



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

Relativamente all'area delle pari opportunità e benessere organizzativo, il Ministero della Salute, in continuità con le azioni intraprese negli anni precedenti, ha istituito, in data 24 marzo 2011, nei tempi e nei modi previsti dalla legge 183/2010, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG Salute).

Il Comitato, che sostituisce unificando e integrando le competenze dei preesistenti Comitati per le pari opportunità e per il fenomeno del *mobbing*, è un organismo collegiale interno all'Amministrazione, composto da un pari numero di rappresentanti sindacali e di rappresentanti dell'Amministrazione. Esso ha come funzione quella di promuovere e supportare il Ministero nell'attuazione di tutti i principi e i valori orientati alla parità e alle pari opportunità, in favore degli *stakeholder interni*, con particolare riguardo alla tutela della dimensione del benessere organizzativo inteso anche come tutela dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni erogate al cittadino (*stakeholders esterni*).

In tale ottica e con l'intento di promuovere azioni coordinate finalizzate all'implementazione delle politiche per le pari opportunità, l'Amministrazione ha messo a disposizione del predetto Comitato risorse umane, strumentali e logistiche, senza alcun onere aggiuntivo per la spesa pubblica.

L'Amministrazione, infatti, nel rispetto di quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento della Funzione Pubblica, Dipartimento Pari Opportunità - del 4.3.2011, ha attivato sul sito istituzionale del Ministero un'apposita area *web* dedicata alle attività del CUG Salute, al fine di informare anche i cittadini dell'istituzione di tale organismo, specificando le funzioni *propositive*, *consultive* e di *verifica* che esso svolge relativamente alle materie individuate dai contratti e dalla legge.

Il CUG Salute, infatti, in linea con gli obiettivi istituzionali, ha costituito, in seno al Comitato stesso, Gruppi di lavoro su aree tematiche di impatto *diretto* e *indiretto* sulle pari opportunità. Detti Gruppi sono stati costituiti tenendo conto delle informazioni "curricolari" confluite nella cosiddetta "*Banca delle abilità/competenze*", intesa come "*mappa*" del patrimonio culturale e motivazionale di ciascun componente, ed hanno come obiettivo l'approfondimento delle seguenti tematiche:

- a) aggiornamento dell'apposita pagina *web* e intranet del Ministero;
- b) redazione del Codice di condotta per la tutela del diritto delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, da proporre all'Amministrazione nell'anno 2012;
- c) studio di istituti normativi e contrattuali inerenti le materie di competenza del CUG (ad es. flessibilità, *part-time*, congedi, conciliazione tempi di vita e di lavoro, telelavoro, ecc.), finalizzato alla formulazione di possibili ulteriori iniziative in favore dei lavoratori e delle lavoratrici.



- d) predisposizione di piani di intervento per la prevenzione dei rischi trasversali e benessere organizzativo, a partire dall'analisi dei dati emersi dalla rilevazione effettuata dall'Amministrazione nel corso dell'anno 2011.

Relativamente alle attività di carattere generale intraprese per attuare le pari opportunità, si evidenzia che, sebbene non risulti formalmente adottato il Piano Triennale di Azioni Positive, l'Amministrazione ha incluso nel Piano Triennale della performance 2012 – 2014, uno specifico paragrafo concernente "Iniziative in tema di benessere organizzativo e pari opportunità", in continuità con le azioni avviate nel corso degli anni.

Tra le iniziative utili ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, si riporta che nel corso del 2011, l'Amministrazione ha provveduto ad effettuare un monitoraggio per dare attuazione, nel corso dell'anno 2012, alla revisione degli orari di apertura dell'edificio di V.le 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.

Sempre al fine di agevolare la conciliazione di vita-lavoro, va evidenziata l'attenzione che 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, ha stimolato il Dopolavoro a curare con costanza la manutenzione della struttura, al fine di garantire la continuità del servizio, riducendo, così, i possibili disagi per i genitori lavoratori.

