



Ministero della Salute

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2014-2016

Sommario

PREMESSA	3
QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	3
SITUAZIONE DEL PERSONALE	6
LINEE GENERALI DI INTERVENTO	7
INIZIATIVE	8
<i>1. OBIETTIVO: FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI LAVORO PROFESSIONALE ED ESIGENZE DI VITA PRIVATA E FAMILIARE.</i>	
1.1. AZIONI:.....	
<i>2. OBIETTIVO: PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE.</i>	
2.1. AZIONI:	
<i>3. OBIETTIVO: IMPEGNO NELLA PROMOZIONE DELLA PERSONA, VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE, ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE DEI DIPENDENTI.</i>	12
3.1. AZIONI:.....	
<i>4. OBIETTIVO: PROMUOVERE SICUREZZA SUL LAVORO IN UN'OTTICA DI GENERE, ANCHE IN RELAZIONE ALLO STRESS LAVORO CORRELATO.</i>	14
4.1. AZIONI:.....	
BILANCIO DI GENERE	15
SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI	15
STRUMENTI E VERIFICHE	15



PREMESSA

Il presente Piano di azioni positive rientra tra le iniziative promosse dal Ministero della salute per dare attuazione agli obiettivi di parità e pari opportunità, che siano di impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Il Ministero, consapevole dell'importanza di dotarsi di uno strumento che dia sistematicità e organicità alle azioni finora intraprese a compimento delle tematiche sopra richiamate, adotta il presente Piano avente durata triennale che si pone, come strumento per poter attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori e come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il legislatore ha provveduto, nel corso degli anni, a creare una serie di strumenti per garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo.

Particolare rilievo assumono ai fini della realizzazione di una parità sostanziale le “azioni positive”, introdotte nel nostro ordinamento dalla legge 10 aprile 1991, n. 125 e ora disciplinate dagli artt. 44 e ss. del “Codice delle pari opportunità”.

Il Piano, quindi, nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella citata legge 10 aprile 1991, n. 125 recante “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

Successivamente, il d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, abrogato dall'art. 72 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, anche conosciuto come “Testo Unico del Pubblico Impiego” (TUPI), ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro.

L'art. 7 del d.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 recante “Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive” introduce, tra l'altro, per la pubblica amministrazione piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Il d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive volto a “assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne” prevedendo,



inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piani hanno durata triennale.

La nozione giuridica di “azioni positive” viene specificata, dall’art. 42 “Adozione e finalità delle azioni positive” del decreto legislativo sopra citato, come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Sono inoltre, misure “speciali” in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e “temporanee” in quanto necessarie fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento.

La Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. La direttiva si pone l’obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l’aumento della presenza di donne in posizione apicali, sviluppare *best practices* volte a valorizzare l’apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

Anche il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell’introdurre il ciclo di gestione della *performance* richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa concerna, tra l’altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Anche l’art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. “Collegato Lavoro”) è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Più in particolare, il novellato art. 7 introduce l’ampliamento delle garanzie, oltre che per le discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che “le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.”

Per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità entra a pieno titolo in una normativa di carattere generale tra i fattori che condizionano il funzionamento organizzativo.

La norma allarga l’ambito di tutela, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell’età e dell’orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro.



E' notorio, infatti, che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è un ambiente nel quale si ottiene un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, che di appartenenza.

Su quest'ultimo punto merita di essere citato anche l'art. 28, comma 1 del d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), che ha reso esplicito l'obbligo di valutare in un'ottica di genere e di verificare ed aggredire il rischio da stress lavoro-correlato quando esso emerga. La norma prevede, infatti, che "La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro".

La stessa legge 4 novembre 2010, n. 183 ha introdotto, *ex novo*, un obbligo avente natura giuridica riguardante il generare, nelle organizzazioni pubbliche, benessere organizzativo.

Prevedendo lo stesso art. 7 comma 1 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dall'art. 21 della legge ora citata che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo" si delineano quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori. Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.

Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

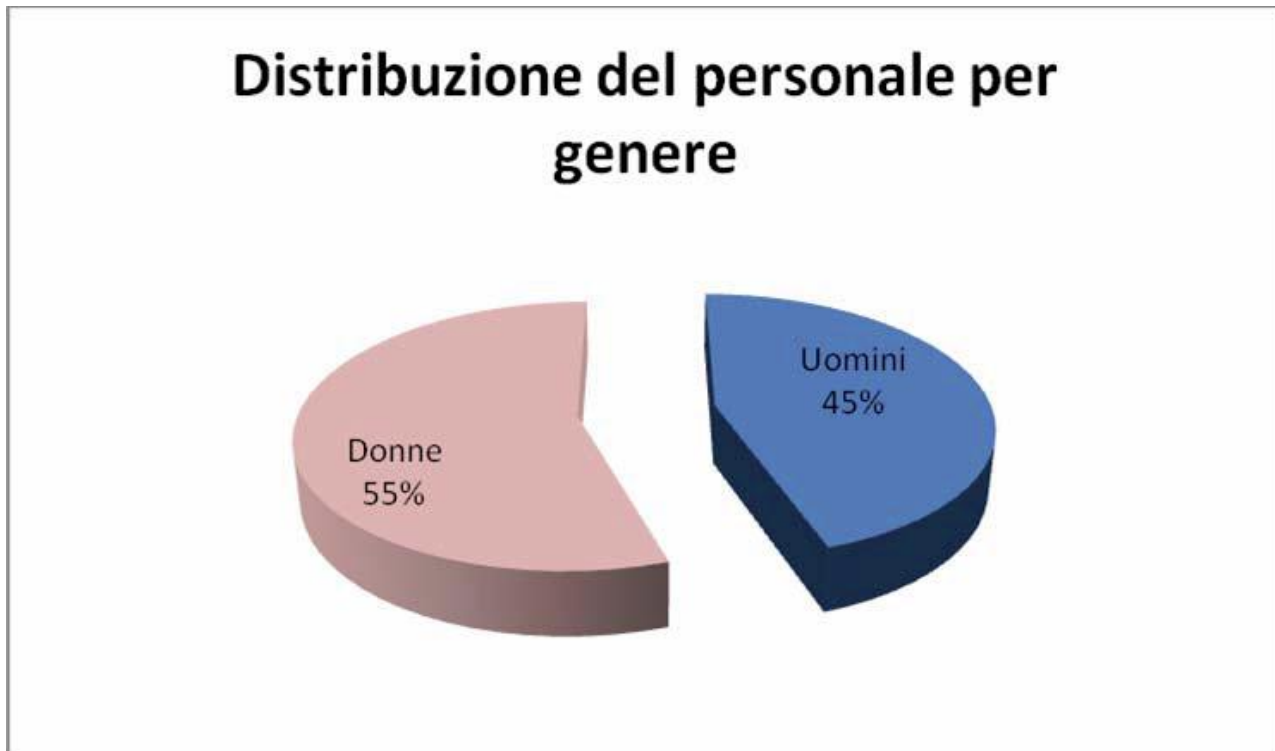
Inoltre, le integrazioni all'art. 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, operate dall'art. 21 sopracitato, hanno previsto l'istituzione di un Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing operanti in ogni amministrazione.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG.

