

Rilevazione creata il 04/03/2013 11:55:04 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%	1	100,00%	1	100,00%
Totale personale	0	0,00%	1	100,00%	1	100,00%
% sul personale complessivo		0,00%		2,22%		1,06%
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	1	25,00%	3	75,00%	4	100,00%
Oltre 50 anni	1	25,00%	3	75,00%	4	100,00%
Totale personale	2	25,00%	6	75,00%	8	100,00%
% sul personale complessivo		4,08%		13,33%		8,51%
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	1	50,00%	1	50,00%	2	100,00%
41-50	0	0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Oltre 50 anni	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
Totale personale	2	50,00%	2	50,00%	4	100,00%
% sul personale complessivo		4,08%		4,44%		4,26%
Terza area (ex posizioni C o assimilati)						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	7	46,67%	8	53,33%	15	100,00%
41-50	7	41,18%	10	58,82%	17	100,00%
Oltre 50 anni	11	45,83%	13	54,17%	24	100,00%
Totale personale	25	44,64%	31	55,36%	56	100,00%
% sul personale complessivo		51,02%		68,89%		59,57%
Altri dipendenti						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%
41-50	7	87,50%	1	12,50%	8	100,00%
Oltre 50 anni	11	78,57%	3	21,43%	14	100,00%
Totale personale	20	80,00%	5	20,00%	25	100,00%
% sul personale complessivo		40,82%		11,11%		26,60%
TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO	47	52,22%	43	47,78%	90	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	0	0	0	0	0	0
Contratto co.co.co	0	0	0	0	0	0
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	0	0	0	0	0	0
Totale personale	0	0	0	0	0	0
Sul totale del personale con contratto a termine quanti prestano lavoro a tempo pieno	0	0	0	0	0	0
TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO	47	52,22%	43	47,78%	90	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"?

NO

3.3 Codice di condotta

3.2.3 L'Amministrazione ha un Codice di condotta per combattere le molestie sessuali nel luogo di lavoro?

NO

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	0	0	0	0	0	0
Personale con part-time superiore al 50% a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0
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	0	0	0	0	0	0
% sul Totale Complessivo		0		0		0

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 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	2	0

	Donne	Uomini
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	0	2
Durata media in giorni per persona	0,00	5,00

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

- Durante l'assenza per congedo parentale sono state inviate informazioni a domicilio sui corsi di formazione
- 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

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	175.640	-100,00%
Dirigente di seconda fascia (valore medio)	104.880	100.027	4,85%
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	0	0	0

	Donne	Uomini	Differenza %
qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001			
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

É operativo il sistema di valutazione del personale dirigente?

SI

Da quale anno

2003

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

30

Capacità di relazione

40

Accuratezza e tempestività

30

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

SI

Da quale anno

2003

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

25

Presenza in ufficio

25

Collaborazione

25

Puntualità

25

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
INCARICHI DIRIGENZIALI	22
0	0
0	0

4.9 Formazione

Indicare il numero di dipendenti e le ore annue per persona fruite 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

	Nr. di persone		Ore annue per persona	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Terza area (ex posizioni C o assimilati)	25	31	15,00	15,00
Altri dipendenti	20	5	10,00	10,00
Totale	45	36	25,00	25,00

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 **VIA MARGHERA 2 - ROMA**Telefono **064971**Mail **risorseumane@enit.it**SitoWeb **www.enit.it**Nome Presidente **MARCO MONTINI**Telefono Presidente **064971218**Mail Presidente **marco.montini@enit.it**Nome Referente **CORRADINA CARUSO**Telefono Referente **064971398**Mail Referente **corradina.caruso@enit.it**Esiste Comitato Unico di Garanzia? **SI**Quando è stato costituito? **2012**La/il presidente è una donna? **NO**Il/la presidente fa parte dei componenti effettivi? **SI**che posizione/qualifica ha, nell'Amministrazione, la/il presidente? **Dirigente**A quale direzione/unità organizzativa/area appartiene la/il presidente? **Personale**

Componenti (al 31 dicembre dell'anno di riferimento)

	Donne	Uomini	Totale
Effettivi di parte dell'amministrazione	3	2	5
Effettivi di parte sindacale	4	1	5
Supplenti di parte dell'amministrazione	2	3	5
Supplenti di parte sindacale	2	3	5
Totale Complessivo	11	9	20

OperativitàHa un regolamento **SI**Si riunisce regolarmente? **NO**Quante volte si è riunito durante l'anno di riferimento? **2**è dotato di locali per la sua attività? **NO**Ha un proprio budget annuale? **NO****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	1
Attività consultive	1
Attività di verifica	0
Altre attività	0

Totale attività	2	
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		SI
Attraverso quali canali e strumenti il C.U.G. comunica le sue attività svolte?		Incontri
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?		SI
Il CUG ha avuto collaborazioni con la Consigliera di Parità (Nazionale, Regionale, Provinciale)		NO
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?		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?

0