



5 PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

La presente Relazione, oltre a contenere informazioni in merito ai risultati organizzativi e individuali raggiunti, rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse disponibili, presenta, in questa quinta sezione, le azioni intraprese dall'Amministrazione, in tema di pari opportunità e benessere organizzativo nonché gli elementi sul bilancio di genere realizzato.

5.1 Pari opportunità e benessere organizzativo

Nel corso del 2014 nell'ambito della "Task Force Interministeriale sulla violenza contro le donne", istituita presso il Dipartimento delle Pari Opportunità, è stata completata la definizione, in maniera condivisa con tutte le altre Amministrazioni partecipanti, delle linee d'indirizzo sulla formazione di tutti gli operatori, non solo sanitari, coinvolti nel contrasto e nella prevenzione alla violenza sessuale e di genere per avviare un modello operativo di rete del fenomeno, da inserire nel piano nazionale per il contrasto alla violenza di genere. Tale contributo è stato trasmesso al Dipartimento Pari Opportunità per essere inserito nel "Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere".

Nell'ambito del Progetto europeo EQUI-Health, coordinato dall'Organizzazione Internazionale per le Migrazioni (OIM), sono state individuate azioni per promuovere la salute delle popolazioni migranti vulnerabili, quali richiedenti asilo e irregolari. In particolare è stato avviato un dibattito trasversale in una prospettiva inter-ministeriale per promuovere una migliore gestione del processo di accoglienza che vede la partecipazione dei diversi Ministeri coinvolti. Il Ministero della salute ha anche avviato la realizzazione di programma di formazione formatori per operatori sanitari in Sicilia, sul tema della competenza interculturale, indispensabile per una corretta relazione con i migranti, con un diverso approccio alla salute e alla gestione delle malattie. Il Progetto EQUI-health si rivolge anche alla popolazione Rom e minoranze etniche e alle condizioni di persistenze disuguaglianza di questi gruppi di popolazione all'accesso alla salute.

Pertanto, per questi ultimi, nell'ambito della Strategia Nazionale d'inclusione dei Rom, dei Sinti e dei Caminanti, predisposta in attuazione della Comunicazione n. 173/2011 della Commissione Europea, è stato predisposto dall'apposito Tavolo per l'asse "Salute", istituito presso questo Ministero, il "Piano d'azione salute per e con le comunità Rom, Sinti e Caminanti" che, già dal titolo, manifesta la filosofia partecipativa con cui vuole declinare le azioni per la tutela e promozione della salute delle comunità RSC. Nello specifico il Piano individua la suddivisione del campo di azione in tre macroaree: 1) Formazione del personale sanitario e non; 2) Conoscenza e accesso ai servizi per RSC; 3) Servizi di prevenzione, diagnosi e cura. Inoltre, il Piano è sviluppato nell'ottica della *mediazione di sistema*. È necessario infatti, di fronte a situazioni sociali e sanitarie complesse e articolate, come l'ambito della tutela della salute dei RSC, ragionare in un'ottica di "mediazione di sistema", cioè di processo di trasformazione organizzativa, dove la relazione e la corretta comunicazione con l'utente siano sempre garantite, dove vengano date pari opportunità di accesso, dove le politiche ed i servizi giochino un ruolo attivo nell'individuare percorsi e metodologie d'intervento e dove le comunità non siano oggetto passivo ma partecipino con pari dignità nella definizione e messa in atto di adeguati interventi di promozione della salute.

Inoltre, durante il 2014, l'Ufficio X ex DGPREV della Direzione generale della prevenzione ha lavorato in stretta collaborazione con la Direzione generale dei rapporti europei e internazionali, per tematiche quali il CSW (Commission on the Status of Women), il CEDAW (Committee on the Elimination of Discrimination against Women) e i CIDU (Comitato interministeriale per i Diritti Umani).



Il Ministero della salute, da sempre impegnato e attento al benessere organizzativo e alle pari opportunità, anche nel 2014, ha proseguito con azioni positive in favore delle lavoratrici e dei lavoratori del Ministero volte a favorire un buon clima aziendale.