SITUAZIONE DEL PERSONALE

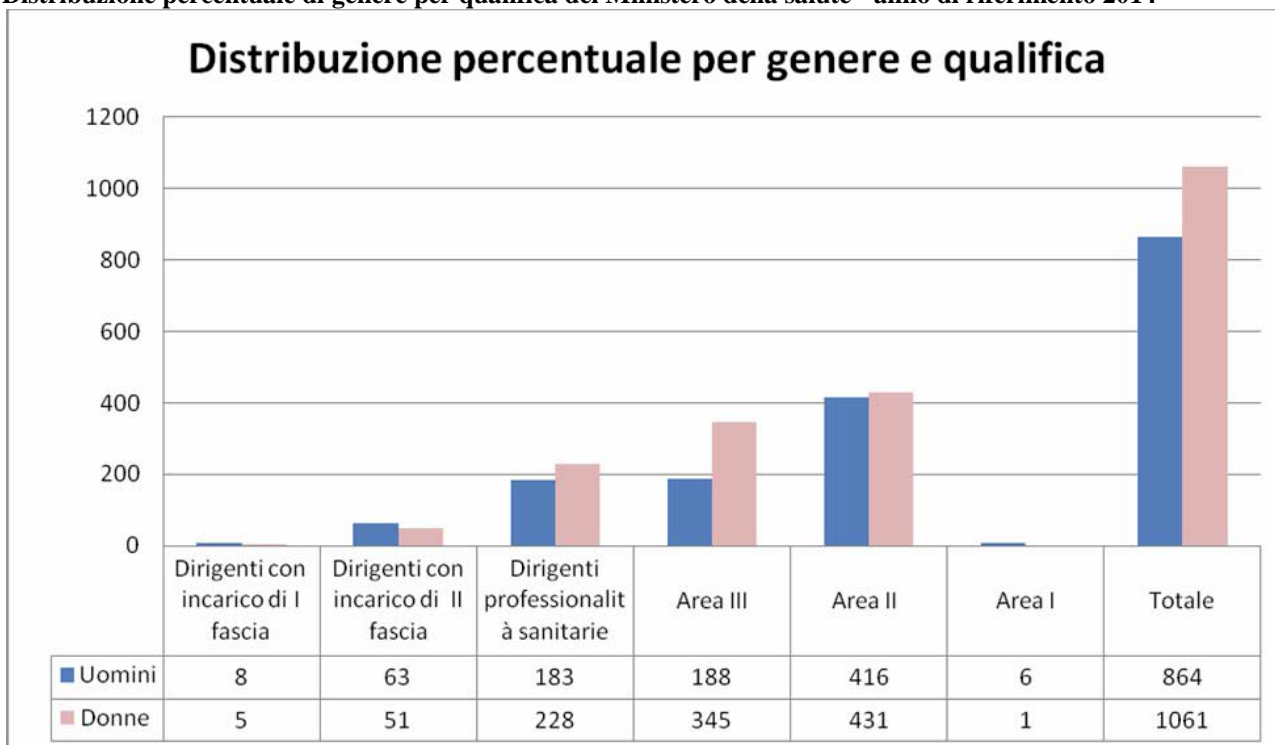
Di seguito si indica il quadro di riscontro tra la situazione delle donne e degli uomini nell'attuale situazione del personale dipendente in servizio presso le sedi centrali e periferiche del Ministero della salute.

Distribuzione percentuale di genere del personale del Ministero della salute – anno di riferimento 2014



Fonte – Ministero della salute

Distribuzione percentuale di genere per qualifica del Ministero della salute - anno di riferimento 2014



Fonte – Ministero della salute



LINEE GENERALI DI INTERVENTO

In attuazione della delibera n. 22/2011 della Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche concernente "Indicazioni relative allo sviluppo dell'ambito delle pari opportunità nel ciclo di gestione della performance" ed in coerenza con il Piano della performance 2012-2014 è stato costituito un Gruppo di lavoro operativo al fine di implementare il collegamento tra l'Amministrazione, l'Organismo indipendente di valutazione e il Comitato Unico di Garanzia di questo Dicastero.

Il Piano, conformemente al quadro legislativo vigente, ha un contenuto programmatico triennale, al pari del Piano delle performance, al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi ivi previsti. Gli obiettivi generali che il presente Piano intende raggiungere, in coerenza con le finalità promosse dalla normativa vigente, sono:

- a) Garantire la valorizzazione delle risorse umane, l'accrescimento professionale dei dipendenti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa, le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella vita lavorativa e nella formazione professionale.
- b) Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.
- c) Garantire la trasparenza dell'azione amministrativa, anche al fine di promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.



INIZIATIVE

1. OBIETTIVO: FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI LAVORO PROFESSIONALE ED ESIGENZE DI VITA PRIVATA E FAMILIARE

1.1. AZIONI

- **Asilo nido aziendale.**

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.

In continuità con quanto già effettuato si intende monitorare il servizio e proseguire con iniziative rivolte all'accoglienza dei bambini, figli e nipoti dei dipendenti, prestando attenzione all'introduzione dei più innovativi modelli pedagogici.

Inoltre, si intende organizzare nel triennio di riferimento corsi di formazione diretti a tutto il personale dell'asilo nido sulle manovre di disostruzione pediatriche e di rianimazione cardiopolmonare in età pediatrica e adulta con l'abilitazione all'uso del defibrillatore, accreditata al 118. Si intende altresì dotare l'asilo nido di un defibrillatore del tipo ad erogazione personalizzata che può essere applicato in età pediatrica o nell'adulto.

- **Mobilità.**

Presso il Ministero della salute è stata prevista, ai sensi dell'art. 3, comma 1, del decreto del ministro dell'ambiente 27 marzo 1998, la figura del *Mobility manager* con il compito di verificare soluzioni, con il supporto delle aziende che gestiscono i servizi di trasporto locale, su gomma e su ferro, per il miglioramento dei servizi e l'integrazione degli stessi, con sistemi di trasporto complementari ed innovativi, per garantire l'intermodalità e l'interscambio, e l'utilizzo anche della bicicletta e/o di servizi di noleggio di veicoli elettrici e/o a basso impatto ambientale.

