



Relazione CUG

Agenzia Italiana per La Cooperazione allo Sviluppo - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Agenzia Italiana per La Cooperazione allo Sviluppo

Acronimo: AICS

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00191

Indirizzo: Via Cantalupo in Sabina 29

Codice Amministrazione: ailcsvil

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Aziende ed Amministrazioni dello Stato ad
Ordinamento Autonomo

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021-2023

[piano_azioni_positive_ailcsvil-
triennio_2021-2023-anno_.pdf
\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azione/ailcsvil/2021-2023/piano_azioni_positive_ailcsvil-triennio_2021-2023-anno_.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azione/ailcsvil/2021-2023/piano_azioni_positive_ailcsvil-triennio_2021-2023-anno_.pdf\)\)
\(377.53 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azione/ailcsvil/2021-2023/piano_azioni_positive_ailcsvil-triennio_2021-2023-anno_.pdf)

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-italiana-la-cooperazione-allo-sviluppo-2025>



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale		0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale		0	1	0	2	2	0	0	0	4	1
Personale non dirigente	Area dei funzionari	0	12	21	11	9	1	24	34	28	8
Personale non dirigente	Area degli assistenti	0	2	2	7	1	0	0	3	8	6
Totale personale		0	15	23	22	12	1	24	37	40	15
Totale % sul personale complessivo		0,00	7,94	12,17	11,64	6,35	0,53	12,70	19,58	21,16	7,94

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini						Donne									
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	0	13	7	4	2	26	38,24	36,11	1	21	14	6	0	42	61,76	33,07
Tra 3 e 5 anni	0	2	7	6	0	15	48,39	20,83	0	1	6	8	1	16	51,61	12,60
Tra 5 e 10 anni	0	0	9	12	10	31	31,00	43,06	0	12	17	26	14	69	69,00	54,33
Totale	0	15	23	22	12	72			1	34	37	40	15	127		
Totale %	0,00	7,54	11,56	11,06	6,03	36,18			0,50	17,09	18,59	20,10	7,54	63,82		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

				Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento		Titolo di studio		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area dei funzionari	Diploma di scuola superiore		2	25,00		6	75,00	8	4,68
Area dei funzionari	Laurea		28	41,79		39	58,21	67	39,18
Area dei funzionari	Master di I livello		21	32,81		43	67,19	64	37,43
Area dei funzionari	Dottorato di ricerca		2	50,00		2	50,00	4	2,34
Area assistenti	Diploma di scuola superiore		7	36,84		12	63,16	19	11,11
Area assistenti	Inferiore al Diploma superiore		1	100,00		0	0,00	1	0,58
Area assistenti	Laurea		4	57,14		3	42,86	7	4,09
Area assistenti	Master di I livello		0	0,00		1	100,00	1	0,58
Totale personale			65			106		171	
Totale % sul personale complessivo			34,39			56,08		90,48	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	0	15	23	22	12	72	39,13	100,00	1	24	33	39	15	112	60,87	95,73
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	4	1	0	5	100,00	4,27
Totale	0	15	23	22	12	72			1	24	37	40	15	117		
Totale %	0,00	7,94	12,17	11,64	6,35	38,10			0,53	12,70	19,58	21,16	7,94	61,90		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
personale che fruisce di part time a richiesta 50% verticale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,85
personale che fruisce di part time a richiesta 83,33% orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	0	0	2	100,00	1,71
personale che fruisce di part time a richiesta 83% verticale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,85
Smart working	0	17	24	19	11	71	38,59	100,00	1	26	32	34	20	113	61,41	96,58
Totale	0	17	24	19	11	71			1	26	35	35	20	117		
Totale %	0,00	9,04	12,77	10,11	5,85	37,77			0,53	13,83	18,62	18,62	10,64	62,23		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	184	28,53	461	71,47	645	45,91
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	102	30,00	238	70,00	340	24,20
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	65	15,48	355	84,52	420	29,89
Totale permessi	351	24,98	1054	75,02	1405	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-italiana-la-cooperazione-allo-sviluppo-2025>

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a **No**
redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Nel 2024 il PTAP era composto di due parti, una costituita da attività di monitoraggio e analisi e una che esplicita le azioni operative da mettere in campo nei diversi ambiti di intervento.

ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO E ANALISI

1. Effettuare, con cadenza almeno triennale, il monitoraggio del funzionamento del lavoro agile in atto presso l'Amministrazione;
2. Svolgere, con cadenza almeno triennale, l'attività di monitoraggio del benessere organizzativo presso l'Amministrazione;

Nel mese di novembre 2024 si è svolta l'indagine sul benessere organizzativo a tre anni di distanza da quella precedentemente svolta. In accordo con il CUG il questionario è stato redatto partendo dal modello per la realizzazione di indagini sul benessere organizzativo, sul grado di condivisione del sistema di valutazione e sulla valutazione del superiore gerarchico di ANAC/CIVIT (2013). Sono state inoltre aggiunte le seguenti 3 macroaree: priorità di intervento e iniziative di welfare/lavoro agile/CUG.

All'interno del questionario è stata prevista una sezione dedicata al lavoro agile finalizzata ad investigare il gradimento del personale per questo strumento a distanza di tre anni dalla sua introduzione. I quesiti relativi alla mobilità e agli spostamenti casa/lavoro e alla logistica delle sedi AICS sono invece stati esclusi da questa indagine per essere oggetto di una specifica analisi svolta dal Mobility Manager dell'Agenzia. I risultati dell'indagine sono in corso di elaborazione e saranno disponibili agli inizi del 2025. Infine, per la prima volta, l'indagine è stata somministrata anche al personale delle sedi estere (contingente e contrattisti) limitatamente alle macroaree Benessere organizzativo, Valutazione del superiore gerarchico e CUG.

AZIONI OPERATIVE PER AREE TEMATICHE

Politiche di reclutamento e gestione del personale

1. Garantire il rispetto del principio delle pari opportunità, dell'uguaglianza tra generi;

Nel marzo 2024 a cura della Vice Direzione Tecnica è stato organizzato un evento che ha coinvolto tutta l'amministrazione dal titolo "Trasversalità dell'uguaglianza di genere e dell'emancipazione di donne, ragazze e bambine nell'azione per lo sviluppo". L'evento si è focalizzato sul raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Sensibilizzare lo staff dell'AICS sull'importanza dell'uguaglianza di genere e di azioni per ridurre il divario di tenere in tutte le iniziative inserite in programmazione;
- Formare lo staff dell'AICS sull'uguaglianza di genere e sul corretto uso del Gender Policy Marker dell'OCSE DAC.

Organizzazione del lavoro e conciliazione Vita-Lavoro

1. Introdurre elementi di flessibilità che agevolino la conciliazione di tempi vita-lavoro;

All'inizio del 2024 è stato sottoscritto di concerto tra l'amministrazione e le OOSS rappresentative l'Ipotesi di contratto integrativo che affronta diversi istituti di interesse dei lavoratori e che riconosce una maggiore flessibilità in entrata e in uscita al fine di venire incontro alle esigenze di mobilità e conciliazione dei tempi vita/lavoro e una più flessibile articolazione

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-italiana-la-cooperazione-allo-sviluppo-2025>

delle pause che mira garantire migliorare articolazione della giornata lavorativa sulla base delle esigenze individuali.

2. Sostenere l'attuazione del lavoro agile quale strumento di conciliazione tra esigenze personali e professionali;

Nel 2024 al fine di migliorare le competenze digitali dei dipendenti dell'AICS che si sono rivelate cruciali per l'effettivo funzionamento del lavoro Agile, tutti i lavoratori sono stati coinvolti nel corso di formazione offerto dalla piattaforma Syllabus "Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione" Il corso esplora canali e strumenti digitali utili per una comunicazione istituzionale più efficace:

- insegna a gestire relazioni e interazioni all'interno degli uffici, offrendo una panoramica sulle opportunità derivanti dalla multicanalità;
- insegna ad utilizzare i diversi registri linguistici e i canali di comunicazione, nell'ottica di una gestione integrata della comunicazione con l'esterno;
- insegna ad utilizzare strumenti di comunicazione evoluti, e a scegliere gli strumenti di comunicazione più appropriati in funzione delle caratteristiche del messaggio.

Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità

1. Dare attuazione al Codice PSEAH e al codice Etico e di comportamento dell'Agenzia attraverso azioni di sensibilizzazione e formazione.

Il nuovo Codice Etico e il Codice PSEAH dell'Agenzia sono stati aggiornati alla fine del 2023 e nell'anno in corso hanno ricevuto il parere dell'OIV. Entrambi i documenti sono al vaglio del CNCS (Consiglio nazionale per la Cooperazione allo sviluppo) che dovrà esprimere il relativo parere prima dell'adozione definitiva. Il giorno 25 novembre in occasione della giornata contro la violenza sulle donne si è svolto in Agenzia un incontro tematico sul tema "Violenza contro le donne, trasversalità dell'uguaglianza di genere ed emancipazione femminile nell'azione per lo sviluppo e umanitaria" con l'obiettivo di sensibilizzare e dialogare con gli enti attuatori dei programmi di cooperazione allo sviluppo e di aiuto umanitario sull'importanza di contribuire attivamente al contrasto della violenza sessuale e di genere.

Ruolo e attività del CUG e dello Sportello di Ascolto

1. Favorire una diffusa e corretta conoscenza delle attività e dei fini del CUG e dello Sportello di Ascolto.

Nel 2024 si è provveduto alla nomina della Consigliera di Fiducia e nei primi 2 mesi di incarico si è svolta la stesura del regolamento dello "Sportello di Ascolto" che sarà attivo a partire dal gennaio 2025. La Consigliera è stata presentata ai membri del CUG della sede AICS di Roma in occasione della seduta del 21 ottobre scorso ed ai colleghi delle sedi italiane ed estere.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Sicurezza	0	230	227	371	270	1098	41,51	47,84	0	316	431	494	306	1547	58,49	59,23
Aggiornamento Professionale - SNA	0	45	197	301	54	597	83,97	26,01	0	24	6	84	0	114	16,03	4,36
Violenza di genere	0	12	0	0	0	12	100,00	0,52	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Anticorruzione	0	45	72	66	39	222	37,56	9,67	0	72	114	129	54	369	62,44	14,13
informatica	0	90	136	128	12	366	38,61	15,95	0	144	228	174	36	582	61,39	22,28

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Totale ore	0	422	632	866	375	2295			0	556	779	881	396	2612		
Totale ore %	0,00	8,60	12,88	17,65	7,64	46,77			0,00	11,33	15,88	17,95	8,07	53,23		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere
dell'Amministrazione?:

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

		Uomini		Donne		Totale		
Commissione		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Commissione titolari sede estera		2	66,67	1	33,33	3	11,11	Uomo
Commissione titolari sede estera		2	66,67	1	33,33	3	11,11	Uomo
Commissione titolari sede estera		2	66,67	1	33,33	3	11,11	Uomo
Commissione Vice Titolare sede estera		2	66,67	1	33,33	3	11,11	Uomo
Commissione funzionari supporto		2	66,67	1	33,33	3	11,11	Uomo
Commissione selezione tirocinanti		2	66,67	1	33,33	3	11,11	Uomo
Commissione selezione esperti D4D		1	33,33	2	66,67	3	11,11	Uomo
Commissione PV assistenti		2	66,67	1	33,33	3	11,11	Uomo
Commissione PV funzionari		2	66,67	1	33,33	3	11,11	Uomo
Totale personale		17		10		27		
Totale % sul personale complessivo		8,99		5,29		14,29		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Dirigenti I Fascia	€254242,00	€0,00	€ -254242,00	--
Dirigenti II Fascia	€203141,00	€146579,00	€ -56562,00	-38,59
Esperti	€162897,00	€83329,00	€ -79568,00	-95,49
Funzionari	€75195,00	€61504,00	€ -13691,00	-22,26
Assistenti	€49121,00	€47360,00	€ -1761,00	-3,72
Operatori	€43318,00	€0,00	€ -43318,00	--

