

Rilevazione creata il 08/02/2013 14:52:30 relativa all'anno 2012**1. Anagrafica****Amministrazione**Tipo Nome **Indirizzo**Provincia Città Via/Piazza C.A.P. **Referente per la compilazione del format**Cognome Nome Posizione/Qualifica Unità organizzativa E-Mail Telefono Ufficio Cellulare

2. Personale suddiviso per genere

In questa sezione occorre descrivere al 31 dicembre dell'anno di riferimento la composizione di tutto il personale dell'ente per qualifica, posizione ed età. (Inserire sia il personale a tempo indeterminato che il personale con contratti di lavoro flessibili).

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Dirigenti di prima fascia						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Oltre 50 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Totale personale	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
% sul personale complessivo		0,00%		0,00%		0,00%
Dirigenti di seconda fascia						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Oltre 50 anni	0	0,00%	3	100,00%	3	100,00%
Totale personale	0	0,00%	3	100,00%	3	100,00%
% sul personale complessivo		0,00%		0,51%		0,32%
incarichi di direzione di livello generale assegnati a dirigenti di seconda fascia						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Oltre 50 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Totale personale	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
% sul personale complessivo		0,00%		0,00%		0,00%

incarichi di direzione di livello generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001

NO

Donne		Uomini		Totale	
Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
0	0	0	0	0	0

Incarichi di direzione di livello non generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001

NO

Donne		Uomini		Totale	
Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
0	0	0	0	0	0

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizioni organizzative (P.O.)						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Oltre 50 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Totale personale	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
% sul personale complessivo		0,00%		0,00%		0,00%
Terza area (ex posizioni C o assimilati)						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Oltre 50 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Totale personale	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
% sul personale complessivo		0,00%		0,00%		0,00%
Altri dipendenti						
Meno di 30 anni	19	33,33%	38	66,67%	57	100,00%
31-40	109	39,21%	169	60,79%	278	100,00%
41-50	158	56,23%	123	43,77%	281	100,00%
Oltre 50 anni	62	19,38%	258	80,63%	320	100,00%
Totale personale	348	37,18%	588	62,82%	936	100,00%
% sul personale complessivo		100,00%		99,49%		99,68%
TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO	348	37,06%	591	62,94%	939	100,00%

Personale con tipologie di contratto a termine

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Nella tabella seguente occorre descrivere al 31 dicembre dell'anno di riferimento il personale per genere inserito nell'amministrazione con contratti a termine. Sono escluse le persone con contratti di consulenza inferiore ad un anno. (Questo personale è un di cui del totale del personale complessivo indicato nella pagina corrente)						
A tempo determinato	119	39,53	182	60,47	301	100
Contratto co.co.co	1	25,00	3	75,00	4	100
contratto di consulenza occasionale con durata superiore ad un anno	0	0	0	0	0	0
contratto di formazione lavoro	0	0	0	0	0	0
Altre tipologie contrattuali di lavoro flessibile	35	47,95	38	52,05	73	100
Totale personale	155	41,01	223	58,99	378	100
Sul totale del personale con contratto a termine quanti prestano lavoro a tempo pieno	151	40,48	222	59,52	373	100
TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO	348	37,06%	591	62,94%	939	100,00%

3. Le aree di intervento per attuare pari opportunità

3.1 Piani triennali di azioni positive

3.1.1 L'Amministrazione ha redatto i piani triennali di azioni positive?
L'Amministrazione ha finanziato programmi di azione positive

NO
NO

3.2 Consigliera di fiducia

3.2.1 L'Amministrazione ha nominato la "consigliera di fiducia"?
è donna?

SI
SI

3.2.2 La consigliera è:

Esterna all'Amministrazione
Esperta pari opportunità

3.2.1 specificare professionalità

3.3 Codice di condotta

3.2.3 L'Amministrazione ha un Codice di condotta per combattere le molestie sessuali nel luogo di lavoro?
in quale anno è stato adottato?
Si allega Codice di condotta?