Al riguardo sono state stipulate convenzioni con ATAC al fine di erogare contributi e incentivi diretti ai progetti di mobilità sostenibile.

Inoltre, sempre con lo scopo di diffondere una cultura che impatti positivamente sull'ambiente, è attivo un servizio di informazione relativo alle misure di trasporto alternativo e sperimentale come ad esempio l'adesione alle iniziative legate alla Settimana Europea della Mobilità con le quali vengono proposte promozioni speciali per l'utilizzo del car-sharing.

Si intende effettuare un costante aggiornamento del personale sulle iniziative in materia dando impulso anche alla cultura del rispetto dell'ambiente.



- **Parcheggi per dipendenti con particolari esigenze e Parcheggi “Rosa”**

In continuità con quanto già effettuato si intende individuare parcheggi dedicati e riservati al personale con disabilità anche temporanee, alle lavoratrici in gravidanza e ai genitori che accompagnano i figli all’asilo nido.

Si intende mantenere, inoltre, o implementare, sulla base delle esigenze, le rastrelliere per il parcheggio delle biciclette dedicate a chi sceglie di usare questo mezzo per recarsi al lavoro.

- **Revisione orario di servizio della sede di via Ribotta - Flessibilità dell’orario di entrata e uscita.**

Già a partire dal 2011, l’Amministrazione ha provveduto ad effettuare un monitoraggio per dare attuazione alla revisione degli orari di apertura dell’edificio di viale Giorgio Ribotta, 5 in Roma. Tale iniziativa, oltre ad essere in linea con il principio di razionalizzazione della spesa, ha tenuto conto dei principali criteri del benessere organizzativo. La possibilità di rispettare i tempi di vita dei lavoratori, infatti, risulta in linea anche con l’opportunità di facilitare e migliorare la qualità del lavoro che, se svolto in team in fasce orarie condivise, promuove una maggiore collaborazione e coesione che, come è ben evidenziato in letteratura, rende più efficace tutta l’azione amministrativa.

Si intende continuare a prestare particolare attenzione alla flessibilità oraria in entrata e in uscita, pur nel rispetto dell’orario contrattualmente previsto e delle fasce orarie di compresenza. In tale ottica, nel corso del triennio in questione, l’amministrazione si impegna a tutelare il principio del rispetto dei tempi di vita e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori anche nel corso di iniziative di tipo logistico. Ovvero quelle iniziative per le quali le lavoratrici e i lavoratori per esigenze organizzative possono essere sottoposti a spostamenti di sede.

- **Telelavoro.**

Sulla base dell’analisi dei dati emersi dalla rilevazione che il Ministero della Salute ha effettuato per il Format previsto dalla Direttiva del 23 maggio 2007 sulle “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, l’amministrazione ha effettuato una mappatura delle attività telelavorabili, dotate cioè di un supporto tecnologico indispensabile per realizzare, già dal 2014, un Progetto Pilota di telelavoro. L’utilizzo del telelavoro domiciliare, tramite la tecnologia dell’informazione (ICT), infatti, potrebbe 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, con il vantaggio di garantire da un lato la continuità dell’azione amministrativa e, dall’altro, consentire al lavoratore/lavoratrice di non subire il pregiudizio economico della decurtazione stipendiale.

Nell’ottica di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, oltreché nel rispetto dei principi di contenimento e razionalizzazione della spesa pubblica, l’Amministrazione intende ampliare il Progetto Pilota di telelavoro domiciliare.



- **Implementazione dell'utilizzo di sistemi informatici per l'accesso alla pagina intranet del Ministero**

Al fine di conciliare tempi di vita e di lavoro e favorire la partecipazione alle attività dell'amministrazione anche del personale assente per brevi o lunghi periodi si intende monitorare la funzionalità dell'accesso da remoto alla pagina intranet dell'amministrazione.

- **Estensione dei work flow autorizzativi GEPE al personale delle sedi periferiche**

Si intende monitorare ed estendere anche al personale degli uffici delle sedi periferiche l'inserimento da remoto dei giustificativi di assenza nell'applicativo GEPE al fine di agevolare e snellire le comunicazioni con l'ufficio.

