

Rilevazione creata il 29/01/2016 11:33:14 relativa all'anno 2015**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	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
41-50	0	0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Oltre 50 anni	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%
Totale personale	2	40,00%	3	60,00%	5	100,00%
% sul personale complessivo		0,32%		0,91%		0,53%
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	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
Totale personale	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
% sul personale complessivo		0,16%		0,00%		0,11%

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	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
41-50	16	94,12%	1	5,88%	17	100,00%
Oltre 50 anni	19	55,88%	15	44,12%	34	100,00%
Totale personale	36	69,23%	16	30,77%	52	100,00%
% sul personale complessivo		5,79%		4,85%		5,46%
Terza area (ex posizioni C o assimilati)						
Meno di 30 anni	10	100,00%	0	0,00%	10	100,00%
31-40	41	71,93%	16	28,07%	57	100,00%
41-50	96	71,11%	39	28,89%	135	100,00%
Oltre 50 anni	80	51,61%	75	48,39%	155	100,00%
Totale personale	227	63,59%	130	36,41%	357	100,00%
% sul personale complessivo		36,50%		39,39%		37,50%
Altri dipendenti						
Meno di 30 anni	3	33,33%	6	66,67%	9	100,00%
31-40	74	71,84%	29	28,16%	103	100,00%
41-50	111	66,07%	57	33,93%	168	100,00%
Oltre 50 anni	168	65,37%	89	34,63%	257	100,00%
Totale personale	356	66,29%	181	33,71%	537	100,00%
% sul personale complessivo		57,23%		54,85%		56,41%
TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO	586	65,11%	314	34,89%	900	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	1	50,00	1	50,00	2	100
Contratto co.co.co	29	55,77	23	44,23	52	100
contratto di consulenza occasionale con durata superiore ad un anno	0	0,00	1	100,00	1	100
contratto di formazione lavoro	1	50,00	1	50,00	2	100
Altre tipologie contrattuali di lavoro flessibile	32	60,38	21	39,62	53	100
Totale personale	63	57,27	47	42,73	110	100
Sul totale del personale con contratto a termine quanti prestano lavoro a tempo pieno	63	57,80	46	42,20	109	100
TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO	586	65,11%	314	34,89%	900	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?
quanti?

Piano Triennale dal*

SI
4
- 2005 - 2007
- 2008 - 2010
- 2011 - 2013
- 2014 - 2016
SI
SI
2600

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
Psicologa

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	6	20,00	9	30,00	15	100
Personale con part-time superiore al 50% a tempo indeterminato	101	45,50	10	4,50	111	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	0	0	0	0	0	0
Totale Personale	107	84,92	19	15,08	126	100
% sul Totale Complessivo		18,26		6,05		14,00

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

2015

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	6	85,71	1	14,29	7	100
Altro personale a tempo indeterminato	0	0,00	0	0,00	7	100
Dirigenti con contratto a termine	0	0,00	0	0,00	7	100
Personale non dirigente * con contratto a termine	0	0,00	0	0,00	7	100
Totale Personale	6	85,71	1	14,29	7	100
% sul Totale Complessivo		1,02		0,32		0,78

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	17	0
Durata media in giorni per persona	133,00	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	56	3
Durata media in giorni per persona	41,00	22,00

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
- É 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	2	2	50,00%

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)	80.105	80.512	-0,51%
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a dirigenti di seconda fascia (valore medio)	173.479	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	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
15
0
16
12

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	86
Area Amministrativa Gestionale	82

4.9 Formazione

Indicare il numero di dipendenti e le ore annue per persona fruita per la formazione 2015

	Nr. di persone		Ore annue per persona	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigenti I fascia	0	0	0,00	0,00
Dirigenti II fascia	2	3	20,00	37,00
Posizioni organizzative	87	27	5,00	5,00
Terza area (ex posizioni C o assimilati)	444	186	8,00	7,00
Altri dipendenti	0	0	0,00	0,00
Totale	533	216	33,00	49,00

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?

SI

Se Si specificare quante ore

2

in quale dei seguenti ambiti : (gli ambiti sono quelli indicati nella delibera civit n. 22/2011)

- Genere
- Gruppo Sociale

A chi sono rivolti i corsi (Dirigenti, non Dirigenti, Personale del Comitato Unico di Garanzia) ?

