



Ministero della Salute

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
2021-2023**

Sommario

1	PREMESSA	3
2	QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	3
3	SITUAZIONE DEL PERSONALE	6
4	LINEE GENERALI DI INTERVENTO	7
5	INIZIATIVE	8
5.1	OBIETTIVO: FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI LAVORO PROFESSIONALE ED ESIGENZE DI VITA PRIVATA E FAMILIARE	8
5.2	OBIETTIVO: PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE.....	11
5.3	OBIETTIVO: IMPEGNO NELLA PROMOZIONE DELLA PERSONA, VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE, ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE DEI DIPENDENTI.....	13
5.4	OBIETTIVO: PROMUOVERE SICUREZZA SUL LAVORO IN UN’OTTICA DI GENERE, ANCHE IN RELAZIONE ALLO STRESS LAVORO CORRELATO.	15
6	BILANCIO DI GENERE.....	16
7	SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI	16
8	STRUMENTI E VERIFICHE.....	16



1 PREMESSA

Il presente Piano di azioni positive costituisce un aggiornamento del precedente Piano adottato per il triennio 2021-2023 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.

2 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 concerne, 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.

È 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'innescio 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.

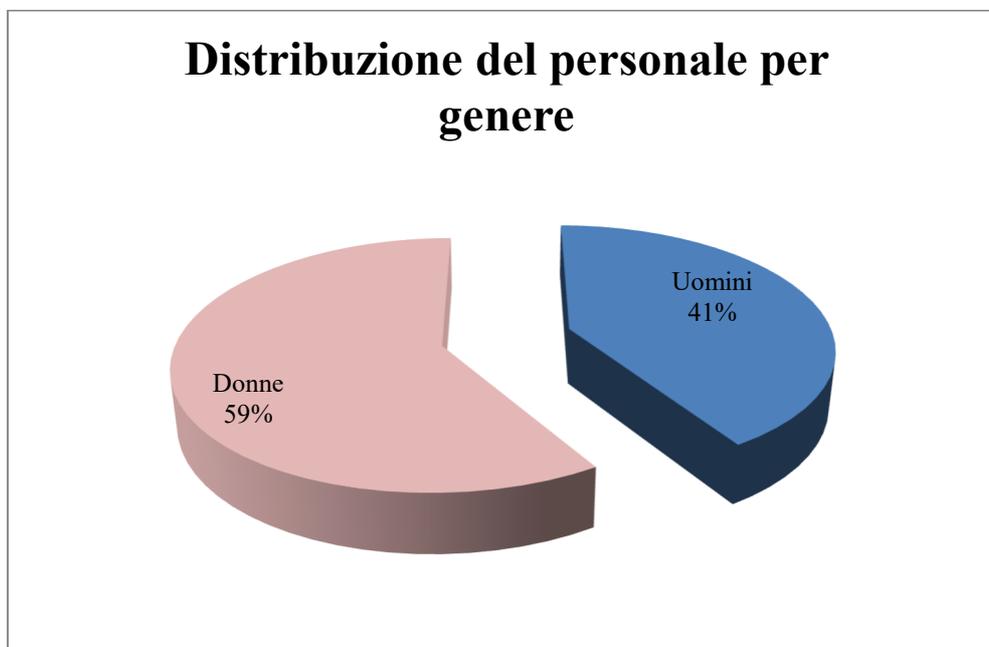
Si evidenzia poi la Direttiva 2/19 “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*” adottata dal Ministro per la pubblica amministrazione il 26 giugno 2019, che definisce nuove linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni in materia di promozione della parità e delle pari opportunità.

In materia di lavoro agile nella P.A., infine, va rammentata la legge 22 maggio 2017, n. 81, la Direttiva 3/17 del Ministro per la pubblica amministrazione, nonché le disposizioni che, nel corso del 2020, hanno disciplinato l'utilizzo dell'istituto del lavoro agile in fase emergenziale, quale misura di prevenzione e di tutela della salute dei lavoratori.

