

Rilevazione creata il 12/03/2013 14:11:45 relativa all'anno 2012**1. Anagrafica****Amministrazione**Tipo **Enti regionali per la ricerca e per l'ambiente**Nome **AGENZIA REG.LE PROTEZIONE AMBIENTE LIGURIA (ARPAL)****Indirizzo**Provincia **Genova** Città **Genova**Via/Piazza **Via Bombrini 8** C.A.P. **16149****Referente per la compilazione del format**Cognome **Trovatore** Nome **Elisabetta**Posizione/Qualifica **Dirigente ruolo Tecnico CCNL Sanità**Unità organizzativa **U.O. Centro Funzionale Meteoldrologico**E-Mail **elisabetta.trovatore@arpal.gov.it**Telefono Ufficio **0106437500** Cellulare **3480857220**

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	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	4	44,44%	5	55,56%	9	100,00%
Oltre 50 anni	13	28,89%	32	71,11%	45	100,00%
Totale personale	17	31,48%	37	68,52%	54	100,00%
% sul personale complessivo		9,94%		18,32%		14,48%
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%	1	100,00%	1	100,00%
Oltre 50 anni	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
Totale personale	1	50,00%	1	50,00%	2	100,00%
% sul personale complessivo		0,58%		0,50%		0,54%

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	%
1	100	0	0	1	100

	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	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	0	0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Oltre 50 anni	3	42,86%	4	57,14%	7	100,00%
Totale personale	3	37,50%	5	62,50%	8	100,00%
% sul personale complessivo		1,75%		2,48%		2,14%
Terza area (ex posizioni C o assimilati)						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	39	69,64%	17	30,36%	56	100,00%
41-50	37	36,63%	64	63,37%	101	100,00%
Oltre 50 anni	19	31,15%	42	68,85%	61	100,00%
Totale personale	95	43,58%	123	56,42%	218	100,00%
% sul personale complessivo		55,56%		60,89%		58,45%
Altri dipendenti						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	18	54,55%	15	45,45%	33	100,00%
41-50	21	60,00%	14	40,00%	35	100,00%
Oltre 50 anni	16	69,57%	7	30,43%	23	100,00%
Totale personale	55	60,44%	36	39,56%	91	100,00%
% sul personale complessivo		32,16%		17,82%		24,40%
TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO	169	46,17%	197	53,83%	366	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	2	50,00	2	50,00	4	100
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	2	50,00	2	50,00	4	100
Sul totale del personale con contratto a termine quanti prestano lavoro a tempo pieno	0	0	0	0	0	0
TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO	169	46,17%	197	53,83%	366	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
2
- 2008 - 2010
- 2012 - 2014
SI
SI
5000

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

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?

0

3.4 Segnalazioni di discriminazioni

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

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	1	16,67	2	33,33	3	100
Personale con part-time superiore al 50% a tempo indeterminato	18	47,37	1	2,63	19	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	19	86,36	3	13,64	22	100
% sul Totale Complessivo		11,24		1,52		6,01

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
2012

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	0,00	1	100,00	1	100
Posizioni organizzative a tempo indeterminato	0	0,00	0	0,00	1	100
Terza area (posizione C) a tempo indeterminato	0	0,00	0	0,00	1	100
Altro personale a tempo indeterminato	0	0,00	0	0,00	1	100
Dirigenti con contratto a termine	0	0,00	0	0,00	1	100
Personale non dirigente * con contratto a termine	0	0,00	0	0,00	1	100
Totale Personale	0	0,00	1	100,00	1	100
% sul Totale Complessivo		0,00		0,51		0,27

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	13	0
Durata media in giorni per persona	114,00	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	44	18
Durata media in giorni per persona	28,00	14,00

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

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

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	0	0
Dirigente di seconda fascia (valore medio)	87.925	81.176	8,31%
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a dirigenti di seconda fascia (valore medio)	93.600	117.000	-20,00%
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	55.694	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

È 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

33

Capacità di relazione

17

Accuratezza e tempestività

50

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

NO

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

Direzione di Dipartimento provinciale

25

nessuno

100

nessuno

100

4.9 Formazione

Indicare il numero di dipendenti e le ore annue per persona fruita 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	18	37	53,00	45,00
Posizioni organizzative	0	0	0,00	0,00
Terza area (ex posizioni C o assimilati)	86	116	41,00	37,00
Altri dipendenti	51	36	31,00	30,00
Totale	155	189	125,00	112,00

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?