L'Amministrazione, infatti, consapevole che l'adeguato utilizzo delle risorse umane e la valorizzazione del benessere dei lavoratori rappresentano il principale investimento dell'organizzazione stessa, ha riproposto iniziative già avviate negli anni precedenti, rafforzando ulteriormente la **cultura del benessere organizzativo**.

Servizio di ascolto

L'Amministrazione, al fine di prevenire il disagio lavorativo, ha continuato a curare l'attività del **Servizio di ascolto** attivo presso il Ministero ormai da diversi anni, mettendo a disposizione ogni risorsa necessaria per le attività che gli sono proprie.

Attraverso tale servizio avvalendosi dell'attività del "Consigliere di fiducia" e del supporto dell'Ufficio competente in materia di benessere, ha svolto attività di sostegno a tutti i lavoratori e alle lavoratrici che hanno ritenuto di vivere una particolare condizione di difficoltà nel contesto lavorativo. Partendo dall'analisi della "domanda" sono state formulate proposte utili alla risoluzione delle problematiche rappresentate dalle lavoratrici e dai lavoratori sia delle sedi centrali sia delle sedi periferiche.

Il Servizio, ha offerto anche consulenze all'Amministrazione, interessata a ricevere suggerimenti per individuare strategie organizzative utili per favorire un clima positivo all'interno dei gruppi di lavoro.

L'attività svolta ha riguardato:

- 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.

Formazione

In coerenza con i principi di parità e pari opportunità, l'amministrazione ha promosso l'utilizzo dei **sistemi di videoconferenza**, consentendo, così, una maggiore partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici agli eventi e alle iniziative formative svolte presso la sede centrale. Tale iniziativa, oltre a ridurre i costi di trasferimento, ha consentito di non escludere i lavoratori e le lavoratrici in servizio presso le sedi periferiche, impossibilitati ad allontanarsi dal proprio contesto di vita e di lavoro.

Al fine di uniformare il modello di intervento dei medici competenti degli uffici periferici e della sede centrale del Ministero, in materia di rischi trasversali e disagio lavorativo e favorire la gestione del disagio psicosociale, nel corso dell'anno 2014, sono state organizzate due giornate seminariali rivolte ai medici competenti del Ministero della salute su: "**Il modello di intervento nella gestione del disagio psicosociale nei luoghi di lavoro – il ruolo del medico competente**" Il corso, è stato curato da docenti esterni, individuati nell'ambito dell'Accordo quadro stipulato, a

titolo gratuito, tra il Ministero della salute e la Società psicoanalitica italiana, e da docenti interni all'amministrazione.

Accanto al sostegno psicologico e alle iniziative di volta in volta realizzate per individuare azioni in grado di ridurre possibili rischi di discriminazione, l'Amministrazione ha realizzato il progetto formativo "**Il benessere organizzativo e la gestione del malessere nei luoghi di lavoro**" rivolto a tutti i dirigenti, per fornire loro adeguate conoscenze e strumenti psicologici utili all'inclusione dei portatori di disagio psicofisico, presenti nell'Amministrazione.

E' stata portata avanti l'iniziativa informativa/formativa "**Ministero in forma**", finalizzata a realizzare interventi di promozione della salute, per favorire l'adozione di uno stile di vita attivo anche a partire dal luogo di lavoro. Ciò anche in considerazione dell'assunto secondo cui la promozione dello stato di salute dei dipendenti può contribuire a favorire la riduzione della diffusione di malattie croniche legate a comportamenti non corretti, migliorando la produttività, oltre che il clima lavorativo. Nell'ambito di tale iniziativa, è stato somministrato un questionario "*on-line*" per i dipendenti al fine di verificare l'efficacia degli interventi suggeriti.

Salute e Sicurezza

In materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, tra l'altro, sono state aggiornate le schede anagrafiche dei defibrillatori in carico al Ministero della salute e gli elenchi del personale del Ministero abilitato all'uso dei DEA, con la prevista trasmissione di tali schede al 118. Inoltre, sono stati formati 5 formatori interni per il BLS. Come ormai da anni, l'Amministrazione è stata impegnata a individuare azioni per l'implementazione continua e costante di tutti gli ausili di supporto per le categorie protette e per le lavoratrici e i lavoratori portatori di disagio psichico e fisico.