3 SITUAZIONE DEL PERSONALE

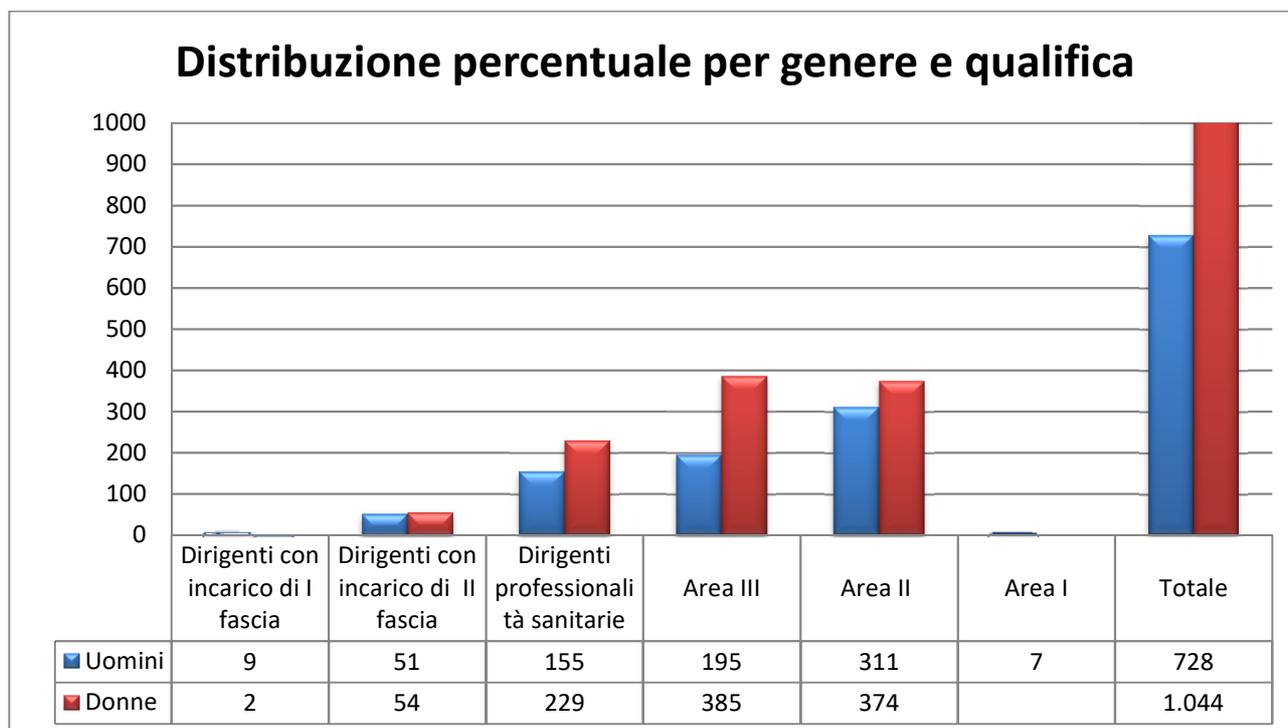
Di seguito si indica il quadro di riscontro tra la situazione delle donne e degli uomini nell'attuale situazione del personale dipendente in servizio presso le sedi centrali e periferiche del Ministero della salute.

Distribuzione percentuale di genere del personale del Ministero della salute –al 1 gennaio 2021



Fonte – Ministero della salute

Distribuzione percentuale di genere per qualifica del Ministero della salute - al 1 gennaio 2021



Fonte – Ministero della salute



4 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.



5 INIZIATIVE

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

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 di specializzazione nel metodo Montessori 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 2021-2023, 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.

In considerazione del sopraggiunto stato di emergenza Pandemica COVID-19, il Ministero della salute già nel corso del 2020, nel rispetto delle disposizioni previste per l'emergenza epidemiologica da COVID-19, ha messo in atto ogni utile azione per la tutela della salute delle lavoratrici e dei lavoratori operanti presso il Nido aziendale, oltre che per la tutela della salute dei bambini ospiti della struttura. Inoltre, al fine di garantire supporto alla genitorialità, l'amministrazione ha fortemente sostenuto il ricorso alla modalità di lavoro agile per i genitori dipendenti, al fine di consentire la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.



È stato profuso e continuerà ad essere profuso ogni sforzo per consentire, in una situazione di massima sicurezza, l'operatività del servizio a favore dei dipendenti tenuti a prestare la propria attività lavorativa totalmente o parzialmente in presenza.

Giova evidenziare che, considerato il riscontro positivo delle misure adottate nel corso del 2020, l'amministrazione, per il prossimo triennio 2021-2023, intende comunque dare ulteriore slancio alle modalità di lavoro già adottate, prevedendo l'estensione del lavoro agile anche oltre il periodo emergenziale (vedasi paragrafo POLA).

- **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 aziendale.

