BELMONTE PICENO	Ascoli Piceno (AP)	1				
BERBENNO DI VALTELLINA	Sondrio (SO)					1
BERLINGO	Brescia (BS)			1		
BERNEZZO	Cuneo (CN)					1
BIGARELLO	Mantova (MN)					1
BIONE	Brescia (BS)			1		
BORCA DI CADORE	Belluno (BL)					1
BORGHETTO LO GIANO	Lodi (LO)				1	
BORGHETTO LODIGIANO	Lodi (LO)					1
BORGO SAN GIACOMO	Brescia (BS)			1		
BORGO SAN GIOVANNI	Lodi (LO)					1
BORGOFRANCO D'IVREA	Torino (TO)					1
BORGOFRANCO SUL PO	Mantova (MN)				1	1

Nome amministrazione	Provincia	Format 2007	Format 2008	Format 2009	Format 2010	Format 2011
BORGOMASINO	Torino (TO)					1
BRAONE	Brescia (BS)			1		
BRENO	Brescia (BS)			1		
BRENNA	Como (CO)				1	1
BULCIAGO	Lecco (LC)					1
BUSACHI	Oristano (OR)					1
CARBONARA PO	Mantova (MN)				1	
CALASETTA	Carbonia – Iglesias (CI)					1
CAMPIONE D'ITALIA	Como (CO)					1
CAMPODOLCINO	Sondrio (SO)					1
CANONICA D'ADDA	Bergamo (BG)					1
CALVAGESE DELLA RIVIERA	Brescia (BS)			1	1	
CAMPOSPINOSO	Pavia (PV)				1	
CAPOLIVERI	Livorno (LI)				1	1
CARBONE	Potenza (PZ)					1
CARPINETI	Reggio Emilia (Re)				1	1
CAREGGINE	Lucca (LU)				1	
CARRE'	Vicenza (VI)				1	
CARRU'	Cuneo (CN)				1	1
CASALBUTTANO ED UNITI	Cremona (CR)					1
CASCIANA TERME	Pisa (PI)					1
CASINA	Reggio Emilia (Re)					1
CASOREZZO	Milano (MI)		1			
CASLINO D'ERBA	Como (CO)				1	
CASSINA RIZZARDI	Como (CO)					1
CASSINA VALSASSINA	Como (CO)				1	1
CASTAGNITO	Cuneo (CN)					1
CASTELCOVATI	Brescia (BS)			1		
CASTIGANNO	Ascoli Piceno (AP)	1				
CASTEL DEL PIANO	Grosseto (GR)					1
CASTEL RITALDI	Perugia (PG)					1
CASTELLINA IN CHIANTI	Siena (SI)					1
CASTELLO DI BRIANZA	Lecco (LC)				1	1
CASTELNUOVO DI VAL DI CECINA	Pisa (PI)					1
CASTIONE ANDEVENNO	Sondrio (SO)				1	1
CASTIONE DELLA PRESOLANA	Bergamo (BG)					1
CERNUSCO LOMBARDONE	Lecco (LC)				1	1

Nome amministrazione	Provincia	Format 2007	Format 2008	Format 2009	Format 2010	Format 2011
CERRIONE	Biella (BI)				1	
CERRO AL LAMBRO	Milano (MI)					1
CERVASCA	Cuneo (CN)					1
CHIESINA UZZANESE	Pistoia (PT)				1	1
CIBIANA DI CADORE	Belluno (BL)					1
CICOGNOLO	Cremona (CR)					1
CIGOLE	Brescia (BS)			1		
CIVENNA	Como (CO)				1	
COAZZE	Torino (TO)					1
COM. MON. VALLI ORCO E SOANA	Torino (TO)		1		1	
CORTE BRUGNATELLA	Piacenza (PZ)					1
CORZANO	Brescia (BS)			1		
CURCURIS	Oristano (OR)		1			
CREMELLA	Lecco (LC)					1
CREMENO	Lecco (LC)					1
CREMIA	Como (CO)					1
CUNARDO	Varese (VA)				1	1
DAIRAGO	Milano (MI)		1			
DELLO	Brescia (BS)			1		
DOLCEDO	Imperia (IM)					1
DOLZAGO	Lecco (LC)					1
DONGO	Como (CO)					1
DORIO	Lecco (LC)				1	1
DRESANO	Milano (MI)					1
EDOLO	Brescia (BS)				1	
ELLO	Lecco (LC)				1	1
FELONICA	Mantova (MN)				1	1
FORCE	Ascoli Piceno (AP)	1				
FRATTA POLESINE	Rovigo (RO)					1
GAMALERO	Alessandria (AL)					1
GAMBARA	Brescia (BS)			1	1	1
GARBAGNATE MONASTERO	Lecco (LC)				1	1
GARDONE RIVIERA	Brescia (BS)				1	
GARGNANO	Brescia (BS)			1	1	
GARLATE	Lecco (LC)				1	
GAZOLDO DEGLI IPPOLITI	Mantova (MN)				1	1
GAZZADA SCHIANNO	Varese (VA)	1	1	1	1	1
GERMAGNO	Verbano Cusio Ossola (VB)	1				