Progetto pilota telelavoro

Nell'ottica di rafforzare le politiche di gestione del personale con particolare attenzione alla persona è stato attivato il primo progetto pilota di **telelavoro** finalizzato a verificare in concreto la possibilità di estendere nel Ministero forme di lavoro flessibile.

Il progetto, partendo dallo studio di fattibilità elaborato dal Gruppo Operativo Interdipartimentale (gruppo costituito in base alla delibera ANAC 22/2011 per implementare e strutturare il collegamento tra l'amministrazione, l'OIV e il Comitato unico di garanzia di questo dicastero) ha avuto come obiettivi:

- conciliare i tempi di vita e di lavoro, quale azione positiva per le pari opportunità;
- migliorare il livello di benessere organizzativo e quindi di produttività;
- promuovere forme di lavoro flessibile e trasversale delle risorse umane;
- ridurre ulteriormente il tasso di assenze dal servizio.

Asilo nido aziendale

Sempre in merito alle azioni tese a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il Ministero ha proseguito nella costante cura del funzionamento dell'**Asilo nido aziendale**, servizio attivo all'interno dell'amministrazione da più di quarant'anni. Il nido aziendale, infatti, costituisce uno dei servizi più apprezzati dai genitori-dipendenti, e pone il Ministero della salute tra quelli più all'avanguardia, rappresentando un utile investimento sia per i lavoratori e le lavoratrici, sia per la stessa amministrazione. Il nido aziendale, oltre a consentire ai lavoratori di usufruire di un servizio di qualità ad un costo vantaggioso, ha favorito l'allattamento al seno, essendo dotato di appositi spazi; ha garantito un orario coincidente con l'orario di lavoro. Inoltre ha rafforzato l'immagine aziendale generata dall'attenzione al miglioramento della qualità della vita dei dipendenti, migliorando il clima lavorativo e favorendo l'incremento delle presenze. In particolare ha

permesso alle lavoratrici rientri dalla maternità più sereni e anche in tempi più brevi consentendo una costante e piena partecipazione alla vita lavorativa.

Comitato Unico di Garanzia e OIV

L'Amministrazione, inoltre, sempre nell'ottica di una proficua collaborazione, tesa a dare attuazione alle iniziative in materia di pari opportunità e benessere organizzativo, ha fornito tutti i supporti necessari per lo svolgimento delle attività del **CUG Salute**.

In particolare è stato definito il "**Piano triennale delle azioni positive**", e il "**Codice di condotta per la tutela del diritto delle pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e per il contrasto alle discriminazioni nei luoghi di lavoro**". Sono inoltre state poste in essere attività di aggiornamento della pagina intranet e del Portale istituzionale, per la diffusione delle informazioni in materia di pari opportunità e benessere organizzativo.

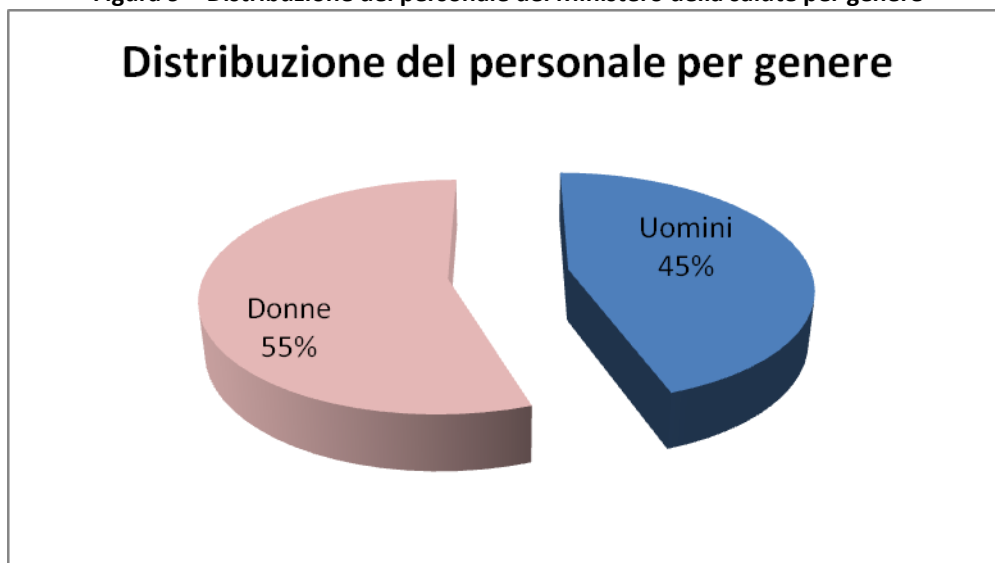
Come per l'anno 2013 è stato fornito tutto il supporto organizzativo alla realizzazione dell'indagine annuale svolta dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) volta a rilevare "il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale".

