



Ministero della Salute

DIREZIONE GENERALE PERSONALE ORGANIZZAZIONE E BILANCIO

Ufficio 8 – Sicurezza e Salute dei lavoratori

Piano di Uguaglianza di Genere (Gender Equality Plan)

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

Il Ministero della salute ha adottato il Piano di Uguaglianza di Genere (Gender Equality Plan, GEP) nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), parimenti ad altri Piani programmatici e documenti (**Tab.1 e 2**), predisposto da questa Amministrazione ai sensi dell'art.6 del decreto legge 9 giugno 2021, n.80, recante *Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia.*

Il PIAO di questo Dicastero soddisfa i requisiti obbligatori e raccomandati di cui alla Linea guida della Commissione Europea “Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)” del 29 settembre 2021, contenente le indicazioni per l’elaborazione di Piani di Uguaglianza di Genere in rispondenza ai criteri di eleggibilità del Programma Horizon Europe.

Il PIAO, infatti, contiene strategie interne positive integrate, conformemente a quanto prescritto, tra l’altro, dalla normativa vigente in materia di promozione delle pari opportunità e uguaglianza di genere di cui all’allegato elenco, conformemente ai requisiti di accesso ai bandi inerenti al programma *Horizon Europe (Orizzonte Europa)*, istituito con Regolamento (UE) 2021/695 del Parlamento Europeo e del Consiglio e volto a finanziare la ricerca e l’innovazione, durante il periodo 2021-2027.

In particolare, il PIAO promuove all’interno del Ministero della Salute, anche l’attuazione degli obiettivi di pari opportunità e parità di genere, previsti nel *Piano di Uguaglianza di Genere*, dando impulso alla conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro e cultura dell’organizzazione, all’uguaglianza di genere nella leadership e nei processi decisionali e nei processi di reclutamento e nella crescita professionale, attuando strategie interne positive (denominato precedentemente “Piano delle azioni Positive”) ed integrate, che generano benessere totale, operativo ed organizzativo, ambientale e sociale, eco-sostenibile e sanitario, e da ultimo, ma non meno importante, valore pubblico.

Il *Piano della Performance* di cui all'articolo 10, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i. e il *Piano per la Prevenzione della corruzione e della trasparenza*, adottato con Decreto ministeriale 28 aprile 2022, entrambi inclusi nel PIAO, sono strumenti di supporto ulteriore per l’attuazione delle politiche di genere, con il relativo monitoraggio ed aggiornamenti annuali.

A titolo di esempio, da non ritenersi esaustivo, il *bilancio di genere*, allegato alla Relazione Annuale sulle Performance, ai sensi del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 16 giugno 2017, rappresenta, infatti, una valida base informativa per promuovere la parità di genere tramite le politiche pubbliche, fornendo un quadro di detto bilancio, che può evidenziare eventuali criticità oggetto di possibili soluzioni.

Il PIAO è stato pubblicato sul sito istituzionale di questo Ministero al link [sito web del Ministero](https://piao.dfp.gov.it/plans) nonché del Dipartimento della Funzione Pubblica (<https://piao.dfp.gov.it/plans>).

Si riportano nelle Tabelle 1 e 2 (**TAB. 1 e 2**) le corrispondenze dei Piani e documenti sopracitati conformi ai requisiti obbligatori e raccomandati dalla Commissione Europea, per la stesura del Piano di Uguaglianza di Genere.

TAB.1 Conformità tra i Piani e altri documenti Min. salute e i requisiti obbligatori GEP-CE.

