



Ministero della Salute

Relazione sulla *performance*

Anno 2014

(art. 10, comma 1, lettera b del d.lgs. n. 150/2009)

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 2014

Rilevazione creata il 16/03/2015 15:26:52 relativa all'anno 2014**1. Anagrafica****Amministrazione**Tipo **Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministeri**Nome **MINISTERO DELLA SALUTE****Indirizzo**Provincia **Roma** Città **Roma**Via/Piazza **via Giorgio Ribotta, 5** C.A.P. **00144****Referente per la compilazione del format**Cognome **ROSSI** Nome **CLAUDIA**Posizione/Qualifica **Dirigente II FASCIA**Unità organizzativa **ufficio 5 relazioni sindacali e benessere psicofisico ex dgpob**E-Mail **relazionisindacali@sanita.it**Telefono Ufficio **0659942518** 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	1	50,00%	1	50,00%	2	100,00%
Oltre 50 anni	2	22,22%	7	77,78%	9	100,00%
Totale personale	3	27,27%	8	72,73%	11	100,00%
% sul personale complessivo		0,28%		0,93%		0,57%
Dirigenti di seconda fascia						
Meno di 30 anni	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
31-40	0	0,00%	2	100,00%	2	100,00%
41-50	18	64,29%	10	35,71%	28	100,00%
Oltre 50 anni	30	42,25%	41	57,75%	71	100,00%
Totale personale	49	48,04%	53	51,96%	102	100,00%
% sul personale complessivo		4,61%		6,18%		5,31%
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	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
Oltre 50 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Totale personale	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
% sul personale complessivo		0,09%		0,00%		0,05%

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	50	4	50	8	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%	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%
Terza area (ex posizioni C o assimilati)						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	34	72,34%	13	27,66%	47	100,00%
41-50	102	62,58%	61	37,42%	163	100,00%
Oltre 50 anni	209	64,51%	115	35,49%	324	100,00%
Totale personale	345	64,61%	189	35,39%	534	100,00%
% sul personale complessivo		32,42%		22,05%		27,80%
Altri dipendenti						
Meno di 30 anni	6	75,00%	2	25,00%	8	100,00%
31-40	84	63,16%	49	36,84%	133	100,00%
41-50	207	59,48%	141	40,52%	348	100,00%
Oltre 50 anni	369	47,07%	415	52,93%	784	100,00%
Totale personale	666	52,32%	607	47,68%	1.273	100,00%
% sul personale complessivo		62,59%		70,83%		66,27%
TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO	1068	55,34%	862	44,66%	1930	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	115	59,59	78	40,41	193	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	115	59,59	78	40,41	193	100
Sul totale del personale con contratto a termine quanti prestano lavoro a tempo pieno	115	59,90	77	40,10	192	100
TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO	1068	55,34%	862	44,66%	1930	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
- 2011 - 2013
- 2014 - 2016

3.1.2 Si allega l'ultimo piano di azioni positive elaborato?
L'Amministrazione ha finanziato programmi di azione positive

SI
NO

3.2 Consigliera di fiducia

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

SI
SI

3.2.2 La consigliera è:

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	58	45,31	6	4,69	64	100
Personale con part-time superiore al 50% a tempo indeterminato	11	30,56	7	19,44	18	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	0	0	0	0	0	0
Totale Personale	69	83,13	14	16,87	83	100
% sul Totale Complessivo		6,46		1,62		4,30

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?

SI

Se sì, l'Amministrazione ha predeterminato in modo chiaro e resi conoscibili i criteri di priorità e la graduazione degli stessi
Se sì, specificare i criteri adottati

SI
titoli di priorità espressamente previsti dalla legge; dipendenti affetti da patologia grave; dipendenti portatori di handicap; dipendenti affetti da una patologia rara, debitamente certificata; dipendenti ammessi ai benefici previsti dall'art. 33 comma 3 legge 104/1992 per assistenza; dipendenti genitori di studenti del primo ciclo dell'istruzione affetti da DSA; motivate esigenze personali di studio; adesione ad organizzazioni di volontariato; lontananza o comunque disagiata tragitto tra la residenza e la sede di servizio; lontananza o comunque disagiata tragitto tra la residenza e la sede di servizio;

4.2 Telelavoro

SI
2014

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	0	0	0	0	0	0
Altro personale a tempo indeterminato	6	54,55	5	45,45	11	100
Dirigenti con contratto a termine	0	0,00	0	0,00	11	100
Personale non dirigente * con contratto a termine	0	0,00	0	0,00	11	100
Totale Personale	6	54,55	5	45,45	11	100
% sul Totale Complessivo		0,56		0,58		0,57

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	13	0
Durata media in giorni per persona	79,00	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	50	13
Durata media in giorni per persona	27,00	18,00

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
- 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)	204.629	209.394	-2,28%
Dirigente di seconda fascia (valore medio)	103.314	103.068	0,24%
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a dirigenti di seconda fascia (valore medio)	204.629	0	0
Incarichi di direzione di livello generale assegnati	0	204.629	-100,00%

	Donne	Uomini	Differenza %
a persone prive della 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	108.343	106.757	1,49%

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?

SI

Da quale anno

2003

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

17.13

Capacità di relazione

12.94

Accuratezza e tempestività

4.48

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

SI

Da quale anno

2011

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

8.35

Presenza in ufficio

0

Collaborazione

42.95

Puntualità

20.68

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 2014

	Nr. di persone		Ore annue per persona	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigenti I fascia	2	3	16,00	29,00
Dirigenti II fascia	31	33	20,00	21,00
Posizioni organizzative	0	0	0,00	0,00
Terza area (ex posizioni C o assimilati)	68	21	23,00	19,00
Altri dipendenti	100	68	19,00	14,00
Totale	201	125	78,00	83,00

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?