L'iniziativa è stata presentata a tutto il personale delle sedi centrali e periferiche (in modalità videoconferenza) con una giornata appositamente dedicata a fornire indicazioni utili per la partecipazione all'indagine. I risultati di tale indagine sono riportati nell'ALLEGATO 8.

Si completa il paragrafo con alcuni grafici rappresentativi della distribuzione del personale del Ministero per genere.

Dei complessivi 1.873 dipendenti di ruolo e a tempo determinato presenti in servizio presso il Ministero della Salute, 1.036 sono donne (55%) e 837 uomini (45%), denotando una prevalenza del genere femminile.

Figura 9 – Distribuzione del personale del Ministero della salute per genere

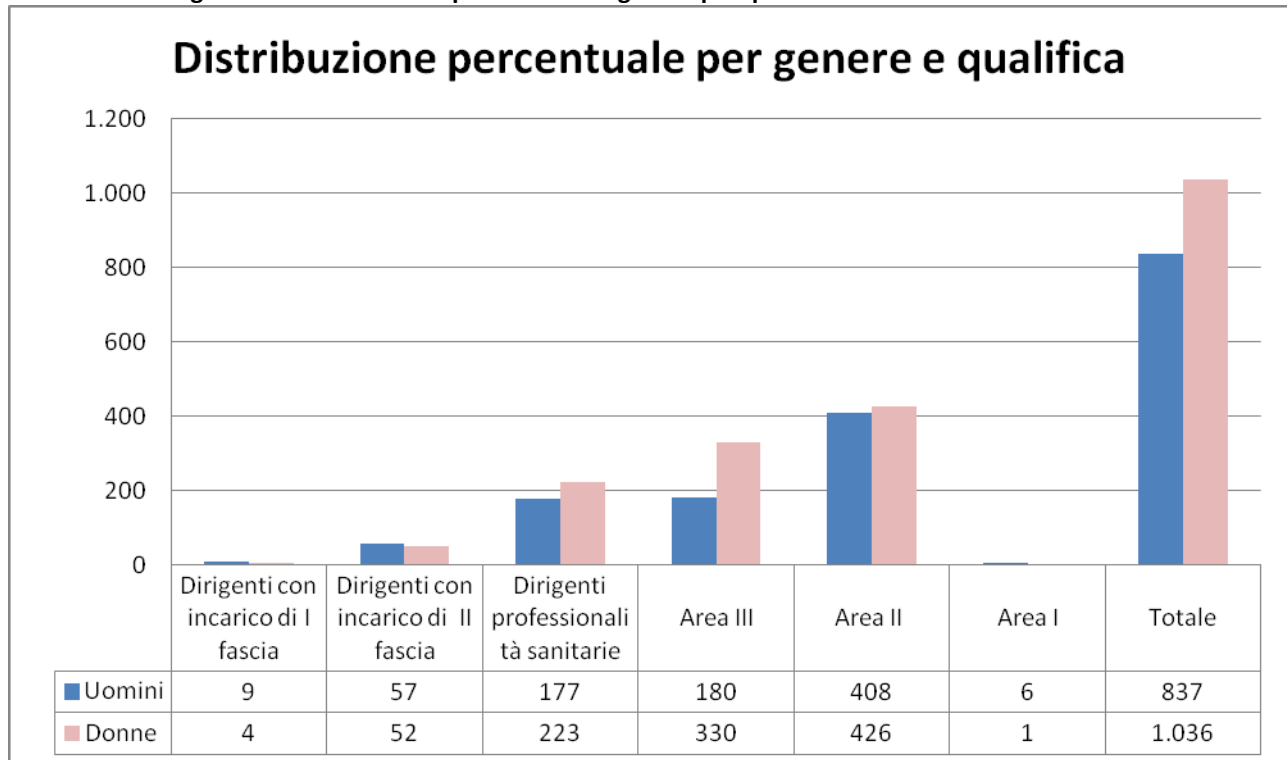


Fonte – Ministero della salute – Direzione generale personale, organizzazione e bilancio

