



Ministero della Salute

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
2018-2020**

Sommario

PREMESSA	3
QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	3
SITUAZIONE DEL PERSONALE	6
LINEE GENERALI DI INTERVENTO	7
INIZIATIVE	8
1. <i>OBIETTIVO: FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI LAVORO PROFESSIONALE ED ESIGENZE DI VITA PRIVATA E FAMILIARE.</i>	
1.1. <i>AZIONI:</i>	
2. <i>OBIETTIVO: PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE.</i>	
2.1. <i>AZIONI:</i>	
3. <i>OBIETTIVO: IMPEGNO NELLA PROMOZIONE DELLA PERSONA, VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE, ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE DEI DIPENDENTI.</i>	11
3.1. <i>AZIONI:</i>	
4. <i>OBIETTIVO: PROMUOVERE SICUREZZA SUL LAVORO IN UN'OTTICA DI GENERE, ANCHE IN RELAZIONE ALLO STRESS LAVORO CORRELATO.</i>	13
4.1. <i>AZIONI:</i>	
BILANCIO DI GENERE	13
SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI	13
STRUMENTI E VERIFICHE	13



PREMESSA

Il presente Piano di azioni positive costituisce un aggiornamento del Piano adottato per il triennio 2015-2017 in una visione di continuità sia programmatica che strategica ed è rivolto a promuovere all'interno del Ministero della salute l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità come 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, in linea con i contenuti del Piano della performance e del Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, 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 posizioni 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.

Nel quadro di riferimento si aggiunge il d.lgs. 15 giugno 2015 n. 80, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell’art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183” con il quale sono state introdotte, tra l’altro, misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.

Il d.lgs. 12 maggio 2016, n. 90, che ha introdotto l’art. 38 septies, “Bilancio di genere” nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009. In base a tale articolo, il Ministero dell’economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, ha avviato “un’apposita sperimentazione dell’adozione di un 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, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere”.

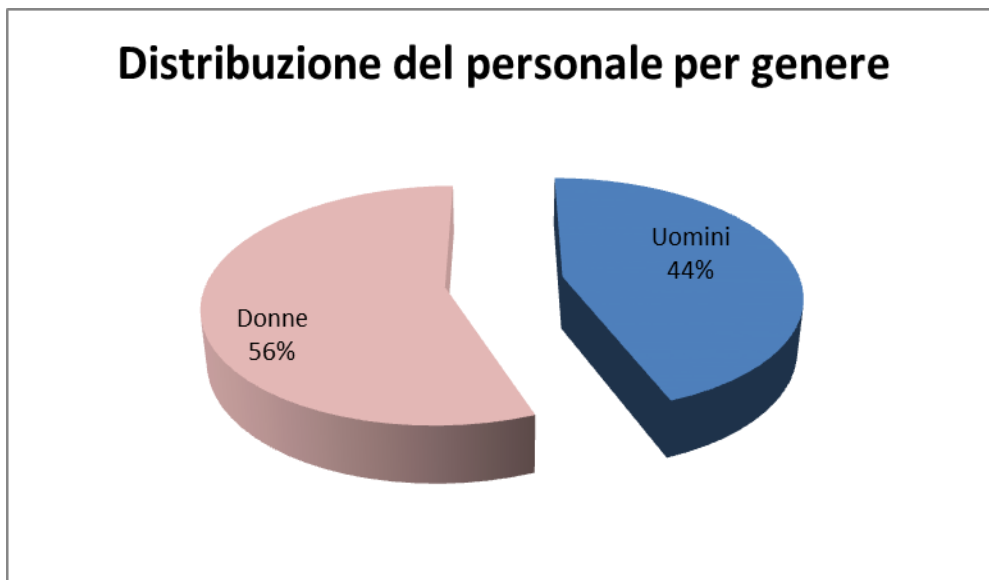
Inoltre, la Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo recante “Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all’equilibrio tra vita privata e vita professionale”, la quale auspica l’innesco di un processo di riorganizzazione della situazione a livello di equilibrio tra vita privata e vita professionale di donne e uomini in Europa e mira a contribuire al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere. Tale Risoluzione individua e suggerisce possibili collegamenti delle misure di conciliazione lavoro - famiglia con le esigenze di organizzazione flessibile, nonché con il recupero di produttività e di competitività aziendale, sottolineando che la conciliazione tra vita professionale, privata e familiare, deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti.