2. OBIETTIVO: PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE

2.1. AZIONI

- **Servizio di ascolto**

Il Ministero della salute, in continuità con le iniziative già poste in essere in materia di pari opportunità e benessere organizzativo, ha attivato un Servizio di ascolto rivolto a tutti i lavoratori delle sedi centrali e periferiche per la prevenzione del disagio lavorativo, mettendo a disposizione ogni risorsa necessaria per le attività dello "Sportello di ascolto". Tale Servizio, avvalendosi dell'attività del Consigliere di fiducia, nominato da questo Dicastero, ha svolto una funzione di sostegno ai lavoratori/lavoratrici e all'organizzazione. Il Consigliere, infatti, partendo dall' "analisi della domanda" ha formulato proposte utili alla risoluzione delle problematiche rappresentate sia dalle lavoratrici e dai lavoratori delle sedi centrali e periferiche, sia dall'Amministrazione stessa.

Tale Servizio è indirizzato a fornire:

- consulenze di livello "duty", ovvero finalizzate al rispetto delle garanzie di base previste dalla legge, intervenendo nei casi di presunta molestia morale e psicologica nei luoghi di lavoro e nei casi di presunto stress lavoro correlato;
- consulenze di livello "need", ovvero finalizzate al rispetto dei valori organizzativi, alla individuazione di strategie formative per i dirigenti e programmi aziendali di benessere dei lavoratori/lavoratrici;
- consulenze di livello "benefit", ovvero tese a favorire l'efficacia della prestazione individuale attraverso la valutazione dei problemi organizzativi, quindi, di sostegno alla persona e agli uffici.

Tale attività ha consentito al predetto Consigliere di formulare, dopo approfondita analisi della domanda, proposte e pareri finalizzati all'attuazione di strategie di intervento per la rimozione delle criticità lamentate. nel corso del prossimo triennio, l'amministrazione intende implementare tale



Servizio, sviluppando iniziative utili per potenziare il raccordo e la sinergia degli interventi tra il Consigliere di Fiducia e i Medici Competenti delle sedi centrali e periferiche. Ciò al fine di rendere sempre più omogenee le azioni in favore delle lavoratrici e dei lavoratori della sede centrale e delle sedi periferiche.

- **Indagine di clima**

Il Ministero della Salute, in linea con quanto hanno dimostrato gli studi e le ricerche nell'ambito delle modalità di funzionamento delle organizzazioni, ha inteso dare particolare rilievo ad ogni iniziativa in favore del benessere organizzativo. Ciò in considerazione del fatto che esistono ormai evidenze scientifiche in grado di attestare che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un "clima interno" sereno e partecipativo. La presenza di benessere organizzativo all'interno di un'organizzazione consente, infatti, di prevenire, ridurre e identificare lo stress correlato al lavoro.

La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori e, in via finale, ad aumentare la produttività. Sulla base di tale presupposto, il Ministero ha da anni avviato indagini di clima per acquisire ogni utile informazione sullo stato di salute dell'organizzazione, al fine di individuare possibili soluzioni per la rimozione delle criticità emerse. Nel corso del 2014, l'amministrazione ha dato all'Organismo indipendente di valutazione del Ministero ogni utile sostegno per procedere alla realizzazione dell'indagine sul livello di benessere organizzativo, sul grado di condivisione del Sistema di valutazione e valutazione del superiore gerarchico, impiegando i questionari approvati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC, già Civit) il 29 maggio 2013.

Nello specifico della rilevazione effettuata nel corso dell'anno 2014 e pubblicata anche sulla pagina web istituzionale, si rappresenta che i risultati ottenuti dalla media semplice di tutte le domande presenti nel questionario somministrato in forma anonima al personale dipendente, intesi nell'espressione più ampia di livello di benessere organizzativo, può ritenersi ampiamente soddisfacente.

L'amministrazione offrirà ogni utile sostegno e supporto all'OIV che provvederà ad effettuare le stesse indagini annualmente, allo scopo di effettuare valutazioni di benchmarking nel tempo, volte a valorizzare i percorsi di crescita organizzativa, come pure eventuali criticità in settori specifici.

