

**Rilevazione creata il 30/01/2012 relativa all'anno 2011****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

### 2.1 Personale per tipo di contratto (situazione al 31.12.2011)

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
<b>Personale a tempo indeterminato</b>						
Personale a tempo pieno	537	63,93%	303	36,07%	840	100,00%
Personale con part-time inferiore al 50 %	6	28,57%	15	71,43%	21	100,00%
Personale con part-time superiore al 50 %	89	89,90%	10	10,10%	99	100,00%
Personale con contratto di telelavoro	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
<b>Totale personale a tempo indeterminato</b>	<b>632</b>	<b>65,83%</b>	<b>328</b>	<b>34,17%</b>	<b>960</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>91,59%</b>		<b>87,23%</b>		<b>90,06%</b>
<b>Personale a tempo determinato e utilizzato con altre forme di lavoro flessibile</b>						
Personale a tempo determinato	4	44,44%	5	55,56%	9	100,00%
Personale con part-time inferiore al 50 %	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Personale con part-time superiore al 50 %	4	100,00%	0	0,00%	4	100,00%
Personale con contratto di telelavoro	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Personale utilizzato con contratto in somministrazione	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Personale con contratto co.co.co	36	46,75%	41	53,25%	77	100,00%
Personale con contratti di consulenza occasionale	0	0,00%	2	100,00%	2	100,00%
Personale con altre tipologie di contratto (specificare)	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Personale in contratto di formazione lavoro	14	100,00%	0	0,00%	14	100,00%
<b>Totale personale a tempo determinato</b>	<b>58</b>	<b>54,72%</b>	<b>48</b>	<b>45,28%</b>	<b>106</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>8,41%</b>		<b>12,77%</b>		<b>9,94%</b>
<b>TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO</b>	<b>690</b>	<b>64,73%</b>	<b>376</b>	<b>35,27%</b>	<b>1.066</b>	<b>100,00%</b>

## 2.2 Personale per qualifica, posizione ed età (situazione al 31.12.2011)

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
<b>Dirigenti di prima fascia</b>						
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%
<b>Totale personale a tempo indeterminato</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,00%</b>
<b>Dirigenti di seconda fascia con incarichi di prima fascia</b>						
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%	1	100,00%	1	100,00%
<b>Totale personale a tempo indeterminato</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>0,00%</b>		<b>0,27%</b>		<b>0,09%</b>
<b>Dirigenti di seconda fascia</b>						
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	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%
Oltre 50 anni	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%
<b>Totale personale a tempo indeterminato</b>	<b>3</b>	<b>50,00%</b>	<b>3</b>	<b>50,00%</b>	<b>6</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>0,43%</b>		<b>0,80%</b>		<b>0,56%</b>
<b>Posizioni organizzative (P.O.)</b>						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%
41-50	19	79,17%	5	20,83%	24	100,00%
Oltre 50 anni	17	56,67%	13	43,33%	30	100,00%
<b>Totale personale a tempo indeterminato</b>	<b>39</b>	<b>68,42%</b>	<b>18</b>	<b>31,58%</b>	<b>57</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>5,65%</b>		<b>4,79%</b>		<b>5,35%</b>
<b>Terza area (ex posizioni C o assimilati)</b>						
Meno di 30 anni	4	44,44%	5	55,56%	9	100,00%
31-40	48	66,67%	24	33,33%	72	100,00%
41-50	99	72,26%	38	27,74%	137	100,00%
Oltre 50 anni	46	61,33%	29	38,67%	75	100,00%
<b>Totale personale a tempo indeterminato</b>	<b>197</b>	<b>67,24%</b>	<b>96</b>	<b>32,76%</b>	<b>293</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>28,55%</b>		<b>25,53%</b>		<b>27,49%</b>
<b>Altri dipendenti</b>						
Meno di 30 anni	46	62,16%	28	37,84%	74	100,00%
31-40	89	63,57%	51	36,43%	140	100,00%
41-50	184	69,43%	81	30,57%	265	100,00%
Oltre 50 anni	132	57,39%	98	42,61%	230	100,00%
<b>Totale personale a tempo indeterminato</b>	<b>451</b>	<b>63,61%</b>	<b>258</b>	<b>36,39%</b>	<b>709</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>65,36%</b>		<b>68,62%</b>		<b>66,51%</b>
<b>TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO</b>	<b>690</b>	<b>64,73%</b>	<b>376</b>	<b>35,27%</b>	<b>1066</b>	<b>100,00%</b>

### 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? quanti?

Piano Triennale dal\*

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

SI
2
- 2004 - 2006
- 2008 - 2010
SI

#### 3.2 Eliminazione e prevenzione delle discriminazioni

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

3.2.2 La consigliera è:

3.2.1 specificare professionalità

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?

