



*Ministero della Salute*

## **Relazione sulla *performance***

### **Anno 2013**

**Direttiva sulle “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” del 23 maggio 2007 (G.U. n.173 del 27/7/2007) – Annualità 2013**

**Rilevazione creata il 30/01/2014 14:11:50 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	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%
Oltre 50 anni	2	25,00%	6	75,00%	8	100,00%
<b>Totale personale</b>	<b>3</b>	<b>27,27%</b>	<b>8</b>	<b>72,73%</b>	<b>11</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>0,28%</b>		<b>0,91%</b>		<b>0,56%</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%	2	100,00%	2	100,00%
41-50	19	63,33%	11	36,67%	30	100,00%
Oltre 50 anni	29	39,73%	44	60,27%	73	100,00%
<b>Totale personale</b>	<b>48</b>	<b>45,71%</b>	<b>57</b>	<b>54,29%</b>	<b>105</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>4,40%</b>		<b>6,46%</b>		<b>5,32%</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	2	100,00%	0	0,00%	2	100,00%
<b>Totale personale</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>0,18%</b>		<b>0,00%</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**

SI

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
	0	0	1	100	1	100

**Incarichi di direzione di livello non generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001**

SI

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
	4	44	5	56	9	100

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
<b>Posizioni organizzative (P.O.)</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>Terza area (ex posizioni C o assimilati)</b>						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	40	67,80%	19	32,20%	59	100,00%
41-50	124	65,61%	65	34,39%	189	100,00%
Oltre 50 anni	194	63,61%	111	36,39%	305	100,00%
<b>Totale personale</b>	<b>358</b>	<b>64,74%</b>	<b>195</b>	<b>35,26%</b>	<b>553</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>32,84%</b>		<b>22,08%</b>		<b>28,03%</b>
<b>Altri dipendenti</b>						
Meno di 30 anni	6	66,67%	3	33,33%	9	100,00%
31-40	101	64,74%	55	35,26%	156	100,00%
41-50	227	57,04%	171	42,96%	398	100,00%
Oltre 50 anni	345	46,68%	394	53,32%	739	100,00%
<b>Totale personale</b>	<b>679</b>	<b>52,15%</b>	<b>623</b>	<b>47,85%</b>	<b>1.302</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>62,29%</b>		<b>70,55%</b>		<b>65,99%</b>
<b>TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO</b>	<b>1094</b>	<b>55,17%</b>	<b>889</b>	<b>44,83%</b>	<b>1983</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	116	59,18	80	40,82	196	100
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	116	59,18	80	40,82	196	100
Sul totale del personale con contratto a termine quanti prestano lavoro a tempo pieno	116	59,49	79	40,51	195	100
<b>TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO</b>	<b>1094</b>	<b>55,17%</b>	<b>889</b>	<b>44,83%</b>	<b>1983</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\*

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

L'Amministrazione ha finanziato programmi di azione positive

SI
1
2011 - 2013
NO
NO

#### 3.2 Consigliera di fiducia

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

3.2.2 La consigliera è:

SI
SI
Dipendente dell'Amministrazione

#### 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
2005
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	9	30,00	6	20,00	15	100
Personale con part-time superiore al 50% a tempo indeterminato	58	44,62	7	5,38	65	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	67	41,36	14	8,64	81	100
Totale Personale	134	82,72	28	17,28	162	100
% sul Totale Complessivo		12,25		3,15		8,17

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	11	2
Durata media in giorni per persona	85,00	35,00

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	60	17
Durata media in giorni per persona	24,00	8,00

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 )	204.629	209.863	-2,49%
Dirigente di seconda fascia (valore medio )	102.702	102.740	-0,04%
Incarichi di direzione di livello generale assegnati	204.629	0	0

	Donne	Uomini	Differenza %
a dirigenti di seconda fascia (valore medio)			
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001	0	204.629	-100,00%
Incarichi di direzione di livello non generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001	113.167	111.869	1,16%

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

2003

18.66

12.69

5.02

SI

2011

7.70

0

47.32

9.14

#### 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?

NO

#### 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	20	18	30,00	18,00
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)	3	1	24,00	4,00
Altri dipendenti	375	174	18,00	12,00
<b>Totale</b>	<b>398</b>	<b>193</b>	<b>72,00</b>	<b>34,00</b>

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?

