Ministero dell'Università e della Ricerca

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2021-2023

(Capo IV del d. lgs. 11 aprile 2006, n. 198)

Ministero dell'Università e della Ricerca

1. PREMESSA
2. QUADRO NORMATIVO
3. CONTESTO ORGANIZZATIVO
4. DATI SUL PERSONALE
5. AZIONI A BENEFICIO DELLE POLITICHE DI PARI OPPORTUNITA'
6. MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE

1. PREMESSA

Il decreto legislativo n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" prevede all'art. 48 l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di predisporre *piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità, nel lavoro, tra uomini e donne*.

La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che, direttamente o indirettamente, determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso iniziative che favoriscano concretamente le pari opportunità e, dunque, l'accesso ai diritti. Grazie a tali politiche si migliora altresì l'efficienza organizzativa e la qualità dei servizi resi.

Occorre premettere che a seguito del decreto-legge 9 gennaio 2020, n. 1, convertito con legge 5 marzo 2020, n. 12, il M.I.U.R. è stato soppresso e al suo posto sono stati istituiti il "Ministero dell'Istruzione" e il "Ministero dell'università e della ricerca".

In attesa dell'entrata in vigore dei successivi decreti ministeriali di organizzazione degli uffici di livello dirigenziale non generale, il Ministero dell'Università e della ricerca continua ad avvalersi, per alcune materie, tra cui il personale, del Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali. Pertanto, la Direzione per le Risorse Umane, quale struttura di servizio, ha provveduto a formulare il l Piano Triennale di Azioni Positive 2021-2023 che vuole essere uno strumento che, considera le azioni già avviate dall'ex MIUR e ne specifica l'evoluzione in un'ottica di promozione del benessere lavorativo e di rimozione di qualunque forma di discriminazione di genere, razza o altro.

Il Piano Triennale di Azioni Positive dovrà rappresentare uno strumento concreto di innovazione della cultura organizzativa del Ministero dell'Università e della ricerca, con una stretta correlazione tra la pianificazione di azioni positive per le pari opportunità, la pianificazione della performance e la pianificazione nell'ambito della prevenzione alla corruzione e della trasparenza.

2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Numerosi sono i riferimenti normativi relativi al tema delle pari opportunità, introdotti nell'ordinamento nazionale anche sulla base delle indicazioni fornite dall'Unione europea che svolge un ruolo fondamentale nella promozione delle politiche di genere nei diversi Stati membri, nonché nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione negli ambiti lavorativi, economici e sociali.

Il valore dell'uguaglianza di genere rappresenta un elemento strategico imprescindibile per il conseguimento degli obiettivi generali dell'Unione, in termini di crescita occupazionale, economica e di sviluppo sociale dei vari Paesi (si veda in proposito, tra l'altro, la **Strategia Europa 2020** che, non solo focalizza l'attenzione sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ma si sofferma specificamente sul tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; **l'Agenda 2030** che, ai fini della crescita sostenibile, contiene anche un obiettivo specifico «Raggiungere la parità di genere ed emancipare tutte le donne e le

ragazze»; 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 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).

Sulla scia di tali indicazioni, nel corso degli ultimi anni, in Italia sono stati adottati numerosi provvedimenti normativi volti a rimuovere gli ostacoli alla piena partecipazione politica, economica e sociale delle donne e degli altri soggetti vulnerabili rispetto a forme di discriminazione. Tra i principali riferimenti figurano i seguenti:

- **La legge n. 125/1991** "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro", che ha introdotto per la prima volta la nozione di azioni positive, successivamente ripresa dall'art. 42 e ss. del d**.lgs. 198/2006** "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", che ha riordinato in un unico testo la legislazione in materia di pari opportunità.

- Il d**.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150**, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni che, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance, richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità.

- Punto di svolta è stata la legge **4 novembre 2010 n. 183**, che ha introdotto importanti modifiche agli artt. 1, 7 e 57 del **D.Lgs. 165/2001** prevedendo che nelle amministrazioni pubbliche si debba assicurare la migliore utilizzazione delle risorse umane, promuovendo la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato e garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. La norma prevede, inoltre, di favorire la rimozione di ogni forma di *discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.* Si dispone, inoltre, la costituzione del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Vanno inoltre richiamati: - il D**.Lgs. n. 80 del 15 giugno 2015 "**Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche"; - la l**egge 7 agosto 2015 n. 124** "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" (art. 14. Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche); - il d**.lgs. n. 151 del 14**

settembre 2015 "Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183"; - il **D.Lgs. 12 maggio 2016, n. 90 "**Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato in attuazione dell'articolo 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196" ed in particolare l'art. 9 con cui è stata modificata la legge n. 196/2009, introducendo l'art. 38 septies, rubricato "Bilancio di Genere".

Nell'ambito di tale quadro normativo, al fine di diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, è stata adottata recentemente la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 2019 che, sostituendo le Direttive 23 maggio 2007 e 4 marzo 2011, contiene concrete linee di azioni a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche per raggiungere gli obiettivi definiti nelle norme primarie e indirizzi operativi per l'applicazione del principio di pari opportunità. Il presente Piano viene predisposto anche sulla base di tali indicazioni.