Ulteriore normativa al riguardo: Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017 recante indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti e le novità nel panorama culturale, come l’implementazione della Medicina di genere, derivanti dalla legge 11 gennaio 2018, n. 3.

SITUAZIONE DEL PERSONALE

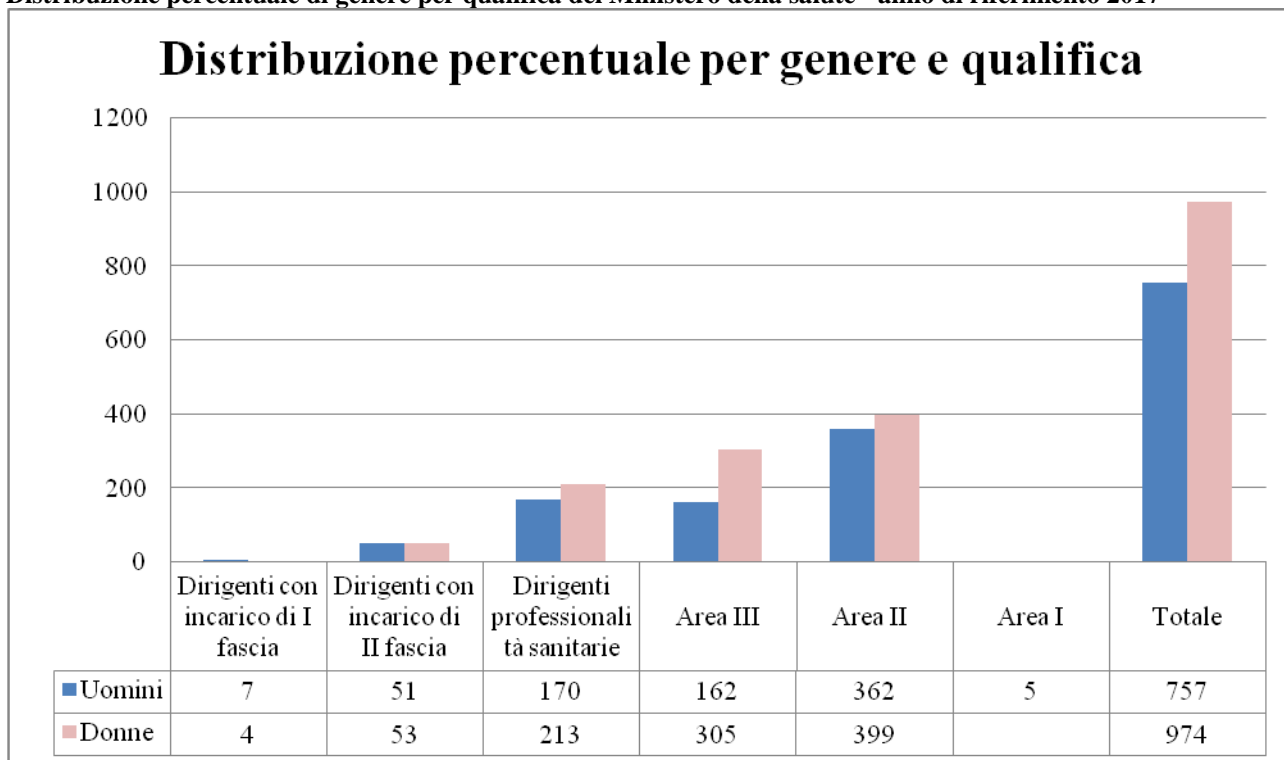
Di seguito si indica il quadro di riscontro tra la situazione delle donne e degli uomini nell'attuale situazione del personale dipendente in servizio presso le sedi centrali e periferiche del Ministero della salute.