Nome amministrazione	Provincia	Format 2007	Format 2008	Format 2009	Format 2010	Format 2011
GENZONE	Pavia (PV)					1
GERRE DE' CAPRIOLI	Cremona (CR)					1
GIANICO	Brescia (BS)					1
GOLFO ARANCI	Olbia Tempio (OT)					1
GONNOSCODINA	Oristano (OR)					1
GORDONA	Sondrio (SO)				1	
GRIGNASCO	Novara (NO)				1	
IMBERSAGO	Lecco (LC)				1	
IRMA	Brescia (BS)			1		
INVERNO E MONTELEONE	Pavia (PV)					1
LA MORRA	Cuneo (CN)					1
LAMBRUGO	Como (CO)				1	1
LEGGIUNO	Varese (VA)					1
LOMAGNA	Lecco (LC)				1	1
LONGONE AL SEGRINO	Como (CO)				1	
LUNAMATRONA	Medio Campidano (MD)					1
MAGASA	Brescia (BS)			1	1	
MAGLIANO DI TENNA	Ascoli Piceno (AP)	1				
MAIRANO	Brescia (BS)	1		1	1	
MALEO	Lodi (LO)					1
MALONNO	Brescia (BS)					1
MANERBA DEL GARDA	Brescia (BS)			1	1	
MARCHENO	Brescia (BS)			1	1	1
MARCIGNAGO	Pavia (PV)					1
MARONE	Brescia (BS)			1	1	1
MASSALENGO	Lodi (LO)					1
MASSERANO	Biella (BI)				1	1
MASSINO VISCONTI	Novara (NO)					1
MASULLAS	Oristano (OR)					1
MAZZANICA	Bergamo (BG)				1	
MEDOLE	Mantova (MN)					1
MERONE	Como (CO)					1
MILZANO	Brescia (BS)			1	1	1
MIRADOLO TERME	Pavia (PV)					1
MOGORO	Oristano (OR)		1			
MOLTENO	Como (CO)					1
MONIGA DEL GARDA	Brescia (BS)			1		
MORGONGIORI	Oristano (OR)		1			
MONTAIONE	Firenze (FI)				1	

Nome amministrazione	Provincia	Format 2007	Format 2008	Format 2009	Format 2010	Format 2011
MONTANO LUCINO	Como (CO)				1	1
MONTE ROMANO	Viterbo (VT)					1
MONTEROSSO AL MARE	La Spezia (SP)				1	
MONTECATINI VAL DI CECINA	Pisa (PI)					1
MONTEVECCHIA	Lecco (LC)				1	
MONTICELLI BRUSATI	Brescia (BS)				1	1
MONTICELLO BRIANZA	Lecco (LC)					1
MONTONE	Perugia (PG)					1
MONTOTTONE	Ascoli Piceno (AP)	1				
MONTORFANO	Como (CO)					1
MONVALLE	Varese (VA)			1		
MORENGO	Bergamo (BG)					1
MORGANO	Treviso (TV)					1
MOZZANICA	Brescia (BS)				1	
NURACHI	Oristano (OR)		1	1	1	
NUVOLERA	Brescia (BS)			1	1	
OCCHIEPPO INFERIORE	Biella (BI)				1	
OCCHIEPPO SUPERIORE	Biella (BI)				1	
ODOLO	Brescia (BS)			1	1	1
OGGEBBIO	Verbano Cusio Ossola (VB)	1	1			
OLIVA GESSI	Pavia (PV)				1	
ONO SAN PIETRO	Brescia (BS)			1		
OME	Brescia (BS)					1
ONO SAN PIETRO	Brescia (BS)			1		
ONORE	Bergamo (BG)					1
ORCIANO PISANO	Pisa (PI)					1
ORTEZZANO	Ascoli Piceno (AP)	1				
ORZIVECCHI	Brescia (BS)			1		1
OSNAGO	Lecco (LC)					1
OSPEDALETTI	Imperia (IM)					1
PADERNO D'ADDA	Lecco (LC)				1	1
PADERNO FRANCIACORTA	Brescia (BS)		1	1	1	1
PAGAZZANO	Bergamo (BG)				1	1
PARATICO	Brescia (BS)				1	
PAULILATINO	Oristano (OR)		1		1	1
PAVONE DEL MELLA	Brescia (BS)	1		1	1	1
PECETTO TORINESE	Torino (TO)					1
PEREGO	Lecco (LC)					1
PESCATO	Lecco (LC)				1	1