Approfondendo l'analisi di genere, si riscontra che nei ruoli dirigenziali risultano presenti complessivamente 279 donne (53%) e 243 uomini (47%), mentre per il personale non dirigente risultano 757 donne (56%) e 594 uomini (44%).

Si riporta anche una rappresentazione di genere per qualifica.

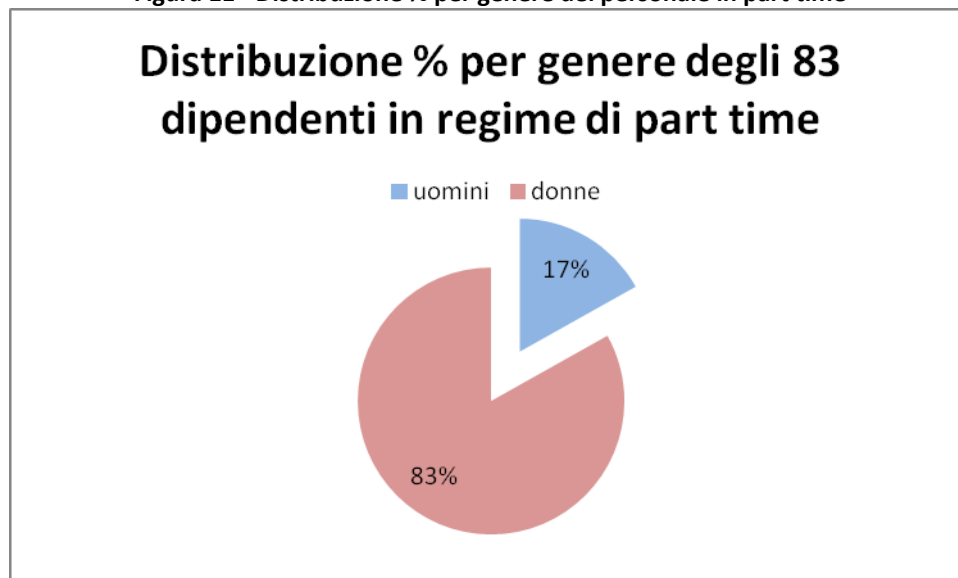
Figura 10 – Distribuzione percentuale di genere per qualifica del Ministero della salute



Fonte – Ministero della salute – Direzione generale personale, organizzazione e bilancio

Il personale in regime di *part time* nel 2014 è stato pari a 83 dipendenti di cui 69 (83%) sono state donne e 14 uomini (17%).