Distribuzione percentuale di genere del personale del Ministero della salute – anno di riferimento 2017



Fonte – Ministero della salute

Distribuzione percentuale di genere per qualifica del Ministero della salute - anno di riferimento 2017



Fonte – Ministero della salute



LINEE GENERALI DI INTERVENTO

Il Piano delle azioni positive, 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. In coesione con le finalità promosse dalla normativa vigente, in continuità con il precedente, si confermano gli obiettivi generali che il presente Piano intende raggiungere:

- 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.**

L'Amministrazione attraverso il Dopolavoro del Ministero pone particolare attenzione al servizio del nido aziendale, nel rispetto della normativa vigente in materia di salute e sicurezza al fine di garantire la continuità del servizio, attraverso orari rispondenti il più possibile alle esigenze lavorative dell'utenza, riducendo, così, i possibili disagi per i genitori lavoratori.

Prestando attenzione all'introduzione dei più innovativi modelli pedagogici, si intende monitorare il servizio e proseguire con iniziative rivolte all'accoglienza dei bambini, figli e nipoti dei dipendenti e anche figli di genitori dipendenti da altri enti in funzione di apposite convenzioni.

In continuità con quanto già previsto negli anni passati, si intende promuovere la cultura di innovazione e di aggiornamento anche attraverso corsi di formazione come: il corso per educatori della prima infanzia, il corso sulle manovre di disostruzione pediatriche e di rianimazione cardiopolmonare in età pediatrica e adulta con l'abilitazione all'uso del defibrillatore, in proposito, presso l'asilo nido è installato un defibrillatore del tipo ad erogazione personalizzata che può essere applicato anche in età pediatrica.

All'interno dell'Amministrazione il nido aziendale consente ai genitori dipendenti di usufruire di un servizio di qualità a costi competitivi; favorisce l'allattamento al seno, essendo dotato di appositi spazi; garantisce un orario compatibile con l'orario di lavoro. Questa struttura è uno dei punti di forza per l'immagine di un'Amministrazione attenta al miglioramento della qualità della vita dei dipendenti, infatti favorisce il miglioramento del clima lavorativo, l'incremento delle presenze e permette alle lavoratrici madri il rientro più sereno in servizio dopo tempi più brevi di astensione facoltativa dal lavoro per la maternità con il risultato di una costante e piena partecipazione alla vita lavorativa (ad esempio, maggiore partecipazione alle riunioni, a progetti, ecc.).

Pertanto, nell'ottica di consolidare tali politiche, il triennio 2018-2020, vedrà l'Amministrazione impegnata, sempre in collaborazione con il Dopolavoro del Ministero della salute, a rafforzare le iniziative utili per dare ulteriore impulso al Nido aziendale non solo prestando attenzione ai modelli pedagogici applicati, ma, qualora possibile, anche attraverso un ampliamento dei posti. Nel corso dello scorso anno, sulla base di parametri stabiliti dalla normativa regionale, è stato richiesto il ricalcolo della ricettività del nido aziendale ed è stata ottenuta apposita autorizzazione da parte del competente Municipio di Roma capitale all'aumento della ricettività da 47 a 54 bambini. Al riguardo, rileva evidenziare che nell'ambito della procedura di gara, in corso di svolgimento, per l'affidamento del servizio, è stato richiesto, quale clausola migliorativa, il prolungamento del servizio dalle ore 17,00 alle 18,00 proprio per venire ancora più incontro alle esigenze lavorative del personale.

Inoltre, per i figli dei dipendenti sono allo studio iniziative che mirano a programmare, durante il periodo di chiusura delle scuole, corsi di inglese e di pittura, ciò al fine di permettere ai dipendenti di conciliare il più possibile le esigenze lavorative con quelle familiari.

- **Mobilità.**

Presso il Ministero della salute è 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.

È stata stipulata una convenzione con ATAC al fine di consentire ai dipendenti di accedere alla scontistica riservata alle Amministrazioni dotate di Mobility manager per l'acquisto o il rinnovo degli abbonamenti di trasporto pubblico.