Nome amministrazione	Provincia	Format 2007	Format 2008	Format 2009	Format 2010	Format 2011
PEZZAZE	Brescia (BS)			1		
PIANCOGNO	Brescia (BS)			1		1
PIETRALUNGA	Perugia (PG)					1
PIODE	Vercelli (VC)				1	
PIURO	Sondrio (SO)				1	
POGGIO BERNI	Rimini (RN)				1	1
POGGIO CATINO	Rieti (RI)				1	
POLAVENO	Brescia (BS)					1
POLLONE	Biella (BI)					1
POMPIANO	Brescia (BS)			1	1	1
POZZOLENGO	Brescia (BS)			1		
PRALBOINO	Brescia (BS)			1	1	
PRATO SESIA	Novara (NO)				1	1
PRIGNANO SULLA SECCHIA	Modena (MO)					1
PRIMALUNA	Lecco (LC)					1
QUATTORDIO	Alessandria (AL)					1
RA CONDOLI	Siena (SI)				1	
RADICONDOLI	Siena (SI)					1
RIVAROLO DEL RE ED UNITI	Cremona (CR)					1
ROCCAFLUVIONE	Ascoli Piceno (AP)	1				
ROCCA SANTA MARIA	Teramo (TE)					1
ROVAGNATE	Lecco (LC)				1	1
SALE MARASINO	Brescia (BS)				1	1
SAMOLACO	Sondrio (SO)				1	1
SANGANO	Torino (TO)		1	1	1	
SAN FEDELE INTELVI	Como (CO)				1	
SAN FELICE DEL BENACO	Brescia (BS)					1
SAN GERVASIO BRESCIANO	Brescia (BS)			1		
SAN MARTINO IN STRADA	Lodi (LO)					1
SAN SIRO	Como (CO)					1
SANFRE'	Cuneo (CN)					1
SANTA LUCE	Pisa (PI)					1
SANTA MARIA HOE'	Lecco (LC)				1	1
SANTA VITTORIA D'ALBA	Cuneo (CN)					1
SANT'AGATA SUL SANTERNO	Ravenna (Ra)					1
SANT'ALESSIO SICULO	Messina (ME)					1
SANTO STEFANO LO GIANO	Lodi (LO)				1	
SANTO STEFANO LODIGIANO	Lodi (LO)					1
SARTEANO	Siena (SI)					1
SCANDALE	Crotone					1
SCANSANO	Grosseto (GR)					1

