

1. Anagrafica

Amministrazione

Tipo Istituto o ente di ricerca Nome Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia

Indirizzo

via Via di Vigna Murata 605 Roma (RM) C.A.P. 00143
Città Roma Provincia

Referente per la compilazione del format

Cognome	Margheriti	Nome	Lucia
Posizione/qualifica	Prima ricercatrice	Unità organizzativa	Centro Nazionale Terremoti
E-mail	lucia.margheriti@ingv.it	Telefoni Ufficio	0651860519 Cellulare

2. Personale suddiviso per genere

2.1 Personale per tipo di contratto

	Anno		Mese		Donne		Uomini		Totale	
	2009		Dicembre		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Personale a tempo indeterminato										
Personale a tempo pieno	171	31.8%	366	68.2%	537	100.0%				
Personale con part-time inferiore al 50 %	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%				
Personale con part-time superiore al 50 %	7	77.8%	2	22.2%	9	100.0%				
Personale con contratto di telelavoro	1	100.0%	0	0.0%	1	100.0%				
Totale personale a tempo indeterminato	179	32.7%	368	67.3%	547	100.0%				
% sul personale complessivo		54.4%		61.0%		58.7%				
Personale a tempo determinato e utilizzato con altre forme di lavoro flessibile										
Personale a tempo determinato	94	34.7%	177	65.3%	271	100.0%				
Personale con part-time inferiore al 50 %	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%				
Personale con part-time superiore al 50 %	4	80.0%	1	20.0%	5	100.0%				
Personale con contratto di telelavoro	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%				
Personale in contratto di formazione lavoro	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%				
Personale utilizzato con contratto in somministrazione	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%				
Personale con contratto co.co.co	5	45.5%	6	54.5%	11	100.0%				
Personale con contratti di consulenza occasionale	0	0.0%	5	100.0%	5	100.0%				
Personale con altre tipologie di contratto (specificare)	47	50.5%	46	49.5%	93	100.0%				
Totale personale a tempo determinato	150	39.0%	235	61.0%	385	100.0%				
% sul personale complessivo		45.6%		39.0%		41.3%				
TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO	329	35.3%	603	64.7%	932	100.0%				

2.2 Personale per qualifica, posizione ed età

	Anno		Mese		Donne		Uomini		Totale	
	2009		Dicembre		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Dirigenti di prima fascia										
Meno di 30 anni	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%				
31-40 anni	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%				
41-50 anni	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%				
Oltre 50 anni	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%				
Totale dirigenti di prima fascia	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%				
% sul personale complessivo		0.0%		0.0%		0.0%				
Dirigenti di seconda fascia con incarichi di prima fascia										
Meno di 30 anni	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%				
31-40 anni	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%				
41-50 anni	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%				
Oltre 50 anni	0	0.0%	1	100.0%	1	100.0%				
Totale dirigenti di seconda fascia con incarichi di prima fascia	0	0.0%	1	100.0%	1	100.0%				
% sul personale complessivo		0.0%		0.2%		0.0%				
Dirigenti di seconda fascia*										
Meno di 30 anni	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%				
31-40 anni	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%				
41-50 anni	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%				
Oltre 50 anni	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%				
Totale dirigenti di seconda fascia	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%				
% sul personale complessivo		0.0%		0.0%		0.0%				
* senza incarichi di prima fascia										
Posizioni organizzative (p.o.)										
Meno di 30 anni	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%				
31-40 anni	0	0.0%	1	100.0%	1	100.0%				
41-50 anni	0	0.0%	5	100.0%	5	100.0%				
Oltre 50 anni	0	0.0%	3	100.0%	3	100.0%				
Totale Posizioni organizzative	0	0.0%	9	100.0%	9	100.0%				
% sul personale complessivo		0.0%		1.5%		1.0%				
Terza area (ex posizioni C o assimilati)										
Meno di 30 anni	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%				
31-40 anni	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%				
41-50 anni	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%				
Oltre 50 anni	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%				
Totale terza area (ex posizioni C o assimilati)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%				
% sul personale complessivo		0.0%		0.0%		0.0%				
Altri dipendenti										
Meno di 30 anni	18	28.6%	45	71.4%	63	100.0%				
31-40 anni	142	40.5%	209	59.5%	351	100.0%				
41-50 anni	130	36.9%	222	63.1%	352	100.0%				
Oltre 50 anni	39	25.0%	117	75.0%	156	100.0%				
Totale altri dipendenti	329	35.7%	593	64.3%	922	100.0%				
% sul personale complessivo		100.0%		98.3%		98.9%				
TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO	329	35.3%	603	64.7%	932	100.0%				

3. Le aree di intervento per attuare pari opportunità

3.1 Adozione di piani triennali di azioni positive

3.1.1 L'Amministrazione ha redatto i piani triennali di azioni positive?	NO	3	
1° Piano Triennale dal	2008	-	2010
2° Piano Triennale dal	2009	-	2011
3° Piano Triennale dal	2010	-	2012