- **Misure per favorire l'inclusione del personale con disabilità**

Per quanto riguarda le iniziative utili a favorire l'inclusione e a rimuovere ogni tipo di discriminazione, oltretutto nel rispetto delle norme di sicurezza a carico del datore di lavoro, va segnalato che il Ministero è in costante aggiornamento al fine di dotarsi di ausili per il personale con disabilità. Essendo presente all'interno del Ministero personale ipo-vedente e non-vedente, sono messi a disposizione sia schermi video appositi, sia software specifici di sintesi vocale per la lettura di quanto presente sullo schermo. Inoltre, sia per i dipendenti, sia per facilitare l'accesso al Ministero ai cittadini con disabilità visiva è presente un percorso tattile nel piazzale antistante



l'entrata dell'edificio di cui viene costantemente effettuato monitoraggio al fine di adottare soluzioni sempre più all'avanguardia.

Relativamente alle attività per l'inclusione dei portatori di disagio psicofisico, presenti nell'amministrazione, accanto al sostegno psicologico e alle iniziative di volta in volta realizzate per individuare azioni in grado di ridurre possibili rischi di discriminazione, è stata formulata una proposta di progetto formativo rivolto a tutti i dirigenti, per fornire loro adeguate conoscenze oltre che strumenti psicologici utili per l'inclusione di tali soggetti.

Si intende prevedere interventi specifici per la supervisione delle dinamiche presenti nei contesti lavorativi al fine di favorire il coinvolgimento del personale con disabilità, oltre che dare sostegno al team che dovrà farsi carico delle problematiche poste dai colleghi portatori di disagio.

3. OBIETTIVO: IMPEGNO NELLA PROMOZIONE DELLA PERSONA, VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE, ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE DEI DIPENDENTI.

3.1. AZIONI

- **Accesso alla formazione nel rispetto del principio delle pari opportunità : Implementazione dell'utilizzo dei sistemi di videoconferenza.**

Al fine di consentire una maggiore partecipazione dei lavoratori/lavoratrici alle iniziative svolte presso la sede centrale, l'Amministrazione ha dato e darà nel corso del triennio particolare risalto alla implementazione e al monitoraggio di tutti gli strumenti tecnologici innovativi per sostenere il principio delle pari opportunità. Ad esempio in tema di formazione/informazione ha utilizzato ed implementerà i sistemi di videoconferenza, consentendo, così, 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.

- **Formazione per la prevenzione del disagio psichico nei luoghi di vita e di lavoro e per l'educazione alla salute mentale**

Al fine di dare seguito a quanto specificato nella sezione relativa al benessere psicofisico delle lavoratrici e dei lavoratori prestando attenzione alla diffusione della cultura della prevenzione del disagio psichico nei luoghi di lavoro, il Ministero ha predisposto, già nel 2013, un 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. A tal fine l'amministrazione ha stipulato un Accordo di Collaborazione, a titolo gratuito, con la Società Psicoanalitica Italiana per promuovere iniziative di "Formazione per la prevenzione del disagio psichico nei luoghi di vita e di lavoro e per l'educazione alla salute mentale".

Nell'ambito di tale accordo, l'Amministrazione ha pianificato due specifici percorsi formativi:

a) *"Il modello di intervento nella gestione del disagio psicosociale nei luoghi di lavoro – il ruolo del medico competente"*, finalizzato a uniformare il modello di intervento in materia di rischi



trasversali e disagio lavorativo, tra tutti i medici competenti del Ministero della Salute, operanti nella sede centrale e nelle sedi periferiche;

b) *“La sofferenza psichica e l’attuale disagio sociale: lo sguardo della psicoanalisi”*, rivolto sia a funzionari e dirigenti del Ministero della Salute sia ai medici di medicina generale, specialisti in psichiatria, pediatri di libera scelta, psicologi, psicoterapeuti e ai professionisti del settore, atteso che la prevenzione rappresenta lo strumento elettivo per lo sviluppo di una cultura finalizzata alla conoscenza di quei fattori di rischio che possono produrre l’aumento dell’incidenza del disagio psichico, con il conseguente aumento della spesa sanitaria per le cure necessarie e tratterà i seguenti argomenti: La psicosi e le sue forme; I disturbi d’ansia; Le dipendenze con e senza sostanze; I disturbi della condotta alimentare.

- **Modalità di redazione del piano di formazione**

Si intende continuare a predisporre il piano generale di formazione partendo dall’analisi dei fabbisogni formativi tenendo conto anche dei risultati della valutazione delle performance individuali, oltre che dei piani di miglioramento. Ciò al fine di indirizzare la progettazione formativa verso piani e progetti in grado di rafforzare le conoscenze e le capacità individuali che maggiormente incidono sul conseguimento degli obiettivi organizzativi e strategici previsti dal Piano della *performance*.