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

#### 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 Giorgio Ribotta,5**Telefono **0659942518**Mail **cug@sanita.it**SitoWeb **http://www.salute.gov.it**Nome Presidente **Maria Assunta Giannini**Telefono Presidente **0659942768**Mail Presidente **m.giannini@sanita.it**Nome Referente **Vicepresidente Anna D'Alterio**Telefono Referente **0659943731**Mail Referente **a.dalterio@sanita.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? **Personale**

Componenti (al 31 dicembre dell'anno di riferimento)

	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Totale</b>
Effettivi di parte dell'amministrazione	5	5	10
Effettivi di parte sindacale	7	3	10
Supplenti di parte dell'amministrazione	8	2	10
Supplenti di parte sindacale	5	5	10
<b>Totale Complessivo</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>40</b>

**Operatività**Ha un regolamento **SI**Si riunisce regolarmente? **SI**Quante volte si è riunito durante l'anno di riferimento? **7**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	35
Attività consultive	35
Attività di verifica	30
Altre attività	0

Totale attività	100	
Attività propositive per:		<ul style="list-style-type: none"> <li>- proposte per la promozione di politiche di conciliazione vita privata/lavoro</li> <li>- diffusione di conoscenze ed esperienze sui temi del benessere organizzativo</li> <li>- proposte per la redazione di codici di condotta</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>- criteri di valutazione del personale</li> </ul>
Attività di verifica su: (massimo 3 risposte)		<ul style="list-style-type: none"> <li>- risultati delle azioni positive, dei progetti in materia di pari opportunità</li> <li>- risultati delle azioni positive, dei progetti in materia di benessere lavorativo</li> <li>- risultati delle azioni positive, dei progetti in materia di violenze morali e psicologiche, mobbing</li> </ul>
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?		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incontri</li> <li>- Sito web</li> </ul>
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?		2
Su quali temi è stato consultato?		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Congedi parentali</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?		SI
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 - Diversity 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)

Comunicazione
NO
Amministrazione
Organizzazione della Giornata delle buone prassi finalizzata a implementare la comunicazione trasversale tra le varie strutture ministeriali e sviluppare il senso di appartenenza attraverso la conoscenza delle azioni intraprese e che abbiano impatto sia interno sia esterno all'amministrazione
Completata
0
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)

Conciliazione
SI
Comitato Unico di Garanzia
Proposte per la promozione delle forme flessibili di lavoro, attraverso la regolamentazione interna del part-time
Completata
00
0

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)

Miglioramento organizzativo
SI
Comitato Pari Opportunità
Costituzione del Gruppo operativo previsto dalla delibera 22/2011 della CIVIT.
Completata
00
-

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

Salute
SI
Amministrazione

Descrizione\* (Max 500 Caratteri)

Ministero inForma: progetto per la promozione di uno stile di vita attivo del ministero della salute

Stato dell'arte al 31.12.2012\*

Solo progettata e non ancora avviata

Budget (in euro)

00

Capitolo di spesa (indicare il nome)

-

**Azione 5**

L'oggetto dell'azione

Asili nido

Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?

SI

Soggetto proponente

Amministrazione

Descrizione\* (Max 500 Caratteri)

Nido aziendale attivo nel Ministero della Salute da più decenni. Iniziativa: incontri costanti con i genitori dei minori che usufruiscono del Servizio, al fine di individuare risposte sempre più in linea con i bisogni rappresentati dalle madri e dai padri lavoratrici/lavoratori

Stato dell'arte al 31.12.2012\*

Completata

Budget (in euro)

0

Capitolo di spesa (indicare il nome)

-

**Azione 6**

L'oggetto dell'azione

Telelavoro

Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?

SI

Soggetto proponente

Amministrazione

Descrizione\* (Max 500 Caratteri)

Effettuato studio di fattibilità

Stato dell'arte al 31.12.2012\*

Completata

Budget (in euro)

00

Capitolo di spesa (indicare il nome)

-

**Azione 7**

L'oggetto dell'azione

Salute

Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?

SI

Soggetto proponente

Amministrazione

Descrizione\* (Max 500 Caratteri)

Predisposizione di progetto di formazione e sensibilizzazione per la prevenzione del disagio psichico nei luoghi di vita e di lavoro e per l'educazione alla salute mentale .

Stato dell'arte al 31.12.2012\*

In corso di attuazione

Budget (in euro)

00

Capitolo di spesa (indicare il nome)

-

**Azione 8**

L'oggetto dell'azione

Servizi

Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?

SI

Soggetto proponente

Amministrazione

Descrizione\* (Max 500 Caratteri)

Implementazione continua e costante di tutti gli ausili per il supporto alle categorie protette e/o alle lavoratrici e ai lavoratori portatori di disagio psichico e fisico

Stato dell'arte al 31.12.2012\*

Completata

Budget (in euro)

00

Capitolo di spesa (indicare il nome)

-

**Azione 9**

L'oggetto dell'azione

Protocollo di intesa

Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?

-

Soggetto proponente

Amministrazione

Descrizione\* (Max 500 Caratteri)

Stipula di accordo di collaborazione, a titolo gratuito, con la Società Psicoanalitica Italiana per piani di formazione finalizzati alla prevenzione e alla cultura della salute mentale nei luoghi di vita e di lavoro

Stato dell'arte al 31.12.2012\*

Completata

Budget (in euro)

00

Capitolo di spesa (indicare il nome)

-