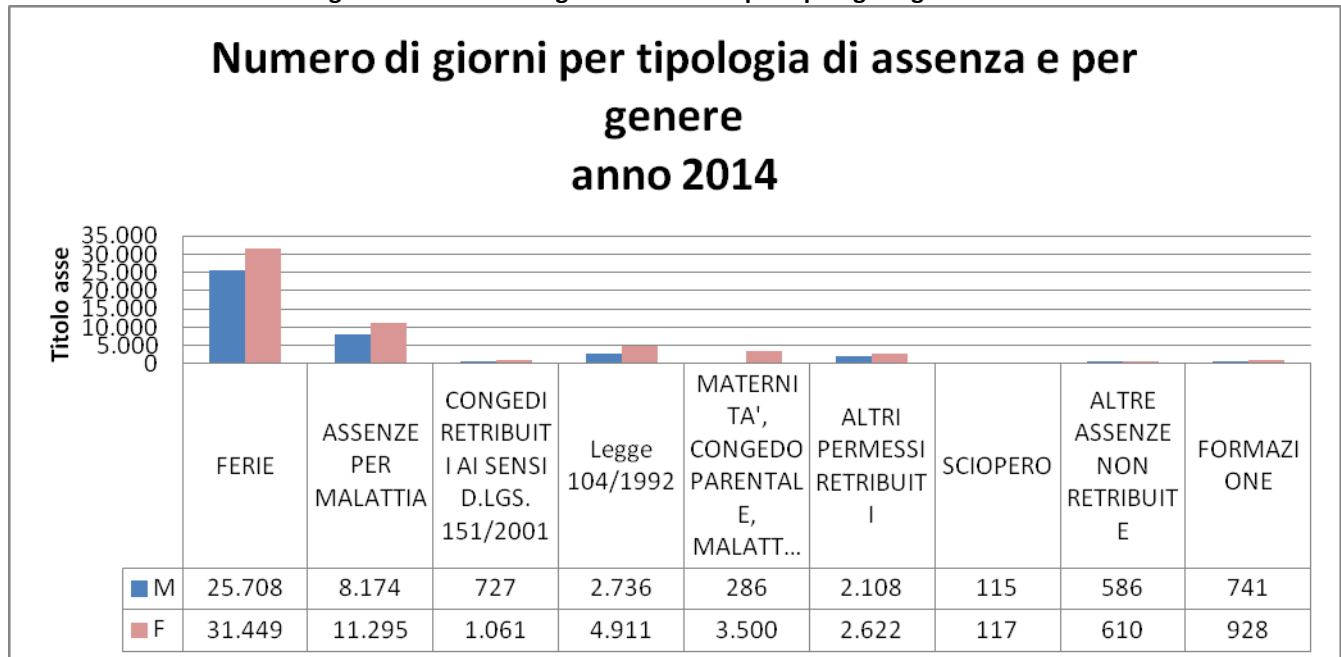
Figura 11 - Distribuzione % per genere del personale in part time



Fonte dati – Direzione generale personale, organizzazione e bilancio

In Figura 13 si riportano i dati relativi ai giorni di assenza effettuati dal personale per tipologia e per genere (dati assenze da T 11 Conto annuale 2014 (Personale di ruolo a tempo indeterminato e Comandati "in")).

Figura 12 - Numero di giorni di assenza per tipologia e genere



Fonte dati – Direzione generale personale, organizzazione e bilancio

Per maggiori informazioni, si rimanda al Bilancio di genere del Ministero della Salute (ALLEGATO 1) e al Format 2014 Ministero della Salute - Direttiva sulle “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” (ALLEGATO 1-1).

6 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE*

In questa sezione viene descritto il processo seguito dall’Amministrazione per la redazione della Relazione, indicando le fasi, i soggetti, i tempi e le responsabilità, ed evidenziando i punti di forza e di debolezza del ciclo della *performance*.

6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Entro il mese di febbraio 2015 si è conclusa la fase di Monitoraggio del Piano della Performance 2014 utile per rendicontare i risultati finali degli Obiettivi assegnati alle strutture del Ministero.

La fase di misurazione e valutazione della performance si è avvalsa, a vari livelli, di informazioni dislocate in diversi sottosistemi. I principali sistemi informativi utilizzati sono stati:

Gespe (Gestione del personale) – che consente la gestione dell’anagrafe del personale e la relativa posizione organizzativa; costituisce inoltre anagrafe di riferimento per le diverse componenti del sistema informativo del Ministero.

Gespe - MCC (Monitoraggio dei Centri di Costo) - che consente di effettuare la rilevazione periodica sull'utilizzo delle risorse umane e strumentali che operano per le diverse linee di attività di ciascuna unità organizzativa, nonché del numero di prodotti di ciascuna attività;

Gespe – Monitoraggio Direttive - che consente di gestire i dati relativi agli obiettivi strategici, compresi i relativi obiettivi operativi, gli obiettivi istituzionali dei Dipartimenti, delle Direzioni generali e dei singoli Uffici dirigenziali non generali, completi di fasi e indicatori, gli stati d’avanzamento, comprensivi delle risorse umane e finanziarie impegnate e utilizzate da parte delle Direzioni Generali..

Gespe – Performance individuale – che consente di registrare la misurazione e la valutazione delle performance individuali, sia con riferimento all’area dei risultati, sia con riferimento ai comportamenti organizzativi. In particolare, per il livello di performance dell’area dei risultati è