SI
2011
SI

3.4 Segnalazioni di discriminazioni

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

11

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

Trattamento giuridico, carriera, trattamento economico
--

3.2.6 Quante segnalazioni sono sfociate in contenzioso?

0

4. L'organizzazione del lavoro e il benessere del personale

4.1 PART TIME: Indicare il personale in part time con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con contratti di lavoro flessibile (situazione al 31 dicembre dell'anno di riferimento. Questo personale è un di cui del totale del personale complessivo indicato nella sez 2 del format)

Part Time	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Personale con part-time inferiore o uguale al 50% a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0
Personale con part-time superiore al 50% a tempo indeterminato	7	43,75	1	6,25	8	100
Personale con part-time inferiore o uguale al 50% con contratto a termine	0	0	0	0	0	0
Personale con part-time superiore al 50% con contratto a termine	4	40,00	1	10,00	5	100
Totale Personale	11	84,62	2	15,38	13	100
% sul Totale Complessivo		3,16		0,34		1,38

L'amministrazione in sede di prima applicazione (in via transitoria) dell'art. 16 della L. n. 183 del 2012 (c.d. collegato lavoro) ha provveduto a rimodulare il part time?

NO

4.2 Telelavoro

SI
2012

Indicare il numero, il genere e il ruolo delle persone coinvolte nel telelavoro con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con contratti di lavoro a termine (situazione al 31 dicembre dell'anno di riferimento. Questo personale è un di cui del totale del personale complessivo indicato nella sez. 2 del format)

Personale in Telelavoro	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Dirigenti a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0
Posizioni organizzative a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0
Terza area (posizione C) a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0
Altro personale a tempo indeterminato	4	50,00	4	50,00	8	100
Dirigenti con contratto a termine	0	0,00	0	0,00	8	100
Personale non dirigente * con contratto a termine	0	0,00	0	0,00	8	100
Totale Personale	4	50,00	4	50,00	8	100
% sul Totale Complessivo		1,15		0,68		0,85

4.3 Cogedi Parentali

Nell'Amministrazione, nell'anno di riferimento quante persone hanno utilizzato e per quanto tempo i congedi parentali obbligatori?

	Donne	Uomini
Numero di persone	103	0
Durata media in giorni per persona	104,00	0,00

Nell'Amministrazione, nell'anno di riferimento quante persone hanno utilizzato e per quanto tempo i congedi parentali facoltativi?

	Donne	Uomini
Numero di persone	38	31
Durata media in giorni per persona	14,00	10,00

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

NO

4.4 Politiche di reclutamento del personale

Quante commissioni di concorso sono state istituite nel periodo di riferimento

0

4.5 Differenziali retributivi

Si prega di indicare la retribuzione annua lorda incluse la retribuzione di risultato e la retribuzione variabile. (Situazione al 31 dicembre dell'anno di riferimento)

	Donne	Uomini	Differenza %
Dirigente di prima fascia (valore medio)	0	0	0

	Donne	Uomini	Differenza %
Dirigente di seconda fascia (valore medio)	0	107.000	-100,00%
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a dirigenti di seconda fascia (valore medio)	0	0	0
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001	0	92.627	-100,00%
Incarichi di direzione di livello non generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001	0	0	0

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

4.6 Sistema di valutazione del personale

È operativo il sistema di valutazione del personale dirigente?

NO

È stato esteso al personale non dirigente il sistema di valutazione ?

-

4.7 Premi legati alla presenza

Esiste un criterio di assegnazione di premi legati alla presenza in ufficio del personale non dirigente (es. FUA - Fondo Unico di Amministrazione)?

NO

4.8 Riequilibrio di genere

Nell'Amministrazione esistono settori di attività e/o nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi?

SI

Specificare i primi tre settori o livelli professionali ove sussiste questa differenza specificando anche la percentuale di donne e di uomini	Donne
direttori di sezione	0
dirigenti di ricerca e dir. tecnologi	16
titolari di posizioni organizzative	23

4.9 Formazione

Indicare il numero di dipendenti e le ore annue per persona fruita per la formazione 2012

	Nr. di persone		Ore annue per persona	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigenti I fascia	0	0	0,00	0,00
Dirigenti II fascia	0	0	0,00	0,00
Posizioni organizzative	0	0	0,00	0,00
Terza area (ex posizioni C o assimilati)	0	0	0,00	0,00
Altri dipendenti	0	0	0,00	0,00

	Nr. di persone		Ore annue per persona	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Totale	0	0	0,00	0,00

Le attività formative si svolgono:

Durante l'orario di lavoro ma a volte anche al di fuori del normale orario di lavoro

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

NO

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

NO

4.10 Formazione sulle pari opportunità/discriminazioni

Nella vostra amministrazione vengono effettuati corsi sui temi delle pari opportunità/discriminazioni?