In linea con la normativa vigente in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e nel rispetto dei criteri del benessere organizzativo, la sede centrale, che ospita circa 1200 dipendenti, è una struttura di recentissima costruzione, priva di barriere architettoniche, dotata di impianti di moderna concezione progettati per assicurare un ambiente confortevole con soluzioni tecniche innovative e funzionali alle attività lavorative. In armonia con i suddetti principi, in tale sede sono presenti servizi quali: postazione di primo soccorso, che offre un primo intervento in caso di necessità oltreché essere adibita a studio del medico competente per le visite periodiche finalizzate alla prevenzione e alla tutela della salute dei lavoratori e delle lavoratrici; aree ristoro ove sono disponibili cibi per una sana e corretta alimentazione; aree break pensate per la protezione dei lavoratori dal fumo passivo e per garantire il rispetto del divieto di fumo all'interno dei luoghi di lavoro, attrezzate con specifiche zone riservate ai fumatori; sportello bancario e agenzia di viaggi, servizi concepiti per facilitare alcune attività istituzionali, che rappresentano un'ulteriore "opportunità" offerta ai dipendenti e alle dipendenti.

Per quanto riguarda le iniziative utili a favorire l'inclusione e a rimuovere ogni tipo di discriminazione, oltreché nel rispetto delle norme di sicurezza a carico del datore di lavoro, va segnalato che il Ministero ha provveduto a dotarsi di ausili per il personale con disabilità. Essendo presenti all'interno del Ministero persone ipo-vedenti e non-vedenti, sono stati acquistati 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 stato predisposto un percorso tattile nel piazzale antistante l'entrata dell'edificio.

In merito alla promozione della cultura del benessere organizzativo e alla prevenzione dei rischi trasversali, negli anni 2010/2011, l'Amministrazione ha organizzato il "*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 l'Amministrazione nel corso del corrente anno effettuerà l'analisi dei dati e si impegnerà nella realizzazione di azioni finalizzate alla promozione della cultura della parità di genere, anti discriminatoria, avvalendosi anche delle proposte formulate dal CUG Salute.

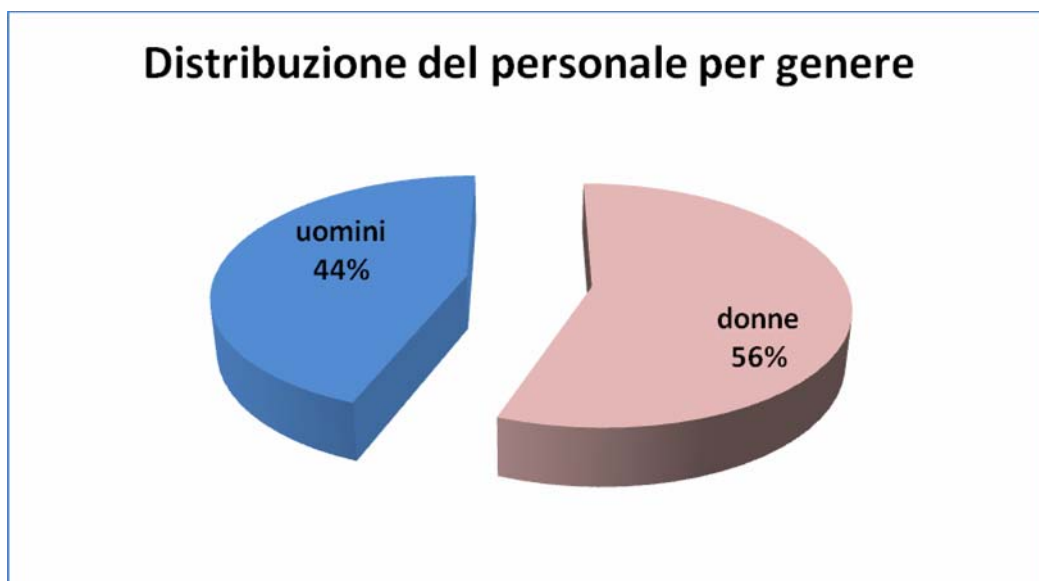
Infine, già dal 2005 è stato nominato il consigliere di fiducia per la prevenzione del disagio lavorativo-*mobbing* con il compito di fornire consulenza e assistenza ai lavoratori e all'Amministrazione, per la rimozione delle problematiche di volta in volta rappresentate.

In tal modo è stato sviluppato un servizio di ascolto attivo rivolto a tutti i lavoratori delle sedi centrali e periferiche che 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.

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

Dei 2.214 dipendenti del Ministero il 56% sono donne, i restanti 44% uomini.