Nome amministrazione	Provincia	Format 2007	Format 2008	Format 2009	Format 2010	Format 2011
SCIOLZE	Torino (TO)					1
SELVINO	Bergamo (BG)					1
SENIGA	Brescia (BS)			1		
SENIS	Oristano (OR)					1
SERGNANO	Cremona (CR)					1
SERLE	Brescia (BS)				1	
SIRIS	Oristano (OR)		1			
SIRONE	Lecco (LC)				1	
SIAMAGGIORE	Oristano (OR)					1
SIAMANNA	Oristano (OR)					1
SIRTORI	Lecco (LC)					1
SORANO	Grosseto (GR)					1
STRESA	Verbano Cusio Ossola (VB)	1	1	1		
SUVERETO	Livorno (LI)				1	
TEMU'	Brescia (BS)			1		
TOANO	Reggio Emilia (Re)					1
TORRIANA	Rimini (RN)				1	1
TORRICELLA SICURA	Teramo (TE)					
TRAVEDONA-MONATE	Varese (VA)					1
TREMOSINE	Brescia (BS)				1	
TRENZANO	Brescia (BS)			1		
TRESNURAGHES	Oristano (OR)					1
TRIORA	Imperia (IM)					1
URAGO D'OGLIO	Brescia (BS)				1	
URAS	Oristano (OR)		1			
USELLUS	Oristano (OR)					1
USINI	Sassari (SS)					1
USSASSAI	Ogliatrasa					1
VAILATE	Cremona (CR)					1
VALGREGHENTINO	Lecco (LC)				1	1
VALVESTINO	Brescia (BS)			1		
VARENNA	Lecco (LC)					1
VENAROTTA	Ascoli Piceno (AP)	1				
VERCEIA	Sondrio (SO)					1
VERDERIO SUPERIORE	Lecco (LC)					1
VERGHERETO	Forlì Cesena (FO)				1	1
VEROLAVECCHIA	Brescia (BS)			1	1	
VERRONE	Biella (BI)				1	1
VERRUA PO	Pavia (PV)				1	

Nome amministrazione	Provincia	Format 2007	Format 2008	Format 2009	Format 2010	Format 2011
VESTENANOVA	Verona (VR)					1
VESTIGNE'	Torino (TO)					1
VIANO	Reggio Emilia (Re)				1	1
VIGANO'	Lecco (LC)					1
VIGGIU'	Varese (VA)	1		1	1	
VILLA DI CHIAVENNA	Sondrio (SO)					1
VILLA MINOZZO	Reggio Emilia (Re)					1
VILLA POMA	Mantova (MN)					1
VILLACHIARA	Brescia (BS)	1		1		1
VIONE	Brescia (BS)			1	1	
VISANO	Brescia (BS)					1
ZONE	Brescia (BS)	1		1	1	1
COMUNITA' MONTANA FELTRINA	Belluno (BL)					1
UNIONE DEI COMUNI DELLA VALLETTA	Lecco (LC)					1
UNIONE DEI COMUNI DEL CAMPOSAMPIERESE	Padova (PD)					1
UNIONE DEI COMUNI DEL MEDIO VERBANO	Varese (VA)					1
UNIONE DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA	Ravenna (Ra)					1
UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL GARZA	Brescia (BS)					1
UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL MARECCHIA	Rimini (RN)					1
UNIONE DI COMUNI VALDARNO E VALDISIEVE	Firenze (FI)					1
Totale comuni fino a 5000 abitanti		18	18	51	107	192

Nome amministrazione	Provincia	Format 2007	Format 2008	Format 2009	Format 2010	Format 2011
ANAGNI	Frosinone (FR)				1	
ALBA	Cuneo (CN)					1
ARGENTA	Ferrara (FE)					1
ASTI	Asti (AT)					1
BASSANO DEL GRAPPA	Vicenza (VI)				1	
BATTIPAGLIA	Salerno (SA)				1	1
BITONTO	Bari (BA)	1				1
BOLLATE	Milano (MI)					1
BOLZANO	Bolzano (BZ)			1		
BUSTO ARSIZIO	Varese (VA)					1
CAMPI BISENZIO	Firenze (FI)					1
CARBONIA	Carbonia-Iglesias				1	1
CASALECCHIO DI RENO	Bologna (BO)					1
CASCINA	Pisa (PI)					1

