



Ministero dell'Economia e delle Finanze

Comitato Unico di Garanzia

Proposta di Piano triennale di Azioni Positive 2017-2019

(Capo IV del D.Lgs.vo 11 aprile 2006, n. 198)

1.	PREMESSA	3
1.1	Work-life balance – Conciliazione lavoro-famiglia - Focus	5
2.	I DATI DEL CONTESTO MEF	8
2.1	Personale in servizio	8
2.2	Personale assunto e cessato nel 2015	10
2.3	Distribuzione dei dipendenti per anzianità di servizio	12
2.4	Distribuzione dei dipendenti per classi di età	14
2.5	Distribuzione dei dipendenti per titolo di studio	15
2.6	Personale con contratto di lavoro a tempo pieno ed a tempo parziale nel 2015.....	16
2.7	Assenze	18
2.8	La formazione del personale MEF erogata nel 2016	21
3.	AZIONI POSITIVE INTRAPRESE NEL 2014 - 2016	24
3.1	Servizi a supporto della genitorialità:.....	24
3.2	Sussidi e altre iniziative finalizzati al sostegno delle famiglie e al miglioramento della conciliazione vita-lavoro:	25
4.	PROPOSTE DI AZIONI POSITIVE 2017-2019	28
4.1	Iniziative di conciliazione vita-lavoro (<i>Scheda obiettivo n.1</i>):	28
4.2	Iniziative per il benessere organizzativo e l’inclusività (<i>Scheda obiettivo n.2</i>):	31
4.3	Formazione (<i>Scheda obiettivo n. 3</i>):.....	32
4.4	Promozione del ruolo del CUG (<i>Scheda obiettivo n.4</i>):	32
5.	MONITORAGGIO	33
6.	SCHEDE OBIETTIVO	34

1. PREMESSA

Le azioni positive, così come previsto dagli artt. 42 e 48 del D.Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), sono misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro.

Si tratta di misure specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione diretta o indiretta; tali misure devono essere articolate in piani di durata triennale predisposti da ogni Amministrazione (il mancato adempimento è sanzionato) e, nello specifico, hanno lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Tra i soggetti chiamati a svolgere un ruolo funzionale nella predisposizione dei Piani triennali si colloca anche il Comitato Unico di Garanzia (di seguito CUG) al quale la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 – recante le Linee guida per il funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia - attribuisce il compito di formulare proposte di azioni positive per favorire l'uguaglianza formale e sostanziale sul lavoro fra uomini e donne e, più in generale, condizioni di benessere lavorativo.

Il presente Piano, in assoluta continuità programmatica con il precedente relativo al triennio 2014-2016, e con le iniziative già avviate *medio tempore*, è particolarmente orientato a promuovere all'interno del Ministero l'attuazione di misure innovative per l'equilibrio tra vita privata e lavoro (c.d. *work life balance* – cfr. *Focus, ultra*), adottando soluzioni di flessibilità sul luogo e sui tempi di lavoro ma anche il potenziamento di tutti i servizi intesi ad agevolare l'inclusività ed il senso di

appartenenza all'organizzazione e che concorrono a garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo di cui possa beneficiare il maggior numero di dipendenti possibile.

Sull'approccio alle tematiche illustrate sta contribuendo la proficua adesione attiva del CUG-MEF agli incontri organizzati dal Forum dei Comitati Unici di Garanzia, nato con l'esigenza di realizzare un reciproco confronto di idee, progetti, competenze e buone prassi, tra le oltre 60 pubbliche amministrazioni che vi partecipano.

Il presente documento è articolato nel modo seguente:

- una prima parte, elaborata sui dati di contesto rappresentativi della "popolazione" del personale in servizio presso il MEF, che costituisce la premessa e il presupposto per la formulazione delle proposte;
- una seconda parte, descrittiva delle iniziative avviate o consolidate nello scorso triennio all'interno dell'Amministrazione, per il perseguimento del benessere organizzativo;
- una terza parte, costituita dagli obiettivi *a tendere*.

In allegato, il bilancio di genere aggiornato al primo gennaio 2016.

1.1 *Work-life balance* – Conciliazione vita-lavoro – Focus

I documenti comunitari più recenti invitano all’attuazione di misure innovative per l’equilibrio tra vita privata e lavoro, tenendo insieme interventi che favoriscano l’occupazione e producano effetti positivi anche sulla crescita economica e sulla competitività, ritenendo la partecipazione delle donne al mercato del lavoro essenziale per conseguire gli obiettivi della strategia Europa 2020 e favorire la crescita degli Stati membri.