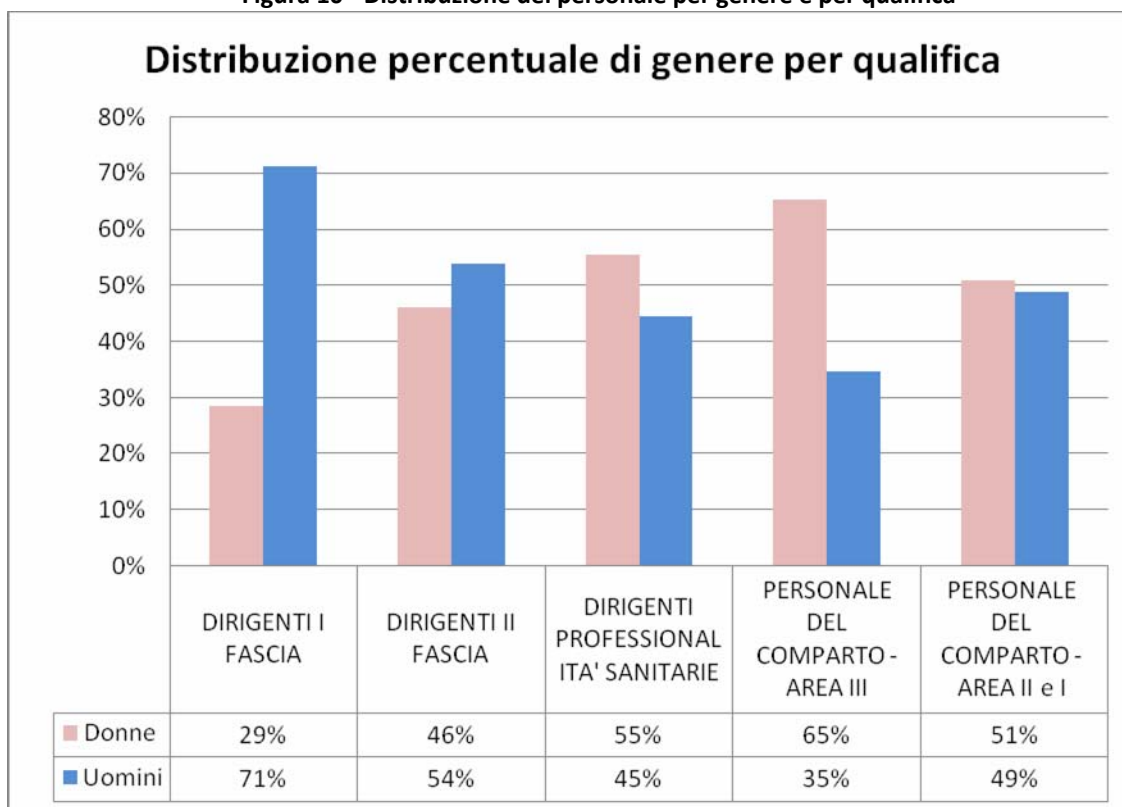
Figura 9 – Distribuzione del personale per genere



Fonte dati – Ufficio generale risorse, organizzazione e bilancio

Approfondendo l'analisi per qualifica si evidenzia che nelle posizioni apicali c'è una prevalenza di uomini, mentre tra i dirigenti delle professionalità sanitarie e l'Area III del Comparto il numero di donne è superiore a quello degli uomini. La distribuzione tra i due generi si equivale nelle Aree II e I del Comparto.

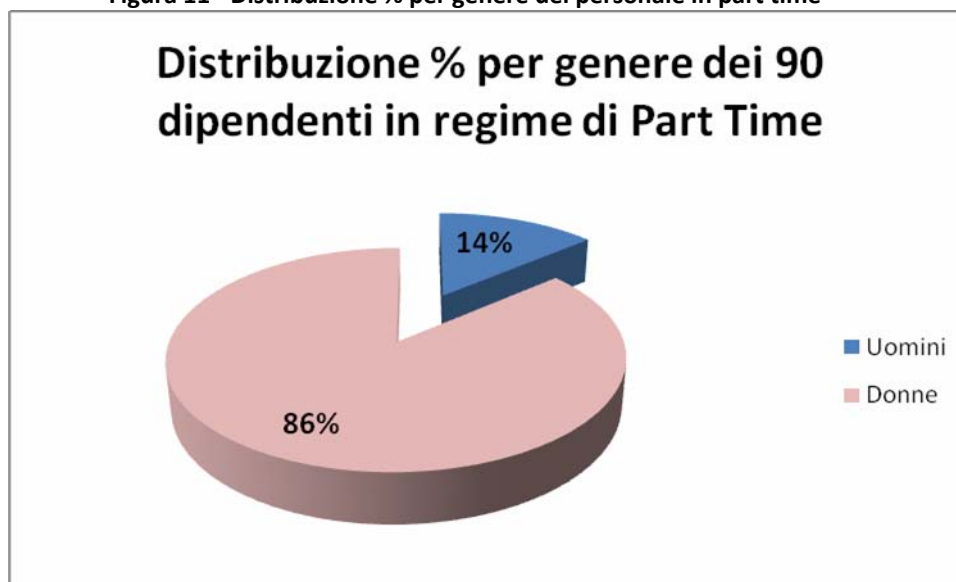
Figura 10 - Distribuzione del personale per genere e per qualifica