NO

Nell'anno di riferimento quante persone hanno partecipato ai corsi?

	Nr Donne	Nr Uomini
Dirigenti	0	0
Non Dirigenti	0	0
Personale del Comitato Unico di Garanzia	0	0

4.11 Statistiche sul personale

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

NO

4.12 Linguaggio non discriminatorio

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')?

NO

4.13 Bilancio di genere

Si sono avviate attività sui bilanci di genere ?

NO

5. Comitato Unico di Garanzia (CUG)**Anagrafica**Indirizzo **via di Vigna Murata 605 Roma**Telefono **0651860736**Mail **pariopportunita@ingv.it**SitoWeb **http://istituto.ingv.it/l-ingv/organi-e-strutture/comitato-unico-di-garanzia/cug**Nome Presidente **Giuliana Rubbia**Telefono Presidente **0651860736**Mail Presidente **giuliana.rubbia@ingv.it**Nome Referente **Ingrid Hunstad**Telefono Referente **0651860423**Mail Referente **ingrid.hunstad@ingv.it**Esiste Comitato Unico di Garanzia? **SI**Quando è stato costituito? **2011**La/il presidente è una donna? **SI**Il/la presidente fa parte dei componenti effettivi? **SI**che posizione/qualifica ha, nell'Amministrazione, la/il presidente? **Altra Area**A quale direzione/unità organizzativa/area appartiene la/il presidente? **Comunicazione**

Componenti (al 31 dicembre dell'anno di riferimento)

	Donne	Uomini	Totale
Effettivi di parte dell'amministrazione	5	0	0
Effettivi di parte sindacale	3	2	5
Supplenti di parte dell'amministrazione	0	4	4
Supplenti di parte sindacale	4	1	5
Totale Compelssivo	12	7	19

OperativitàHa un regolamento **SI**Si riunisce regolarmente? **SI**Quante volte si è riunito durante l'anno di riferimento? **4**è dotato di locali per la sua attività? **NO**Ha un proprio budget annuale? **SI**Quanto è il budget per l'anno di riferimento? **1500****Attività**

Fatto 100 le attività complessive svolte dal CUG nell'anno di riferimento si indichino la ripartizione delle attività seguendo le tre tipologie: aaa

Attività propositive	50
Attività consultive	50
Attività di verifica	0

Altre attività	0
Totale attività	100
Attività propositive per:	diffusione della cultura delle pari opportunità
Attività consultive per:	orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
Ha redatto la relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione di appartenenza, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi - mobbing	NO
Attraverso quali canali e strumenti il C.U.G. comunica le sue attività svolte?	- Seminari - Sito web
In caso di risposta negativa specificare perchè	ritardi organizzativi nel redigere la relazione di nuova concezione
Le modalità di consultazione del CUG sono state predeterminate dal vertice dell'amministrazione	NO
Viene consultato per pareri?	NO
Quante volte è stato consultato durante l'anno di riferimento?	0
Il CUG ha avuto collaborazioni con l'UNAR?	NO
Il CUG ha avuto collaborazioni con gli Organismi Indipendenti di Valutazione, previsti dall'art. 14 del d.lgs 150/2009?	NO
Il CUG ha avuto collaborazioni con la Consiglieria di Parità (Nazionale, Regionale, Provinciale)	SI
Il CUG ha collaborato con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Sicurezza e/o con il Medico Competente per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o da violenza morale o psichica?	NO
Vi sono altri strumenti/soggetti che si occupano di pari opportunità, discriminazione, benessere, ecc. nell'Amministrazione?	NO

6. Azioni

Quante azioni sugli ambiti (genere, disabilità; etnia; gruppo sociale) delle pari opportunità, della valorizzazione del personale, della prevenzione delle discriminazioni, della promozione del benessere organizzativo, ecc. sono state effettuate nel periodo di riferimento?

8

Azione 1

L'oggetto dell'azione

Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?

Soggetto proponente

Descrizione* (Max 500 Caratteri)

Cultura della parità

NO

Comitato Unico di Garanzia

Ciclo di incontri Donne@ingv
Per raccogliere richieste, istanze, problematiche che riguardano in modo specifico la vita lavorativa delle donne all'INGV, problematiche di cui il CUG potrebbe farsi carico e che contribuiscono ad indicare le direzioni possibili azioni positive da inserire nel futuro piano PTAP.