L’accento è posto, in particolare, sui meccanismi virtuosi che possono emergere tra politiche di armonizzazione dei tempi (di lavoro e di vita) e politiche di innovazione organizzativa, sottolineando, fra l’altro, l’importanza della condivisione tra donne e uomini delle responsabilità di cura e del coinvolgimento attivo su questi temi da parte di tutti gli attori sociali interessati.

In particolare la Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo sulla *“Creazione di condizioni di mercato del lavoro favorevoli all’equilibrio tra vita privata e vita professionale”*(2016/2017/(INI)), individua e suggerisce possibili collegamenti delle misure di conciliazione lavoro - famiglia con le esigenze di organizzazione flessibile, nonché con il recupero di produttività e di competitività aziendale, sottolineando che *“La conciliazione tra vita professionale, privata e familiare, deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti, nello spirito della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea, con misure che siano disponibili a ogni individuo, non solo alle giovani madri, ai padri o a chi fornisce assistenza”*.

La risoluzione del Parlamento Europeo invita a concentrarsi su proposte ambiziose ed innovative rispetto alle tipologie di congedo per motivi familiari e di assistenza, ed è perfettamente in linea con altri atti adottati a livello europeo (la Risoluzione del Parlamento Europeo 9 giugno 2015 e la **Roadmap** *“New start to address the challenges of work-life balance faced by working families”* pubblicata ad agosto 2015) nei quali, analogamente, viene evidenziata l’importanza di prevedere strumenti che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e lavoro e viene rafforzata l’attenzione sul tema della conciliazione quale strumento per raggiungere un miglior tasso di occupazione compatibile con le responsabilità familiari.

E’ dunque evidente che la questione, nel corso degli anni, ha assunto un ruolo sempre più rilevante nelle politiche sociali adottate dagli Stati membri dell’Unione Europea ed appare di estrema attualità.

In linea con questo quadro di riferimento, anche in Italia il panorama normativo si è recentemente arricchito. Si pensi, ad esempio, al D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 80, recante *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro”* con la quale sono state introdotte, tra

l'altro, misure volte alla tutela della maternità finalizzate ad esempio a rendere più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.

Nel medesimo scenario culturale si collocano le Intese (2010 e 2012) approvate dalla Conferenza Stato-Regioni che prevedono che le Regioni, con il coordinamento del Dipartimento delle pari opportunità, attuino sui propri territori iniziative in favore delle donne e degli uomini che lavorano e nel contempo svolgono compiti di cura in famiglia, favorendo le pari opportunità e contribuendo ad accrescere la produttività delle imprese. Per l'attuazione delle due Intese sono state investite risorse pari complessivamente a 55 mln di euro. Tuttavia, alcune Regioni hanno individuato in fondi regionali e/o comunitari (FSE/FESR), o nell'attivazione di partenariati locali, ulteriori fonti di finanziamento.

Con riferimento, infine, al contesto proprio della Pubblica Amministrazione, non può non evidenziarsi che la Legge per la Riforma della Pubblica Amministrazione, **all'articolo 14**, *“Promozione della conciliazione di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”*, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino misure organizzative per l'attuazione del telelavoro e di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, anche al fine di tutelare le cure parentali.

Di tali misure deve poter avvalersi, entro tre anni, almeno il 10 per cento dei dipendenti che ne facciano richiesta in ciascuna amministrazione, con la garanzia di non subire penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera.

Lo stesso articolo 14, al comma 2, dispone che le pubbliche amministrazioni promuovono iniziative per garantire ai pubblici dipendenti la possibilità di fruire di servizi di supporto alla genitorialità e alle esigenze di cura.

Come noto, il telelavoro, introdotto alla fine degli anni '90, è una forma di organizzazione e/o di svolgimento della prestazione lavorativa che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o rapporto di lavoro in cui l'attività lavorativa viene regolarmente svolta in una postazione di lavoro alternativa ed adeguatamente attrezzata. I vantaggi connessi alla diffusione del telelavoro sono molteplici: miglioramento della vita lavorativa, riduzione dello stress, possibilità di autogestirsi, maggiore equilibrio tra lavoro, famiglia e tempo libero, riduzione degli spostamenti quotidiani che si riflettono positivamente sull'ambiente, oltre ad una maggiore qualità delle prestazioni lavorative. Il telelavoro è stato prioritariamente utilizzato per rispondere alle esigenze di conciliazione vita/lavoro ed è regolato da una disciplina piuttosto rigida e per alcuni versi datata rispetto alle recenti evoluzioni nel lavoro e nelle tecnologie che lo supportano.