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

Per quanto attiene le iniziative relative alla mobilità, sempre in ragione dello stato di emergenza COVID-19, nel 2020 sono state consentite e sostenute tutte le azioni utili per ridurre l'esposizione al rischio da contagio a causa dell'utilizzo dei mezzi pubblici, per quei lavoratori e lavoratrici che avevano a disposizione solo questi mezzi per raggiungere il luogo di lavoro. Infatti, tale necessità è rientrata tra i criteri elettivi individuati per ricorrere alla modalità di lavoro agile ed è stata presa in considerazione per la fornitura di idonei dispositivi di protezione individuale.

- **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.

- **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.

La Pandemia da Covid-19 ha comportato l'adozione di misure straordinarie, concordate con le organizzazioni sindacali, tese alla massima estensione della flessibilità in entrata e in uscita del personale, al fine di evitare situazioni di assembramento all'interno e all'esterno del Ministero.

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

- **Telelavoro e lavoro agile.**

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, ha consentito all'Amministrazione di continuare ad avvalersi della prestazione dei lavoratori e delle lavoratrici che per ragioni personali e/o familiari avevano 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.

A fine 2019 l'Amministrazione si è dotata di un regolamento interno per l'utilizzo del lavoro agile, nuova e più evoluta forma di organizzazione del lavoro che ha superato l'istituto del telelavoro.

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 ha programmato, per la fase sperimentale prevista nel corso del 2020, un utilizzo del lavoro agile per il 10% del personale.

Senonché, nel 2020, sempre in considerazione della sopraggiunta emergenza COVID-19, l'amministrazione ha attuato tutte le misure previste dalla normativa vigente e dai provvedimenti del Ministro della pubblica amministrazione per l'utilizzo del lavoro agile quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa e misura di prevenzione e sicurezza della salute dei lavoratori.

Nello specifico, pur considerando che il Ministero della salute svolge un ruolo determinante nelle attività istituzionali di prevenzione sanitaria - attività indispensabili per far fronte allo stato emergenziale - e che è stata garantita la continuità dell'azione amministrativa, implementandola nei settori più strettamente coinvolti nelle attività connesse all'emergenza COVID-19, nel 2020 tutti i lavoratori e le lavoratrici hanno avuto la possibilità di avvalersi, in diverse percentuali, dell'istituto del lavoro agile. Nel 2020, infatti, praticamente tutti i lavoratori e le lavoratrici hanno fatto ricorso a tale modalità di lavoro per un totale dell'80% delle attività effettivamente lavorabili a distanza. Considerato che l'esperienza ha dimostrato che non vi è stato alcun calo di produttività e che, al contrario, si è riusciti a garantire l'attività ordinaria accanto a quella straordinaria determinata dall'emergenza, nel prossimo triennio 2021-2023, l'amministrazione intende prevedere specifici interventi organizzativi che tengano conto di questa modalità di lavoro, anche al fine di sostenere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.



Per l'anno 2021 l'amministrazione è già impegnata nella redazione del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), finalizzato all'utilizzo del lavoro agile per la fase post emergenziale. Infatti, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, in funzione delle esigenze amministrative, il Ministero sta individuando tutte le misure organizzative utili per migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, attraverso l'implementazione tecnologica, l'individuazione di strumenti di rilevazione e di verifica dei risultati conseguiti, la predisposizione di percorsi formativi rivolti a tutto il personale dirigenziale e non. Tutte misure da adottare, previa condivisione con le organizzazioni sindacali e con gli organismi paritetici interni, con l'obiettivo di garantire e migliorare la qualità dei servizi erogati ai cittadini e, contestualmente, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Per il prossimo triennio, dunque, il Ministero intende continuare ad avvalersi significativamente della modalità di lavoro agile (*smart working*), aggiornando i criteri previsti dall'atto di indirizzo adottato a dicembre 2019, monitorando sia la qualità delle prestazioni erogate, sia l'indice di gradimento da parte delle lavoratrici e lavoratori che ne avranno beneficiato.

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, la consultazione della intranet aziendale o l'utilizzo del sistema di gestione documentale. È intendimento promuovere ulteriori soluzioni tecnologiche per proseguire su questa strada, quali – ad esempio - la creazione della cd. postazione di lavoro virtuale.