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)

SI
SI
Esterna all'Amministrazione
Esperta pari opportunità
SI
2007
SI
2
- Cessazione rapporto di lavoro per discriminazione per matrimonio
- Trattamento giuridico, carriera, trattamento economico
1
Tutti favorevoli

3.2.6 Quante segnalazioni sono sfociate in contenzioso? che esito hanno avuto per l'Amministrazione?

#### 3.3 Organizzazione del lavoro - Telelavoro

3.3.1 L'Amministrazione ha avviato un progetto di telelavoro?

NO
----

3.3.2 Indicare il numero, il genere e il ruolo delle persone coinvolte

#### 3.3 Organizzazione del lavoro - 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?

in che anno?

3.3.4 Su quali temi si è focalizzata l'indagine/studio? (massimo 2 risposte)

SI
2010
Mappatura delle competenze professionali

#### 3.3 Organizzazione del lavoro - 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	66	21
Durata media in giorni per persona	155,00	25,00

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

NO

### 3.4 Politiche di reclutamento e gestione del personale

3.4.1 Quante commissioni di concorso sono state istituite dal 2008 al 2010?

5

3.4.2 Per ogni commissione indicare numero e genere dei componenti

	Donne	Uomini	% Donne
1° Commissione	1	2	33,33%
2° Commissione	1	2	33,33%
3° Commissione	2	1	66,67%
4° Commissione	3	0	100,00%
5° Commissione	2	1	66,67%

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?

SI

### Incarichi dirigenziali

3.4.4 Numero di incarichi

	Donne	Uomini	Differenza %
Dirigenti generali	0	1	-100,00%
Dirigenti non generali	5	3	66,67%
Dirigenti Totali	5	4	25,00%

3.4.5 Retribuzione incarico

Dirigenti generali (Valore medio)	0,00	177.027,70	-100,00%
Dirigenti generali (Valore più elevato)	0,00	177.027,70	-100,00%
Dirigenti generali (Valore più basso)	0,00	177.027,70	-100,00%
Dirigenti non generali (Valore medio)	83.254,59	85.860,53	-3,04%
Dirigenti non generali (Valore più elevato)	95.110,22	88.698,00	7,23%
Dirigenti non generali (Valore più basso)	76.780,60	81.064,47	-5,28%

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? da quale anno?

SI

2003

3.4.8 Capacità di coordinamento

14

3.4.8 Capacità di relazione

13

3.4.8 Accuratezza e tempestività	13
3.4.9 È previsto un sistema di valutazione del personale non dirigente? da quale anno?	SI 2010
3.4.10 Disponibilità	40
3.4.10 Presenza in ufficio	0
3.4.10 Collaborazione	30
3.4.10 Puntualità	20
3.4.11 Esiste un criterio di assegnazione di premi legati alla presenza in ufficio del personale non dirigente (es. FUA - Fondo Unico di Amministrazione)	SI

### Riequilibrio di genere

3.4.12 Nell'Amministrazione esistono attività e/o nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi?	SI
--	----

3.4.13 Specificare i primi tre settori o livelli professionali ove sussiste questa differenza specificando anche la percentuale di donne e di uomini	<b>Donne</b>
Area socio sanitaria	100
Area amministrativa	87
Area amministrativa gestionale	85

### 3.5 Formazione e cultura organizzativa - Partecipazione alla formazione

3.5.1 Indicare il numero di dipendenti e le ore annue per persona fruita per la formazione 2011

	Nr. di persone		Ore annue per persona	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigenti I fascia	0	0	0,00	0,00
Dirigenti II fascia	3	3	58,00	43,00
Posizioni organizzative	177	72	23,00	15,00
Terza area (ex posizioni C o assimilati)	240	104	9,00	7,00
Altri dipendenti	2	2	7,00	21,00
<b>Totale</b>	<b>422</b>	<b>181</b>	<b>97,00</b>	<b>86,00</b>

3.5.2 Le attività formative si svolgono:	Durante l'orario di lavoro ma a volte anche al di fuori del normale orario di lavoro
--	--

3.5.3 Nelle schede di valutazione degli interventi formativi viene chiesto il genere del partecipante?	NO
---	----

### Formazione sulla cultura generale

3.5.5 Nei corsi su temi di organizzazione del lavoro, gestione e valutazione del personale, sono previsti moduli relativi alla normativa sulla parità uomo-donna?	NO
---	----

3.5.6 Nei corsi per la dirigenza o di sviluppo delle competenze manageriali sono inseriti moduli inerenti le differenze di genere e le pari opportunità nella gestione del personale?	NO
---	----

### 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?

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

Annualmente

- Elaborazione annuale di documenti sintetici sulla situazione del personale
- Redazione del conto 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 ?

