

1. Anagrafica

Rilevazione 2010

Amministrazione

Tipo Nome

Indirizzo

via C.A.P.
Città Provincia

Referente per la compilazione del format

Cognome	<input type="text" value="Rubbia"/>	Nome	<input type="text" value="Giuliana"/>
Posizione/qualifica	<input type="text" value="Prima tecnologa"/>	Unità organizzativa	<input type="text" value="INGV - Sezione di Milano"/>
E-mail	<input type="text" value="rubbia@mi.ingv.it"/>	Telefoni Ufficio	<input type="text" value="0223699266"/> <input type="text" value="Cellulare"/>

2. Personale suddiviso per genere

2.1 Personale per tipo di contratto

Anno	Mese	Donne		Uomini		Totale	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
2010	Dicembre						
Personale a tempo indeterminato							
Personale a tempo pieno		183	33,0%	371	67,0%	554	100,0%
Personale con part-time inferiore o uguale al 50 %		0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Personale con part-time superiore al 50 %		4	66,7%	2	33,3%	6	100,0%
Personale con contratto di telelavoro		1	33,3%	2	66,7%	3	100,0%
Totale personale a tempo indeterminato		188	33,4%	375	66,6%	563	100,0%
			% sul personale complessivo		64,0%		61,5%
Personale a tempo determinato e utilizzato con altre forme di lavoro flessibile							
Personale a tempo determinato		89	35,3%	163	64,7%	252	100,0%
Personale con part-time inferiore o uguale al 50 %		0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Personale con part-time superiore al 50 %		5	62,5%	3	37,5%	8	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		2	33,3%	4	66,7%	6	100,0%
Personale con contratti di consulenza occasionale		0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Personale con altre tipologie di contratto (specificare)		46	52,9%	41	47,1%	87	100,0%
Totale personale a tempo determinato		142	40,2%	211	59,8%	353	100,0%
			% sul personale complessivo		36,0%		38,5%
TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO		330	36,0%	586	64,0%	916	100,0%

2.2 Personale per qualifica, posizione ed età

Anno	Mese	Donne		Uomini		Totale	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
2010	Dicembre						
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%
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		0,2%		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%	2	100,0%	2	100,0%
Totale dirigenti di seconda fascia		0	0,0%	2	100,0%	2	100,0%
			% sul personale complessivo		0,3%		0,2%
* 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%	4	100,0%	4	100,0%
Oltre 50 anni		0	0,0%	4	100,0%	4	100,0%
Totale Posizioni organizzative		0	0,0%	9	100,0%	9	100,0%
			% sul personale complessivo		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%
Altri dipendenti							
Meno di 30 anni		5	14,3%	30	85,7%	35	100,0%
31-40 anni		141	41,8%	196	58,2%	337	100,0%
41-50 anni		136	37,3%	229	62,7%	365	100,0%
Oltre 50 anni		48	28,7%	119	71,3%	167	100,0%
Totale altri dipendenti		330	36,5%	574	63,5%	904	100,0%
			% sul personale complessivo		98,0%		98,7%
TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO		330	36,0%	586	64,0%	916	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?

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"?

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)

3.3 Organizzazione del lavoro

Telelavoro

3.3.1 L'Amministrazione ha avviato un progetto di telelavoro? in che anno?

3.3.2 Indicare il numero, il genere e il ruolo delle persone coinvolte?	Donne	Uomini
- Dirigenti		
- Posizioni organizzative		
- Terza area (ex posizione C)		
- Altro personale	1	4

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?

Congedi parentali

3.3.5 Nell'Amministrazione, nel periodo 2008-2010, quante persone hanno utilizzato e per quanto i congedi parentali?	Donne	Uomini
Numero di persone	46	43
Durata media in giorni per persona	0	0

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

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 2008 al 2010?

3.4.2 Per ogni commissione indicare numero e genere dei componenti	Donne	Uomini	Diff. %
1ª commissione	1	2	-50.0%
2ª commissione	1	2	-50.0%
3ª commissione	1	2	-50.0%
4ª commissione	1	2	-50.0%
5ª commissione	1	2	-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?

Incarichi dirigenziali ⁽¹⁾

3.4.4 Numero di incarichi	Donne	Uomini	Diff. %
Dirigenti generali	0	1	-100.0%
Dirigenti non generali	0	3	-100.0%
Dirigenti totali	0	4	-100.0%

3.4.5 Retribuzione ⁽²⁾ incarico (Valori in euro)	Donne	Uomini	Diff. %
Dirigente generale (valore medio)	-	-	0.0%
Dirigente generale (valore più elevato)	-	156.000,00	-100.0%
Dirigente generale (valore più basso)	-	-	0.0%
Dirigente non generale (valore medio)	-	91.500,00	-100.0%
Dirigente non generale (valore più elevato)	-	93.712,00	-100.0%
Dirigente non generale (valore più basso)	-	90.466,00	-100.0%

(1) se non si dispone di dati definitivi al dicembre 2010 si prega di inserire i dati provvisori.