3. CONTESTO ORGANIZZATIVO

L'assetto organizzativo del Ministero è attualmente in fase di riorganizzazione.
A seguito del decreto legge 9 gennaio 2020, n. 1 , convertito con legge 5 marzo 2020, n. 12, con cui il M.I.U.R. è stato diviso tra "**Ministero dell'Istruzione**" e "**Ministero dell'università e della ricerca**", sono stati emanati il D.P.C.M. 30 settembre 2020, n. 166 "Regolamento concernente l'organizzazione del Ministero dell'Istruzione e il D.P.C.M. 30 settembre 2020, n. 164 "Regolamento concernente l'organizzazione del Ministero dell'università e della ricerca", entrati in vigore il 29 dicembre 2020.
Ciascun D.P.C.M. prevede che entro sessanta giorni dall'entrata in vigore, siano individuati con decreto ministeriale gli uffici di livello dirigenziale non generale, andando così a completare la fase di riorganizzazione.
La fase transitoria è stata contraddistinta altresì dal disposto avvalimento per il Ministero dell'università e della ricerca degli uffici del Dipartimento per la formazione superiore e per la ricerca del soppresso Ministero dell'istruzione dell'università e della ricerca, nonché del Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali del Ministero dell'Istruzione. Fino all'adozione dei provvedimenti volti alla concreta separazione delle strutture ministeriali, infatti, l'art. 3, co. 3 del d.l. 1/2020 prevede che "il Ministero dell'università e della ricerca continua ad avvalersi del medesimo Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali, che gestisce anche il personale dirigenziale e non dirigenziale di cui all'art. 4, comma 4. Le direzioni generali del predetto Dipartimento continuano altresì a svolgere, anche per il Ministero dell'università e della ricerca, i compiti concernenti le spese già ad esse affidate per l'anno 2020, quali strutture di servizio, secondo quanto previsto dall'articolo 4 del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 279".
Al **Ministero dell'istruzione** sono attribuite le **funzioni** e i compiti spettanti allo Stato in ordine al sistema educativo di istruzione e formazione di cui all'articolo 2 della legge 28 marzo 2003, n. 53.
Al **Ministero dell'università e della ricerca**, sono 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.

Il **Ministero dell'università e della ricerca**, in particolare, svolge le **funzioni** di spettanza statale nelle seguenti aree funzionali: compiti di indirizzo, programmazione e coordinamento della ricerca scientifica e tecnologica nazionale; istruzione universitaria e alta formazione artistica, musicale e coreutica, programmazione degli interventi, indirizzo e coordinamento, normazione generale e finanziamento delle università, delle Istituzioni dell'Alta Formazione Artistica e Musicale (AFAM) e degli enti di ricerca non strumentali; valorizzazione del merito e diritto allo studio; accreditamento e valutazione in materia universitaria e alta formazione artistica, musicale e coreutica; attuazione delle norme comunitarie e internazionali in materia di istruzione universitaria e alta formazione artistica musicale e coreutica, armonizzazione europea e integrazione internazionale del sistema universitario e di alta formazione artistica musicale e coreutica anche in attuazione degli accordi culturali stipulati a cura del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale; coordinamento e vigilanza degli enti e istituzioni di ricerca non strumentali; completamento dell'autonomia universitaria; formazione di grado universitario; razionalizzazione delle condizioni d'accesso all'istruzione universitaria; partecipazione alle attività relative all'accesso alle amministrazioni e alle professioni, al raccordo tra istruzione universitaria, istruzione scolastica e formazione; valorizzazione e sostegno della ricerca libera nelle università e negli enti di ricerca; integrazione tra ricerca applicata e ricerca pubblica; coordinamento della partecipazione italiana a programmi nazionali e internazionali di ricerca; sostegno della ricerca spaziale e aerospaziale; cura dei rapporti con l'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR); congiuntamente con il Ministero dell'istruzione, funzioni di indirizzo e vigilanza dell'Istituto nazionale per la valutazione del sistema educativo di istruzione e di formazione (INVALSI) e dell'Istituto nazionale di documentazione, innovazione e ricerca educativa (INDIRE); cooperazione scientifica in ambito nazionale, comunitario ed internazionale; promozione e sostegno della ricerca delle imprese ivi compresa la gestione di apposito fondo per le agevolazioni anche con riferimento alle aree depresse e all'integrazione con la ricerca pubblica; finanziamento delle infrastrutture di ricerca anche nella loro configurazione di European Research Infrastructure Consortium (ERIC) di cui al regolamento (CE) n. 723/2009 del Consiglio del 25 giugno 2009; programmi operativi finanziati dall'Unione europea; finanziamento degli enti privati di ricerca e delle attività per la diffusione della cultura scientifica; altre competenze assegnate dalla vigente legislazione.

Il Ministero dell'università e della ricerca si articola in cinque Direzioni generali, coordinate da un Segretario generale:

- 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

La dotazione organica del personale del Ministero dell'Università, di cui alla Tabella A del D.P.C.M. 164/2020, è stata integrata dall'art. 936 della legge 30/12/2020, n. 178, ed è così composta:

Dirigenti di 1^ fascia: 6
Dirigenti di 2^ fascia: 38 (di cui 6 posti presso gli Uffici di diretta collaborazione del Ministro)
Personale Area III: 195
Personale Area II: 244
Personale Area I: 28
per un totale complessivo di n. 44 dirigenti e n. 467 dipendenti
Si riporta di seguito la tabella riepilogativa:

Dotazione organica Ministero dell'Università e della Ricerca (D.P.C.M. 164/2020 - tabella A e art. 936 L. 178/2020)								
Dirigenti				**Personale delle aree**				**Totale personale**
I fascia	**II fascia amm.vi**		**TOTALE**	**Area III**	**Area II**	**Area I**	**TOTALE**	
6	38		**44**	195	244	28	**467**	**508**

4. **DATI SUL PERSONALE**

Nel presente paragrafo viene sinteticamente esposta un'analisi quantitativa e qualitativa del personale impiegato Ministero dell'Università e Ricerca. I dati relativi al personale unitamente alla descrizione dell'assetto organizzativo rappresentano il contesto interno che costituisce l'oggetto di analisi e valutazione per l'individuazione delle azioni positive per le pari opportunità.

Di seguito è riportata la tabella relativa al personale in servizio al MUR. Dal confronto dei dati emerge che il personale in servizio copre circa il 50% della dotazione organica nel Ministero dell'Università e della Ricerca.

Personale in servizio Ministero dell'Università e della Ricerca al 01/01/2021									
	Dirigenti				Personale delle aree				Totale personale
	I fascia	II fascia amm.vi		TOTALE	Area III	Area II	Area I	TOTALE	
Totale	4	25		**29**	96	73	5	**174**	**203**

I grafici che seguono riportano informazioni relative alla tipologia del personale in servizio : la composizione del personale dirigenziale e non dirigenziale in servizio, la composizione del personale in servizio suddivisa per genere, per profilo professionale e fasce di età. Si evidenzia che nel Ministero vi è una forte carenza di personale, pari all'incirca al 50% della dotazione organica.

Ministero dell'Università e della Ricerca

Personale in servizio Ministero Università e Ricerca al 01/01/2021

età	Dirigenti								
	I fascia			II Fascia			Totale Dirigenti		
	D	U	Tot. I Fascia	D	U	Tot. II Fascia	D	U	Totale
< 30			0			0	0	0	0
31 - 40	1		1	1	4	5	2	4	6
41 - 50		2	2	5	6	11	5	8	13
51 - 60			0	2	5	7	2	5	7
> 60	1		1	2		2	3	0	3
Totale	**2**	**2**	**4**	**10**	**15**	**25**	**12**	**17**	**29**

Personale in servizio Ministero Università e Ricerca al 01/01/2021

età	Personale delle aree											
	Area III			Area II			Area I			Totale Aree		
	D	U	Tot. Area III	D	U	Tot. Area II	D	U	Tot. Area I	D	U	Totale
< 30	2	2	4			0			0	2	2	4
31 - 40	7	5	12	2		2			0	9	5	14
41 - 50	14	9	23	15	3	18			0	29	12	41
51 - 60	24	14	38	25	15	40	2	3	5	51	32	83
> 60	15	4	19	4	9	13		0	0	19	13	32
Totale	**62**	**34**	**96**	**46**	**27**	**73**	**2**	**3**	**5**	**110**	**64**	**174**

Personale in servizio Ministero Università e Ricerca al 01/01/2021

età	Totale personale		
	D	U	Totale
< 30	2	2	4
31 - 40	11	9	20
41 - 50	34	20	54
51 - 60	53	37	90
> 60	22	13	35
Totale	**122**	**81**	**203**

5. **AZIONI A BENEFICIO DELLE POLITICHE DI PARI OPPORTUNITA'**

Le azioni individuate nel presente Piano sono volte a prevenire e a contrastare ogni forma di discriminazione in ambito lavorativo, in termini di:

- divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro (art. 15 della legge n. 300 del 1970 e articoli 27 e 31 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- obbligo del datore di lavoro di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, tenendo anche conto di quanto previsto dall'articolo 26 del d.lgs. n. 198 del 2006 in materia di molestie e molestie sessuali;
- divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (articoli 28 e 29 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- divieto di discriminazione relativo all'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso (art. 15 della legge n. 300 del 1970), sul matrimonio (art. 35 del d.lgs. n. 198 del 2006), sulla maternità - anche in caso di adozione o affidamento - e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino (art. 54 del d.lgs. n. 151 del 2001).

L'individuazione puntuale delle iniziative presuppone un lavoro analisi e valutazione del contesto attuale lavorativo, così come descritto nei paragrafi precedenti .

Il Ministero, nel triennio 2021-2022, prevede il proprio impegno nella promozione di iniziative a favore del benessere collettivo e della piena realizzazione del principio delle pari opportunità, anche con il supporto del CUG in essere, che riveste un ruolo fondamentale nella promozione della cultura della parità di genere in ambito lavorativo e nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza, morale o psicologica, sul luogo di lavoro.

In sostanza i principali obiettivi prefissati dal Ministero sono i seguenti:

- riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso;
- adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra donne e uomini sul lavoro;
- garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro presenza, , adottando tutte le misure organizzative atte a facilitarne la partecipazione e consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

Il raggiungimento della parità di genere e la garanzia di pari opportunità passano attraverso l'educazione al riconoscimento della diversità e la diffusione di una cultura fondata sul rispetto delle differenze, anche di genere. Per tale ragione, la formazione e l'informazione rivolte al personale in merito alla normativa e alle strategie da adottare in materia sono state considerate quali obiettivi di primaria importanza.

A tal proposito, si menziona il Piano Triennale della Formazione, relativo al triennio 2020-2022 formulato per l'ex Miur e in corso di perfezionamento quello del 2021-2023, che in osservanza delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 70, sul "Riordino del Sistema di Reclutamento e Formazione dei Dipendenti Pubblici e delle Scuole Pubbliche di Formazione" rappresenta il principale strumento di programmazione e di governo della formazione del personale.
In esso vengono rappresentate le esigenze formative relative al prossimo triennio, secondo quanto previsto dall'art. 8, comma 2, del citato D.P.R., nonché le esigenze programmatiche e di sviluppo che si intendono perseguire nell'ambito della formazione del personale del Ministero dell'università e della ricerca.
Il contesto in cui opera il presente documento è frutto della recente riforma che, con il D.L. n. 1 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 12 del 2020, ha visto istituire il Ministero dell'istruzione (MI) ed il Ministero dell'università e della ricerca (MUR), con la conseguente soppressione del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca (MIUR).
Obiettivo generale del piano è la ricerca dell'efficacia degli interventi formativi, in termini di impatto sulle attività espletate dai vari Uffici.

In tale ottica, in coerenza con gli obiettivi strategici stabiliti dall'Atto di indirizzo, la programmazione dei corsi e delle attività formative mira al miglioramento delle performance individuali e organizzative dell'Amministrazione, mediante la valorizzazione delle competenze possedute e lo sviluppo di nuove professionalità.

Gli obiettivi del Piano saranno, quindi:

- rispondere alle emergenze formative segnalate, in occasione della rilevazione dei fabbisogni dell'anno precedente, da parte delle diverse strutture afferenti al Ministero;

- rafforzare ed aggiornare le competenze del personale, garantendo interventi formativi quanto più allineati ai compiti svolti, agli obiettivi da raggiungere e alle responsabilità da gestire;

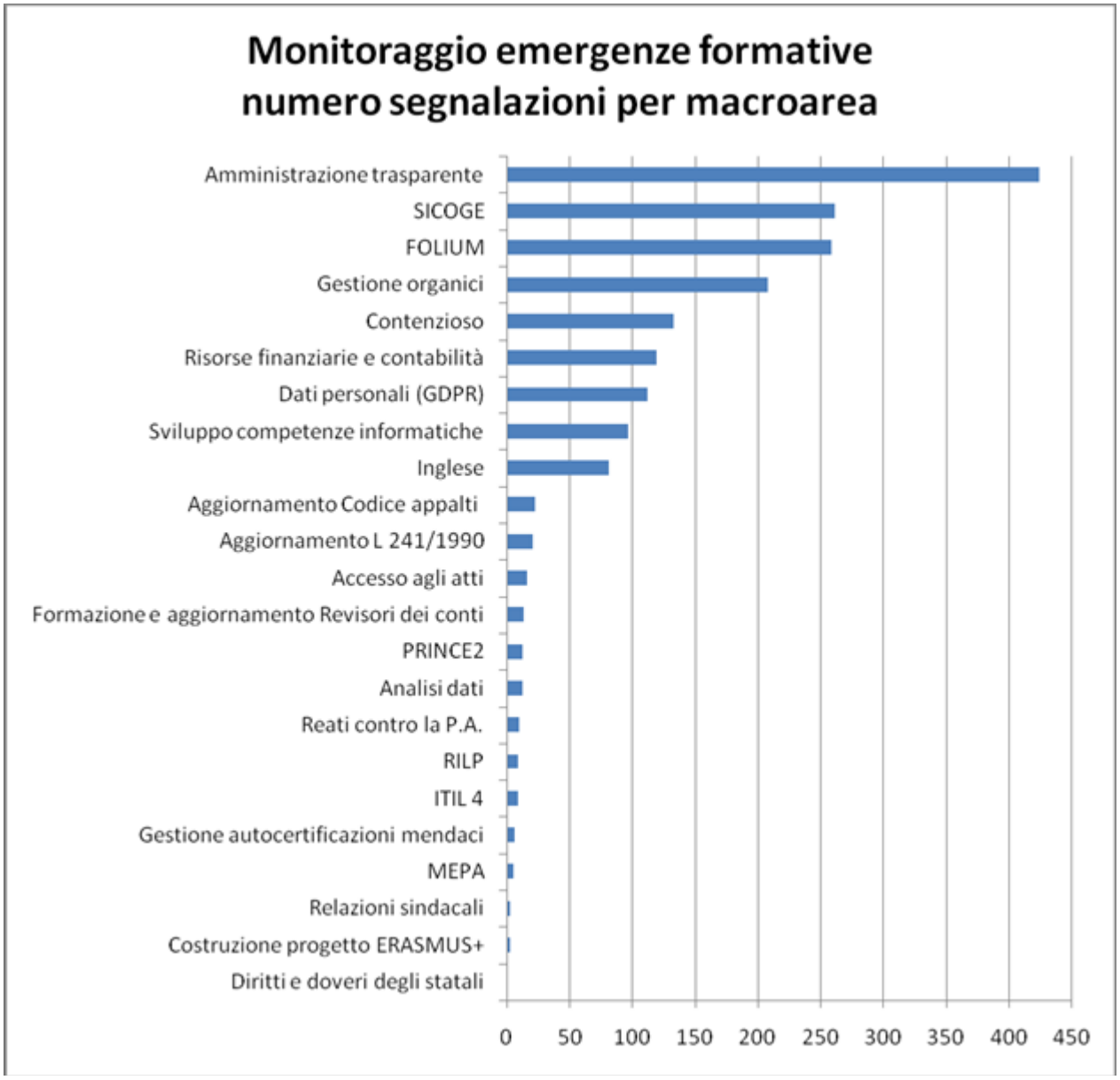
- porre particolare attenzione alle materie oggetto di formazione obbligatoria, quali la prevenzione della corruzione e la trasparenza, la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, la tutela della privacy;

- accompagnare i processi di inserimento lavorativo del personale neo-assunto;

Inoltre, in considerazione dell'attuale emergenza epidemiologica da Covid – 19, si rivela fondamentale il ricorso all'attività formativa come strumento di accompagnamento del personale nel processo di trasformazione digitale dell'Amministrazione e di diffusione della capacità di lavorare in modalità agile per il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Per quanto concerne **le principali "emergenze formative**" è stato avviato il monitoraggio finalizzato alla pianificazione e programmazione delle attività formative, con specifico riferimento alle cd "emergenze formative" del Personale in servizio presso il Mur.

A partire da una elencazione analitica dei fabbisogni segnalati, si è proceduto a riordinare i dati raccolti all'interno di "macro-aree di orientamento", ossia quelle aree d'interesse che costituiscono la base per la pianificazione delle successive attività formative. Le principali "emergenze formative" segnalate dalle Strutture riguardano, in primo luogo, il consolidamento e l'aggiornamento delle competenze relative a trasparenza, anticorruzione e correlati obblighi di pubblicazione e molteplici adempimenti, l'utilizzo del sistema per la gestione integrata SICOGE e l'utilizzo di FOLIUM, il sistema in uso per la protocollazione informatica e la gestione documentale. Altro punto critico segnalato risulta essere la Gestione delle risorse finanziarie e la contabilità delle Amministrazioni Pubbliche.
Il seguente grafico ne evidenzia più nel dettaglio i risultati.



La programmazione delle attività formative, per l'anno 2020, è stata fortemente condizionata dall'emergenza epidemiologica da COVID – 19 che, colpendo il nostro Paese sin dalla fine del mese di gennaio 2020, ha determinato la riorganizzazione di ogni attività formativa già programmata ed in programmazione.

Le misure di prevenzione e contenimento del contagio, infatti, impongono la necessità di rimodulare la formazione esclusivamente in modalità a distanza, con la conseguente sospensione di ogni attività formativa in aula.

Sotto altro aspetto, i mutamenti organizzativi dell'attività lavorativa imposti dall'emergenza sanitaria pongono in luce nuove emergenze formative, le quali si manifestano, oggi più che mai, nella loro urgenza.

In un momento in cui il lavoro agile è introdotto quale modalità ordinaria della prestazione di lavoro, si rivela fondamentale il rafforzamento della formazione del personale nel processo di trasformazione digitale dell'Amministrazione e nella diffusione della capacità di lavorare in modalità agile per il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Inoltre particolare attenzione va rivolta alle materie della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, della prevenzione della corruzione e della privacy, materie in cui vige uno specifico obbligo formativo.

Nello specifico, per quanto attiene alla formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, normativamente imposta (art. 37 del d.lgs. 81/2008), nel corso del triennio 2020-2022 sarà prevista l'erogazione di corsi sia a carattere generale che specialistico, in relazione alle diverse figure indicate dalla normativa (Lavoratori, Dirigenti, RSPP, ASPP, RLS, Addetti al Primo Soccorso, Addetti antincendio a rischio medio ed elevato).

In materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, la formazione del personale rappresenta una specifica priorità dell'Amministrazione, in linea con quanto previsto dal PTPCT triennio 2020-2022 e dalla legge n. 190/2012.

Accanto alla formazione di base, rivolta a tutto il personale, sono previsti percorsi specificatamente rivolti ai dipendenti che svolgono attività nelle aree particolarmente esposte al rischio corruzione.

Infine, in materia di privacy e trattamento dei dati personali, in aderenza alle disposizioni normative vigenti (Regolamento UE 2016/679 e d.lgs. 196/2003, come da ultimo modificato dal d.lgs. 101/2018), è obiettivo di implementare un piano formativo mirato a fare acquisire a tutto il personale un livello di conoscenza adeguato al proprio ruolo.

In aggiunta ai corsi a catalogo SNA, vanno richiamati i percorsi formativi che potranno essere attivati, nelle materie sopra indicate, nell'ambito del programma INPS Valore PA e del catalogo della formazione e-learning@MIUR.

Infine tenuto conto dell'importanza strategica attribuita alle competenze digitali da parte dell'Unione Europea, come evidenzia la Comunicazione della Commissione Europea COM/2020/67 " Plasmare il futuro digitale dell'Europa " e del ruolo strategico che rivestono le competenze digitali per la crescita sociale ed economica del Paese, è fondamentale evidenziare l'adozione, da parte del Ministro per l'Innovazione tecnologica e la digitalizzazione, del documento " Strategia nazionale per le competenze digitali ".

Si tratta di un rilevante passo in avanti per l'Italia e la Pubblica Amministrazione che per la prima volta, infatti, il paese si dota di una strategia globale per le competenze digitali. Tale strumento consente, sicuramente, un maggiore sviluppo sociale ed economico del Paese. Il documento è stato predisposto con il contributo dei gruppi di lavoro coordinati dal Ministro per l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione, con il Ministero dell'istruzione, il Ministero dell'università e della ricerca, il Ministero dello sviluppo economico e il Ministro per la pubblica amministrazione. Obiettivo della Strategia Nazionale è eliminare il divario con gli altri Paesi europei, "in termini generali di digitalizzazione e rispetto ai singoli assi di intervento, e di abbattere il digital divide tra varie aree del nostro territorio nazionale".

Nel documento la strategia è affiancata da un Piano Operativo con una roadmap e azioni specifiche per:

- migliorare, supportare e promuovere un approccio sinergico per tutte le iniziative relative alle competenze digitali;
- comunicare l'importanza delle competenze digitali e della cultura digitale a tutti i settori della società;
- promuovere e attuare iniziative nazionali per riqualificare ed equipaggiare al meglio sulle competenze digitali gli studenti, la forza lavoro, i cittadini tutti.

Sia la Strategia che il Piano Operativo sono aggiornati periodicamente sulla base di una valutazione del contesto e dell'efficacia delle azioni intraprese.

Sulla base degli obiettivi strategici, e in un quadro organico di azione, sono stati individuati quattro assi di intervento, in linea con i quattro pilastri della Coalizione Europea per le competenze e le professioni digitali:

1. Istruzione e Formazione Superiore - per lo sviluppo delle competenze digitali all'interno dei cicli d'istruzione formale per i giovani, con il coordinamento del Ministero dell'Istruzione (MI) e del Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR).
2. Forza lavoro attiva - per garantire competenze digitali adeguate sia nel settore privato che nel settore pubblico, incluse le competenze per l'e-leadership, con il coordinamento di Ministero dello Sviluppo Economico (MISE) e Ministro per la Pubblica Amministrazione (MIPA).
3. Competenze specialistiche ICT - per potenziare la capacità del Paese di sviluppare competenze per nuovi mercati e nuovi lavori, in gran parte legati alle tecnologie emergenti e al possesso delle competenze chiave per i lavori del futuro, con il coordinamento di Ministero dell'Università e Ricerca (MUR) e Ministero dello Sviluppo Economico (MISE).
4. Cittadini - per sviluppare le competenze digitali necessarie a esercitare i diritti di cittadinanza e la partecipazione consapevole alla vita democratica, con il coordinamento del Ministro per l'Innovazione tecnologica e la Digitalizzazione (MID).

Per ciascun asse di intervento sono così identificati gli owner che hanno in carico l'elaborazione di questa Strategia, il monitoraggio degli indicatori, il coordinamento del Piano Operativo e il raggiungimento degli obiettivi. Gli interventi promossi all'interno di ciascun asse devono essere di sistema, trasversali, organici, ad ampio impatto, agili e di rapida concretizzazione.

Nel quadro della riorganizzazione, il Ministero assume l'impegno di potenziare la qualità e l'efficienza dei servizi nel settore della formazione superiore e della ricerca, nella consapevolezza che gli stessi assumono un ruolo strategico per la crescita della persona e per lo sviluppo civile, democratico ed economico del Paese.

Smart working

Ulteriore iniziativa da ricondurre alla finalità della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e, dunque, alla promozione della parità di genere è rappresentata dall'introduzione e dalla diffusione all'ex MIUR del cd. smart working e pertanto, in un'ottica di coerenza e continuità con il precedente assetto organizzativo, l'attuale Ministero dell'università e della Ricerca intende continuare a raggiungere gli obiettivi già prefissati. Infatti, negli ultimi due anni, l'ex Miur ha provveduto a mettere in campo tutte le azioni necessarie ad una prima introduzione del lavoro agile, in applicazione dell'art. 14 comma 1, d.lgs. 124/2015 e della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017.

Ai fini del lavoro agile presso l'ex MIUR è stato costituito - con decreto direttoriale 13 novembre 2017, n. 1954 - un gruppo di lavoro, finalizzato all'individuazione delle modalità operative volte all'avvio della sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (cosiddetto lavoro agile). Le attività del gruppo di lavoro, supportato e coordinato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, hanno condotto all'elaborazione di un protocollo d'intesa con Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca le OO.SS., sottoscritto in data 12 febbraio 2018 e all'adozione della direttiva dipartimentale n. 15/2018 che ha definito gli strumenti regolamentari interni necessari all'avvio del lavoro agile. Successivamente, con decreto direttoriale 2 ottobre 2018 n. 1634 è stato costituito il gruppo di monitoraggio, composto da rappresentanti dell'Amministrazione e delle organizzazioni sindacali, con il compito di:

a) valutare i risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi dei progetti di lavoro agile definiti nelle schede di programmazione;

b) individuare misure correttive alla luce delle eventuali criticità emerse;

c) informare annualmente la Direzione generale per le risorse umane e finanziarie e il Comitato Unico di Garanzia del MIUR sulle attività di monitoraggio anche tramite la predisposizione di relazione.

Nei primi mesi dell'anno 2018, per un efficace avvio della sperimentazione e promozione della nuova modalità di attività lavorativa in modalità agile, è stato avviato un percorso di formazione tenuto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, rivolto ai componenti del CUG, al personale dirigenziale, generale e non generale, del MIUR e al personale interessato alla fase sperimentale del progetto.

Ad oggi sono stati pubblicati tre bandi (il primo, risalente al 2018, sperimentale, è rivolto a due Direzioni dell'amministrazione centrale, altri due destinato a tutto il personale dell'Amministrazione centrale e periferica del MIUR , banditi rispettivamente a luglio 2018 e luglio 2019).

Si ricorda, inoltre, che il 13 dicembre 2018 l'ex MIUR ha aderito alla prima Giornata di Lavoro Agile, indetta dal Dipartimento per le pari opportunità (DPO) della Presidenza del Consiglio dei Ministri, in collaborazione con il Dipartimento della funzione pubblica (DFP). Nello specifico, l'ex MIUR, per il tramite della Direzione generale per le risorse umane e finanziarie, ha organizzato un punto informativo presso il Ministero per tutti i lavoratori e lavoratrici interessati ad approfondire il nuovo istituto. La promozione della cultura dello smart working, attraverso azioni di sensibilizzazione e informazione/formazione, costituisce un obiettivo di miglioramento da perseguire per diffondere concretamente la nuova modalità di lavoro spazio – temporale. In particolare, occorrerà continuare a favorire l'accesso alle modalità di lavoro flessibile prioritariamente al personale con esigenza di cura nei confronti di figli minori, con particolari condizioni di salute, con particolari situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, agevolare i dipendenti pendolari in ragione del maggior tempo di percorrenza tra l'abitazione e la sede di lavoro. Sempre in quest'ottica, si ritiene, inoltre, opportuno incrementare i processi di dematerializzazione dei documenti ed innovazione tecnologica, semplificando l'accesso alle infrastrutture; promuovere un cambiamento culturale che consenta di ottenere il passaggio a un lavoro per obiettivi, anche attraverso un maggiore coinvolgimento del personale dirigenziale. Un passo avanti è già stato fatto nel 2019 rispetto al primo avvio del 2018 considerato che si è registrato un aumento di circa il 22% delle domande pervenute rispetto al contingente di posti disponibili per svolgere l'attività lavorativa in modalità agile.

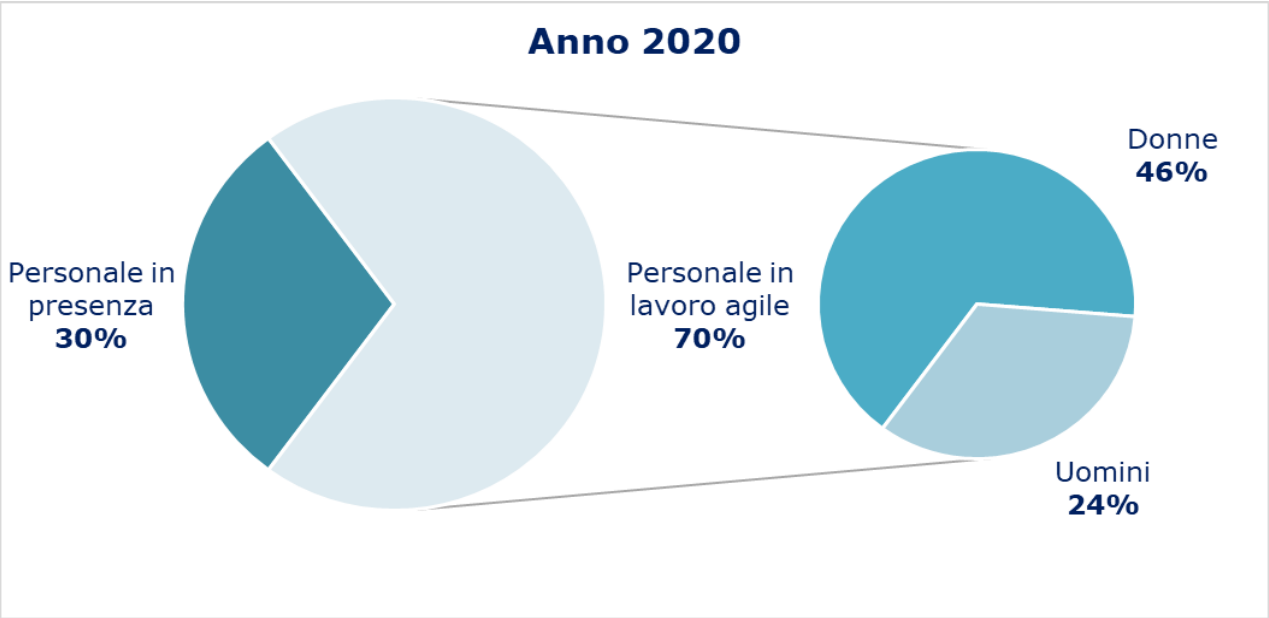
Nel 2020 il ricorso allo smart working è esploso con la dichiarazione dello stato di emergenza nazionale deliberata dal Ministro della salute con ordinanza del 31 gennaio 2020. L'emergenza legata all'epidemia da coronavirus ha fatto si che, al fine di contemperare l'interesse alla salute pubblica con quello alla continuità dell'azione amministrativa, l'Amministrazione privilegiasse modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, potenziando così il ricorso al lavoro agile. Il regolare funzionamento degli uffici è stato garantito, prevalentemente ed in via ordinaria, mediante il ricorso ad attività telematiche e procedure di lavoro agile. Difatti, la Funzione Pubblica ha stabilito che, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019 (prima 31 luglio 2020, poi 31 gennaio 2021 e infine 30 aprile

2020), salvo diversa disposizione, il lavoro agile doveva costituire la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, considerando come primario obiettivo quello di ridurre la presenza dei dipendenti pubblici negli uffici e di evitare il loro spostamento. Per effetto dei numerosi interventi posti in essere con le circolari interpretative e applicative dei numerosi DPCM emanati, nonché, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, la percentuale di dipendenti del del Ministero dell'università e della ricerca collocati in "smart working" è risultata molto elevata. Si riporta, di seguito, una breve tabella riepilogativa, costruita in base alle comunicazioni pervenute alla casella di posta elettronica "lavoroagile".

Numero di personale del Ministero dell'Università e della Ricerca in lavoro agile nel 2020:

Anno 2020	n.	%
Personale in lavoro agile	**164**	**70%**
- Donne in lavoro agile	108	46%
- Uomini in lavoro agile	55	24%
Personale in presenza	**69**	**30%**
Totale Personale 2020 MUR*	**233**	**100%**

**Dato aggiornato a dicembre 2020*



Come è noto nello smart working, a differenza che nel telelavoro tradizionale, non viene installata una specifica postazione di lavoro da parte dell'amministrazione nel domicilio del dipendente, che, al contrario, gestisce in piena autonomia la propria attività lavorativa in una logica orientata esclusivamente al raggiungimento di risultati quantificabili e misurabili. Ne consegue che l'attuale Amministrazione non dispone di strumenti di controllo diretto del lavoro svolto dal dipendente, potendo contare su strumenti di verifica altrettanto efficaci quali mail, telefonate, software di video conferenza quali "Teams", che, si conferma, è stato disponibile per tutto il personale dirigente e non. Fin dall'inizio è stata messa in luce la necessità di collegare il lavoro agile ad attività misurabili e quantificabili, nonché di rendicontare il lavoro svolto mediante la compilazione di specifiche schede di monitoraggio. Si è richiamato espressamente l'attenzione di tutti i dirigenti di prima e di seconda fascia a porre in essere ogni utile ed opportuna iniziativa idonea a verificare quotidianamente che le prestazioni di lavoro fossero state effettivamente e utilmente rese dal personale che prestava servizio in modalità agile e di fare in modo che venissero effettuate periodiche attività di rendicontazione degli obiettivi conseguiti. E' stato suggerito, a tali fini, l'organizzazione dell'agenda e soprattutto di riunioni con il personale e con i colleghi (in teleconferenza mediante l'utilizzo degli strumenti messi a disposizione dall'Amministrazione), utilizzando la piattaforma Microsoft TEAMS che è stata estesa a tutto il personale intestatario di un'utenza di tipo MI.

Successivamente al 31 luglio 2020, l'art. 263 della legge 17 luglio 2020, n. 77, di conversione del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. decreto Rilancio) ha introdotto ulteriori disposizioni in materia di lavoro pubblico e di lavoro agile.
Al riguardo l'Amministrazione si è impegnata a proseguire e rafforzare, ove possibile, l'avviato processo di dematerializzazione e digitalizzazione delle attività lavorative. Le Strutture che hanno avuto un contatto diretto con l'utenza hanno continuato a soddisfare le esigenze dei cittadini e delle imprese, compatibilmente con quelle organizzative, di norma attraverso la gestione da remoto degli sportelli, interlocuzioni programmate con l'utenza, eventuali soluzioni digitali innovative. Considerando l'attività già svolta nel periodo precedente, l'Amministrazione ha raccomandato agli uffici di procedere, ove necessario, ad una ulteriore analisi delle attività suscettibili di svolgimento in modalità agile e di quelle ritenute non compatibili con l'esecuzione in tale modalità, con successiva individuazione del personale preposto allo svolgimento.

Inoltre, ha disposto che ciascun ufficio doveva provvedere, quindi:

- ad autorizzare il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), del citato articolo 87 e con meccanismi di rotazione, al cinquanta per cento del personale impiegato nelle suddette attività;

- ad individuare specifici meccanismi di monitoraggio volti a verificare, a cadenza periodica, la percentuale dei lavoratori che svolgono la propria attività in modalità agile registrata in ciascun ufficio, nonché le motivazioni dell'eventuale scostamento rispetto all'obiettivo posto .

In ogni caso, l'Amministrazione ha invitato i responsabili di ciascuna unità organizzativa del Ministero a garantire - in ottemperanza ai protocolli in materia di sicurezza ed in considerazione delle esigenze organizzative della struttura, tenuto conto, ove possibile, delle motivate esigenze dei dipendenti – l'alternanza tra svolgimento della prestazione lavorativa in sede e in modalità agile, **garantendo l'esclusione dalla presenza in servizio delle categorie c.d.** "**fragili**" di lavoratori. Al riguardo, l'Amministrazione ha chiesto ai dipendenti che ritenevano di trovarsi in una condizione di "maggiore esposizione a rischio contagio", ai sensi dell'art. 83 del decreto-legge n.34 del 19 maggio 2020, di informare il dirigente dell'ufficio, secondo le indicazioni contenute nella Procedura per la verifica di tale condizione.
Questa Amministrazione ha sottolineato più volte la necessità di garantire, in tutte le strutture ministeriali, una corretta e puntuale applicazione delle misure contenute nel Protocollo quadro per la "prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da Covid-19" sottoscritto con le OO.SS., in data 24 luglio, nonché dell'Accordo per la definizione delle misure di prevenzione e la sicurezza dei dipendenti del Ministero dell'istruzione a seguito emergenza COVID-19 con particolare riferimento alla attivazione della contrattazione integrativa di sede territoriale sulle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro ai sensi dell'articolo 7, comma 6, lettera k) del CCNL Funzioni Centrali, al fine di adeguare ed integrare le indicazioni generali contenute nel citato accordo con le specifiche esigenze del contesto territoriale e le disposizioni formulate dalle competenti autorità locali.