Grazie alle suddette iniziative già adottate e in ragione delle sopraggiunte esigenze organizzative dettate dal ricorso emergenziale al lavoro agile, l'amministrazione nell'anno 2020 ha dotato di pc portatile i lavoratori e le lavoratrici che hanno comunicato di non disporre di adeguati dispositivi informatici in grado di garantire le prestazioni richieste. Considerato che le prestazioni, come già detto in precedenza, hanno registrato un incremento significativo, già a partire dal 2021 e per tutto il prossimo triennio 2021-2023, l'amministrazione fornirà la necessaria dotazione a tutto il personale delle sedi centrali e periferiche, implementando, al contempo, tutte le misure per consentire l'accesso da remoto in maniera ancora più agile.

5.2 OBIETTIVO: PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE

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 da anni ormai, 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.

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.

Nel 2020 il Ministero della salute, in considerazione delle nuove condizioni di vita lavorativa e di vita privata imposte dall’emergenza COVID-19, ha attivato un Servizio di Ascolto psicologico rivolto a tutti i cittadini italiani, inclusi i dipendenti del Ministero della Salute, attivo dal 27 aprile al 27 giugno 2020, con l’obiettivo di fornire rassicurazioni, cercando di ridurre le convinzioni erranee; attenuare l’ansia, offrendo uno spazio di approfondimento per la comprensione del proprio stato emotivo; consentire l’acquisizione di competenze emotive e cognitive utili per affrontare anche il post-emergenza; favorire la riflessione su possibili condizioni psico-emotive emerse (slatentizzate) in occasione dell’emergenza. Il servizio di ascolto nazionale ha avuto un’eco a livello internazionale anche in ragione del numero di cittadini che ha inteso usufruirne. Nei giorni di attività il servizio ha risposto a circa 60.000 chiamate di cui circa il 40% si è rivolto al secondo di livello di ascolto dove sono stati erogati in media 3 colloqui per ciascun cittadino da parte di professionisti qualificati. Accanto a tale servizio, per il personale interno, ha continuato ad essere attivo per tutto il 2020 il Servizio di ascolto interno al Ministero, effettuando interventi volti a contenere situazioni di angoscia emerse in occasione della situazione pandemica. Sono stati effettuati numerosi incontri con gli interessati per il sostegno richiesto, seppur non in presenza, concordando con gli interessati le modalità e i tempi più consoni alle esigenze del momento. Va segnalato che la modalità di lavoro agile non ha rappresentato alcun motivo di disagio tra le persone che si sono rivolte al servizio, al contrario si è rivelato essere un ottimo strumento per ridurre le ansie di esposizione al contagio, soprattutto per quei lavoratori e quelle lavoratrici che raggiungono il posto di lavoro con i mezzi pubblici.

Per il triennio 2021-2023 l’amministrazione intende sostenere e implementare azioni utili per la rimozione di ogni forma di disagio, anche attraverso le attività di formazione, informazione e sensibilizzazione, attività di competenza del servizio di ascolto. In proposito, per il triennio in questione, l’amministrazione, anche avvalendosi della formazione a distanza, intende proporre



nuovamente la formazione in materia di salute mentale nei cicli di vita e di lavoro, atteso il positivo riscontro avuto nella prima edizione. Detta formazione, rivolta a tutti i lavoratori e le lavoratrici del ministero, come nella precedente edizione, intende avviare un proficuo confronto con i Medici competenti che operano presso il Ministero della salute (sedi centrali e periferiche), al fine di rendere omogenei i modelli di intervento e promuovere in modo uniforme la cultura della prevenzione del disagio psichico nei luoghi di lavoro.

- **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.

Nel corso del 2020, è stata posta particolare attenzione alle situazioni di fragilità e ai soggetti portatori di disabilità, anche in ragione delle nuove misure organizzative poste in essere a causa della pandemia. Nello specifico, i lavoratori e le lavoratrici portatori di disagio sono stati dotati di tutti gli strumenti tecnologici in grado di ridurre il divario tra le attività svolte in presenza e quelle svolte da remoto.

Per il triennio 2021-2023 verrà posta particolare attenzione anche alle attività del “*Disability manager*” che, in linea con gli obiettivi dell'amministrazione, promuoverà azioni tese a tutelare i bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori portatori di disabilità fisiche e psichiche.