Requisiti obbligatori GEP	Documenti Ministero della Salute
<p>Pubblicazione del documento <i>Il Piano deve essere un documento formale firmato dal top management, pubblicato sul sito dell'organizzazione e comunicato attivamente all'interno della stessa.</i></p>	<p>- Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO): https://piao.dfp.gov.it/plans</p> <p>Altro:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Piano delle Azioni Positive: sito web del Ministero - Piano per la Prevenzione della corruzione e della trasparenza: sito web del Ministero - Bilancio di Genere (all.1 alla Relazione Annuale sulla Performance): sito web del Ministero - 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, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), istituito presso il Ministero della salute ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. n.165 del 2001 e s.m.i., che individua: <ul style="list-style-type: none"> - gli strumenti per prevenire l'instaurarsi e il consolidarsi di comportamenti lesivi delle fondamentali norme di rispetto e collaborazione fra i lavoratori, ovvero per contrastarne gli eventuali effetti; - le misure, in conformità alla vigente normativa, volte a garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne, contrastando qualsiasi discriminazione fondata sull'appartenenza di genere nel contesto di lavoro; - le azioni volte a contrastare qualsiasi forma di discriminazione, di disuguaglianza, di violenza morale e/o psicologica e a garantire il benessere organizzativo attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro idoneo ad assicurare il benessere psico-fisico dei lavoratori; - in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia Salute (CUG), ogni misura utile ad informare e formare i lavoratori circa l'individuazione dei fattori che contribuiscono a realizzare un ambiente di lavoro esente da comportamenti discriminanti ed offensivi. (sito web del Ministero) <p>Le relative attività di reporting e monitoraggio sono previste nei citati documenti.</p>
<p>Risorse dedicate <i>Il Piano deve includere un impegno a fornire risorse sufficienti all'implementazione delle azioni proposte.</i></p>	<p>Il Ministero ha istituito il CUG che sostanzialmente coincide con quanto definito nella guida della Commissione Europea del 29 settembre 2021 con "A dedicated gender equality function or structure or team."</p>

	Ulteriori informazioni circa le risorse economiche dedicate all'implementazione delle azioni previste sono riportate nella sezione "Raccolta e monitoraggio dei dati".
Raccolta e monitoraggio dei dati <i>Il Piano deve riportare i dati del personale appositamente disaggregati per genere, che l'organizzazione deve monitorare annualmente sulla base di specifici indicatori.</i>	<p>Il Bilancio di Genere è redatto annualmente.</p> <p>In particolare, il Ministero dell'Economia e delle Finanze richiede annualmente al Ministero della Salute di contribuire alla riclassificazione delle spese del bilancio dello Stato ai fini del <i>bilancio di genere</i>, distinte per categorie "neutrali", "sensibili" e "dirette a ridurre le disuguaglianze di genere" e di comunicare le azioni intraprese e/o gli indirizzi specifici emanati, per incidere nella direzione di una riduzione delle disuguaglianze di genere nel corso dell'anno, attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la compilazione del questionario riguardante le politiche del personale dell'amministrazione, incentrato sulle iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel corso dell'anno e su eventuali altre iniziative di formazione del personale a una cultura di genere. - la compilazione del questionario riguardante le politiche settoriali dell'amministrazione, a cura di ciascun Centro di Responsabilità e relativo alla disponibilità di dati per genere nei sistemi di monitoraggio, al risultato di specifiche misure per ridurre le disuguaglianze di genere e al risultato su uomini e donne degli interventi e/o servizi classificati come "sensibili" (ossia che hanno un diverso impatto su uomini e donne).
Formazione <i>Il Piano deve includere attività di formazione e promozione dell'uguaglianza di genere per l'intera organizzazione.</i>	Il tema viene trattato nel PIAO

TAB.2 Conformità tra i Piani e altri documenti Min. Sal. e i requisiti raccomandati GEP-CE.