SI

I dati vengono elaborati e interpretati considerando il genere dei partecipanti?

SI

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

68

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

- Genere
- Disabilità
- Etnia

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

- Dirigenti
- Non Dirigenti
- Personale del Comitato Unico di Garanzia

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

	Nr Donne	Nr Uomini
Dirigenti	18	28
Non Dirigenti	141	148
Personale del Comitato Unico di Garanzia	9	4

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
- Inserite nel sito web dell'Amministrazione

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 **ARPAL, Via Bombrini 8, 16149 GENOVA**Telefono **0106437500**Mail **cug@arpal.gov.it**SitoWeb **http://www.arpal.gov.it/index.php?option=com_flexicontent&view=items&cid=61&id=313&Itemid=109**Nome Presidente **Elisabetta Trovatore**Telefono Presidente **0106437505**Mail Presidente **elisabetta.trovatore@arpal.gov.it**Nome Referente **Gianna Rivera**Telefono Referente **0106437500** Mail Referente **gianna.rivera@arpal.gov.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?	NO
che posizione/qualifica ha, nell'Amministrazione, la/il presidente?	Dirigente
A quale direzione/unità organizzativa/area appartiene la/il presidente?	Area Tecnica

Componenti (al 31 dicembre dell'anno di riferimento)

	Donne	Uomini	Totale
Effettivi di parte dell'amministrazione	3	1	4
Effettivi di parte sindacale	3	1	4
Supplenti di parte dell'amministrazione	3	1	4
Supplenti di parte sindacale	1	3	4
Totale Complessivo	10	6	16

Operatività

Ha un regolamento	SI
Si riunisce regolarmente?	SI
Quante volte si è riunito durante l'anno di riferimento?	5
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	40
Attività consultive	50
Attività di verifica	10

Altre attività	0
Totale attività	100
Attività propositive per:	<ul style="list-style-type: none"> - proposta di predisposizione di Piani di azioni positive - diffusione della cultura delle pari opportunità - diffusione di conoscenze ed esperienze sui temi della prevenzione delle discriminazioni
Attività consultive per:	<ul style="list-style-type: none"> - progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza - orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione - criteri di valutazione del personale
Attività di verifica su: (massimo 3 risposte)	risultati delle azioni positive, dei progetti in materia di pari opportunità
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?	<ul style="list-style-type: none"> - Incontri - 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?	4
Su quali temi è stato consultato?	<ul style="list-style-type: none"> - Flessibilità di lavoro (telelavoro, orari) - Formazione - Altro
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?	NO
Il CUG ha avuto collaborazioni con la Consigliera di Parità (Nazionale, Regionale, Provinciale)	SI
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?	NO
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?

4

Azione 1

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

Formazione ai dipendenti
SI
Comitato Unico di Garanzia
Corso a tutto il personale su Comitato Unico di Garanzia (normativa, finalità, ruolo, composizione) ai fini della partecipazione al bando di selezione dei componenti
Completata
0
-

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

Azione 2

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

Benessere organizzativo
SI
Comitato Unico di Garanzia
Avvio percorso per l'individuazione di un* Consigliere* di Fiducia attraverso: due corsi formativi su mobbing estesi ad altri CUG e successivi incontri tra CUG per collaborare e scambiare buone prassi
In corso di attuazione
4000
-

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

Azione 3

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

Telelavoro
SI
Amministrazione
Sperimentazione del telelavoro in un caso specifico, seguita da stesura del regolamento generale, con previsione di bando periodico con numero di posti fisso
In corso di attuazione
0
-

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

Azione 4

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

Comunicazione
SI
Comitato Unico di Garanzia

Descrizione* (Max 500 Caratteri)

Apertura su sito Internet di ARPAL di una sezione dedicata al CUG, in aggiunta all'area Intranet consolidata dell'ex CPO. Avvio progetto di revisione delle pagine dedicate.

Stato dell'arte al 31.12.2012*

In corso di attuazione

Budget (in euro)

0

Capitolo di spesa (indicare il nome)

-