Anche grazie all'introduzione delle nuove tecnologie, si sono infatti affermate di recente nuove soluzioni organizzative meno rigide che consentono di lavorare in tempi e spazi diversi dalla 'sede abituale' e dal 'normale orario di lavoro' nel rispetto degli obiettivi lavorativi da raggiungere ma anche delle esigenze di conciliazione vita/lavoro dei dipendenti. Queste nuove modalità di flessibilità spazio-temporale dell'attività lavorativa, anche note come lavoro agile o *smart working*, lasciano alle organizzazioni e alle persone maggiore autonomia nel definire la modalità di lavoro a fronte di una maggiore focalizzazione e responsabilizzazione sui risultati.

In tal senso il lavoro 'agile', utilizzando gli strumenti informatici da remoto eventualmente messi a disposizione dal datore di lavoro, permette ai lavoratori e alle lavoratrici di realizzare il risultato prestazionalmente prefissato, nei tempi e nei luoghi prescelti, con un incremento di produttività e di benessere lavorativo, riuscendo a conciliare esigenze di vita e di lavoro. Di rilievo è che ciascun dipendente è valutato sulla base dei risultati, indipendentemente dal luogo di lavoro.

L'adozione di forme di lavoro agile può quindi innescare cambiamenti positivi, in termini di ammodernamento organizzativo e manageriale, a loro volta in grado di sviluppare processi virtuosi con impatti positivi sul benessere dei lavoratori, sulla conciliazione vita/lavoro e sull'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

Le misure innovative di svolgimento della prestazione lavorativa recate dal richiamato art. 14 della Legge n. 124/2015, riguardano il personale dipendente delle pubbliche amministrazioni, compresi i dirigenti. Questi ultimi, oltre ad esser potenziali fruitori delle nuove misure al pari degli altri dipendenti, hanno altresì il compito di svolgere una funzione propulsiva e di coordinamento nella fase di attuazione delle stesse.

2. I DATI DEL CONTESTO MEF

Le tabelle che seguono riportano la consistenza dell'organico, la distribuzione del personale per anzianità di servizio, classi di età e titolo di studio, le articolazioni orarie alternative come il part-time, le tipologie di assenza dal servizio.

I dati in esame, in continuità con il precedente Piano Triennale, anche al fine di consentire alcuni raffronti con il triennio precedente, sono stati estratti dal Conto Annuale 2015 (dato consolidato più recente, disponibile alla data di redazione del presente Piano).

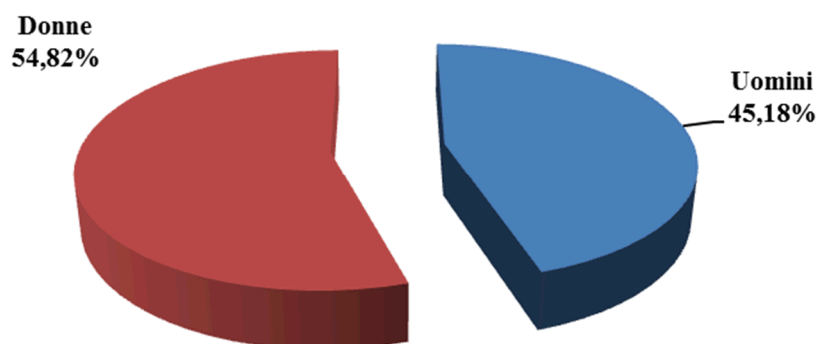
Tutte le tabelle e i grafici riportano la distinzione per genere che rappresenta la chiave di lettura principale in tema di parità e pari opportunità.

2.1 Personale in servizio

Tab. 1 - Personale in servizio nel 2015

Qualifica	Totale Dipendenti al 31/12/15				Totali
	Uomini		Donne		
Dirigenti	329	56,05%	258	43,95%	587
Terza area	1.592	39,57%	2.431	60,43%	4.023
Seconda area	2.473	46,10%	2.892	53,90%	5.365
Prima area	339	67,66%	162	32,34%	501
Totale	4.733	45,18%	5.743	54,82%	10.476

Grafico 1. Personale in servizio nel 2015



Rispetto all'analogo dato del 2012, dove il personale nella sua totalità ammontava a 11.380 unità, si è assistito ad una riduzione complessiva pari a circa l'8 % nel triennio.