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono Sì
state effettuate indagini riguardo a:
benessere organizzativo con la
valutazione dello stress lavoro
correlato e la valutazione dei rischi in
ottica di genere?:

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

E' stato istituito uno sportello d'ascolto gestito dalla Consigliera di Fiducia

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

N/A

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

N/A

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

Il giorno 25 novembre in occasione della giornata contro la violenza sulle donne si è svolto in Agenzia un incontro tematico sul tema “Violenza contro le donne, trasversalità dell’uguaglianza di genere ed emancipazione femminile nell’azione per lo sviluppo e umanitaria” con l’obiettivo di sensibilizzare e dialogare con gli enti attuatori dei programmi di cooperazione allo sviluppo e di aiuto umanitario sull’importanza di contribuire attivamente al contrasto della violenza sessuale e di genere. La giornata del 25 novembre che, come ogni anno segna l’inizio della campagna globale dei 16 giorni di attivismo contro la violenza di genere, è anche l’occasione per realizzare la consueta foto di gruppo con dress code arancio, la tinta scelta dalle Nazioni Unite per sensibilizzare il mondo contro la violenza alle donne.

Inoltre i dipendenti dell’amministrazione hanno fruito del corso “Riforma Mentis Costruiamo una nuova cultura contro le molestie sul lavoro”, promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica tramite la piattaforma Syllabus con lo scopo di sensibilizzare le lavoratrici e i lavoratori sull’importanza di un luogo di lavoro sano, fondato sulla cultura del rispetto e orientato alla parità di genere e alle pari opportunità, ha l’obiettivo di far acquisire consapevolezza sui diversi tipi di discriminazioni legate al genere che i lavoratori, in particolare le donne, possono subire sul luogo di lavoro, fornendo le conoscenze giuridiche e organizzative di base utili per riconoscere le situazioni di rischio e per individuare le relative soluzioni.

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Al fine di accrescere il benessere e l’attenzione per le pari opportunità e contro le discriminazioni all’interno dell’Agenzia, anche a seguito del rinnovo dei membri del Comitato Unico di Garanzia avvenuto nel 2023, nel 2024 si è provveduto alla nomina della Consigliera di Fiducia, dott.ssa Nicoletta Parvis - Avvocato penalista. Il suo contratto è stato formalizzato con l’Agenzia il 16 ottobre 2024 e avrà durata triennale; nei primi 2 mesi di incarico è prevista la stesura del regolamento dello “Sportello di Ascolto” che sarà attivo a partire dal gennaio 2025. Quando lo Sportello sarà attivo, sarà possibile contattare la Consigliera di Fiducia inviando una e-mail alla casella dedicata, che sarà appositamente comunicata a tutto il personale. I colloqui saranno tenuti di norma online. La Consigliera è stata presentata ai membri del CUG della sede AICS di Roma in occasione della seduta del CUG del 21 ottobre 2024 ed ai colleghi delle sedi italiane ed estere in occasione della giornata della “Trasparenza AICS” nella giornata del 19 dicembre 2024.

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

Seconda Parte – L’azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: interno

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-italiana-la-cooperazione-allo-sviluppo-2025>

Tipologia di atto:	determina direttoriale
Data:	12/02/2025
Organo sottoscrittore:	direttore
Eventuale dotazione di budget annuale	No
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	<p>Riunioni periodiche con il personale</p> <p>Incontro tematico sul tema “Violenza contro le donne, trasversalità dell’uguaglianza di genere ed emancipazione femminile nell’azione per lo sviluppo e umanitaria” - 25.11.2024</p> <p>Corso Syllabus - “Riforma Mentis Costruiamo una nuova cultura contro le molestie sul lavoro”, promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica</p>
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	Piattaforma Teams
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	5
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì
Tipologia personale consulenziale esterno:	
Consigliera di fiducia	

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola parte

:

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-italiana-la-cooperazione-allo-sviluppo-2025>