Requisiti raccomandati	Azioni/misure Ministero della Salute
Conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro e cultura dell'organizzazione.	Asilo nido per i figli e ai parenti fino al terzo grado di dipendenti del Dicastero; promozione del lavoro agile; mobility manager e mobilità sostenibile; potenziamento della dotazione tecnologica e programmi avanzati; <i>alfabetizzazione</i> digitale; ampliamento degli strumenti digitali; convenzioni dedicate in materia di benessere psicofisico del personale e relative indagini.
Uguaglianza di genere nella leadership e nei processi decisionali.	Formazione e sensibilizzazione del personale, a diverso titolo e ruolo; promozione dello sviluppo delle capacità di leadership e valorizzazione del personale; coltivazione dei talenti, senza discriminazione alcuna, utilizzando per esempio gli strumenti del cross mentoring/reverse mentoring, crowd-insourcing, per favorire il superamento delle diversità di genere nelle posizioni apicali, organi/commissioni interne e simili oltre che di quelle generazionali e delle disabilità. La relativa analisi annuale è inclusa nel Bilancio di Genere.
Uguaglianza di genere nei processi di reclutamento e nella crescita professionale	Monitoraggio di una adeguata <i>gender balance</i> nelle fasi di reclutamento e delle opportunità di crescita professionale. La relativa analisi annuale è inclusa nel Bilancio di Genere.
Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica	L'empowerment femminile e il contrasto alle discriminazioni di genere sono garantiti anche

	<p>trasversalmente, applicando come da normativa vigente il <i>Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)</i>. Infatti, oltre ad assicurare equità di accesso alla formazione senza discriminazione alcuna, tutti i Bandi di attuazione del PNRR lanciati dal Ministero della Salute hanno come <i>requisito necessario dell'offerta l'aver assolto, al momento della presentazione dell'offerta stessa, agli obblighi di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, e), l'assunzione dell'obbligo di assicurare, in caso di aggiudicazione del contratto, una quota pari almeno al 30 per cento, delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali, sia all'occupazione giovanile sia all'occupazione femminile.</i></p> <p>(Art.47, comma 4 del d.l. 31 maggio 2021, n. 77, recante <i>Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure</i>, convertito, con modificazioni, con L. 29 luglio 2021, n. 108).</p>
<p>Misure contro la violenza di genere, le molestie e il sessismo</p>	<p>Il PIAO prevede una serie di azioni, quali, a titolo di esempio, formazione/sensibilizzazione dedicate, potenziamento del ruolo e della comunicazione tra Amministrazione - CUG, aggiornamento del Regolamento CUG e Codice di condotta, creazione di apposita sezione Intranet per il benessere psicofisico.</p>

Roma, 13 ottobre 2022

IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Giuseppe Celotto
*f.to digitalmente

Allegato

Elenco delle principali disposizioni normative nazionali in materia di promozione delle pari opportunità e uguaglianza di genere

- **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165**, recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, come modificato dall’art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, che prevede che nelle amministrazioni pubbliche siano garantite le pari opportunità nello sviluppo professionale (art. 1), nonché “nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro” (art. 7). Inoltre, l’art. 57 stabilisce che le amministrazioni istituiscano un Comitato unico di garanzia (CUG) e definisce alcune misure che le stesse sono tenute ad adottare per garantire le pari opportunità.
- **Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198**, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, che stabilisce, all’art. 48, che le pubbliche amministrazioni predispongano piani di azioni positive finalizzati alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Il decreto abroga le disposizioni in tema di pari opportunità previste dalla **Legge 10 aprile 1991, n. 125** (“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”), e dal **Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196** (“Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”).
- **Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81**, *Testo coordinato con il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 T.U. sulla salute e sicurezza sul lavoro, Attuazione dell’articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, che all’art.28, comma 1 cita testualmente:

<<La valutazione di cui all’articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o delle miscele chimiche impiegate, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell’Accordo Europeo dell’8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, 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>>