NO

### 3.6.1 Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Esiste Comitato Unico di Garanzia?	SI
Quando è stato costituito?	2011
Quanti sono i componenti effettivi?	7
quanti di parte sindacale	3
quanti di parte aziendale	4
Il/la presidente fa parte dei componenti effettivi?	SI
Qual è la composizione di genere dei componenti effettivi e supplenti?	54
Ha un regolamento	SI

#### Operatività

Si riunisce regolarmente?	SI
Quante volte nel 2011?	4
Ha locali per la sua attività?	NO
Ha un proprio budget per il 2011?	NO

#### Ruolo del CUG

La/il presidente è una donna?	NO
che posizione/qualifica ha, nell'Amministrazione, la/il presidente del CUG?	Altra Area
A quale direzione/unità organizzativa/area appartiene la/il presidente del CUG?	Altro

#### Consultare il CUG

Viene consultato per pareri?	SI
Quante volte nel 2011?	1
Su quali iniziative è stato consultato?	Questionario clima organizzativo

#### Valorizzare le attività del CUG

Quante iniziative ha effettuato il CUG nel 2011	1
Che tipo di iniziative	Concorso letterario
Attraverso quali canali e strumenti il CUG comunica le sue iniziative?	Sito web
è stata creata la sezione dedicata al CUG sul sito dell'amministrazione?	SI

### 3.6.2 Comitato Pari Opportunità (CPO)

3.6 Esiste comitato "antimobbing"?

Si, come comitato autonomo
SI
2003

3.6 Esistono C.P.O.?

3.6 Quando il primo?

#### Comitato Pari opportunità 1

Nome del C.P.O.\*

Anno costituzione

Ha un regolamento?\*

Quanti sono i componenti del C.P.O.

di parte sindacale

di parte aziendale

Comitato Pari Opportunità
2007
SI
6
3
3

#### Operatività del CPO

Si riunisce regolarmente?

Quante volte si è riunito durante il 2010?

È dotato di locali per le sue attività?

Ha personale dedicato stabilmente?

Ha un proprio budget annuale?

Quanto è stato il budget per il 2010?

NO
0
SI
NO
SI
500

#### Ruolo del CPO

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.?

SI
Altra Area
Altro

#### Consultare il CPO

Viene consultato per pareri su tematiche di pari opportunità?

Quante volte è stato consultato durante il 2010?

Su quali iniziative è stato consultato? (Max 3 risposte)

SI
2
- Contratto di lavoro
- Formazione

#### Valorizzare le attività del CPO

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 dipendenti? (Max 2 risposte)

Vi sono altri organismi di parità presenti nell'Amministrazione?

2
- Convegni
- Seminari
- Seminari
- Sito web
NO

**4. Azioni**

Quante azioni sono state effettuate nel 2011 e/o quante previste nel 2012?

6

**Azione 1**

Tipologia di azione\*

Parola chiave

Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?

Soggetto proponente

Descrizione\* (Max 500 Caratteri)

Anno dell'azione/progetto\*

Stato dell'arte al 31.12.2010\*

Budget (in euro)

Capitolo di spesa (indicare il nome)

Cultura della parità
Convegni
NO
Comitato Pari Opportunità
Presentazine del volume "Domina Doctrix" - Rappresentative figure femminili di pioniere della cultura a Pavia
2011
Completata
-
-

**Azione 2**

Tipologia di azione\*

Parola chiave

Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?

Soggetto proponente

Descrizione\* (Max 500 Caratteri)

Anno dell'azione/progetto\*

Stato dell'arte al 31.12.2010\*

Budget (in euro)

Capitolo di spesa (indicare il nome)

Regolamenti e atti interni
Codici di condotta
NO
Amministrazione
Adozione del Regolamento di funzionamento del CUG
2011
Completata
0
-

**Azione 3**

Tipologia di azione\*

Parola chiave

Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?

Soggetto proponente

Descrizione\* (Max 500 Caratteri)

Anno dell'azione/progetto\*

Stato dell'arte al 31.12.2010\*

Budget (in euro)

Capitolo di spesa (indicare il nome)

Miglioramento organizzativo
Benessere organizzativo
NO
Amministrazione
Studio di fattibilità per analisi di clima
2012
Programmata
-
-

**Azione 4**

Tipologia di azione\*

Parola chiave

Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?

Soggetto proponente

Descrizione\* (Max 500 Caratteri)

Anno dell'azione/progetto\*

Stato dell'arte al 31.12.2010\*

Budget (in euro)

Altro
Seminari
NO
Comitato Pari Opportunità
Incontri con esperti nell'ambito della Cooperazione Internazionale
2011
Completata
-

Capitolo di spesa (indicare il nome)

-

**Azione 5**

Tipologia di azione\*

Parola chiave

Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?

Soggetto proponente

Descrizione\* (Max 500 Caratteri)

Anno dell'azione/progetto\*

Stato dell'arte al 31.12.2010\*

Budget (in euro)

Capitolo di spesa (indicare il nome)

Servizi
Sportelli di ascolto (anziani, minori)
NO
-
Sportello di ascolto per risoluzione di problemi di gestione di anziani e bambini
2012
Solo progettata e non ancora avviata
-
-

**Azione 6**

Tipologia di azione\*

Parola chiave

Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?

Soggetto proponente

Descrizione\* (Max 500 Caratteri)

Anno dell'azione/progetto\*

Stato dell'arte al 31.12.2010\*

Budget (in euro)

Capitolo di spesa (indicare il nome)

Comunicazione
-
NO
-
Concorso letterario per Donne che raccontano per Passione
2011
In corso di attuazione
-
-