In tale contesto, è stata determinante la collaborazione offerta dal Dopolavoro del Ministero della salute per l'acquisto o il rinnovo degli abbonamenti.

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.

Al fine di rispondere alle criticità del trasporto urbano e di ridurre il disagio dei dipendenti attraverso il Dopolavoro del Ministero della salute è stato previsto un servizio di navetta per il collegamento con la stazione della metropolitana.

Sono allo studio possibili iniziative per il collegamento con la linea metropolitana anche attraverso l'utilizzo di biciclette elettriche.

- **Parcheggi per dipendenti con particolari esigenze e Parcheggi "Rosa"**

In continuità con quanto già effettuato si intende mantenere ed implementare i 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, altresì, mantenere ed implementare, sulla base delle esigenze, le rastrelliere per il parcheggio delle biciclette dedicate a chi sceglie di usare questo mezzo per recarsi al lavoro.

Sarà attenzionato il percorso di accesso al Parcheggio situato al piano -2 .

- **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.

Si intende avviare approfondimenti per verificare la possibilità di ridurre e razionalizzare ulteriormente l'orario di servizio della sede ministeriale di Via Ribotta.

- **Telelavoro.**

Già dal 2014, presso il Ministero della salute sono stati avviati progetti di telelavoro. L'utilizzo del telelavoro domiciliare, tramite la tecnologia dell'informazione (ICT), infatti, consente 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.

Attualmente, per la sede centrale dell'Amministrazione, sono attivi n. 9 progetti di telelavoro con il coinvolgimento di circa 33 unità di personale delle aree funzionali richiedenti. Si prevede un ampliamento di ulteriori 9 progetti con il coinvolgimento di altre 23 unità di personale.

Nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, oltretutto nel rispetto dei principi di contenimento e razionalizzazione della spesa pubblica, l'Amministrazione intende anche per il triennio di riferimento ampliare il ricorso al telelavoro domiciliare e tenuto conto delle specificità tecniche del Ministero della salute, approfondire la verifica della compatibilità tecnico/organizzativa per lo smartworking

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

Attualmente, a seguito dell'attenzione posta in questi anni da parte dell'Amministrazione 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, gran parte delle applicazioni sono accessibili da remoto con l'utilizzo di ID e password, come ad esempio il sistema di gestione delle assenze del personale. È intenzione monitorare e individuare ulteriori soluzioni alla pagina intranet dell'amministrazione individuando nuove soluzioni.

2. OBIETTIVO: PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE

2.1. AZIONI

- **Sportello di ascolto**

Il Ministero della salute, in continuità con le iniziative già poste in essere in materia di pari opportunità e benessere organizzativo, intende assicurare la disponibilità dello Sportello come pure la più ampia diffusione delle informazioni circa il suo funzionamento a tutti i lavoratori del Ministero.

Tale Sportello 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.

Nel corso del prossimo triennio, l'Amministrazione intende implementare tale Sportello, 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.



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.

- **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.

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 e piattaforme e-learning.**

Al fine di accrescere attraverso iniziative formative la cultura della parità e delle pari opportunità e del benessere organizzativo del personale del Ministero della salute, l'Amministrazione si propone, in continuità con il precedente triennio, di attivare percorsi formativi sulle dinamiche relazionali, e lo sviluppo di rapporti interpersonali collaborativi atti a favorire il benessere all'interno dei luoghi di lavoro e conciliazione delle esigenze lavorative e familiari come strumento di sviluppo economico e sociale all'interno dell'amministrazione medesima. Oltre ad aderire alla formazione fornita dalla Scuola nazionale dell'amministrazione, ha programmato corsi sia in modalità e-learning sia in aula: "Strategie di comunicazione di ascolto, di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni e alle violenze di genere"; "Strategie e strumenti di gestione delle priorità"; "Team working, modalità di gestione dei gruppi di lavoro"; "Modalità di perfezionamento della comunicazione per il personale al contatto con l'utenza" e in materia di corrette modalità comunicative.

