

**Rilevazione creata il 03/02/2014 08:35:17 relativa all'anno 2013****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	%
<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</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</b>						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
41-50	0	0,00%	2	100,00%	2	100,00%
Oltre 50 anni	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%
<b>Totale personale</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>0,45%</b>		<b>0,86%</b>		<b>0,59%</b>
<b>incarichi di direzione di livello generale assegnati a 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	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Oltre 50 anni	0	0,00%	1	100,00%	1	100,00%
<b>Totale personale</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>0,29%</b>		<b>0,10%</b>

**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	%
<b>Posizioni organizzative (P.O.)</b>						
Meno di 30 anni	0	0,00%	1	100,00%	1	100,00%
31-40	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%
41-50	16	94,12%	1	5,88%	17	100,00%
Oltre 50 anni	21	56,76%	16	43,24%	37	100,00%
<b>Totale personale</b>	<b>39</b>	<b>67,24%</b>	<b>19</b>	<b>32,76%</b>	<b>58</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>5,91%</b>		<b>5,44%</b>		<b>5,75%</b>
<b>Terza area (ex posizioni C o assimilati)</b>						
Meno di 30 anni	11	78,57%	3	21,43%	14	100,00%
31-40	48	64,86%	26	35,14%	74	100,00%
41-50	106	72,60%	40	27,40%	146	100,00%
Oltre 50 anni	69	58,47%	49	41,53%	118	100,00%
<b>Totale personale</b>	<b>234</b>	<b>66,48%</b>	<b>118</b>	<b>33,52%</b>	<b>352</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>35,45%</b>		<b>33,81%</b>		<b>34,89%</b>
<b>Altri dipendenti</b>						
Meno di 30 anni	27	58,70%	19	41,30%	46	100,00%
31-40	73	66,36%	37	33,64%	110	100,00%
41-50	140	66,99%	69	33,01%	209	100,00%
Oltre 50 anni	144	63,44%	83	36,56%	227	100,00%
<b>Totale personale</b>	<b>384</b>	<b>64,86%</b>	<b>208</b>	<b>35,14%</b>	<b>592</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>58,18%</b>		<b>59,60%</b>		<b>58,67%</b>
<b>TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO</b>	<b>621</b>	<b>65,30%</b>	<b>330</b>	<b>34,70%</b>	<b>951</b>	<b>100,00%</b>

**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	8	66,67	4	33,33	12	100
Contratto co.co.co	27	57,45	20	42,55	47	100
contratto di consulenza occasionale con durata superiore ad un anno	0	0,00	1	100,00	1	100
contratto di formazione lavoro	0	0	0	0	0	0
Altre tipologie contrattuali di lavoro flessibile	14	46,67	16	53,33	30	100
Totale personale	49	54,44	41	45,56	90	100
Sul totale del personale con contratto a termine quanti prestano lavoro a tempo pieno	6	46,15	7	53,85	13	100
<b>TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO</b>	<b>621</b>	<b>65,30%</b>	<b>330</b>	<b>34,70%</b>	<b>951</b>	<b>100,00%</b>

### 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?  
quanti?

Piano Triennale dal\*

SI
3
- 2005 - 2007
- 2008 - 2010
- 2011 - 2013
SI
SI
1500

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

L'Amministrazione ha finanziato programmi di azione positive se si a quanto ammonta a il finanziamento per l'ultimo piano triennale

#### 3.2 Consigliera di fiducia

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

3.2.2 La consigliera è:

3.2.1 specificare professionalità

SI
SI
Esterna all'Amministrazione
Esperta pari opportunità

#### 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
2007
SI

#### 3.4 Segnalazioni di discriminazioni

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

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	5	15,63	11	34,38	16	100
Personale con part-time superiore al 50% a tempo indeterminato	93	45,59	9	4,41	102	100
Personale con part-time inferiore o uguale al 50% con contratto a termine	0	0,00	1	50,00	1	100
Personale con part-time superiore al 50% con contratto a termine	43	28,29	33	21,71	76	100
<b>Totale Personale</b>	<b>141</b>	<b>72,31</b>	<b>54</b>	<b>27,69</b>	<b>195</b>	<b>100</b>
<b>% sul Totale Complessivo</b>		<b>22,71</b>		<b>16,36</b>		<b>20,50</b>

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

NO

#### 4.3 Congedi per maternità/paternità e parentali

Nell'Amministrazione, nell'anno di riferimento quante persone hanno utilizzato e per quanto tempo i congedi per maternità e/o paternità (si fa riferimento agli art 16,26, 28, 31 del Dlgs.151 26/3/2001)?