Il rapporto di genere si è mantenuto sostanzialmente costante rispetto al 2012, anche in termini di distribuzione all'interno delle Aree, con una sostanziale prevalenza della presenza femminile.

E' necessario precisare, tuttavia, che i dati in tabella provenendo dall'ultimo dato consolidato disponibile (2015), non tengono conto dei nuovi significativi ingressi intervenuti nel 2016: 179 funzionari amministrativi di nomina concorsuale ed ulteriori 22 funzionari provenienti dalla procedura RIPAM-Coesione, oltre ad ulteriori unità di personale che sono transitate per effetto della mobilità EAV, CRI ed ENIT.

2.2 Personale assunto e cessato nel 2015

Tab.2 Personale assunto nel 2015

Categoria	Nomina per concorso		Altre cause		Assunzione per chiamata numerica (L.68/99 cat.protette)		Passaggi da altra amministrazione - stesso comparto		Passaggi da altra amministrazione - altro comparto		Totale personale
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Capi dipartimento e dirigenti	1	0	6	1	0	0	0	0	0	0	8
Terza area	39	3	2	1	0	0	0	3	8	10	66
Seconda area	0	0	0	0	2	2	0	0	27	11	42
Prima area	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	40	3	8	2	2	2	0	3	35	21	116

Il dato evidente è che analogamente al medesimo dato 2012, i nuovi assunti sono prevalentemente di genere maschile in tutte le aree funzionali.

Si segnala tuttavia che le procedure cui si è dato luogo nel 2016 appaiono in controtendenza rispetto alla distribuzione di genere: dei nuovi assunti tramite procedura concorsuale il 64% appartiene al genere femminile.

Tab.3 Personale cessato nel 2015

Categoria	Collocamento a riposo per limiti d'età		Dimissioni (con diritto a pensione)		Passaggi ad altre amministrazioni - stesso comparto		Passaggi ad altre amministrazioni - altro comparto		Licenziamenti		Altre cause		Totale personale
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Capi dipartimento e dirigenti	4	6	1	4	0	0	0	0	0	0	4	3	22
Terza area	26	25	32	74	0	1	10	15	0	0	21	14	218
Seconda area	35	40	54	79	0	2	26	33	1	1	4	5	280
Prima area	6	1	8	8	0	0	1	0	1	0	0	0	25
Totale	71	72	95	165	0	3	37	48	2	1	29	22	545

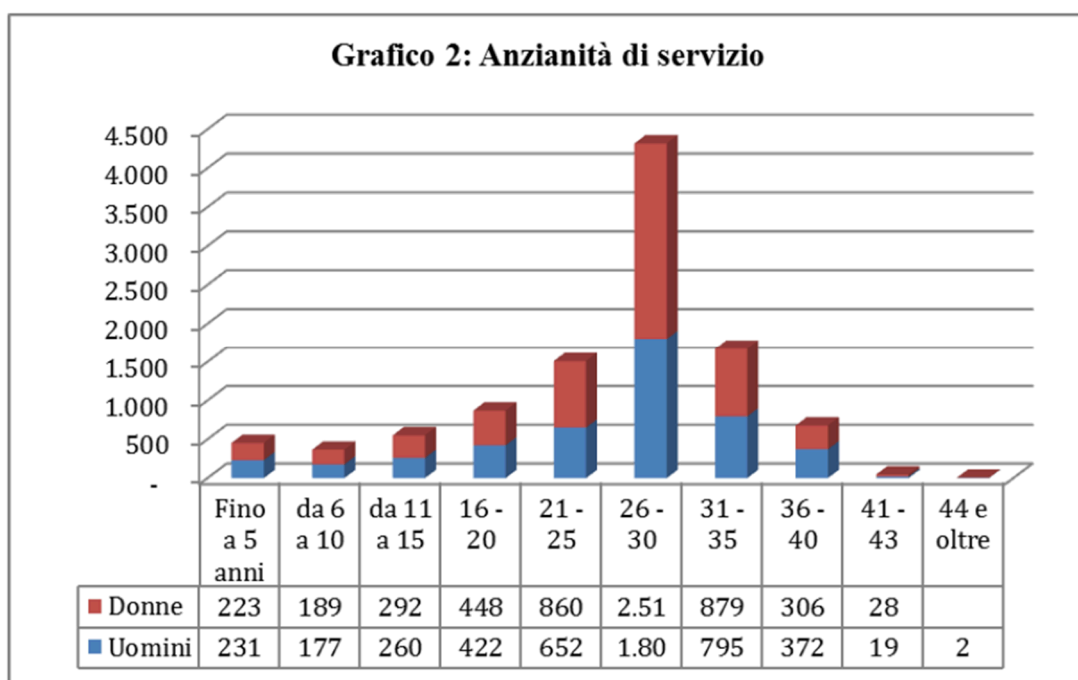
Il flusso di personale in uscita nel 2015 rispetto al 2012 presenta un decremento di circa il 7% (totale del personale cessato nel 2012: 587) ed una sostanziale controtendenza. Sono infatti significativamente aumentati i pensionamenti per raggiunti limiti di età tra le donne (dato 2012=42) e continua a registrarsi una netta prevalenza femminile tra il personale che ha dato le dimissioni avendo diritto a pensione.