Fonte dati – Ufficio generale risorse, organizzazione e bilancio

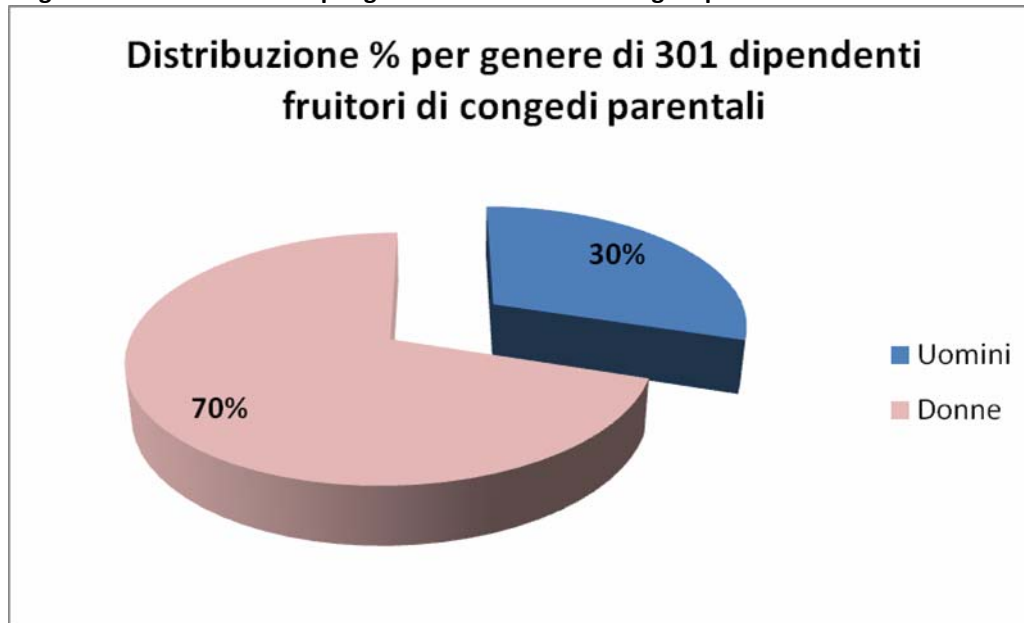
Dei 90 dipendenti che nell'anno 2011 hanno usufruito del Part Time l'86% sono state donne.

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



Fonte dati – Ufficio generale risorse, organizzazione e bilancio

Infine, per quanto concerne l'area relativa ai congedi parentali, si evidenzia che su un totale di 301 dipendenti fruitori di congedi parentali, 211 sono donne (circa 70%) e 90 sono uomini (circa 30%) per una durata media di 27 giorni annui per le donne e 16 giorni annui per gli uomini.

Figura 12 - Distribuzione % per genere dei fruitori dei congedi parentali– Fonte UGROB

Fonte dati – Ufficio generale risorse, organizzazione e bilancio

5.2 Bilancio di genere

Il bilancio di genere è uno strumento di analisi delle scelte politiche nei confronti di uomini e donne che consente di promuovere:

- la consapevolezza degli amministratori pubblici sull'impatto di genere delle decisioni di allocazione delle risorse;
- contribuire a ridurre le disuguaglianze di genere attraverso una distribuzione più equa delle risorse finanziarie;
- aumentare la trasparenza nell'utilizzo delle risorse collettive e migliorare il rapporto tra istituzioni e cittadine e cittadini;
- verificare la coerenza e l'efficacia della risposta dell'ente in termini di programmi e servizi offerti;
- verificare il perseguimento delle pari opportunità da parte dell'ente pubblico;
- contribuire a promuovere lo sviluppo del territorio e delle sue risorse (umane, socio-economiche, ambientali ecc.).