3.1.2 Si allega l'ultimo piano di azioni positive elaborato?

3.2 Eliminazione e prevenzione delle discriminazioni

3.2.1 L'Amministrazione ha nominato la "consigliera di fiducia"? NO SI

3.2.3 L'Amministrazione ha un Codice di condotta per combattere le molestie sessuali nel luogo di lavoro? -

3.2.4 Negli ultimi 5 anni quante segnalazioni per discriminazione si sono avute?

3.2.5 Quali sono gli argomenti su cui vertono le segnalazioni di discriminazione? (max 2 risposte)

3.2.6 Quante segnalazioni sono sfociate in contenzioso?

3.3 Organizzazione del lavoro

Telelavoro

3.3.1 L'Amministrazione ha avviato un progetto di telelavoro?	SI	in che anno?		<input type="text"/>
3.3.2 Indicare il numero, il genere e il ruolo delle persone coinvolte?		Donne	Uomini	
- Dirigenti		<input type="text"/>	<input type="text"/>	
- Posizioni organizzative		<input type="text"/>	<input type="text"/>	
- Terza area (ex posizione C)		<input type="text"/>	<input type="text"/>	
- Altro personale		<input type="text" value="1"/>	<input type="text"/>	

Progetti di miglioramento organizzativo

3.3.3 L'Amministrazione ha svolto indagini, studi, attività di miglioramento organizzativo per valorizzare le competenze di donne e uomini? NO

Congedi parentali

3.3.5 Nell'Amministrazione, nel periodo 2006-2008, quante persone hanno utilizzato e per quanto i congedi parentali?		Donne	Uomini
Numero di persone		<input type="text" value="203"/>	<input type="text" value="114"/>
Durata media in giorni per persona		<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="3"/>

3.3.6 Sono state adottate misure per favorire il reinserimento del personale assente per lunghi periodi (es. maternità, congedi parentali, ecc)? SI

3.3.7 Quali dei seguenti casi si sono verificati?

1	È stato favorito il rientro personale dalle assenze per Cong.P. e lavoro di cura, nella propria U.O., in modo non interrompere percorsi di carriera
2	È stato favorito il rientro personale dalle assenze per Cong.P. e lavoro di cura, nella propria U.O., in modo non interrompere percorsi di carriera
3	È stato favorito il rientro personale dalle assenze per Cong.P. e lavoro di cura, nella propria U.O., in modo non interrompere percorsi di carriera

3.4 Politiche di reclutamento e gestione del personale

Riserva a favore delle donne

3.4.1 Quante commissioni di concorso sono state istituite dal 2006 al 2008?	<input type="text" value="3"/>		
3.4.2 Per ogni commissione indicare numero e genere dei componenti			
	Donne	Uomini	Diff. %
1ª commissione	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="-50.0%"/>
2ª commissione	<input type="text"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="-100.0%"/>
3ª commissione	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="-50.0%"/>

3.4.3 L'Amministrazione ha finanziato programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati Pari Opportunità nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio? NO

Incarichi dirigenziali⁽¹⁾

3.4.4 Numero di incarichi		Donne	Uomini	Diff. %
Dirigenti generali		<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0.0%"/>
Dirigenti non generali		<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0.0%"/>
Dirigenti totali		<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0.0%"/>
3.4.5 Retribuzione ⁽²⁾ incarico (Valori in euro)		Donne	Uomini	
Dirigente generale (valore medio)		<input type="text" value="-"/>	<input type="text" value="-"/>	<input type="text" value="0.0%"/>
Dirigente generale (valore più elevato)		<input type="text" value="-"/>	<input type="text" value="-"/>	<input type="text" value="0.0%"/>
Dirigente generale (valore più basso)		<input type="text" value="-"/>	<input type="text" value="-"/>	<input type="text" value="0.0%"/>
Dirigente non generale (valore medio)		<input type="text" value="-"/>	<input type="text" value="-"/>	<input type="text" value="0.0%"/>
Dirigente non generale (valore più elevato)		<input type="text" value="-"/>	<input type="text" value="-"/>	<input type="text" value="0.0%"/>
Dirigente non generale (valore più basso)		<input type="text" value="-"/>	<input type="text" value="-"/>	<input type="text" value="0.0%"/>

(1) se non si dispone di dati definitivi al dicembre 2008 si prega di inserire i dati provvisori.

(2) si prega di indicare la retribuzione annua lorda include la retribuzione di risultato e la retribuzione variabile.

3.4.6 Nell'Amministrazione sono stati effettuati studi, analisi sulla distribuzione del salario accessorio (straordinari, retribuzione di posizione, di risultato, incarichi, incentivi, ecc.) tra uomini e donne?

NO

Sistemi di valutazione

3.4.7 È operativo il sistema di valutazione del personale dirigente?