2.3 Distribuzione dei dipendenti per anzianità di servizio

Tab.4 Distribuzione del personale per anzianità di servizio, per aree e per genere

Classe di anzianità di servizio	Fino a 5 anni		da 6 a 10		da 11 a 15		16 - 20		21 - 25		26 - 30		31 - 35		36 - 40		41 - 43		44 e oltre		Totale personale
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Capi dipartimento e dirigenti	18	19	30	21	60	35	35	32	46	33	65	61	54	40	21	16	0	1	0	0	587
Terza area	108	133	69	71	75	116	82	96	161	231	670	1152	245	416	169	195	11	20	2	1	4023
Seconda area	101	68	74	89	106	119	277	299	367	569	915	1239	453	408	173	93	7	7	0	1	5365
Prima area	4	3	4	8	19	22	28	21	78	27	153	64	43	15	9	2	1	0	0	0	501
Totale	231	223	177	189	260	292	422	448	652	860	1803	2516	795	879	372	306	19	28	2	2	10476

Il grafico 2 evidenzia la distribuzione uomo/donna per classi omogenee di anzianità di servizio.



In linea con il dato 2012, la maggiore concentrazione di personale si registra nella classe tra i 20 e i 30 anni di servizio con una netta prevalenza del genere femminile rispetto a quello maschile ad eccezione dell'Area Prima e della Dirigenza.

Tab.5 - Personale dell'area dirigenziale distinto per genere

Qualifica dirigenziale	Dotazione organica	Totale Dipendenti al 31/12/15		
		Uomo	Donna	Totale
Capi dipartimento	0	3	1	4
Dirigenti I fascia	59	34	19	53
Dirigenti I fascia a tempo determinato	0	3	0	3
Dirigenti II fascia	573	261	212	473
Dirigenti II fascia a tempo determinato	0	29	26	55
Totale	632	329	258	587