Sul tema del bilancio di genere è intervenuta anche la Civit, che con la delibera n. 22 del 2011 ha sottolineato l'esigenza e l'importanza delle pari opportunità auspicando l'azzeramento delle disuguaglianze. Anche l'art. 40, comma 2, lett. g-bis della legge 196/2009, con l'integrazione apportata dalla legge 39/2011, prevede l'adozione in via sperimentale del bilancio di genere "per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito".

L'attività posta in essere da questa Amministrazione nel realizzare le iniziative e le attività atte a promuovere un'effettiva e reale parità tra donne e uomini è ricompresa per quota parte negli stanziamenti dei capitoli di bilancio nell'ambito di ciascun centro di responsabilità, in particolare, per quanto riguarda le risorse finanziarie destinate al pagamento delle competenze fisse ed al funzionamento dell'Amministrazione, come nel caso dello sviluppo delle videoconferenze (spese sostenute per consentire una più agevole partecipazione a riunioni e corsi senza allontanarsi dalla propria città di residenza), del servizio mensa, dell'asilo nido, del servizio navetta per i dipendenti, degli acquisti di strumentazione e ausili per diversamente abili, delle iniziative per fronteggiare

emergenze sanitarie (questa Amministrazione attraverso il numero telefonico di pubblica utilità 1500 fornisce, in caso di necessità, informazioni sugli allarmi sanitari alla popolazione ed agli operatori del settore), delle altre spese comunque orientate a migliorare i rapporti tra cittadino e istituzione, la riduzione delle discriminazioni.

Tra i capitoli di bilancio specifici del Ministero della Salute si segnalano:

Tabella 19 Capitoli di bilancio destinati ad interventi in tema di pari opportunità

Capitolo	P.G.	Tipologia spesa
4100	27	CONSULTA AIDS
4140		CAMPAGNE INFORMATIVE STERILITA'
4310		PROGRAMMI PREVENZIONE AIDS
4385	3	TRASFERIMENTI REGIONI – PREVENZIONE E RIABILITAZIONE SOTTOPOSTE A INFIBULAZIONE
3174		STUDI E RICERCHE STERILITA'
3398	6	RICERCHE CAUSE PATOLOGICHE STERILITA'
3446		REGISTRO NAZIONALE PROCREAZIONE ASSISTITA
2440		TRASFERIMENTI REGIONI PROCREAZIONE ASSISTITA
4388		ASSISTENZA SANITARIA STRANIERI, PROFUGHI, ECC

Fonte dati – Ufficio generale risorse, organizzazione e bilancio

E' intendimento dell'Amministrazione procedere ad una puntuale individuazione delle risorse finanziarie destinate ad interventi per le pari opportunità ed all'azzeramento delle disuguaglianze, in modo da riorientare e riclassificare la spesa pubblica in base all'impatto di genere.

Potrà essere così realizzata una riclassificazione del bilancio 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).

Si segnala, infine, che a livello europeo è in discussione una Proposta di Risoluzione del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa relativa ai comportamenti sessuali a rischio nei donatori di sangue che hanno impatto sulla sicurezza trasfusionale. La proposta di Risoluzione, che prevede in particolare la esclusione permanente degli omosessuali dalla donazione, non è in linea con la policy vigente nel nostro Paese, dal 2001, che non prevede l'esclusione dalla donazione in base alla dichiarazione dell'orientamento sessuale ma è basata sulla valutazione individuale dei comportamenti a rischio, caso per caso. E' stato rappresentato, attraverso il Centro nazionale sangue, delegato in rappresentanza dell'Amministrazione, la posizione del nostro Paese e si è iniziato a raccogliere i dati e le evidenze scientifiche, richieste dall'Europa, che indichino che il rischio di trasmissione dell' infezione HIV attraverso le donazioni di sangue non risulterebbe aumentato a seguito delle politiche di selezione dei donatori di sangue in uso dal 2001 e quindi la



non necessità di un cambiamento della policy adottata (Valutazione individuale del rischio). Della questione è stato investito anche il Consiglio Superiore di Sanità.