3.4.9 È previsto un sistema di valutazione del personale **non** dirigente?

3.4.11 Esiste un criterio di assegnazione di premi legati alla presenza in ufficio del personale non dirigente

SI

Riequilibrio di genere

3.4.12 Nell'Amministrazione esistono attività e/o nelle posizioni gerarchiche

SI

3.4.13 Specificare i primi tre settori o livelli professionali ove esiste questa differenza

specificando anche la percentuale di donne e di uomini

Donne

1 Direttori di sezione sono tutti uomini

1 Dirigenti di ricerca

20

3.5 Formazione e cultura organizzativa

Partecipazione alla formazione

3.5.1 Indicare il numero di dipendenti e le ore fruite per la formazione nel 2008

	Nr. di persone		Ore annue per persona	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigente I fascia	0	0	0	0
Dirigente II fascia	0	0	0	0
Posizioni organizzative	0	0	0	0
Terza area (ex posizioni C o assimilati)	0	0	0	0
Altri dipendenti	0	0	0	0
Totale	0	0	0	0

3.5.2 Le attività formative si svolgono:

3.5.3 Nelle schede di valutazione degli interventi formativi viene chiesto il genere del partecipante?

NO

3.5.4 I dati vengono elaborati e interpretati considerando il genere dei partecipanti?

Formazione sulla cultura di genere

3.5.5 Nei corsi su temi di organizzazione del lavoro, gestione e valutazione

-

3.5.6 Nei corsi per la dirigenza o di sviluppo delle competenze manageriali

Statistiche sul personale

3.5.7 L'Amministrazione dispone di statistiche del personale suddivise per genere?

SI

3.5.8 Con quale cadenza vengono stilate?

Annualmente

3.5.9 In quali occasioni vengono utilizzate? (max 2 risposte)

1 Elaborazione annuale di documenti sintetici sulla situazione del personale

2 Elaborazione del bilancio annuale

Linguaggio non discriminatorio

3.5.10 I documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) sono scritti in un linguaggio non discriminatorio (es. si parla di "i dipendenti" per parlare di donne e uomini o si usa un linguaggio non sensibile al genere come "i e le dipendenti", oppure "il personale")?

SI

Bilancio di genere

3.5.11 Si sono avviate iniziative sui bilanci di genere ?

SI

3.5.12 Indicarne il tipo e l'anno

Organizzazione di seminari/incontri sul tema

2006

3.6 Comitati Pari Opportunità (CPO)

Esiste comitato "antimobbing"? Esistono CPO? Quanti? Quando il primo?

1° Comitati Pari Opportunità

Nome del C.P.O. Anno costituzione Ha un regolamento?

Quanti sono i componenti del C.P.O. di cui: di parte sindacale di parte aziendale

Operatività del C.P.O.

Si riunisce regolarmente? Quante volte nel 2008? Ha locali per le sue attività?

Ha personale stabile?

Ha un proprio budget annuale?

Ruolo del C.P.O.

La/Il presidente del Comitato Pari Opportunità è una donna?

Che posizione/qualifica ha, nell'Amministrazione, la/il presidente del C.P.O.?

A quale direzione/unità organizzativa/area appartiene la/il presidente del C.P.O.?

Consultare il C.P.O.

Viene consultato per pareri su tematiche di pari opportunità? Quante volte nel 2008?

Su quali iniziative è stato consultato?

-
-
-

Valorizzare le attività del C.P.O.

Quante iniziative ha effettuato il Comitato per le Pari Opportunità nel 2008?

Che tipo di iniziative Attraverso quali canali e strumenti il C.P.O.
 comunica le sue iniziative ai e alle dipendenti?

Vi sono altri organismi di parità presenti nell'Amministrazione?

4. Azioni

Quante azioni sono state effettuate nel 2008 e quante sono previste per il 2009?

4

1ª Azione

Tipologia di azione Parola chiave

Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive? Soggetto proponente

Descrizione

Anno dell'azione/progetto Stato dell'arte al 31.12.2008

Budget (in euro) Capitolo di spesa (indicare il nome)

2ª Azione

Tipologia di azione Parola chiave

Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive? Soggetto proponente

Descrizione

Anno dell'azione/progetto Stato dell'arte al 31.12.2008

Budget (in euro) Capitolo di spesa (indicare il nome)

3ª Azione

Tipologia di azione Parola chiave

Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive? Soggetto proponente

Descrizione

Anno dell'azione/progetto Stato dell'arte al 31.12.2008

Budget (in euro) Capitolo di spesa (indicare il nome)

4ª Azione

Tipologia di azione Parola chiave

Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive? Soggetto proponente

Descrizione

Il seminario e' sul sito web del CPO ingv

Anno dell'azione/progetto

Stato dell'arte al 31.12.2008

Budget (in euro)

Capitolo di spesa (indicare il nome)