	Donne	Uomini
Numero di persone	55	0
Durata media in giorni per persona	41,00	0,00

Nell'Amministrazione, nell'anno di riferimento quante persone hanno utilizzato e per quanto tempo i congedi parentali (art 32, 33 e 36 Dlgs. 151 26/3/2001)

	Donne	Uomini
Numero di persone	66	3
Durata media in giorni per persona	35,00	37,00

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

SI

Quali dei seguenti casi si sono verificati

- La formulazione dei calendari dei corsi ha tenuto conto di modalità favorevoli alla partecipazione di donne e uomini con carichi di cura
- È stato favorito il rientro personale della assenza per Congedo Parentale e lavoro di cura, nella propria U.O., in modo da non interrompere percorsi di carriera

#### 4.4 Politiche di reclutamento del personale

Quante commissioni di concorso sono state istituite nel periodo di riferimento

3

Per ogni commissione indicare numero e genere dei componenti

	Donne	Uomini	% Donne
1° Commissione	4	0	100,00%

Per ogni commissione indicare numero e genere dei componenti

	Donne	Uomini	% Donne
2° Commissione	4	0	100,00%

Per ogni commissione indicare numero e genere dei componenti

	Donne	Uomini	% Donne
3° Commissione	1	3	25,00%

#### 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
Dirigente di seconda fascia (valore medio )	89.214	91.319	-2,31%
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a dirigenti di seconda fascia (valore medio)	0	177.028	-100,00%
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001	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	0	0	0

Nell'Amministrazione, nell'anno di riferimento, 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?

Da quale anno

Indicare le variabili e i relativi punteggi (in %) dei componenti organizzativi: Capacità di coordinamento

Capacità di relazione

Accuratezza e tempestività

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

Da quale anno

Indicare le variabili e i relativi punteggi (in %) dei componenti organizzativi: Disponibilità

Presenza in ufficio

Collaborazione

Puntualità

SI

2009

25

25

25

SI

2009

7

0

20

7

#### 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)?

SI

#### 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
Area socio sanitaria	100
Area amministrativa	89
Area amministrativa-gestionale	83

#### 4.9 Formazione

Indicare il numero di dipendenti e le ore annue per persona fruita per la formazione 2013

	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	10,00	9,00
Posizioni organizzative	28	12	19,00	13,00
Terza area (ex posizioni C o assimilati)	136	64	15,00	10,00
Altri dipendenti	233	100	7,00	7,00
<b>Totale</b>	<b>400</b>	<b>179</b>	<b>51,00</b>	<b>39,00</b>

Le attività formative si svolgono:

Esclusivamente durante il 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?

SI

Con quale cadenza vengono stilate?

Annualmente

In quali occasioni vengono utilizzate? (max 2 risposte)

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

#### 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')?

SI

#### **4.13 Bilancio di genere**

Si sono avviate attività sui bilanci di genere ?

NO



**5. Comitato Unico di Garanzia (CUG)****Anagrafica**Indirizzo **Corso Strada Nuova 65**Telefono **0382987909**Mail **comitatounicodigaranzia@unipv.it**SitoWeb **http://www.unipv.eu/site/home/ateneo/organi-di-governo/cug---comitato-unico-digaranzia.**Nome Presidente **Enrica Chiappero**Telefono Presidente **0382984354**Mail Presidente **enrica.chiappero@unipv.it**Nome Referente **Fulvia Pozzi**Telefono Referente **0382987909** Mail Referente **fulvia.pozzi@unipv.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?	Altro

Componenti (al 31 dicembre dell'anno di riferimento)

	Donne	Uomini	Totale
Effettivi di parte dell'amministrazione	2	1	3
Effettivi di parte sindacale	2	1	3
Supplenti di parte dell'amministrazione	1	1	2
Supplenti di parte sindacale	0	2	2
<b>Totale Compelssivo</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>

**Operatività**

Ha un regolamento	SI
Si riunisce regolarmente?	SI
Quante volte si è riunito durante l'anno di riferimento?	3
è dotato di locali per la sua attività?	NO
Ha un proprio budget annuale?	SI
Quanto è il budget per l'anno di riferimento?	500.00