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, e di formazione attraverso il sistema e-learning



consentendo, così, una maggiore partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alle attività formative e alle iniziative svolte presso la sede centrale, tutelando il principio delle pari opportunità di accesso alla formazione.

- **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*.

- **Promozione stili di vita attivi**

In continuità con il progetto attivato nel passato triennio, nell'ambito delle iniziative formative volte alla tutela della salute nei luoghi di lavoro, "*Ministero inForma*". L'Amministrazione, per il tramite del Dopolavoro, ha attivato corsi di corretta postura rivolti a tutto il personale del Ministero, finalizzati a diffondere la cultura e la promozione di uno stile di vita attivo e salubre e a sensibilizzare i dipendenti ad adottare comportamenti salutari anche sul luogo di lavoro. Si intende intraprendere analoghe iniziative nel triennio di riferimento.

Ancora attiva l'iniziativa prevista già in passato circa la promozione dell'uso delle scale quale esercizio semplice e gratuito da effettuare anche sul luogo di lavoro.

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

Il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" è presente nell'Amministrazione dal 2011. Al fine di promuovere il ruolo e le attività del CUG salute e migliorare l'informazione del personale sulle funzioni del Comitato, l'Amministrazione fornisce ogni utile supporto per il funzionamento del CUG in base a quanto previsto dalla normativa vigente. Nell'ambito di iniziative indirizzate a sensibilizzare i dipendenti del Ministero della salute sui programmi di prevenzione e di tutela della salute, il CUG ha avviato, mediante un'azione congiunta con l'Amministrazione, una campagna di informazione sui programmi di screening oncologico, attuata in ambiente di lavoro. L'ambiente di lavoro è il luogo dove le persone trascorrono la maggior parte della loro giornata, e come tale costituisce un forte punto di riferimento. In tale ottica si è proceduto ad elaborare e successivamente a somministrare un questionario, volto a monitorare il grado di conoscenza dei dipendenti del Ministero della salute sui programmi di screening oncologici e il livello di adesione ad essi. In tal modo l'iniziativa è stata rivolta a tutti i dipendenti, non solo alla popolazione bersaglio cui sono destinati i programmi di screening, nell'ottica di amplificare il messaggio e facilitare l'adesione ai programmi stessi. IL CUG Salute congiuntamente con l'Amministrazione, ritiene che il questionario possa rappresentare un primo passo nella realizzazione di una campagna di sensibilizzazione sui programmi di screening oncologico ancora più ampia, qualora l'iniziativa venisse fatta propria da altre amministrazioni, anche attraverso la rete dei CUG istituiti presso le stesse.

- **Codice di condotta**

L'Amministrazione in continuità con le attività già svolte avrà cura di assicurare la compiuta fattibilità delle procedure formali ed informali previste dal *Codice di condotta per la tutela del diritto delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le*



discriminazioni” adottato con decreto del Ministro della salute del 6 marzo 2015, registrato alla Corte dei conti il 3 aprile 2015, per ogni lavoratore che ne avvertisse la necessità.

Sarà data ampia diffusione al Codice al fine di sensibilizzare il personale, anche con iniziative formative, circa le potenziali discriminazioni e gli strumenti a disposizione di prevenzione e di contrasto.

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

4.1. AZIONI

- **Sicurezza**

Il Ministero della salute, in continuità con le iniziative già poste in essere in materia di benessere organizzativo e alla prevenzione dei rischi trasversali, intende 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. Nel triennio di riferimento si continuerà ad effettuare, secondo procedure consolidate, prove di esodo generali sia della sede di Viale Ribotta, che prevede anche l’evacuazione dell’Asilo nido, sia della sede di Lungotevere Ripa.

BILANCIO DI GENERE

In stretta relazione con la normativa vigente in materia di bilancio di genere, la finalità strategica è quella di accrescere la conoscenza e la sensibilizzazione del personale in materia di differenze di genere, attraverso una riclassificazione del bilancio di genere secondo criteri che permettano di aggregare 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).

L’Amministrazione continuerà a favorire la partecipazione ad attività di sensibilizzazione/formative sull’argomento.

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.