Nome amministrazione	Provincia	Format 2007	Format 2008	Format 2009	Format 2010	Format 2011
CASTELFRANCO VENETO	Treviso (TV)	1	1			
CASTIGLIONE DELLE STIVIERE	Mantova (Mn)					1
CECINA	Livorno (LI)					1
CERNUSCO SUL NAVIGLIO	Milano (MI)	1	1		1	1
CESANO BOSCONI	Milano (MI)					1
CESENA	Forlì - Cesena (FC)				1	1
CITTA' DI CASTELLO	Perugia (PG)					1
COLLE DI VAL D'ELSA	Siena (SI)					1
CORCIANO	Perugia (PG)					1
CUNEO	Cuneo (CN)	1			1	
DESIO	Milano (MI)	1				
ERCOLANO	Napoli (NA)	1				
FAENZA	Ravenna (RA)				1	1
FORMIGINE	Modena (MO)	1				1
GRUGLIASCO	Torino (TO)					1
IMOLA	Bologna (BO)					1
LADISPOLI	Roma (RM)					1
LIMBIATE	Milano (MI)				1	1
LODI	Lodi (lo)				1	1
LUGO	Ravenna(RA)					1
LUMEZZANE	Brescia (BS)				1	1
MACERATA	Macerata (MC)					1
MANTOVA	Mantova (MN)			1	1	1
MARTELLAGO	Venezia (VE)					1
MARTINA FRANCA	Taranto (TA)	1				
MEDA	Milano (MI)		1		1	1
MERANO	Bolzano (BZ)				1	
MIRANO	Venezia (VE)					1
MONTECCHIO MAGGIORE	Vicenza (VI)					1
MONTICHIARI	Brescia (BS)				1	1
NOVATE MILANESE	Milano (MI)					1
PADERNO DUGNANO	Milano (MI)					1
PINEROLO	Torino (TO)					1
POGGIBONSI	Siena (SI)					1
RHO	Milano (MI)					1
SALSOMAGGIORE TERME	Parma (PR)				1	

Nome amministrazione	Provincia	Format 2007	Format 2008	Format 2009	Format 2010	Format 2011
SAN GIOVANNI IN PERSICETO	Bologna (BO)					1
SAN GIOVANNI LA PUNTA	Catania (CT)					1
SAN LAZZARO DI SAVENA	Bologna (BO)					1
SANTARCANGELO DI ROMAGNA	Rimini (RN)				1	1
SAVONA	Savona (SA)					1
SELARGIUS	Cagliari (CA)					1
SELVAZZANO DENTRO	Padova (PD)					1
SEREGNO	Milano (MI)				1	
SERIATE	Bergamo (BG)				1	1
SETTIMO TORINESE	Torino (TO)				1	
SIENA	Siena (SI)			1		
SUZZARA	Mantova (Mn)					1
VILLAFRANCA DI VERONA	Verona (VR)				1	
VIMERCATE	Milano (MI)				1	1
Totale comuni >20.001 e <100.000 abitanti		8	3	3	22	50

Nome amministrazione	Provincia	Format 2007	Format 2008	Format 2009	Format 2010	Format 2011
BOLZANO	Bolzano (BZ)				1	1
FROSINONE	Frosinone (FR)	1				
GENOVA	Genova (GE)			1	1	
MANTOVA	Mantova (MN)	1				
MESSINA	Messina (ME)	1	1	1	1	
MONZA	Monza (Mn)		1			
NAPOLI	Napoli (NA)	1				
NOVARA	Novara (NO)	1	1		1	1
PADOVA	Padova (PD)	1				
RAVENNA	Ravenna (RA)					1
ROMA	Roma (M)			1	1	1
TORINO	Torino (TO)			1	1	
VERONA	Verona (VR)	1			1	1
RAVENNA	Ravenna (RA)				1	
Totale Comuni > 100.1001 abitanti		7	3	4	8	5