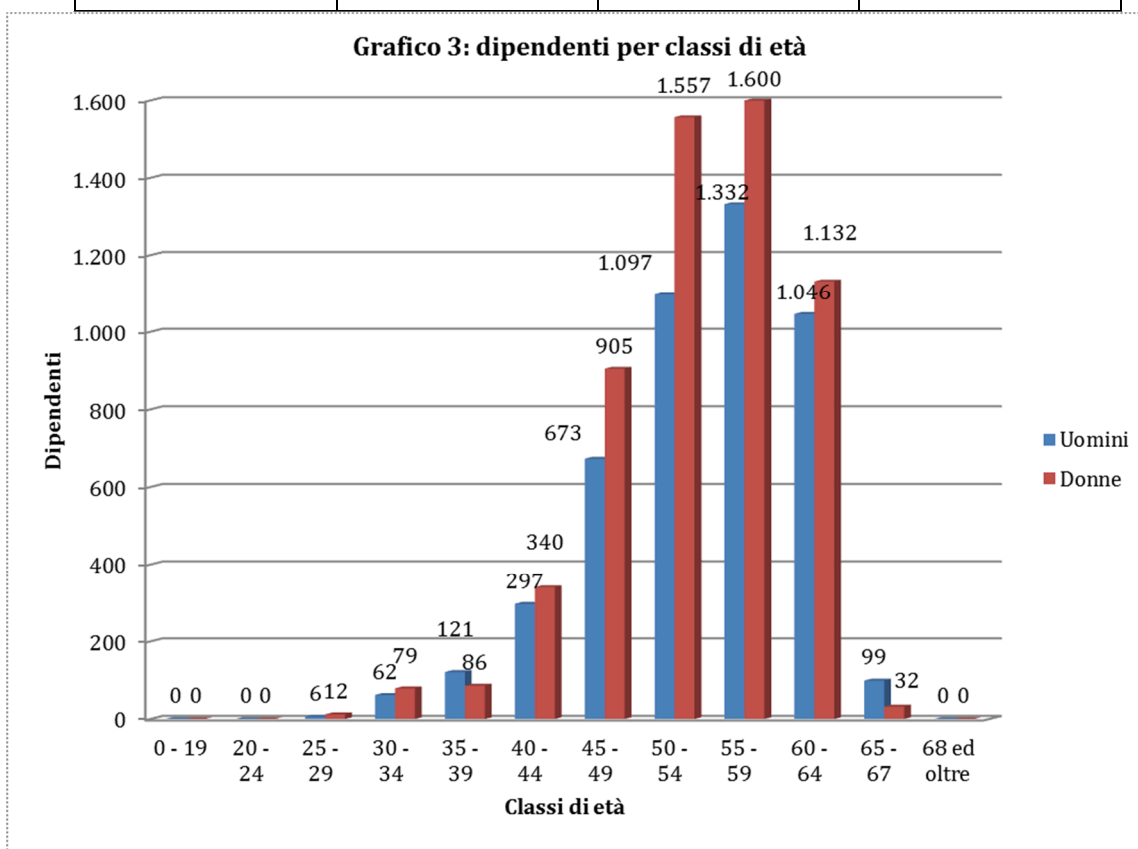
Si registra un'apprezzabile presenza femminile nell'area della dirigenza di II fascia, che andrebbe auspicabilmente potenziata con riferimento alle posizioni apicali (Dirigenza di prima fascia), coperte al momento dalle donne solo per il 30% circa.

2.4 Distribuzione dei dipendenti per classi di età

La tabella 6 ed il grafico 3 qui di seguito riportano la distribuzione dei dipendenti per classi di età e per genere.

Tab. 6 - Distribuzione del personale per classi di età e per genere

Classi di età	Uomini	Donne	Totale
0 - 19	0	0	0
20 - 24	0	0	0
25 - 29	6	12	18
30 - 34	62	79	141
35 - 39	121	86	207
40 - 44	297	340	637
45 - 49	673	905	1.578
50 - 54	1.097	1.557	2.654
55 - 59	1.332	1.600	2.932
60 - 64	1.046	1.132	2.178
65 - 67	99	32	131
68 ed oltre	0	0	0
Totale	4.733	5.743	10.476



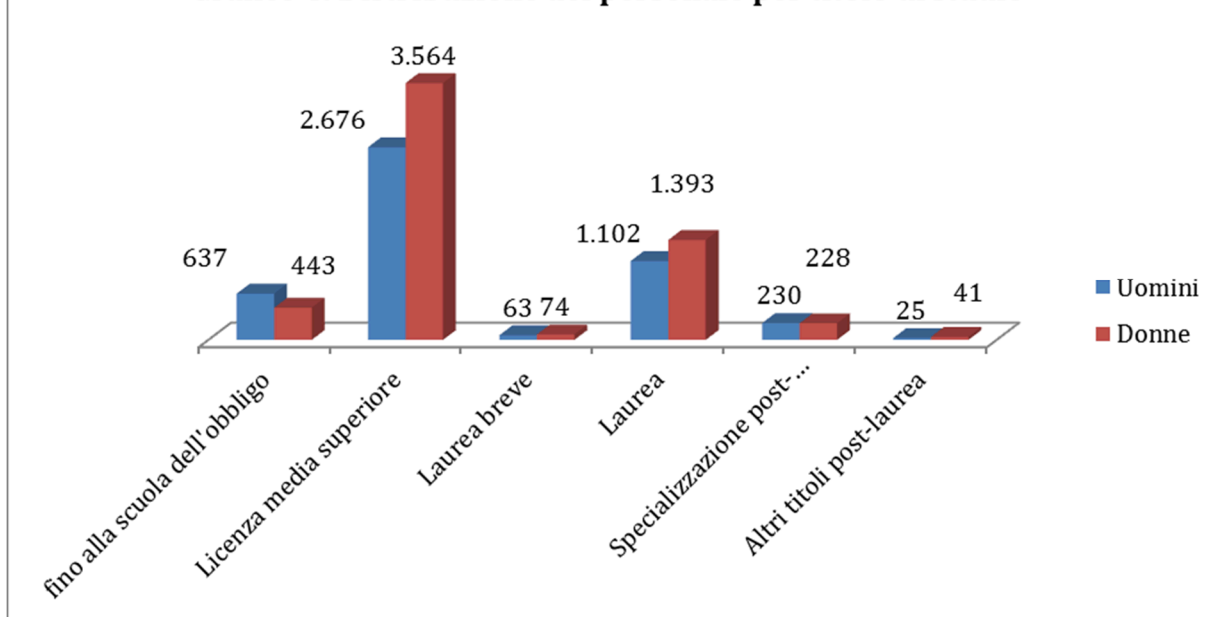
La maggior parte del personale si concentra nella fascia d'età compresa tra 45 e 64 anni di età con una più netta concentrazione sulla fascia 55-59.