(2) si prega di indicare la retribuzione annua lorda incluse 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?

Sistemi di valutazione

3.4.7 È operativo il sistema di valutazione del personale dirigente? da quale anno? _____
 3.4.8 Indicare le variabili e i relativi punteggi (in %) dei comportamenti organizzativi
 Capacità di coordinamento _____ Capacità di relazione _____ Acc.za e temp.tà _____
 3.4.9 È previsto un sistema di valutazione del personale **non** dirigente? da quale anno? _____
 3.4.10 Indicare le variabili e i relativi punteggi (in %) dei comportamenti organizzativi
 Disponibilità _____ Presenza in ufficio _____ Collaborazione _____ Puntualità _____
 3.4.11 Esiste un criterio di assegnazione di premi legati alla presenza in ufficio del personale non dirigente

Riequilibrio di genere

3.4.12 Nell'Amministrazione esistono attività e/o nelle posizioni gerarchiche _____
 3.4.13 Specificare i primi tre settori o livelli professionali ove esiste questa differenza **Donne**
 specificando anche la percentuale di donne e di uomini _____

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 2010

	Nr. di persone		Ore annue per persona	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
_____	0	0	0	0
_____	0	0	0	0
_____	0	0	0	0
_____	0	0	0	0
_____	0	0	0	0
_____	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?

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?
 3.5.8 Con quale cadenza vengono stilate?
 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")?

Bilancio di genere

3.5.11 Si sono avviate iniziative sui bilanci di genere?
 3.5.12 Indicare il tipo e l'anno _____

3.6 Comitati Pari Opportunità (CPO)

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

1° Comitato 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 2010? 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 2010?
Su quali iniziative è stato consultato?
1
2
3

Valorizzare le attività del C.P.O.

Quante iniziative ha effettuato il Comitato per le Pari Opportunità nel 2010?
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 2010 e quante sono previste per il 2011?

9

1° 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 31.12.2010

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

2° 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 31.12.2010

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

3° 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 31.12.2010

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

4° Azione

Tipologia di azione Parola chiave

Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive? Soggetto proponente

Descrizione

Istituzione delle Consigliere di Fiducia

Anno dell'azione/progetto

2011

Stato dell'arte al 31.12.2010

Programmata

Budget (in euro)

10.000,00

Capitolo di spesa (indicare il nome)

Comitato Pari Opportunità

5° Azione

Tipologia di azione

Miglioramento organizzativo

Parola chiave

Seminari

Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?

Soggetto proponente

Comitato Pari Opportunità

Descrizione

informazione e sensibilizzazione del personale operante presso l'istituto sui temi delle pari opportunità tramite aggiornamento del sito web

Anno dell'azione/progetto

2011

Stato dell'arte al 31.12.2010

In corso di attuazione

Budget (in euro)

-

Capitolo di spesa (indicare il nome)

6° Azione

Tipologia di azione

Miglioramento organizzativo

Parola chiave

Seminari

Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?

Soggetto proponente

Descrizione

Organizzazione di cicli di seminari volti a fare formazione, per focalizzare i problemi relativi alle pari opportunità e contribuire al miglioramento della qualità della vita negli ambienti di lavoro.

Anno dell'azione/progetto

2011

Stato dell'arte al 31.12.2010

In corso di attuazione

Budget (in euro)

-

Capitolo di spesa (indicare il nome)

7° Azione

Tipologia di azione

Divario di genere

Parola chiave

Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?

Soggetto proponente

Comitato Pari Opportunità

Descrizione

Avvio elaborazione statistiche di genere sul personale

Anno dell'azione/progetto

2010

Stato dell'arte al 31.12.2010

In corso di attuazione

Budget (in euro)

-

Capitolo di spesa (indicare il nome)

8ª Azione

Tipologia di azione	Comunicazione	Parola chiave	Benessere organizzativo
Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?	<input type="checkbox"/>	Soggetto proponente	Comitato Pari Opportunità
Descrizione	Chiarimenti sulla concessione di buoni pasto alle lavoratrici che usufruiscono dei permessi per allattamento.		
Anno dell'azione/progetto	2010	Stato dell'arte al 31.12.2010	Completata
Budget (in euro)	-	Capitolo di spesa (indicare il nome)	

9ª Azione

Tipologia di azione	Comunicazione	Parola chiave	Seminari
Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?	NO	Soggetto proponente	Comitato Pari Opportunità
Descrizione	Realizzazione seminario di presentazione del ruolo e attività previste dal CPO		
Anno dell'azione/progetto	2010	Stato dell'arte al 31.12.2010	Completata
Budget (in euro)	-	Capitolo di spesa (indicare il nome)	