Nome amministrazione	Provincia	Format 2007	Format 2008	Format 2009	Format 2010	Format 2011
ASL DELLA PROVINCIA DI BRESCIA	Brescia (BS)					1
ASL DELLA PROVINCIA DI CREMONA	Cremona(CR)					1
A.S.L. DELLA PROVINCIA DI VARESE	Varese (VA)					1
ASL DI NOVARA	Novara(NO)					1
ASL DI PARMA	Parma (PR)					1
ASL DI PIEVE DI SOLIGO	Treviso (TV)					1
ASL AVELLINO 2	Avellino (AV)	1	1			1
ASL/BA	Bari (BA)					1
A.O. "MELLINO MELLINI" PRESIDIO OSPEDALIERO DI CHIARI	Brescia (BS)				1	1
A.O."BOLOGNINI" - SERIATE	Bergamo (BG)					1
A.O. DESENZANO DEL GARDA	Brescia (BS)				1	
A.O. LODI	Lodi (LO)		1			
A.O. PADOVA	Padova (PD)		1			
A.O.G. SALVINI DI GARBAGNATE	Milano (MI)					1
A.O.MATER DOMINI	Catanzaro (CZ)					1
A.O.PUGLIESE - CIACCIO	Catanzaro (CZ)					1
A.O.RIUNITI DI TRIESTE	Trieste (TS)				1	
A.O.S. CARLO BORROMEO DI MILANO	Milano (MI)					1
A.O.UNIVERSITARIA -UDINE	Udine (UD)					1
A.O. U. CAREGGI	Firenze (FI)				1	1
CENTRO TRAUMATOLOGICO ORTOPEDICO -C.R.F.-MARIA ADELAIDE	Torino (TO)					1
CREMONA	Cremona (CR)	1		1	1	
LATINA	Latina (LT)	1				
LOCRI	Reggio Calabria (RC)		1			
LODI	Lodi (LO)	1	1	1	1	
FIRENZE	Firenze (FI)			1		
NUORO	Nuoro (NU)		1			
PADOVA	Padova (PD)		1			
PALERMO 6	Palermo (PA)	1				
PIEMONTE TO 4	Torino (TO)	1				
IST. CLINICI DI PERFEZIONAMENTO	Roma (RM)	1				
IST. ONCOLOGICO VENETO	Treviso (TV)		1			
MAGGIORE POLICLINICO - MILANO	Milano (MI)					1
OSPEDALE CIVILE SS. ANTONIO E BIAGIOE C.ARRIGO	Alessandria (AL)					1
SANT'ANTONIO ABATE DI GALLARATE	Milano (MI)	1	1			
VARESE	Varese (VA)	1	1	1	1	

Nome amministrazione	Provincia	Format 2007	Format 2008	Format 2009	Format 2010	Format 2011
USL 15 ALTA PADOVANA	Padova (PD)				1	
Enti e Aziende Ospedaliere		9	10	4	8	19

Nome amministrazione	Provincia	Format 2007	Format 2008	Format 2009	Format 2010	Format 2011
ARPA ⁴ CALABRIA	Catanzaro(CZ)					1
ARPA LAZIO	Rieti (RI)		1	1		
ARPALIGURIA	Genova (GE)		1	1	1	1
ARPA LOMBARDIA	Milano (MI)					1
ARPA PIEMONTE	Torino (TO)				1	1
ARPA SICILIA	Palermo (PA)				1	1
ARPA TOSCANA	Firenze (FI)				1	1
ENTE REG. PER L'ABITAZIONE PUBBLICA DELLE MARCHE	Ancona (AN)		1	1		
AUTORITA' DI BACINO DI RILIEVO NAZIONALE DEL FIUME ADIGE	Trento (TN)					1
AZIENDA INTERCOMUNALE SERVIZI ALLA PERSONA	Reggio nell'Emilia (RE)					1
AZIENDA INTERREGIONALE PER IL FIUME PO' - AIPO	Parma					1
CCIAA DELLA SPEZIA	La Spezia (SP)				1	
CCIAA DI LUCCA	Lucca (LU)				1	
CCIAA DI BOLOGNA	Bologna (BO)				1	
CCIAA DI MASSA CARRARA	Massa-Carrara (MS)				1	
CCIAA DI PORDENONE	Pordenone(PN)					1
CCIAA di PRATO	Prato (PO)			1	1	1
CCIAA DI REGGIO EMILIA	Reggio Emilia (RE)				1	1
CCIAA DI VITERBO	Viterbo (VT)					1
I.P.A.B. DI VICENZA	Vicenza (VI)					1
ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE DELLA LOMBARDIA E DELL'EMILIA	Brescia (BS)					1
COM. MON. VALLI ORCO E SOANA	Vercelli (VC)				1	
COM. MON. VALLI ORCO E SOANA	Torino (TO)				1	
UNIONE CAMPOSPINOSO ALBAREDO	Pavia (PV)				1	
UNIONE COMUNI VAL PITTA	Vercelli (VC)				1	

⁴ La sigla ARPA sta per Agenzia Regionale Protezione Ambiente

Nome amministrazione	Provincia	Format 2007	Format 2008	Format 2009	Format 2010	Format 2011
UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL MARECCHIA	Rimini (RN)				1	
Totale Altri Enti e aggregazione di enti locali		0	3	4	15	15