**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	30

Attività di verifica	20
Altre attività	0
Totale attività	100
Attività propositive per:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- proposta di predisposizione di Piani di azioni positive</li> <li>- proposte per la promozione di politiche di conciliazione vita privata/lavoro</li> <li>- diffusione della cultura delle pari opportunità</li> </ul>
Attività consultive per:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- piani di formazione del personale</li> <li>- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione</li> <li>- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze</li> </ul>
Attività di verifica su: (massimo 3 risposte)	risultati delle azioni positive, dei progetti in materia di benessere lavorativo
Nell'anno di riferimento 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?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sito web</li> <li>- Altro</li> </ul>
In caso di risposta negativa specificare perchè	Cambiamenti ai vertici del CUG e redistribuzione delle competenze. Esistenza relazione di Ateneo sui risultati dell'indagine sul benessere organizzativo..
Le modalità di consultazione del CUG sono state predeterminate dal vertice dell'amministrazione	NO
Viene consultato per pareri?	SI
Quante volte è stato consultato durante l'anno di riferimento?	7
Su quali temi è stato consultato?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratto di lavoro</li> <li>- Flessibilità di lavoro (telelavoro, orari)</li> <li>- Formazione</li> </ul>
Nell'anno di riferiemnto il CUG ha avuto collaborazioni con l'UNAR?	NO
Nell'anno di riferimento il CUG ha avuto collaborazioni con gli Organismi Indipendenti di Valutazione, previsti dall'art. 14 del d.lgs 150/2009?	NO
Nell'anno di riferimento il CUG ha avuto collaborazioni con la Consigliera di Parità (Nazionale, Regionale, Provinciale)	SI
Nell'anno di riferimento 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?	SI

Vi sono altri strumenti/soggetti che si occupano di pari opportunità, discriminazione, benessere, ecc. nell'Amministrazione?

Se si indicare quali:

SI
- Mobility manager
- Altro

### **Comitato Pari Opportunità (CPO)**

Esiste comitato "antimobbing"?

Esistono C.P.O.?

Ci sono CPO in via di costituzione

NO
NO
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)

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

Formazione ai dipendenti
NO
Comitato Unico di Garanzia
Incontro con la Consigliera di Fiducia dell'Università di Pavia 20/09/2013
Completata
200
0

### Azione 2

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

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

Benessere organizzativo
-
Amministrazione
Relazione sull'analisi del clima organizzativo dell'Università di Pavia - 16/04/2013
Completata
-
-

### Azione 3

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

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

Telelavoro
SI
Comitato Unico di Garanzia
In attesa di proposte di fattibilità
Solo progettata e non ancora avviata
-
-

### Azione 4

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

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

Servizi
NO
Comitato Unico di Garanzia
Richiesta di personale (tirocinante) per attività di supporto e segreteria del CUG
Completata
607,60
-

### Azione 5

L'oggetto dell'azione  
Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?  
Soggetto proponente

Servizi
-
Comitato Unico di Garanzia

Descrizione\* (Max 500 Caratteri)

Richiesta di locali e di finanziamenti da parte dell'Amministrazione per l'attività del CUG

In corso di attuazione

Stato dell'arte al 31.12.2012\*

Budget (in euro)

-

Capitolo di spesa (indicare il nome)

-

### Azione 6

L'oggetto dell'azione

Benessere organizzativo

Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?

NO

Soggetto proponente

Amministrazione

Descrizione\* (Max 500 Caratteri)

Progetto "Sportello d'ascolto per il benessere organizzativo"

Stato dell'arte al 31.12.2012\*

Solo progettata e non ancora avviata

Budget (in euro)

-

Capitolo di spesa (indicare il nome)

-

### Azione 7

L'oggetto dell'azione

Comunicazione

Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?

NO

Soggetto proponente

Comitato Unico di Garanzia

Descrizione\* (Max 500 Caratteri)

Concorso letterario Caratteri di Donna

Stato dell'arte al 31.12.2012\*

Completata

Budget (in euro)

300

Capitolo di spesa (indicare il nome)

SPESE PER CONGRESSI E CONVEGNI

### Azione 8

L'oggetto dell'azione

Cultura della parità

Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?

NO

Soggetto proponente

Comitato Unico di Garanzia

Descrizione\* (Max 500 Caratteri)

Mostra di pittura sulla discriminazione

Stato dell'arte al 31.12.2012\*

Solo progettata e non ancora avviata

Budget (in euro)

-

Capitolo di spesa (indicare il nome)

-