Non Dirigenti

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

	Nr Donne	Nr Uomini
Dirigenti	0	0
Non Dirigenti	11	1
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/naviga-per/tecnico-amm./comitato-unico-di-garanzia-cug.html**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?	2015
La/il presidente è una donna?	SI
Il/la presidente fa parte dei componenti effettivi?	NO
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	1	2	3
Effettivi di parte sindacale	3	0	0
Supplenti di parte dell'amministrazione	2	1	3
Supplenti di parte sindacale	1	2	3
Totale Complessivo	7	5	12

Operatività

Ha 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?	SI
Ha un proprio budget annuale?	SI
Quanto è il budget per l'anno di riferimento?	2600

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	40
Attività consultive	20

Attività di verifica	40
Altre attività	0
Totale attività	100
Attività propositive per:	<ul style="list-style-type: none"> - proposte per la promozione di politiche di conciliazione vita privata/lavoro - diffusione della cultura delle pari opportunità
Attività consultive per:	<ul style="list-style-type: none"> - orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione - contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
Attività di verifica su: (massimo 3 risposte)	altro
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	SI
Attraverso quali canali e strumenti il C.U.G. comunica le sue attività svolte?	Sito web
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?	12
Su quali temi è stato consultato?	<ul style="list-style-type: none"> - Flessibilità di lavoro (telelavoro, orari) - Partecipazione ad eventi - Altro
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 Consiglieria 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?	SI
Se si indicare quali:	Mobility manager

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?

9

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 dell'anno di riferimento*
Budget (in euro)
Capitolo di spesa (indicare il nome)

Formazione ai dipendenti
NO
Amministrazione
Giornata formativa al personale neo-assunto
Completata
165
Aggiornamento e formazione del personale tecnico amministrativo

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 dell'anno di riferimento*
Budget (in euro)
Capitolo di spesa (indicare il nome)

Telelavoro
SI
Amministrazione
Avvio di n.7 progetti di telelavoro anno 2015
Completata
12000
Family fiendly

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 dell'anno di riferimento*
Budget (in euro)
Capitolo di spesa (indicare il nome)

Servizi
NO
Amministrazione
Assegnazione tirocinante per attività di supporto del CUG
Completata
1800
-

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 dell'anno di riferimento*
Budget (in euro)
Capitolo di spesa (indicare il nome)

Comunicazione
SI
Comitato Unico di Garanzia
Concorso letterario Caratteri di Donna e Uomo
Completata
300
-

Azione 5

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

Telelavoro
SI
Amministrazione
Progettazione n.11 postazioni di telelavoro anno 2016

Stato dell'arte al 31.12 dell'anno di riferimento*
 Budget (in euro)
 Capitolo di spesa (indicare il nome)

In corso di attuazione
18500
Family fiendly

Azione 6

L'oggetto dell'azione
 Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?
 Soggetto proponente
 Descrizione* (Max 500 Caratteri)
 Stato dell'arte al 31.12 dell'anno di riferimento*
 Budget (in euro)
 Capitolo di spesa (indicare il nome)

Comunicazione
-
Comitato Unico di Garanzia
Revisione sito web CUG
In corso di attuazione
-
-

Azione 7

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

Formazione ai componenti del CPO
NO
Comitato Unico di Garanzia
Partecipazione al Convegno della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane - Messina
Completata
250
-

Stato dell'arte al 31.12 dell'anno di riferimento*
 Budget (in euro)
 Capitolo di spesa (indicare il nome)

Azione 8

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

Regolamenti e atti interni
NO
Comitato Unico di Garanzia
Predisposizione nuovo Regolamento CUG
In corso di attuazione
-
-

Stato dell'arte al 31.12 dell'anno di riferimento*
 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
NO
Amministrazione
Costituzione Gruppo di lavoro per la mobilità sostenibile del personale dell'Università degli Studi di Pavia
Completata
-
-

Stato dell'arte al 31.12 dell'anno di riferimento*
 Budget (in euro)
 Capitolo di spesa (indicare il nome)