In corso di attuazione

0

-

Stato dell'arte al 31.12.2012*

Budget (in euro)

Capitolo di spesa (indicare il nome)

Azione 2

L'oggetto dell'azione

Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?

Soggetto proponente

Descrizione* (Max 500 Caratteri)

Cultura della parità

NO

Comitato Unico di Garanzia

Ciclo di seminari Donne e Scienza. Rivolto a tutto il personale, sui temi della consapevolezza della discriminazione di genere e delle azioni positive presso istituzioni nazionali e sovranazionali

Programmata

400

CPO

Stato dell'arte al 31.12.2012*

Budget (in euro)

Capitolo di spesa (indicare il nome)

Azione 3

L'oggetto dell'azione

Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?

Soggetto proponente

Descrizione* (Max 500 Caratteri)

Cultura della parità

NO

Comitato Unico di Garanzia

3. Partecipazione a corso di formazione per CUG
Corso Pari Opportunità, Qualificazione delle Competenze e Analisi in Ottica di Genere promosso dalla Provincia di Roma per i CUG

In corso di attuazione

Stato dell'arte al 31.12.2012*

Budget (in euro)	0
Capitolo di spesa (indicare il nome)	-

Azione 4

L'oggetto dell'azione
 Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?
 Soggetto proponente
 Descrizione* (Max 500 Caratteri)

Sistema di valutazione	NO
Comitato Unico di Garanzia	Parere su bando ANVUR. Evidenziate criticità presenti nel bando di Valutazione della Qualità della Ricerca VQR 2004-2010, in particolare per la valutazione della maternità. Trasmissione di una lettera alla Consigliera Nazionale di Parità e all'ANVUR a marzo 2012. Quindi, con i contributi dell'Associazione Donne e Scienza, del CUG dell'INFN e del CUG del CNR, su tale tema è stata avviata una interrogazione parlamentare e la lettera è diventata una lettera aperta
Completata	Completata
Budget (in euro)	0
Capitolo di spesa (indicare il nome)	-

Stato dell'arte al 31.12.2012*

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

Azione 5

L'oggetto dell'azione
 Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?
 Soggetto proponente
 Descrizione* (Max 500 Caratteri)

Comunicazione	NO
-	-
Completata	6. DVD "A.A.A.Donne ri-cerca-si" Il video documentario "A.A.A.Donne ri-cerca-si" realizzato dalle colleghe della sezione di Catania dell'INGV è stato presentato e commentato durante la Notte dei Ricercatori a Roma il 28 settembre 2012
Budget (in euro)	0
Capitolo di spesa (indicare il nome)	-

Stato dell'arte al 31.12.2012*

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

Azione 6

L'oggetto dell'azione
 Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?
 Soggetto proponente
 Descrizione* (Max 500 Caratteri)

Regolamenti e atti interni	-
Comitato Unico di Garanzia	Sperimentazione della Human Resources Strategy for Researchers- HRS4R. Iniziativa della Comunità Europea per assistere le università e gli enti di ricerca

Stato dell'arte al 31.12.2012*
 Budget (in euro)
 Capitolo di spesa (indicare il nome)

in Europa nella effettiva implementazione dei principi della Carta dei Ricercatori, nella cui coerenza lo Statuto INGV prevede che l'Istituto operi. Su proposta del CUG l'INGV ha aderito in via sperimentale.

In corso di attuazione

0

-

Azione 7

L'oggetto dell'azione
 Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?
 Soggetto proponente
 Descrizione* (Max 500 Caratteri)

Miglioramento organizzativo

NO

Comitato Unico di Garanzia

Fattibilità di un coordinamento CUG EPR. Partecipazione alla realizzazione di una rete di coordinamento tra CUG degli Enti Pubblici di Ricerca

Solo progettata e non ancora avviata

0

-

Stato dell'arte al 31.12.2012*

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

Azione 9

L'oggetto dell'azione
 Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?
 Soggetto proponente
 Descrizione* (Max 500 Caratteri)

Benessere organizzativo

-

Amministrazione

Indagine, svolta in ottemperanza a quanto contenuto nel D.Lgs. n.150/2009, in "materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", è stata realizzata con l'obiettivo di misurare il grado di benessere organizzativo dell'INGV sulla base di un set di indicatori concernenti aspetti strutturali, culturali, di relazione e di efficienza all'interno dell'Ente

Completata

0

-

Stato dell'arte al 31.12.2012*
 Budget (in euro)
 Capitolo di spesa (indicare il nome)