- **“Ministero inForma”**

Nell’ambito delle iniziative formative volte alla tutela della salute nei luoghi di lavoro, è stato predisposto il progetto formativo *“Ministero inForma”*. Si intende realizzare tale progetto, rivolto a tutto il personale del Ministero, per diffondere la cultura e la promozione di uno stile di vita attivo e salubre.

- **Comunicazione.**

Nell’ambito specifico delle attività relative alla comunicazione interna, in linea anche con quanto suggerito dal CUG Salute, si intende organizzare la *“Giornata delle buone prassi”*, in continuità con la I Giornata del 2013. Ciò al fine di implementare la comunicazione trasversale tra le varie strutture ministeriali e sviluppare il senso di appartenenza attraverso la conoscenza delle azioni intraprese che abbiano impatto sia interno che esterno all’Amministrazione.

- **CUG - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.**

Al fine di promuovere il ruolo e le attività del *“Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* (Cug salute già istituito dal 2011) e migliorare l’informazione del personale sulle funzioni del Comitato, si intende



mantenere in costante aggiornamento l'apposita sezione CUG del portale del Ministero della salute con informazioni sulla legislazione in materia.

- **Codice di condotta**

Si intende adottare il nuovo "*Codice di condotta per la tutela del diritto delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" che il CUG Salute ha sottoposto all'attenzione dell'amministrazione la quale provvederà a mettere in atto le azioni necessarie per la diffusione del suddetto Codice.

4. OBIETTIVO: PROMUOVERE SICUREZZA SUL LAVORO IN UN'OTTICA DI GENERE, ANCHE IN RELAZIONE ALLO STRESS LAVORO CORRELATO.

4.1. AZIONI

- **Sicurezza**

In merito alla promozione della cultura del benessere organizzativo e alla prevenzione dei rischi trasversali, l'Amministrazione ha organizzato già nel biennio 2011-2012 un "*Corso di sensibilizzazione sui rischi trasversali ai sensi del d.lgs. n. 81/2008: competenze e strategie di intervento*", rivolto alle lavoratrici e ai lavoratori dell'Amministrazione - a partire dalle figure apicali - con l'obiettivo di coinvolgere tutti nel processo di conoscenza di tali problematiche e prevenire l'attivazione di dinamiche potenzialmente stressogene. Tale iniziativa ha rappresentato un'opportunità per incrementare il dialogo tra le lavoratrici, i lavoratori e l'Amministrazione: la somministrazione del questionario anonimo (HSE), compilato da ciascun lavoratore a conclusione di ogni modulo formativo. Sulla base di detta rilevazione e sull'analisi dei dati si intende realizzare azioni finalizzate alla promozione della cultura della parità di genere, anti discriminatoria, avvalendosi anche delle proposte formulate dal CUG Salute.

Si intende, inoltre continuare a promuovere la cultura della tutela della salute e la diffusione del principio di protezione della salute individuale e collettiva anche sui luoghi di lavoro promuovendo ulteriori iniziative di formazione, rivolte ai dipendenti, su tecniche di rianimazione cardiopolmonare e uso del defibrillatore, tenuto conto che l'Amministrazione già dal 2008 ha dotato le proprie sedi di Viale Ribotta e di Lungotevere Ripa di defibrillatori e ha già realizzato per i dipendenti interessati numerosi corsi base e di retraining in rianimazione cardiopolmonare e idoneità all'uso del defibrillatore semiautomatico.



BILANCIO DI GENERE

Si intende prestare particolare attenzione alla riclassificazione del bilancio di genere secondo criteri che permettano di riaggregare le voci di bilancio in tematiche di rilevanza di genere.

- Aree direttamente inerenti il genere (attività e risorse rivolte alle pari opportunità).
- Aree indirettamente inerenti il genere (attività destinate ad avere un impatto sulle differenze di genere, come per esempio i finanziamenti destinati ai servizi per l'infanzia, sicurezza, formazione).

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI

Le Strutture generali impegnate e/o coinvolte nella realizzazione delle azioni positive sono individuate di volta in volta secondo la materia di riferimento.

STRUMENTI E VERIFICHE

L'Amministrazione verificherà l'attuazione delle azioni sopra indicate in collaborazione con il CUG salute e proporrà misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente.