



Ministero dell'Università e della Ricerca

SEGRETARIATO GENERALE

Direzione generale del personale, del bilancio e dei servizi strumentali

Ufficio II – Contenzioso, disciplina, formazione e controllo di gestione

**PIANO TRIENNALE DELLE
AZIONI POSITIVE
2022-2024**





SOMMARIO

1. PREMessa: INTRODUZIONE E CONTESTO	2
2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO	4
3. ORGANIZZAZIONE DEL MINISTERO E PERSONALE IN SERVIZIO	7
4. LINEE GENERALI DI INTERVENTO	12
5. INIZIATIVE AVVIATE E PROPOSTE PER IL TRIENNIO	13
A. BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE.....	13
A.1 <i>Questionario sul clima organizzativo</i>	14
A.2 <i>Indagini sul benessere del personale</i>	14
A.3 <i>Azioni contro le discriminazioni, le molestie e il mobbing</i>	14
A.4 <i>Potenziamento del ruolo del CUG</i>	15
A.5 <i>Convenzioni per il benessere del personale</i>	15
A.6 <i>Codice di comportamento</i>	15
A.7 <i>Sussidi per il personale</i>	16
B. CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA PRIVATA E DI LAVORO	16
B.1 <i>Promozione e monitoraggio del lavoro agile</i>	17
B.2 <i>Ferie solidali</i>	17
B.3 <i>Reinserimento del personale in seguito a periodi di assenza</i>	18
B.4 <i>Mobilità sostenibile</i>	18
C. FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE, COMUNICAZIONE.....	18
C.1 <i>Formazione</i>	20
C.2 <i>Bilancio di genere</i>	22
C.3 <i>Potenziamento della intranet</i>	22
6. MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE	23
ALLEGATO 1	24



1. PREMESSA: INTRODUZIONE E CONTESTO

Il presente documento costituisce il **Piano Triennale delle Azioni Positive** (PTAP) per il triennio 2022-2024 del Ministero dell'Università e della Ricerca (di seguito "Ministero" o "MUR"), predisposto ai sensi dell'art. 48 del **decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198**, in base al quale le amministrazioni pubbliche *"predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*.

Il Piano è stato redatto in coerenza con il **decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150**, in base al quale il **ciclo di gestione della performance** è coerente, tra le altre cose, anche con la realizzazione degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, nonché alla **Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019** che, oltre a riprendere il collegamento con la performance organizzativa, riporta anche le principali **disposizioni vigenti** e illustra le **concrete linee di azione** da adottare in ambito di pari opportunità, tra le quali anche la redazione del PTAP (vedi *Capitolo 2*).

Il Piano ha dunque lo scopo di definire le **azioni positive**, così come definite dall'art. 42 del suddetto d.lgs. n. 198/2006, volte alla rimozione di quei fattori che, direttamente o indirettamente, impediscono la realizzazione di **pari opportunità**, al fine di favorire l'**occupazione femminile** e realizzare l'**uguaglianza sostanziale** tra uomini e donne nel lavoro.

Sulla base di quanto disposto dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, il Piano Triennale delle Azioni Positive, insieme a diversi altri Piani programmatici predisposti dalle pubbliche amministrazioni, confluirà all'interno del **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)**, il quale, ai sensi del comma 2, lettera g), include tra i propri contenuti anche *"[...] le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi"*.

Per introdurre adeguatamente la programmazione delle azioni positive per il prossimo triennio è utile, anzitutto, condividere sinteticamente alcuni **elementi organizzativi** e di **contesto** che hanno caratterizzato il Ministero dell'università e della ricerca nel corso del 2021.

Come è noto, il **decreto-legge 9 gennaio 2020, n. 1**, convertito, con modificazioni, con la legge 5 marzo 2020, n. 12, recante *"Disposizioni urgenti per l'istituzione del Ministero dell'istruzione e del Ministero dell'università e della ricerca"*, ha istituito il MUR, cui sono state attribuite le funzioni e i compiti spettanti allo Stato in materia di istruzione universitaria, di ricerca scientifica e tecnologica e di alta formazione artistica, musicale e coreutica.

Al fine di realizzare tutte le azioni funzionali a garantire l'autonomia organizzativa ed operativa del Dicastero, l'art. 3, comma 3, del sopracitato decreto-legge, ha previsto la possibilità di gestire la separazione tra i due Ministeri usufruendo di un **periodo di avvalimento** - conclusosi il 31 ottobre 2021 - che permettesse al neocostituito MUR di avvalersi del Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali del Ministero dell'istruzione per lo svolgimento dei compiti concernenti le spese già ad esso affidate per gli anni 2020 e 2021. In particolare, il **Piano Triennale delle Azioni Positive** afferente al triennio **2021-2023** è stato appunto redatto dalla Direzione per le risorse umane del suddetto Dipartimento.

Successivamente, con il **decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 30 settembre 2020, n. 164**, recante *"Regolamento concernente l'organizzazione del Ministero dell'università e della ricerca"* ed il **decreto**



del Presidente del Consiglio dei ministri del 30 settembre 2020, n. 165 recante “*Regolamento concernente l’organizzazione degli Uffici di diretta collaborazione del Ministro dell’università e della ricerca*”, è stato definito l’assetto organizzativo delle strutture apicali afferenti al Ministero e le funzioni in capo alle stesse.

Con la **conclusione del regime di avvalimento** con il Ministero dell’istruzione, si è aperta una nuova fase per il MUR, caratterizzata dalla necessità di dotarsi degli strumenti necessari per l’acquisizione di una **piena autonomia** che potesse consentire il miglior raggiungimento degli obiettivi attraverso modalità più performanti ed efficaci.

A tal proposito si segnala, in materia di promozione delle pari opportunità, l’avvio e il completamento del processo di istituzione del **Comitato Unico di Garanzia** del MUR, in osservanza dell’art. 57 del d.lgs. n. 165/2001, nonché la redazione del presente **Piano**, contenente le azioni che l’Amministrazione intende perseguire nelle seguenti **aree di intervento**:

- 1) Benessere organizzativo e individuale;
- 2) Conciliazione dei temi di vita privata e di lavoro;
- 3) Formazione, sensibilizzazione e comunicazione.

Al fine di illustrare i contenuti del Piano Triennale delle Azioni Positive del MUR, nel seguito del documento saranno trattati i seguenti temi:

- **normativa di riferimento**, sia in termini di redazione del PTAP che di promozione delle pari opportunità tra uomo e donna e di uguaglianza di genere (*Capitolo 2*);
- rappresentazione sintetica dell’**organizzazione del Ministero dell’università e della ricerca e del personale in servizio** (*Capitolo 3*);
- **linee generali di intervento** all’interno delle quali il Ministero intende avviare azioni positive nel prossimo triennio (*Capitolo 4*);
- definizione, per ciascuna area di intervento, delle **azioni da intraprendere** nel triennio e di quelle **già avviate**, con indicazione dei relativi **obiettivi** (*Capitolo 5*);
- cenni alle modalità di **monitoraggio e rendicontazione** dei risultati ottenuti dalle azioni descritte dal presente Piano (*Capitolo 6*).



2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Di seguito vengono riportate le principali disposizioni normative in materia di **pari opportunità** e relative al **Piano Triennale delle Azioni Positive**.

- Il **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**, 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). In particolare, l’art. 57 stabilisce che le amministrazioni istituiscano un Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce e unifica le competenze dei comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing (comma 01), e definisce, inoltre, alcune misure che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare per garantire le pari opportunità, tra cui riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, adottare i propri atti regolamentari assicurando le pari opportunità e garantire la partecipazione delle dipendenti alle attività formative (comma 1).
- Il **Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198**, recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”, definisce, all’art. 42, le azioni positive come “*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, [...] dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*”, e stabilisce, all’art. 48, che le pubbliche amministrazioni predispongano piani di azioni positive finalizzati a tale scopo. 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*”), prima fonte normativa con cui venivano introdotte in Italia le azioni positive, 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*”), che introduceva piani di azioni positive per la pubblica amministrazione.
- Il **Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81** (c.d. “*Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*”), all’art. 28, comma 1, prevede che la valutazione dei rischi di cui all’art. 17 riguardi anche i rischi legati “*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*”.
- Il **Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150**, recante “*Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*”, introduce il ciclo di gestione della performance collegandolo, tra le altre cose, anche al raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, stabilendo pertanto il principio che la performance dell’organizzazione è legata al benessere dei propri dipendenti.
- La **Direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri**, recante “*Linee guida sulla modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia*”, definisce gli obiettivi dei CUG, 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*”.



- Il **Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80**, recante “*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro*”, 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.
- La **Legge 7 agosto 2015, n. 124** 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.
- Il **Decreto Legislativo 12 maggio 2016, n. 90**, 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*”.
- La **Direttiva n. 3 del 2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri** concerne 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).
- La **Direttiva n. 2 del 27 giugno 2019** (“*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*”), 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.



- Il **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto funzioni centrali** per il triennio 2019-2021 è il primo che tratta esplicitamente il lavoro agile, dedicandovi per intero il Capo I del Titolo V. Nello specifico, ne vengono disciplinate le modalità di accesso, l'articolazione della prestazione e il diritto alla disconnessione, nonché l'accordo individuale necessario per usufruirne e la formazione specifica prevista per i lavoratori agili.

In ambito di pari opportunità, il CCNL 2019-2021 disciplina, all'art. 27, i “*Congedi per le donne vittime di violenza*” e i relativi strumenti volti a tutelarle, mentre l'art. 28 riporta le disposizioni relative ai congedi per i genitori. Inoltre, all'art. 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*”.

Oltre a quanto stabilito dalla normativa nazionale, esistono altre disposizioni rilevanti in materia, di carattere **internazionale ed europeo**. Di seguito sono riportate le principali:

- L'**Agenda 2030 delle Nazioni Unite**, che, all'Obiettivo 5 (“*Parità di genere*”) si propone di «*Raggiungere la parità di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze*»;
- La **Strategia Europa 2020** che, oltre a focalizzare l'attenzione sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, si sofferma sul tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- La **Direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006** del Parlamento e del Consiglio Europeo, recante “*Attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego*”, che tratta temi legati alla parità retributiva, alla parità di trattamento nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale e l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro;
- La **Risoluzione del Parlamento Europeo del 9 giugno 2015** sulla “*Strategia dell'UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015*”, che ha sottolineato l'importanza di azioni positive che favoriscano la conciliazione tra vita privata e vita professionale, quali modalità di lavoro flessibile – part-time, telelavoro, smart working – e che invita la Commissione e gli Stati Membri ad agire di più in ambito di pari opportunità, discriminazioni e violenza sulle donne;
- La **Roadmap della Commissione Europea** “*New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families*” (2015), che delinea le iniziative da adottare per aumentare l'occupazione femminile come previsto dalla citata Strategia Europa 2020, evidenziando problematiche come la sottorappresentazione femminile nel mondo del lavoro, il *pay gap* e la rigidità organizzativa a fronte di specifiche esigenze familiari, e proponendo di modernizzare il quadro normativo dell'Unione;
- La **Risoluzione del 13 settembre 2016** (“*Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale*”), con cui il Parlamento Europeo chiede agli Stati Membri e alla Commissione di agire su diversi temi, tra cui l'uguaglianza retributiva e l'equa condivisione delle responsabilità di assistenza tra donne e uomini, le tipologie di congedo per motivi familiari, l'assistenza alle persone a carico, l'occupazione di qualità e la qualità della vita.
- La **Convenzione del 21 giugno 2019 e la Raccomandazione per combattere la violenza e le molestie nel mondo del lavoro**, adottata dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), in cui si evidenzia che la violenza e le molestie in ambito lavorativo rappresentano una minaccia per le pari opportunità in quanto provocano – o sono in grado di provocare – alla persona che ne è destinataria danni fisici, psicologici, sessuali o economici.



3. ORGANIZZAZIONE DEL MINISTERO E PERSONALE IN SERVIZIO

Il D.P.C.M. 30 settembre 2020, n. 164, e il D.P.C.M. 30 settembre 2020, n. 165, definiscono l'**organizzazione del Ministero**, composta dagli **Uffici di diretta collaborazione**, che svolgono compiti di supporto al Ministro e di raccordo tra questo e le strutture dell'Amministrazione, e dalle cinque **Direzioni generali**, coordinate dal **Segretario generale**. In particolare, le Direzioni in questione sono le seguenti:

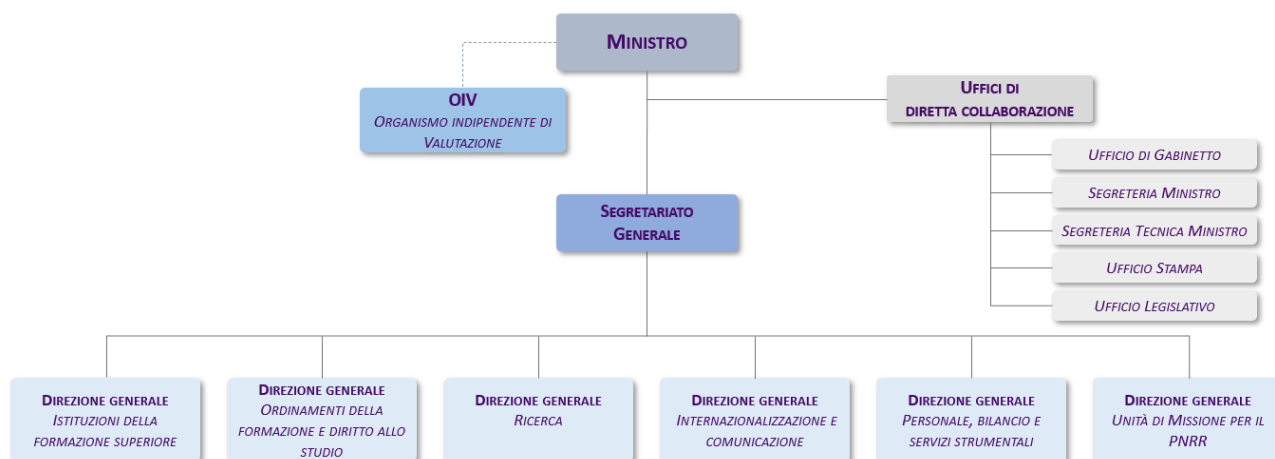
- Direzione generale delle istituzioni della formazione superiore;
- Direzione generale degli ordinamenti della formazione superiore e del diritto allo studio;
- Direzione generale della ricerca;
- Direzione generale dell'internazionalizzazione e della comunicazione;
- Direzione generale del personale, del bilancio e dei servizi strumentali.

Alle sopracitate si aggiunge, nell'ambito del Segretariato generale, come definito dal Decreto del Ministro dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 1° ottobre 2021, n. 1137, l'istituzione della **Direzione generale Unità di Missione per l'attuazione degli interventi del PNRR**, ai sensi dell'articolo 8 del Decreto-legge del 31 maggio 2021, n. 77, e le disposizioni ivi contenute.

La Direzione si articola, ai sensi dell'articolo 2, comma 1 del suindicato D.M., in **3 uffici dirigenziali** di livello non generale, istituiti al fine di garantire una maggiore efficienza, un costante coordinamento ed un puntuale monitoraggio sull'efficace attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Di seguito si rappresenta l'**organigramma** del Ministero.

Figura 1 - Organigramma del Ministero dell'università e della ricerca



I grafici che seguono riportano informazioni relative alla **composizione del personale dirigenziale e del personale delle aree in forza** al 1° gennaio 2022, con evidenza della distribuzione di genere e per fasce d'età.



Tabella 1 - Personale dirigenziale in servizio presso il Ministero dell'università e della ricerca al 1° gennaio 2022

Personale dirigenziale in servizio presso il Ministero dell'università e della ricerca al 1° gennaio 2022															
Ministero dell'università e della ricerca		DISTRIBUZIONE DI GENERE													
		Genere femminile							Genere maschile						
		≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot F	% F*	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot M	% M*
Dirigenti di I fascia	3	0	1	0	0	1	2	7%	0	0	0	1	0	1	3%
Dirigenti di II fascia con incarico di I	4**	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	4	0	0	4	13%
Dirigenti comma 5-bis/6 con incarico di I fascia	1	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	1	0	1	3%
Dirigenti di II fascia	20	0	1	6	2	1	10	33%	0	3	3	4	0	10	33%
Dirigenti comma 5-bis/6 con incarico di II fascia	2	0	0	1	1	0	2	7%	0	0	0	0	0	0	0%
Totale personale dirigenziale	30		2	7	3	2	14	47%		3	7	6		16	53%

*Percentuali calcolate rispetto al totale della corrispondente categoria di personale

**Di cui 2 unità di personale con incarico a tempo determinato

Tabella 2 - Personale in servizio presso il Ministero dell'università e della ricerca al 1° gennaio 2022

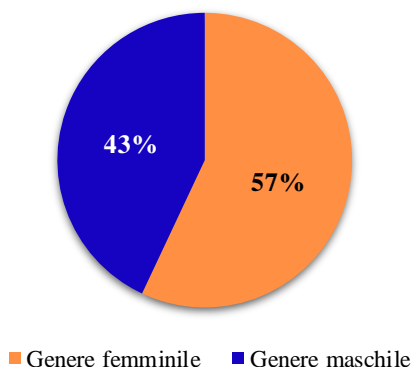
Personale in servizio presso il Ministero dell'università e della ricerca al 1° gennaio 2022															
Ministero dell'università e della ricerca		DISTRIBUZIONE DI GENERE													
		Genere femminile							Genere maschile						
		≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot F	% F*	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot M	% M*
Area III	105**	1	7	17	22	17	64	32%	2	8	6	17	8	41	20%
Area II	85	0	2	12	30	6	50	25%	0	0	2	15	18	35	17%
Area I	12	0	0	0	2	0	2	1%	0	0	1	7	2	10	5%
Totale personale delle aree	202	1	9	29	54	23	116	57%	2	8	9	39	28	86	43%
Comandati in	32	0	1	7	6	7	21	66%	0	0	3	4	4	11	34%
Totale personale in servizio	234	1	10	36	60	30	137	59%	2	8	12	43	32	97	41%

*Percentuali calcolate rispetto al totale della corrispondente categoria di personale

**Di cui 5 unità di personale assunte con contratto a tempo determinato (PNRR)

Si rappresenta di seguito la **distribuzione di genere complessiva riferita alla totalità del personale in servizio** (pari alla somma data dal personale dirigenziale e dal personale delle aree, equivalente ad un totale di 264 unità, ripartito come nelle tabelle di cui sopra).

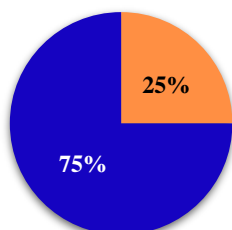
Figura 2 - Ripartizione di genere complessiva



Le percentuali indicate nel grafico fanno riferimento alle 264 unità di personale, di cui 151 unità appartenenti al genere femminile (57%) e 113 appartenenti al genere maschile (43%).

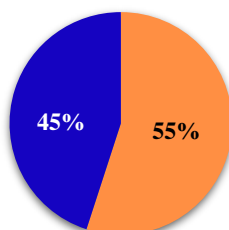
Di seguito si dà evidenza della **distribuzione di genere riferita al personale dirigenziale con incarico di I fascia (Figura 3) e di II fascia (Figura 4)**, distribuito come definito nella *Tabella 1*. Nella *Figura 5* si rappresenta, inoltre, la **distribuzione di genere riferita alla somma del personale delle aree e dei comandi in**, distribuiti come definito nella medesima tabella.

Figura 3 - Ripartizione di genere dirigenti con incarico di I fascia



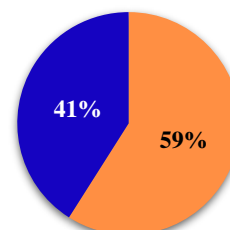
■ Genere femminile
■ Genere maschile

Figura 4 - Ripartizione di genere dirigenti con incarico di II fascia



■ Genere femminile
■ Genere maschile

Figura 5 - Ripartizione di genere del personale delle aree e dei comandi in

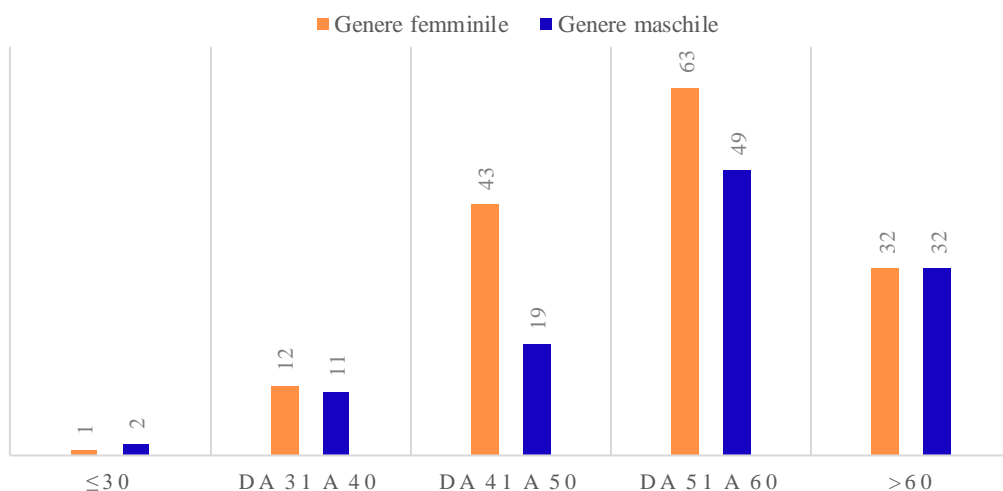


■ Genere femminile
■ Genere maschile

Nel grafico che segue (*Figura 6*) si rappresenta la **distribuzione della totalità del personale in servizio per genere e fascia d'età**. Si ribadisce che il numero totale delle unità di personale in servizio è pari a 264 unità, date dalla somma del personale dirigenziale, del personale delle aree e dei comandi in.



Figura 6 - Ripartizione del personale in servizio per genere e fascia d'età



Di seguito si rappresenta in forma tabellare la **ripartizione del personale full-time e part-time**, anch'esso suddiviso per genere e fascia d'età.

Tabella 3 - Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza al 1° gennaio 2022

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza al 1° gennaio 2022*															
Ministero dell'università e della ricerca		DISTRIBUZIONE DI GENERE													
		Genere femminile							Genere maschile						
		≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot F	% F**	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot M	% M**
Tempo pieno	247	1	12	39	56	31	139	54%	2	8	19	48	31	108	42%
Part time ≥50%	12	0	0	3	7	1	11	4%	0	0	0	0	1	1	0%
Part time <50%	0	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Totale	259	1	12	42	63	32	150	58%	2	8	19	48	32	109	42%
Totale %**	-	0%	5%	16%	24%	12%	58%	-	1%	3%	7%	19%	12%	42%	-

*Ivi ricompreso personale dirigenziale, personale non dirigenziale a tempo indeterminato e comandi in

**Percentuali calcolate rispetto al totale della corrispondente categoria di personale

Tabella 4 - Ripartizione del personale a tempo determinato per genere, età e tipo di presenza al 1° gennaio 2022

Ripartizione del personale a tempo determinato per genere, età e tipo di presenza al 1° gennaio 2022															
Ministero dell'università e della ricerca		DISTRIBUZIONE DI GENERE													
		Genere femminile							Genere maschile						
		≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot F	% F*	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot M	% M*
Tempo pieno	5	0	0	1	0	0	1	20%	0	3	0	1	0	4	80%
Part time ≥50%	0	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Part time <50%	0	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Totale	5			1			1	20%		3		1		4	80%
Totale %	-			20%			20%	-		60%		20%		80%	-

*Percentuali calcolate rispetto al totale della corrispondente categoria di personale



Si segnala che, nell'arco del triennio 2022-2024, il Ministero intende ricoprire tutti i **posti dirigenziali di II fascia** rimasti vacanti in rapporto alla dotazione organica, definita secondo quanto disposto dal D.P.C.M. 30 settembre 2020, n. 164, come modificato dall'art. 1, comma 936, della Legge 30 dicembre 2020, n. 178 e successive evoluzioni.

Inoltre, in relazione al personale delle aree, l'Amministrazione ha avviato le procedure per il reclutamento di **complessive 125 unità di personale non dirigenziale**, di qualificata professionalità nelle discipline scientifiche, economiche e giuridiche¹.

Si rende noto, altresì, che in data successiva al 1° gennaio 2022, all'esito del concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di n. 2.133 posti, elevati a 2.736, di personale non dirigenziale, a tempo pieno e indeterminato², sono state introdotte nell'Amministrazione 14 unità di personale non dirigenziale, rispetto ad un totale di **22 unità assegnate all'Amministrazione**.

In aggiunta, ai sensi dell'art. 19-quinques del Decreto-legge 27 gennaio 2022, n. 4, è stata istituita presso il Ministero un'apposita **tecnostuttura di supporto**, sotto forma di struttura tecnica di missione di livello dirigenziale generale, articolata al suo interno in tre uffici dirigenziali di livello non generale. Conseguentemente la dotazione organica del Ministero è stata incrementata a decorrere dall'anno 2022 e il Ministero è autorizzato ad assumere un **numero complessivo pari a 40 unità di personale** di cui 1 dirigente di livello dirigenziale generale, 3 dirigenti di livello dirigenziale non generale e 36 unità appartenenti alla III area funzionale.

Si rappresenta, infine, l'assegnazione al MUR di **25 unità di personale**, attribuite al fine di supportare l'Amministrazione nelle attività di programmazione, monitoraggio e rendicontazione del PNRR³, delle quali n. 5 unità assunte al 1° gennaio 2022, come rappresentato in *Tabella 2* ed in *Tabella 4*.

Ne consegue che, nel corso del triennio di riferimento del Piano, si prevede un **importante incremento** del numero dei dipendenti presso il Ministero. Pertanto, la composizione di genere del personale sopra riportata potrebbe variare sostanzialmente, in quanto l'Amministrazione si impegnerà al fine di mantenere una **buona gender balance** nelle nuove assunzioni.

¹ Concorso pubblico, per titoli ed esami, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana - 4^a serie speciale "Concorsi ed esami" n. 82 del 15 ottobre 2021

² Concorso pubblico, per titoli ed esami, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana - 4^a serie speciale "Concorsi ed esami", n. 50 del 30 giugno 2020; avviso di modifica pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana - 4^a serie speciale "Concorsi ed esami", n. 60 del 30 luglio 2021

³ Cfr. "Tabella A" allegata al concorso pubblico, per titoli ed esami, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana - 4^a serie speciale "Concorsi ed esami" n. 64 del 13 agosto 2021



4. LINEE GENERALI DI INTERVENTO

In linea con la normativa vigente, il Ministero dell'università e della ricerca intende far fronte alle esigenze del proprio personale tramite l'attuazione di **azioni positive**, come definite dall'art. 42 del d.lgs. n. 198/2006.

In particolare, come riportato nella *Figura 2*, il personale di genere femminile al 1° gennaio 2022 rappresenta il **57% di tutto l'organico**, di cui quasi il 50% con incarico dirigenziale, che, se da un lato indica una buona *gender balance*, dall'altro evidenzia la necessità di dirigere le azioni del Ministero verso politiche che tengano in considerazione le situazioni e le esigenze della **donna lavoratrice**.

Altro aspetto da tenere in considerazione è indubbiamente **l'incremento nel numero di personale** previsto nel prossimo triennio in ottica di raggiungimento dei posti ancora vacanti. Le assunzioni di nuovi dipendenti potrebbero, infatti, modificare significativamente la **composizione di genere** del personale, nonché il **profilo dei dipendenti** (es. età media), rendendo necessario un adeguamento dell'azione amministrativa al fine dell'instaurazione di buone pratiche volte a consolidare una cultura aziendale positiva e incentrata sul benessere di lavoratrici e lavoratori.

Pertanto, le azioni in questione includeranno iniziative direttamente volte a **salvaguardare le lavoratrici del Ministero** e a diffondere una **cultura di genere** nell'organizzazione, nell'ottica di contrastare le discriminazioni e promuovere le pari opportunità, nonché proposte rivolte a **tutto il personale** del Ministero che, tramite le esternalità positive che si verrebbero a creare, contribuiscano al benessere di tutti i dipendenti e, indirettamente, anche delle donne nello specifico.

Le azioni proposte per il triennio 2022-2024 saranno inoltre coerenti con il **Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023**, redatto dalla Direzione generale delle risorse umane del Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali del Ministero dell'istruzione, nei termini dell'avvalimento di cui al *Capitolo I*, tenendo in considerazione le **proposte di azioni positive** ivi riportate e gli **obiettivi** che intendevano soddisfare, al fine di garantire continuità nell'azione amministrativa.

Le **aree di intervento**, nelle quali si articolano le azioni positive del PTAP 2022-2024, sono le seguenti:

- A. Promuovere iniziative di **benessere organizzativo e individuale** rivolte all'intero personale del Ministero, ma che pongano particolare attenzione alle lavoratrici e alle loro esigenze, al fine di una migliore gestione e valorizzazione delle risorse umane del Ministero;
- B. Favorire una maggiore **conciliazione tra le esigenze della vita privata e il tempo da dedicare al lavoro**, pur garantendo la funzionalità degli uffici;
- C. Avviare azioni di **formazione, sensibilizzazione e comunicazione** volte a promuovere le iniziative e i servizi a disposizione delle lavoratrici e dei lavoratori, ad accrescere la consapevolezza del personale nelle tematiche relative alle pari opportunità, e a promuovere una cultura di genere nell'organizzazione.



5. INIZIATIVE AVVIATE E PROPOSTE PER IL TRIENNIO

Coerentemente con la **normativa vigente** (*Capitolo 2*) e con gli obiettivi delineati nel **piano della performance**, le azioni positive per il triennio 2022-2024, sono suddivise nelle tre aree di intervento sopra riportate, come da *Allegato 1* al presente Piano.

Di seguito sono illustrate le **azioni proposte** per il triennio, con un'indicazione degli **obiettivi** e delle **azioni già realizzate** per ciascuna **area di intervento**.

A. BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE

Migliorare il benessere del singolo dipendente è una determinante essenziale per migliorare l'**efficacia** e l'**efficienza** dell'organizzazione di cui fa parte.

A questo proposito, il Ministero intende avviare diverse azioni allo scopo di raggiungere i seguenti **obiettivi**:

- **Monitorare il benessere** ed il **clima lavorativo** all'interno dell'organizzazione;
- Garantire **piena operatività al CUG**;
- **Promuovere il benessere fisico e psicosociale** delle lavoratrici e dei lavoratori, valorizzando il personale come **risorsa strategica** e adottando **strumenti di prevenzione** per garantire il rispetto delle **pari opportunità**;
- **Promuovere il benessere organizzativo** al fine di migliorare efficienza e produttività;
- Riservare **un terzo dei posti delle commissioni esaminatrici** a donne.

L'Amministrazione, anche nei termini dell'avvalimento già menzionato (*Capitolo 1*), aveva già avviato delle attività in tal proposito tramite il CUG del Ministero dell'Istruzione, di cui il MUR si è avvalso fino al 31 ottobre 2021. Allo stato, è in corso di perfezionamento il decreto di istituzione del Comitato Unico di Garanzia del Ministero predisposto dalla Direzione generale del personale, il bilancio e i servizi strumentali.

Dopo il termine dell'avvalimento, il Ministero ha avviato diverse altre iniziative volte a migliorare il benessere individuale e organizzativo dell'Amministrazione.

In particolare, in ambito di reclutamento del personale, si segnala che le **commissioni esaminatrici** nominate dal MUR per il concorso volto al reclutamento delle 125 unità di personale non dirigenziale di area III di cui al *Capitolo 3*, coerentemente con gli obiettivi del Ministero e con l'art. 57, comma 1, lettera a), del d.lgs. n. 165/2001, presentano una ripartizione di genere equa e conforme alla normativa, rispettando il limite minimo di **un terzo dei posti** da assegnare a donne.

Inoltre, l'Amministrazione si è impegnata ad avviare le attività necessarie per l'istituzione di diverse **convenzioni** a favore del personale del Ministero, volte a migliorarne il benessere e a favorirne l'accesso a servizi forniti da enti privati. Tra queste, di particolare rilievo è la convenzione medica stipulata il giorno 8 marzo 2022 con l'**ospedale Israelitico**, avente sede a Roma, concernente l'accesso a **condizioni agevolate** per i dipendenti del Ministero e i loro familiari a prestazioni mediche di vario genere.

Sempre in tema di salute, il Ministero si è adoperato per affrontare nel modo più adeguato e tempestivo gli sviluppi della **pandemia da SARS-CoV-2**, nonché i cambiamenti della **normativa** in materia, garantendo al personale un accesso rapido e sempre aggiornato alle disposizioni più recenti attraverso apposite **circolari e comunicazioni** informative. Inoltre, a partire da marzo 2022, è stato avviato un **servizio di attuazione di test**



diagnostici per infezione da COVID-19, all'interno della struttura del Ministero, del quale i dipendenti potessero usufruire in caso di comparsa dei sintomi. Nel complesso, ad oggi, sono stati effettuati un totale di **30 test**, di cui 26 rapidi e 4 molecolari.

Al fine di realizzare gli obiettivi suindicati, e di dare continuità alle iniziative già avviate, le **azioni** che l'Amministrazione intende avviare nel prossimo triennio, in ambito di benessere organizzativo e individuale, sono le seguenti.

A.1 Questionario sul clima organizzativo

Nell'ottica di promuovere azioni positive che pongano i dipendenti al centro dell'organizzazione, è fondamentale che l'Amministrazione favorisca una partecipazione attiva per la **definizione e il miglioramento dei servizi erogati**.

A tal fine, l'Amministrazione intende proporre a tutto il personale la somministrazione periodica di **questionari sul clima organizzativo**, inteso come la percezione dei dipendenti della propria organizzazione, relativi, ad esempio, a questioni legate alla sicurezza sul luogo di lavoro o al rapporto con superiori e colleghi.

Il questionario terrà conto del **modello elaborato dall'ANAC** nel 2013 (*modello di rilevazione unico per tutte le amministrazioni del settore pubblico*), eventualmente integrato da ulteriori quesiti, necessari per far emergere le effettive percezioni di tutto il personale rispetto a una molteplicità di aspetti legati al lavoro, alle relazioni, al grado di soddisfazione e al funzionamento dell'Amministrazione.

A.2 Indagini sul benessere del personale

Oltre alle indagini relative al clima organizzativo all'interno dell'Amministrazione, il Ministero avvierà delle attività di rilevazione più incentrate sul **benessere individuale** del proprio personale e, in particolare, sulla valutazione dello **stress lavoro correlato** dei dipendenti, anche tramite l'impiego degli appositi strumenti messi a disposizione da INAIL⁴.

Inoltre, si intende di avviare interventi volti alla prevenzione e alla sensibilizzazione in ambito di stress lavoro correlato, in collaborazione con il **CUG** ed **esperti** in tema di stress e qualità della vita lavorativa, dando visibilità dei risultati delle indagini realizzate e delle conseguenti azioni.

A.3 Azioni contro le discriminazioni, le molestie e il mobbing

Allo scopo di promuovere una maggiore **inclusione del personale**, fondamentale per il miglioramento del benessere organizzativo e individuale, il Ministero si propone di nominare un **responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità**, come definito dall'art. 39-ter del d.lgs. n. 165/2001. Tale figura, senza maggiori oneri per l'Amministrazione, sarà incaricata di curare i rapporti con il centro per l'impiego competente in materia, di predisporre accorgimenti organizzativi e tecnologici per facilitare l'integrazione dei lavoratori con disabilità e ne seguirà il processo di inserimento, segnalando eventuali criticità o situazioni di disagio.

⁴ INAIL – stress lavoro correlato <https://www.inail.it/cs/internet/attivita/ricerca-e-tecnologia/area-salute-sul-lavoro/rischi-psicosociali-e-tutela-dei-lavoratori-vulnerabili/rischio-stress-lavoro-correlato.html?idI=6443174784478#anchor>



Sempre in ottica di inclusione e lotta alle discriminazioni, l'Amministrazione intende attivarsi per definire le **modalità** che disciplinano la **concessione di un alias** al personale che abbia intrapreso un percorso di **transizione di genere**, in ottemperanza all'art. 21 del CCNL.

Da ultimo, l'Amministrazione si propone di istituire, nel corso del triennio, uno **sportello di ascolto** dedicato a tutte le vittime di **discriminazione** all'interno del Ministero. Tale attività avrà il duplice scopo di **scoraggiare e contrastare** le discriminazioni, nonché di **fornire supporto** morale e psicologico alle vittime.

In attesa dell'istituzione del suddetto servizio, si prevede, nel breve termine, di mettere a disposizione del personale una **"box"** all'interno della quale far pervenire eventuali **segnalazioni** di molestie o discriminazioni, garantendo l'anonimato, per incentivare la denuncia di comportamenti lesivi della dignità umana e per fornire un'ulteriore misura di supporto.

A.4 Potenziamento del ruolo del CUG

Al fine di diffondere una maggiore cultura di genere, alla base del rispetto per le pari opportunità, l'Amministrazione intende fornire, coerentemente con la normativa vigente, ogni supporto utile a garantire una **piena operatività** al CUG.

In particolare, al fine di fornire al personale una migliore conoscenza delle sue funzioni, si intende dare una **maggiore visibilità al CUG**, tramite, ad esempio, l'apposita sezione sul sito istituzionale del MUR e anche attraverso la diffusione e la tempestiva pubblicazione della newsletter *"La Voce dei CUG"*.

Inoltre, l'Amministrazione si propone di supportarne l'**adesione alla rete nazionale dei Comitati Unici di Garanzia**, favorendone la partecipazione alle iniziative, ivi comprese quelle formative, che verranno proposte.

A.5 Convenzioni per il benessere del personale

Durante il triennio 2022-2024 l'Amministrazione intende finalizzare le attività volte alla stipula di **convenzioni per il personale**, già avviate o da avviare, nei seguenti ambiti:

- convenzioni di carattere **medico/sanitario**, con ospedali/cliniche private di vario genere;
- **benessere fisico** dei dipendenti (palestre, centri benessere);
- servizi **bancari e assicurativi**;
- **corsi di lingua straniera** per tutto il personale;
- promozione della cultura, tramite condizioni agevolate per l'accesso a **cinema, musei e teatri**;
- **servizi di ristorazione**;
- convenzioni rivolte ai **familiari dei dipendenti**, quali, ad esempio, asili nido, centri estivi e corsi di lingua a condizioni agevolate per i figli.

A.6 Codice di comportamento

Il Ministero ha avviato le attività per la stesura del **codice di comportamento** adottato ai sensi dell'art. 54, comma 5, del d.lgs. 165/2001 e in conformità alla delibera ANAC 19 febbraio 2020, n.177.

Il codice definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che **tutto il personale** del Ministero dell'Università e della Ricerca, incluso quello con qualifica dirigenziale, è tenuto ad osservare, coerentemente con il **codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni**, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, con il **Piano triennale di prevenzione della**



corruzione e della trasparenza (PTPCT) e il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) del MUR.

In particolare, si prevede di includere nel codice di comportamento per i dipendenti del MUR un'apposita sezione dedicata ai **principi etici di tutela delle pari opportunità, di valorizzazione del benessere organizzativo e di lotta contro le discriminazioni**. Tra le altre cose, il codice porrà enfasi sul concetto della tutela della dignità umana dei propri dipendenti, nonché sul contrasto al mobbing e a qualunque altra forma di discriminazione, sottolineando l'impegno nell'assicurare pari opportunità tra uomini e donne e nel favorire il benessere organizzativo e il miglioramento dei servizi offerti.

A completamento delle attività di stesura e diffusione del codice, l'Amministrazione si propone di organizzare una **giornata informativa rivolta a tutto il personale** incentrata sul nuovo codice di comportamento, così da favorirne la conoscenza da parte dei propri dipendenti e promuoverne l'applicazione.

A.7 Sussidi per il personale

L'Amministrazione intende provvedere, negli anni del triennio, all'erogazione di **sussidi** a disposizione del personale, nei limiti degli stanziamenti di bilancio a legislazione vigente, per la **copertura di diverse tipologie di spese**, quali, ad esempio, spese mediche specialistiche e spese funerarie, qualora accompagnate da un'adeguata documentazione.

Nello specifico, si prevede di definire e diffondere un apposito **regolamento** che stabilisca le principali disposizioni in materia di **richiesta dei sussidi** e delle relative **modalità di accesso**, nonché un **bando** al quale i dipendenti potranno aderire di anno in anno per fare domanda, con le specifiche del caso, in base anche alle **risorse a disposizione** dell'Amministrazione per l'esercizio.

B. CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA PRIVATA E DI LAVORO

L'Amministrazione intende garantire ai propri dipendenti la possibilità di **conciliare il tempo da dedicare al lavoro con le esigenze legate alla vita privata**, tramite una maggiore flessibilità lavorativa e servizi appositi che possano permetterlo.

Gli **obiettivi** del Ministero nel prossimo triennio, in materia, sono i seguenti:

- Favorire **misure concrete** di conciliazione tra tempi di vita lavorativa e vita privata;
- Promuovere e favorire il ricorso al **lavoro agile**;
- Realizzare **misure di accompagnamento** a ritorno da lunghi periodi di assenza del personale;
- Incentivare il ricorso a una **mobilità più sostenibile**.

Uno dei principali strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro adottati dal Ministero è indubbiamente il **lavoro agile** – o *smart working*, che ha visto crescere la propria rilevanza negli ultimi anni di pandemia.

In continuità con le azioni avviate dall'ex MIUR, il Ministero ha avviato, nell'ultimo anno, delle apposite **attività di monitoraggio** del lavoro agile, utili a capire le esigenze dell'Amministrazione in tempo di pandemia.



Inoltre, la Direzione generale del personale, del bilancio e dei servizi strumentali di MUR ha provveduto a redigere il **Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)** per il triennio 2022-2024. Il Piano individua le modalità attuative del lavoro agile e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa e gestionale, e della digitalizzazione dei processi.

Il POLA descrive inoltre il contesto attuale, in cui il lavoro agile, a seguito del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 23 settembre 2021 e del Decreto Ministeriale 8 ottobre 2021, secondo cui il **lavoro in presenza** è tornato ad essere la modalità ordinaria, è accessibile ai dipendenti tramite gli **accordi individuali** in cui vengono riportati gli obiettivi, le modalità e i criteri di misurazione della prestazione, disciplinati all'art. 18, comma 1, della legge n. 81/2017, nonché dalle *“Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche”* del Ministro per la Pubblica Amministrazione.

Un'altra misura volta a permettere ai dipendenti una maggiore conciliazione tra vita privata e lavorativa è il sistema di **flessibilità oraria** in vigore presso il MUR, che consente a tutto il personale delle aree un'ampia fascia oraria di ingresso, fissata dalle 7.30 alle 9.30.

Il Ministero ha inoltre provveduto a istituire la figura del **mobility manager**, ai sensi dell'art. 229, comma 4, del decreto-legge 34/2020, che svolge *“funzioni di supporto professionale continuativo alle attività di decisione, pianificazione, programmazione, gestione e promozione di soluzioni ottimali di mobilità sostenibile”*, nonché, in tempo di pandemia, volta a evitare il sovraffollamento del trasporto pubblico locale.

Per quanto concerne il prossimo triennio, in linea con quanto già realizzato, l'Amministrazione conta di avviare le **azioni** riportate nei seguenti paragrafi.

B.1 Promozione e monitoraggio del lavoro agile

In tema di lavoro agile, il **POLA del Ministero** riporta alcune indicazioni e obiettivi che l'Amministrazione di propone di conseguire per il triennio.

In particolare, il MUR intende adeguarsi rispetto alla normativa in materia di lavoro agile definendo un **regolamento** che, tramite il monitoraggio effettuato durante la pandemia, possa essere utilizzato anche una volta conclusasi l'emergenza da COVID-19. Il Ministero prevede anche di migliorare le **modalità di monitoraggio** del lavoro agile adottando, nel corso del triennio, un'apposita applicazione che consenta di verificare gli obiettivi prefissati in termini di **percentuale di lavoratori agili effettivi** (40% nel 2022 e 45% nel 2023 e 2024) e di **percentuale di giornate di lavoro agile** (40% per tutti gli anni del triennio).

Si prevede inoltre di migliorare le **condizioni di salute digitale** dei dipendenti, aumentando lo spazio di archiviazione in cloud o in termini di memoria condivisa, e introducendo nuovi strumenti funzionali allo svolgimento del lavoro a distanza, quali la firma digitale remota e strumenti di *online collaboration*, quali piattaforme per riunioni, chiamate o altre forme di condivisione.

B.2 Ferie solidali

Allo scopo di favorire il benessere dei dipendenti con **esigenze familiari specifiche**, il Ministero intende attivarsi, nel corso del triennio, per garantire la possibilità, ai propri dipendenti, di usufruire delle **ferie solidali**, disciplinate dall'art. 24 del d.lgs. 151/2015 e dall'art. 30 del CCNL funzioni centrali 2016-2018, tramite le



quali “i lavoratori possono **cedere a titolo gratuito** i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti”.

B.3 Reinserimento del personale in seguito a periodi di assenza

Sempre nell’ottica di assistere i dipendenti con particolari necessità personali o familiari, il Ministero avvierà, nel corso del triennio, apposite misure volte a facilitare il **reinserimento** e l’**aggiornamento** del personale **assente per lunghi periodi** a causa di esigenze proprie e/o dei propri familiari.

Nello specifico, si prevede di incaricare altri dipendenti che, in funzione di **tutor interni** possano supportare tale processo di reinserimento, nonché di un **responsabile** che possa coordinarlo, anche attraverso la progettazione o il coordinamento di appositi **piani**.

B.4 Mobilità sostenibile

Coerentemente con la nomina del *mobility manager* di cui sopra, l’Amministrazione intende procedere, per ciascun anno del triennio, alla definizione di un **piano di mobilità sostenibile** volto a una migliore pianificazione degli spostamenti del personale al fine di consentire la riduzione strutturale e permanente dell’impatto ambientale derivante dal traffico veicolare nelle aree urbane e metropolitane.

Inoltre, il Ministero prevede di avviare ulteriori **convenzioni** volte nello specifico a facilitare gli **spostamenti casa-lavoro** del personale in un’ottica di **sostenibilità ambientale**, al fine di ridurre l’impegno di autoveicoli privati (ad esempio, tramite noleggio di mezzi di trasporto, *bike sharing* o *car sharing*).

C. FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE, COMUNICAZIONE

Nella promozione delle pari opportunità e della diffusione della cultura di genere, la **formazione** e la **comunicazione** giocano un ruolo fondamentale in un’organizzazione. A tal proposito, per **sensibilizzare** il proprio personale in relazione a questi temi, il Ministero si propone di:

- **Garantire l’accesso alla formazione** a tutto il personale del Ministero attraverso la diffusione di piani di formazione continua e assicurando la partecipazione delle dipendenti;
- Includere nei piani formativi **corsi specifici** relativi all’uguaglianza di genere e alle pari opportunità;
- Affermare una **cultura organizzativa** orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi, anche nell’ottica di prevenire qualsiasi forma di discriminazione e violenza di genere;
- Favorire la **diffusione delle informazioni** in merito alle pari opportunità e ai servizi disponibili;
- Favorire l’**inserimento professionale** del personale di nuova assunzione.

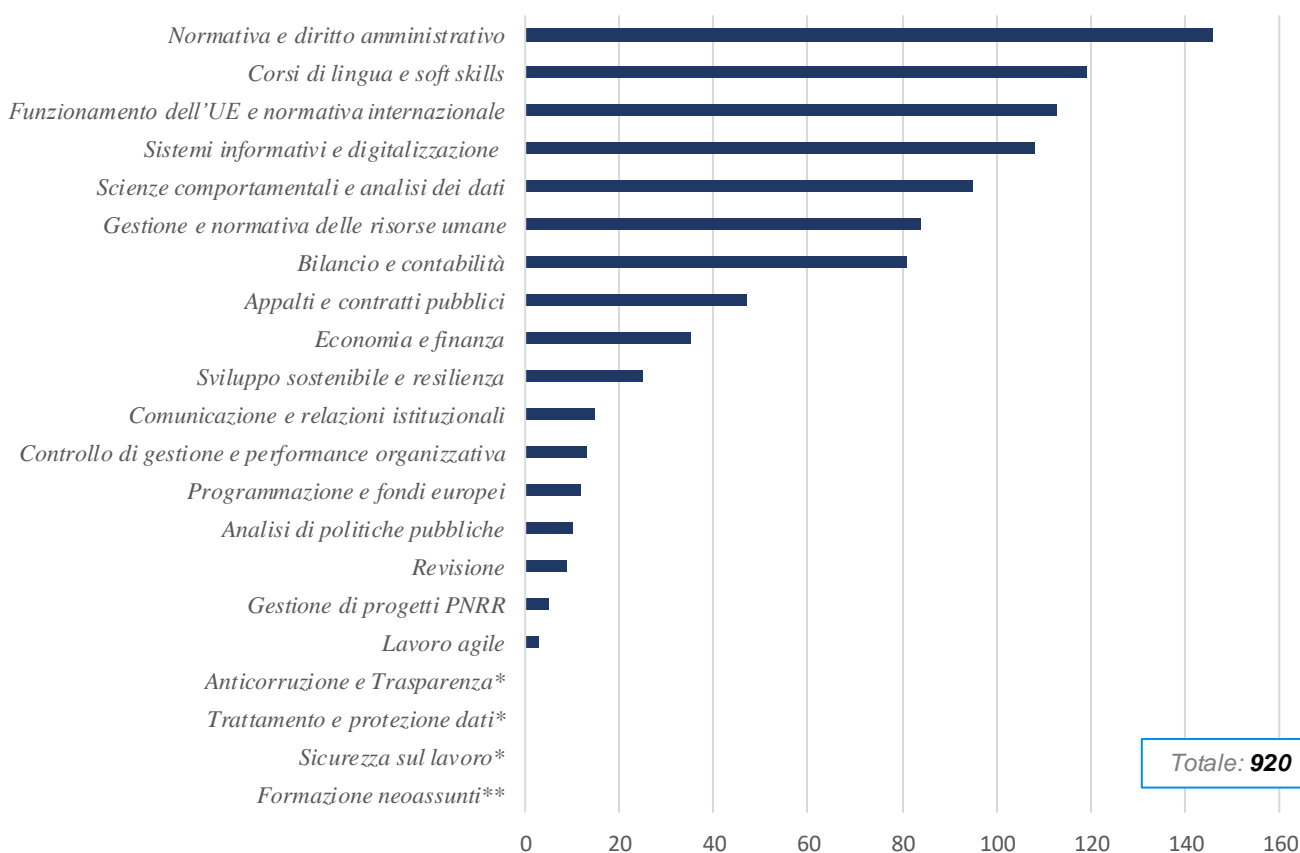
Tra le iniziative di maggiore interesse già concluse rientra il **Piano Triennale della Formazione** (PTF) del personale del Ministero per il triennio 2022-2024, adottato con decreto direttoriale prot. n. 279, del 15 giugno 2022. Il Piano è il principale strumento di pianificazione e governo della formazione del personale, e si pone in un’ottica di definizione delle attività formative strategiche considerate normativamente rilevanti per le loro capacità di promuovere innovazione e cambiamento all’interno delle amministrazioni, anche tenendo in considerazione modalità di svolgimento innovative a distanza.



In particolare, l'offerta formativa proposta dal PTF viene definita a partire dai **fabbisogni formativi** delle singole strutture apicali dell'Amministrazione, appositamente rilevati prima della stesura. Tali esigenze, una volta raccolte, sono state razionalizzate e aggregate in **macrocategorie tematiche** al fine di favorirne l'analisi e, in un secondo momento, la definizione delle azioni formative da proporre al personale.

Di seguito sono riportate le **macrocategorie** individuate, con un'indicazione delle "quantità" di personale destinatario dell'esigenza formativa segnalato da ciascuna **struttura apicale**, inteso come numero potenziale di iscritti per esigenza (Figura 7). Si fa presente che tali dati sono relativi ai numeri del personale in servizio nel mese di marzo 2022.

Figura 7 – Numero di potenziali iscrizioni richieste per macrocategoria formativa



*Formazione obbligatoria prevista per tutto il personale

**Formazione prevista per tutto il personale di nuova assunzione

In particolare, dai fabbisogni indicati dalle strutture del Ministero, emergono alcune macrocategorie particolarmente rilevanti ai fini dell'**attuazione delle azioni positive**, quali, ad esempio, "**Gestione e normativa delle risorse umane**", attinente al miglioramento della gestione del personale e alla sua valorizzazione, "**Sviluppo sostenibile e resilienza**", inerente all'evoluzione della mobilità sostenibile per il personale del MUR, e "**Lavoro agile**", in quanto strumento di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Inoltre, ad integrazione e completamento dei fabbisogni pervenuti, l'Amministrazione intende porre particolare attenzione anche ai temi relativi alla **formazione obbligatoria**, alla **formazione del personale neoassunto**, nonché alla promozione delle **pari opportunità** e **contrasto delle discriminazioni**, tramite appositi corsi messi a disposizione del personale (vedi *Paragrafo C.1*).



A tal proposito, coerentemente con i fabbisogni del MUR e con la normativa vigente (art. 8 del D.P.R. n. 70/2013), si è provveduto alla definizione dell'**offerta formativa**, che si intende basare prevalentemente sul catalogo della **Scuola Nazionale dell'Amministrazione** per il 2022⁵, integrata da ulteriori iniziative a disposizione del personale del MUR.

Inoltre, il Ministero ha anche avviato, ai sensi dell'art. 38-septies nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009, come modificato dal d.lgs. 90/2016, le attività di misurazione e monitoraggio finalizzate alla redazione del **bilancio di genere** volto alla “*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*”.

Con il termine bilancio di genere si intende il documento di bilancio che analizza e valuta in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economici-finanziari dell'Amministrazione, configurandosi come uno strumento complesso volto, da un lato, a una individuazione delle risorse stanziati ed erogate in favore delle pari opportunità di genere e, dall'altro, alla verifica degli impatti degli interventi su uomini e donne. Il Bilancio di genere analizza tutte le **spese del bilancio** distinguendo tra le seguenti categorie:

- “**neutrali**”, relative alle misure che non hanno impatti diretti o indiretti sul genere;
- “**sensibili**”, relative alle misure che hanno un diverso impatto su uomini e donne;
- “**dirette a ridurre le diseguaglianze di genere**”, relative alle misure direttamente riconducibili o mirate a ridurre le diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità in condizioni di trasparenza.

Le **azioni** che l'Amministrazione intende condurre e avviare al fine di promuovere una maggiore sensibilizzazione del proprio personale, sono le seguenti.

C.1 Formazione

Nel corso del triennio 2022-2024, il Ministero intende rafforzare la **formazione** prevista per il personale su diversi temi funzionali al raggiungimento delle **pari opportunità** e al **benessere dei dipendenti**. In particolare, il **catalogo SNA per il 2022** prevede diversi corsi utili a tale scopo, a seconda dell'argomento di riferimento. Di seguito ne sono riportati alcuni:

Tabella 5 - Corsi SNA utili al conseguimento delle azioni positive

Tematica	Corsi SNA previsti nel 2022
Gestione e normativa delle risorse umane	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Executive program: new leaders for a new Public Administration</i> • <i>Motivare i collaboratori</i> • <i>Organizzare e gestire gruppi di lavoro</i> • <i>Prevenire e gestire i conflitti</i> • <i>Sostenere lo sviluppo e l'attuazione di idee innovative (ascolto comunicazione confronto e lavoro di gruppo)</i> • <i>Coaching manageriale</i>

⁵ Catalogo corsi SNA – Formazione continua https://paf.sna.gov.it/elenco_corsi.html?tipo=2&stato=-1&sede=-1&tag=-1&in aula=0&elearn=0&blended=0