In tale ambito, si intende promuovere iniziative finalizzate alla promozione della cultura dell'inclusione, avvalendosi anche della collaborazione delle associazioni delle varie categorie di disagio (Associazioni non vedenti, non udenti, ecc,) per implementare l'utilizzo di ogni utile supporto per rimuovere gli ostacoli e garantire una parità di accesso alla vita lavorativa di ogni singolo lavoratore e lavoratrice. Ciò anche alla luce delle nuove modalità di lavoro che possono essere indispensabili per eventuali future circostanze emergenziali. In merito a ciò, il responsabile del Servizio di ascolto, nella figura del *Disability manager* ha avviato un dialogo con le suddette associazioni e con i competenti uffici preposti alle attività di informazione e di comunicazione istituzionali, al fine di progettare nuove e più idonee modalità di accesso al Portale istituzionale per i non vedenti e i non udenti.

5.3 OBIETTIVO: impegno nella promozione della persona, valorizzazione delle risorse umane, accrescimento professionale dei dipendenti.

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.

Nel corso del 2020, l'amministrazione, in collaborazione con l'Istituto Superiore di Sanità ha organizzato un ciclo di conferenze rivolto a tutti i lavoratori e le lavoratrici, con l'obiettivo di fornire indicazioni accreditate in materia di COVID-19. Tale formazione, infatti, ha trattato tematiche di interesse generale, utili per le necessarie misure anti-COVID da adottare anche nella vita privata.

- **Revisione profili professionali**

L'Amministrazione intende proseguire nell'ammodernamento delle competenze del proprio personale, in linea con l'evoluzione delle esigenze del servizio. Oltre ad una più stretta attinenza professionale con il profilo di appartenenza (al riguardo sono stati definiti nuovi profili professionali maggiormente differenziati tra di loro in rapporto alle competenze richieste) il Ministero sta procedendo, nell'ambito del reclutamento straordinario autorizzato dalla legge speciale, anche mediante procedure di selezione interne dall'area 2 all'area 3, al potenziamento della componente tecnico-sanitaria e all'assunzione di nuove figure di tipo tecnico, fino ad oggi assenti (ad esempio: ingegneri biomedici e funzionari tecnici dell'alimentazione e dei prodotti fitosanitari).

- **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. 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.

- **Codice di condotta**

Al fine di promuovere una maggiore consapevolezza della diffusione e della gravità del fenomeno delle discriminazioni e delle misure di prevenzione e di contrasto, l'Amministrazione adotta ogni utile iniziativa anche formativa rivolta al personale delle sedi centrali e periferiche. In continuità con il triennio precedente l'Amministrazione ha costantemente cura di dare ampia diffusione al "*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.

5.4 OBIETTIVO: promuovere sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere, anche in relazione allo stress lavoro correlato.

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.

Parallelamente alle suddette iniziative, nel 2020 le attività inerenti la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro hanno visto il Ministero impegnato, concordemente con le organizzazioni sindacali, in numerose azioni ordinarie e extra-ordinarie. Rispetto alle prime, oltre agli adempimenti previsti dalla norma, sono state realizzate giornate formative, rivolte a tutto il personale, per l'addestramento alle manovre di disostruzione delle vie aeree anche in età pediatrica, ciò per consentire l'acquisizione di conoscenze potenzialmente utili in ambito professionale e privato.



Circa le attività extra-ordinarie, ovvero connesse allo stato emergenziale, sono state adottate misure per rimuovere tutti gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. A tal fine, si è ritenuto di dover estendere la vaccinazione antinfluenzale anche ai familiari fragili e anziani, considerato che, mediamente, l'assistenza e le cure del caso ricadono sulle lavoratrici che spesso sono costrette ad allontanarsi dal contesto lavorativo. Inoltre, per garantire ogni forma di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, il Ministero ha attivato una campagna per il "test rapido" (test antigenico con tampone). Peraltro, vista la rapidità della trasmissione del virus e dovendo impedirne la possibile diffusione all'interno dell'amministrazione, creando nocumento non solo alla salute dei dipendenti ma a tutta l'azione amministrativa, il Ministero ha prontamente attivato un'apposita Convenzione con l'Azienda Ospedaliera San Giovanni Addolorata per lo screening sierologico e per i tamponi molecolari.

Atteso che le azioni intraprese, tutte su base volontaria, hanno riscosso un positivo successo, per il prossimo triennio 2021-2023 il Ministero della salute intende proseguire ogni utile azione per la prevenzione dal rischio di contagio, aggiornando e intervenendo tempestivamente qualora si ravvisasse la necessità di intervenire.

6 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.

7 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.

8 STRUMENTI E VERIFICHE

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