- **Direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri**, recante “Linee guida sulla modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia” che definisce gli obiettivi dei CUG (Comitati Unici di Garanzia), le loro modalità di funzionamento e compiti, tra cui quello di redigere una relazione “riguardante l’attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro”.
- **Decreto Legislativo 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” che introduce, tra le altre cose, 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.
- **Legge 7 agosto 2015, n. 124** che fornisce, all’art. 14 (“Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”) disposizioni in materia di lavoro agile e telelavoro, tra cui la redazione del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), nonché la possibilità per le amministrazioni, nei limiti delle risorse disponibili, di stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell’infanzia e a organizzare servizi di supporto alla genitorialità.
- **Decreto Legislativo 12 maggio 2016, n. 90** che introduce l’art. 38-septies nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009, relativo all’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”.
- **Direttiva n. 3 del 2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri** concernente gli indirizzi per l’attuazione dell’art 14 della legge n. 124/2015 (vedi sopra). In particolare, vengono fornite le misure organizzative e indicazioni operative che le amministrazioni sono chiamate ad adottare in materia di attuazione del telelavoro, sperimentazione di nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa

(lavoro agile o smart-working) e adozione di servizi di supporto alla genitorialità, specificando che tali misure sono utili anche al monitoraggio delle politiche da evidenziare nel bilancio di genere di cui all'articolo 38-septies della legge n. 196/2009 (vedi sopra).

- **Direttiva n. 2 del 27 giugno 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri** recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” che integra la Direttiva del 4 marzo 2011 di cui sopra e sostituisce la **Direttiva 23 maggio 2007** (“Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”), e che ha l’obiettivo di “promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all’interno delle amministrazioni pubbliche”. In particolare, la Direttiva illustra delle concrete linee di azione a cui le amministrazioni devono attenersi per raggiungere gli obiettivi della stessa. Esse riguardano:
 - La prevenzione e rimozione delle discriminazioni ai sensi delle disposizioni vigenti;
 - La redazione di piani triennali di azioni positive ai sensi del d.lgs. n. 198/2006, nonché predisposizione della relazione sulla situazione del personale dell’ente da parte dei CUG;
 - Politiche di reclutamento e gestione del personale (conferimento di incarichi dirigenziali, composizione delle commissioni di concorso e adozione di iniziative di riequilibrio di genere);
 - Un’organizzazione del lavoro finalizzata ad attuare le norme in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e di congedi parentali, a favorire il reinserimento del personale assente per lunghi periodi per cause familiari, e a promuovere progetti per la mappatura delle competenze professionali;
 - La formazione e la diffusione di un modello per le pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, garantendo che la partecipazione alla formazione sia equa, sensibilizzando il personale e producendo informazioni che diano evidenza di eventuali differenze di genere;
 - Il rafforzamento dei Comitati unici di garanzia.
- **Decreto Legge del 31 maggio 2021, n. 77**, recante “Adozione delle linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l’inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC”, che all’art. 47 ha introdotto norme per favorire l’inclusione lavorativa delle donne, dei giovani di età inferiore a 36 anni e delle persone con disabilità nell’ambito dei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC.
- **D.P.R. 24 giugno 2022, n.81**, recante *Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*.
- **Art.6 del d.l. 9 giugno 2021, n. 80**, recante *Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia*, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell’attività e dell’organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione, l’elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, le modalità di monitoraggio degli esiti.
- **Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del COMPARTO funzioni centrali del 9 maggio 2022**, che disciplina, all’articolo 27, i “Congedi per le donne vittime di violenza” e i relativi strumenti volti a tutelarle, mentre l’articolo 28 riporta le disposizioni relative ai congedi per i genitori. Inoltre, all’articolo 21, il CCNL tutela i lavoratori che hanno intrapreso un percorso di transizione di genere, stabilendo che le Amministrazioni riconoscano un’identità alias che riguardi, ad esempio “il cartellino di riconoscimento, le credenziali per la posta elettronica, la targhetta sulla porta d’ufficio”.
- **Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro AREA delle funzioni centrali del 9 marzo 2020**, che disciplina, all’articolo 13, i “Congedi per le donne vittime di violenza” e, all’articolo 23, i “Congedi dei genitori”.