	<ul style="list-style-type: none">• <i>Gestire e negoziare nelle relazioni sindacali alla luce delle nuove disposizioni contrattuali</i>• <i>Laboratori di gestione e sviluppo delle risorse umane</i>
Sviluppo sostenibile e resilienza	<ul style="list-style-type: none">• <i>Le PA alle prese con l'adattamento al cambiamento climatico</i>• <i>Mobilità sostenibile: policy coherence e PNRR</i>• <i>Politiche integrate per lo sviluppo sostenibile</i>• <i>Resilienza: la bussola per affrontare le transizioni</i>• <i>Transizione energetica: policy coherence e PNRR</i>
Lavoro agile	<ul style="list-style-type: none">• <i>Accompagnamento all'organizzazione e alla gestione del lavoro agile nelle Amministrazioni pubbliche</i>• <i>Il lavoro agile in pratica: regole, strumenti e modelli</i>• <i>Il lavoro agile come strumento di sviluppo delle competenze individuali e di cambiamento organizzativo</i>
Promozione delle pari opportunità	<ul style="list-style-type: none">• <i>Parità di genere nelle politiche e strumenti di diversity management</i>• <i>Il bilancio di genere nel PNRR</i>

In particolare, con riferimento alla **formazione inerente al lavoro agile**, il POLA definisce la **percentuale target** di **dirigenti** che abbiano partecipato a corsi di formazione sulle **competenze direzionali** in materia di **lavoro agile**, nonché quella dei **lavoratori agili** che abbiano partecipato a corsi di formazione sulle **competenze organizzative** specifiche del **lavoro agile**, nell'ultimo anno (in entrambi i casi, pari al 60% nel 2023 e al 100% nel 2024).

Per quanto concerne il **personale neoassunto**, sarà definito un **percorso formativo ad hoc** in relazione ai temi di maggiore interesse per i nuovi entranti. Nello specifico, la formazione per il personale di recente assunzione sarà personalizzata attraverso la selezione di alcuni dei corsi già presenti nel catalogo SNA che possano fornire le **competenze di base** necessarie a svolgere le funzioni previste, in relazione anche al profilo del singolo dipendente. In particolare, si prevede di includere corsi relativi principalmente a temi quali: **legalità, gestione di progetti legati al PNRR, contratti pubblici e contabilità di Stato**.

Al di fuori dell'offerta della SNA, il PTF prevede anche **altre iniziative formative** che il Ministero intende valorizzare nei prossimi anni:

- Il programma **“PA 110 e Lode”**, finalizzato ad agevolare l'iscrizione, da parte dei dipendenti delle amministrazioni, a corsi di laurea e master, senza alcun costo previsto;
- Il programma **“Valore PA”**, promosso da INPS per agevolare l'iscrizione a corsi universitari selezionati per i dipendenti delle amministrazioni, attraverso la copertura dei relativi costi;
- Il **“Syllabus Competenze digitali per la PA”**, documento che descrive le competenze digitali che ogni dipendente dovrebbe avere e parte della **“Strategia nazionale per le competenze digitali”**, di cui al PTAP 2021-2023, in cui il MUR è coinvolto direttamente. Il **Syllabus** consente a tutti dipendenti delle amministrazioni che aderiscono di effettuare un test di autovalutazione delle competenze digitali in base al quale vengono proposti i moduli formativi da seguire;
- Un corso incentrato sulla **cybersecurity**, volto a migliorare la **security awareness** del personale fornendo utili strumenti di prevenzione e controllo, da proporre ai dipendenti presumibilmente a partire dagli ultimi mesi del 2022.

Al fine di favorire il **costante apprendimento** dei propri dipendenti, nonché di incoraggiare il personale a **proseguire o intraprendere gli studi**, l'Amministrazione intende inoltre definire e diffondere, tramite



apposita circolare, le modalità di accesso al **diritto allo studio**, come definito dell'art. 46 del CCNL relativo al personale del Comparto "Funzioni Centrali" 2016-2018.

Tale diritto verrà esercitato tramite **permessi**, aggiuntivi alle attività formative previste per il personale del MUR, per la **partecipazione a corsi** destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami, nella misura massima individuale di **150 ore** per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del **3% del personale** in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna Amministrazione, all'inizio di ogni anno.

C.2 Bilancio di genere

In ciascun anno del triennio 2022-2024, l'Amministrazione proseguirà con la **predisposizione del bilancio di genere**, finalizzato a valutare il diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere, e utile alla redazione delle analisi quantitative e qualitative volte alla pianificazione delle future azioni positive.

In particolare, coerentemente con quanto previsto dall'art. 38-*septies* della legge n. 196/2009 e, per l'esercizio finanziario in corso, con la circolare n. 20 del 28 aprile 2022, recante: "*Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2021*", al fine di promuovere la **valutazione di impatto** delle politiche di bilancio secondo un'**ottica di genere**, si terrà conto della qualità del sistema di monitoraggio degli interventi e della scelta degli indicatori rilevanti per la misurazione del loro impatto.

C.3 Potenziamento della intranet

Nell'ottica di fornire ai propri dipendenti una **piattaforma sempre disponibile** alla quale fare riferimento per tutto ciò che riguarda la promozione delle **pari opportunità**, l'Amministrazione intende potenziare la **sezione della intranet** del Ministero dedicata al **contrasto delle discriminazioni**.

In tal modo, tutte le informazioni utili, dagli ultimi **sviluppi normativi** alle eventuali **iniziative di sensibilizzazione** aperte al personale, saranno accessibili tramite un'unica sezione che possa consentire ai singoli dipendenti di interessarsi direttamente, nonché favorire una maggiore partecipazione del personale al miglioramento della cultura di genere nell'organizzazione.

L'Amministrazione provvederà anche a sostenere le iniziative promosse dal **Dipartimento delle Pari opportunità (DPO)** e dal **Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP)** attraverso il portale della Rete nazionale dei CUG di cui verrà data notizia nella sezione del sito *web* dedicata al CUG.



6. MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE

Gli obiettivi del presente Piano, con le relative azioni proposte, saranno oggetto di adeguate **attività di monitoraggio e rendicontazione**, al fine di verificarne la realizzazione nonché la coerenza con gli obiettivi del piano della performance, e di **riprogrammarli e adattarli** secondo esigenze, qualora necessario.

Tali attività verranno svolte, ai sensi della Direttiva 2/2019 (vedi *Capitolo 2*), dal **Comitato Unico di Garanzia** e riportate in un'apposita sezione della **relazione sulla situazione del personale** che verrà redatta dallo stesso.



ALLEGATO 1

Area di intervento	Obiettivi	Azioni positive proposte per il triennio
<i>Benessere organizzativo e individuale</i>	<ul style="list-style-type: none">• Monitorare il benessere ed il clima lavorativo all'interno dell'organizzazione• Garantire piena operatività al CUG• Promuovere il benessere fisico e psicosociale delle lavoratrici e dei lavoratori, valorizzando il personale come risorsa strategica e adottando strumenti di prevenzione per garantire il rispetto delle pari opportunità• Promuovere il benessere organizzativo al fine di migliorare efficienza e produttività• Riservare un terzo dei posti delle commissioni esaminatrici a donne	<ul style="list-style-type: none">• Questionario sul clima organizzativo• Indagini sul benessere del personale• Azioni contro le discriminazioni, le molestie e il mobbing• Potenziamento del ruolo del CUG• Convenzioni per il benessere del personale• Codice di comportamento• Sussidi per il personale
<i>Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</i>	<ul style="list-style-type: none">• Favorire misure concrete di conciliazione tra tempi di vita lavorativa e vita privata• Promuovere e favorire il ricorso al lavoro agile• Realizzare misure di accompagnamento a ritorno da lunghi periodi di assenza del personale• Incentivare il ricorso a una mobilità più sostenibile	<ul style="list-style-type: none">• Promozione e monitoraggio del lavoro agile• Ferie solidali• Reinserimento del personale in seguito a periodi di assenza• Mobilità sostenibile
<i>Formazione, sensibilizzazione, comunicazione</i>	<ul style="list-style-type: none">• Garantire l'accesso alla formazione a tutto il personale del Ministero attraverso la diffusione di piani di formazione continua e assicurando la partecipazione delle dipendenti• Includere nei piani formativi corsi specifici relativi all'uguaglianza di genere e alle pari opportunità• Affermare una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi, anche nell'ottica di prevenire qualsiasi forma di discriminazione e violenza di genere• Favorire la diffusione delle informazioni in merito alle pari opportunità e ai servizi disponibili• Favorire l'inserimento professionale del personale di nuova assunzione	<ul style="list-style-type: none">• Formazione• Bilancio di genere• Potenziamento della intranet