2.5 Distribuzione dei dipendenti per titolo di studio

Tab. 7 Distribuzione del personale per titolo di studio e per genere

TITOLO DI STUDIO	Uomini	% su totale uomini	Donne	% su totale donne
fino alla scuola dell'obbligo	637	13,5%	443	7,7%
Licenza media superiore	2.676	56,5%	3.564	62,1%
Laurea breve	63	1,3%	74	1,3%
Laurea	1.102	23,3%	1.393	24,3%
Specializzazione post-laurea/dottorato di ricerca	230	4,9%	228	4,0%
Altri titoli post-laurea	25	0,5%	41	0,7%
Totale	4.733	100,0%	5.743	100,0%

Grafico 4: Distribuzione del personale per titolo di studio



Il grafico evidenzia con chiarezza come sul totale di 10.476 dipendenti, le donne registrino un livello di istruzione più alto, con uno scarto significativo nella classe relativa alla licenza media superiore ed alla laurea.

2.6 Personale con contratto di lavoro a tempo pieno ed a tempo parziale nel 2015

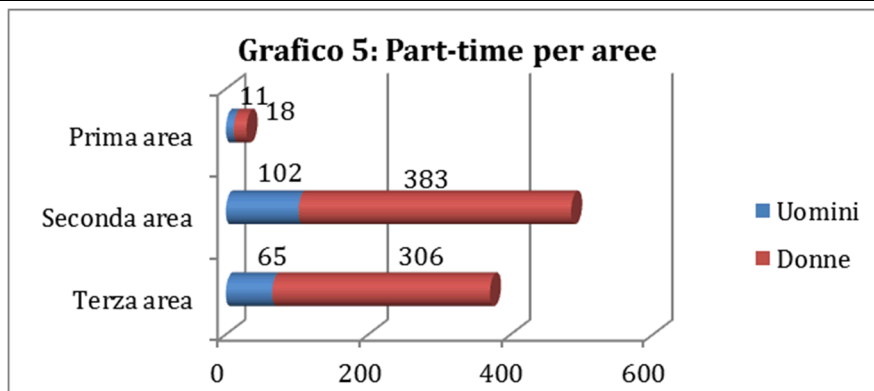
La tabella seguente confronta i contratti a tempo pieno e quelli a tempo parziale sul totale dei dipendenti impiegati a tempo indeterminato.

Tab. 8 Personale con contratto a tempo pieno e a tempo parziale

Qualifica	Dotazione organica	Tempo Pieno		Part Time fino al 50%		Part Time oltre il 50%		Totale Dipendenti al 31/12/15		TOTALE GENERALE
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Dirigenti I e II fascia	632	329	258	n.a.*	n.a.*	n.a.*	n.a.*	329	258	587
Terza area	5.261	1.527	2.125	24	25	41	281	1.592	2.431	4.023
Seconda area	5.777	2.371	2.509	30	42	72	341	2.473	2.892	5.365
Prima area	555	328	144	4	2	7	16	339	162	501
Totale	12.225	4.555	5.036	58	69	120	638	4.733	5.743	10.476