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
- Elaborazione del bilancio 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')?

NO

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 roma**Telefono **0659942518**Mail **cug@sanita.it**SitoWeb **http://www.salute.gov.it**Nome Presidente **rossana ugenti**Telefono Presidente **0659942556**Mail Presidente **r.ugenti@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? **Amministrazione**

Componenti (al 31 dicembre dell'anno di riferimento)

	Donne	Uomini	Totale
Effettivi di parte dell'amministrazione	4	6	10
Effettivi di parte sindacale	6	4	10
Supplenti di parte dell'amministrazione	8	2	10
Supplenti di parte sindacale	7	3	10
Totale Complessivo	25	15	40

OperativitàHa un regolamento **SI**Si riunisce regolarmente? **SI**Quante volte si è riunito durante l'anno di riferimento? **14**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"> - proposta di predisposizione di Piani di azioni positive - proposte per la promozione di politiche di conciliazione vita privata/lavoro - proposte per la redazione di codici di condotta
Attività consultive per:	<ul style="list-style-type: none"> - piani di formazione del personale - orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione - criteri di valutazione del personale
Attività di verifica su: (massimo 3 risposte)	<ul style="list-style-type: none"> - risultati delle azioni positive, dei progetti in materia di pari opportunità - risultati delle azioni positive, dei progetti in materia di benessere lavorativo - risultati delle azioni positive, dei progetti in materia di violenze morali e psicologiche, mobbing
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"> - 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?	3
Su quali temi è stato consultato?	<ul style="list-style-type: none"> - Codice di condotta - Congedi parentali - Flessibilità di lavoro (telelavoro, orari)
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)	NO
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
- 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?

10

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)

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)

Azione 3

L'oggetto dell'azione

Asili nido

SI

Amministrazione

Particolare attenzione l'Amministrazione pone al servizio del nido aziendale, per il quale, oltre a garantire il rispetto della normativa vigente in materia di salute e sicurezza, cura con costanza la manutenzione della struttura, al fine di garantire la continuità del servizio, coordinando tra l'altro, gli orari di asilo con le esigenze lavorative dell'utenza, riducendo, così, i possibili disagi per i genitori lavoratori

Completata

-

-

Servizi

SI

Amministrazione

per la mobilità stipulate convenzioni con ATAC. attivo un servizio di informazione relativo alle misure di trasporto alternativo e sperimentale. adesione alle iniziative legate alla Settimana Europea della Mobilità con le quali vengono proposte promozioni speciali per l'utilizzo del car-sharing. costante aggiornamento del personale sulle iniziative in materia dando impulso anche alla cultura del rispetto dell'ambiente

Completata

-

-

Servizi

Fa parte del Piano Triennale di Azioni Positive?
 Soggetto proponente
 Descrizione* (Max 500 Caratteri)

SI
Amministrazione
Individuali parcheggi dedicati e riservati al personale con disabilità anche temporanee, alle lavoratrici in gravidanza e ai genitori che accompagnano i figli all'asilo nido. rastrelliere per il parcheggio delle biciclette dedicate a chi sceglie di usare questo mezzo per recarsi al lavoro
Completata
-
-

Stato dell'arte al 31.12 dell'anno di riferimento*
 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
 Descrizione* (Max 500 Caratteri)

Telelavoro
NO
Amministrazione
Effettuata mappatura delle attività telelavorabili, Progetto Pilota di telelavoro. Utilizzo del telelavoro domiciliare, tramite la tecnologia dell'informazione (ICT), può consentire all'Amministrazione di continuare ad avvalersi della prestazione dei lavoratori e delle lavoratrici che per ragioni personali e/o familiari abbiano difficoltà a raggiungere la propria sede di servizio
Completata
-
-

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

Azione 5

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

Servizi
SI
Amministrazione
il Ministero è in costante aggiornamento al fine di dotarsi di ausili per il personale con disabilità.
Completata
-
-

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

Azione 6

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

Flessibilità del lavoro
SI
Amministrazione
la flessibilità oraria in entrata e in uscita sempre nel rispetto

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

dell'orario contrattualmente previsto e delle fasce orarie di compresenza, a tutela del principio del rispetto dei tempi di vita e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori anche nel corso di iniziative di tipo logistico.

Completata

-

-

Azione 7

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

Formazione ai dipendenti

SI

Amministrazione

utilizzo di sistemi di videoconferenza per consentire una maggiore partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alle iniziative svolte presso la sede centrale, tutelando il principio delle pari opportunità di accesso alla formazione

Completata

-

-

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)

Salute

SI

Amministrazione

progetto "Ministero inForma", iniziativa promossa nell'ambito del programma "Guadagnare Salute". sensibilizzazione dei dipendenti sui benefici legati ad uno stile di vita attivo, per acquisire comportamenti utili a ridurre la sedentarietà, anche a partire dal luogo di lavoro.

Completata

-

-

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)

Codici di condotta

SI

Amministrazione

approvazione nuovo codice di condotta, adottato nel 2015

Completata

-

-

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

Azione 10

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
SI
Amministrazione
progetto formativo per la diffusione della cultura del benessere organizzativo come garanzia per la rimozione di ogni possibile circostanza che possa arrecare disagio lavorativo alle lavoratrici e ai lavoratori
Completata
-
-