Tab. 9 Personale con contratto a tempo parziale sul totale dei dipendenti

Qualifica	Part Time fino al 50%				Part Time oltre il 50%				Totale Dipendenti al 31/12/15				Totale generale
	Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne		
Dirigenza	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	329	56,05%	258	43,95%	587
Terza area	24	0,60%	25	0,62%	41	1,02%	281	6,98%	1.592	39,57%	2.431	60,43%	4.023
Seconda area	30	0,56%	42	0,78%	72	1,34%	341	6,36%	2.473	46,10%	2.892	53,90%	5.365
Prima area	4	0,80%	2	0,40%	7	1,40%	16	3,19%	339	67,66%	162	32,34%	501
Totale	58	0,55%	69	0,66%	120	1,15%	638	6,09%	4.733	45,18%	5.743	54,82%	10.476

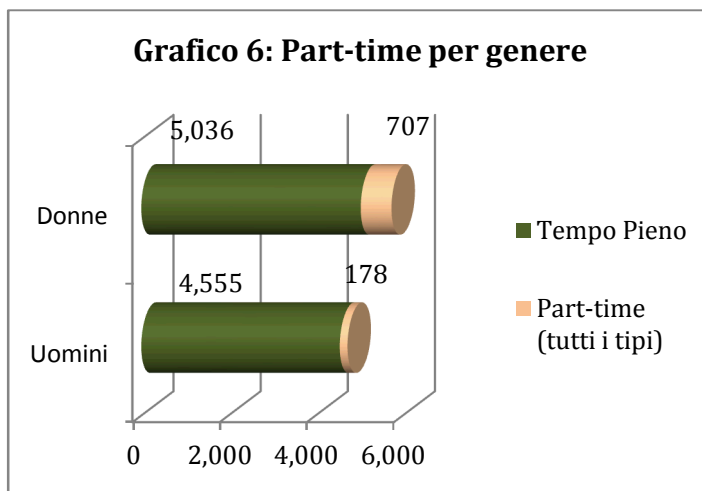


* Non applicabile poiché il part-time per la dirigenza non è previsto dal CCNL Dirigenti

Di seguito vengono rappresentati ulteriori dati sull'utilizzo del part-time, per aree professionali e per genere.

Tabella 10 Part time per genere

Dati al 31/12/15	Uomini	Donne	Totale
Tempo Pieno	4.555	5.036	9.591
Part Time	178	707	885
Totale Dipendenti	4.733	5.743	10.476
% Part time su Totale	3,8%	12,3%	8,4%
% Peso di genere su Part time Totale	20,1%	79,9%	



Le tabelle ed i grafici precedenti evidenziano che solo 885 dipendenti (l'8,4% del totale) ricorrono ad un contratto a tempo parziale, e solo il 12,3% delle donne ed il 3,8% degli uomini usufruiscono del part-time, in prevalenza superiore al 50%.

Il dato appare sostanzialmente stabile se confrontato a quello rilevato al 31.12.2012, rispetto al quale si registra una flessione di appena 0.2 punti percentuali, e da conferma della tendenza, già registrata nel 2012, ad una evidente disparità di genere.

Infatti, rispetto al totale del personale in part-time, questa tipologia di contratto è fruita al 79.9% dalle donne e solo al 20,1% dagli uomini.

Questa vistosa cesura si registra essenzialmente nel part-time oltre il 50% (120 uomini vs 638 donne) mentre si riduce sensibilmente nella fruizione del part-time fino al 50% (58 vs 69) in relazione al quale vi è una sostanziale equità di genere.

2.7 Assenze

Tab.11 Giorni di assenza distinti per genere e per tipologia

Tipologie di assenza	Uomini		Donne		Totale
	Assenze	Percentuale	Assenze	Percentuale	
Ferie	152.823	44,70%	189.076	55,30%	341.899
Assenza per malattia retribuite	46.284	36,74%	79.685	63,26%	125.969
Assenze ex art. 42 comma 5 D.LGS. 151/2001	6.275	34,40%	11.968	65,60%	18.243
Legge 104/92	21.828	35,11%	40.348	64,89%	62.176
Assenze retribuite per maternità, congedo parentale malattia figli	2.869	20,06%	11.431	79,94%	14.300
Altri permessi ed assenze retribuite	21.959	49,51%	22.390	50,49%	44.349
Sciopero	284	41,58%	399	58,42%	683
Altre assenze non retribuite	13.793	56,47%	10.631	43,53%	24.424
Formazione	2.436	45,07%	2.969	54,93%	5.405
Totale	268.551	42,13%	368.897	57,87%	637.448

Il grafico seguente evidenzia la prevalenza delle assenze delle donne soprattutto nelle tipologie collegate alla cura dei figli e degli anziani e alla maternità.