Altro intervento è stato quello di sottoscrivere il protocollo con le Organizzazioni Sindacali al fine di fornire indicazioni operative finalizzate a garantire negli ambienti di lavoro l'efficacia delle misure precauzionali di contenimento epidemia di COVID 19. A seguito dell'incremento dei casi di "COVID-19", il Governo ha adottato ulteriori misure volte a contenere ed impedire un'ulteriore espansione dei contagi. Sul punto, l'impegno dell'amministrazione è stato quello di:

- mettere a disposizione i dispositivi informatici e digitali ritenuti necessari, utilizzando le risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente.
- individuare fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita ulteriori rispetto a quelle adottate, nel rispetto del sistema di relazioni sindacali definito dai contratti collettivi nazionali. La disposizione è prevista non solo per agevolare il personale nei trasferimenti necessari al raggiungimento della sede di servizio, ma anche per evitare di concentrare l'accesso al luogo di lavoro dei lavoratori in presenza nella stessa fascia oraria, ferma restando la necessità di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti.
- coinvolgere le Organizzazioni Sindacali in merito alla flessibilità.
- Impegno a formare il personale dirigenziale

Altra iniziativa intrapresa dall'Amministrazione, è stata quella **dell'attivazione del servizio per effettuare i test COVID-19 all'interno del Ministero in sede centrale**. L'aumento dei contagi su tutto il territorio nazionale e alcuni casi di positività riscontrati all'interno dell'Amministrazione - a seguito dei quali, sono state attivate tutte le necessarie misure di tracciamento, quarantena e sanificazione degli spazi come da indicazioni della ASL competente – hanno reso necessario ed opportuno un intervento concreto per la tutela della salute della comunità lavorativa. Per questo motivo, è stato attivato un servizio per facilitare l'esecuzione di test molecolari per il rilevamento di infezioni dovute a COVID-19, rivolto a tutto il personale in servizio presso le sedi centrali.

L'iniziativa proseguirà anche per l'anno 2021.

Come già detto, in attesa dell'entrata in vigore dei successivi decreti ministeriali di organizzazione degli uffici di livello dirigenziale non generale, il Ministero dell'Università e della ricerca continua ad avvalersi, per alcune materie, tra cui il personale, del Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali.

Pertanto, la Direzione per le Risorse Umane, quale struttura di servizio di entrambi i Ministeri, ha provveduto a formulare il Pola, cioè il **Piano organizzativo del lavoro agile** per il triennio 2021-2023, come stabilito dall'art. 263 del D.L.34/2020. Questo potrà essere aggiornato, successivamente, in modo autonomo dal Ministero stesso.

Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che posso essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, 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.

In sostanza il Pola mira a diventare lo strumento chiave per la regolamentazione del lavoro agile, alla luce dell'esperienza maturata durante questa emergenza Covid-19.

Inoltre, al fine di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere lavorativo, l'Amministrazione, in collaborazione con il CUG, si impegna a promuovere un'indagine conoscitiva che, utilizzando adeguati indicatori di benessere , coinvolga il personale di questo Dicastero consentendogli:

- di esprimere la propria percezione del contesto lavorativo;

- ad analizzare gli esiti dell'indagine e ad individuare delle criticità;

- ad elaborare proposte finalizzate al superamento delle eventuali criticità emerse;

Si ritiene, pertanto, che nel prossimo triennio vi sarà un ulteriore incremento nell'utilizzo dello smart working, anche attraverso fattori quali la rivisitazione e riprogettazione degli spazi, la valorizzazione e responsabilizzazione delle risorse umane, la promozione dell'uso delle tecnologie digitali più innovative, il rafforzamento dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance, l'abbattimento delle differenze di genere, l'incremento nell'uso delle tecnologie realizzate per garantire la sicurezza dei dati, anche da remoto, e da diversi device.

Nella conciliazione "vita privata – lavoro" si sta facendo il possibile per rendere il secondo in funzione della prima, pur nelle lacune e nelle imprecisioni dovute, nella fase emergenziale, probabilmente all'urgenza cui far fronte. Ciò che resta da auspicarsi è un generale cambiamento culturale che permetta di considerare "lavoro" anche quello che fino a questo momento è considerato "attività di vita privata", affinché possa veramente dirsi realizzata la conciliazione "vita privata-lavoro", al di là di ogni genere.

Indagini sullo stato di benessere delle lavoratrici e dei lavoratori

Nell'ottica di promuovere azioni positive che pongano i dipendenti al centro dell'organizzazione, fondamentale è il coinvolgimento degli stessi attraverso un approccio che, oltre a rilevare il gradimento, mira a favorirne una partecipazione attiva per la definizione e il miglioramento dei servizi erogati.

Sarà, dunque, importante proporre periodicamente la somministrazione di questionari sul benessere organizzativo da indirizzare a tutto il personale dirigenziale e non. I temi d'indagine possono trattare:

la sicurezza sul luogo di lavoro;

il sistema di valutazione delle prestazioni;

il rapporto con il proprio responsabile e i propri colleghi.

Si provvederà alla rivisitazione continua dello schema di questionario, tenendo conto anche del modello elaborato dall'ANAC nel 2013 (modello di rilevazione unico per tutte le amministrazioni del settore pubblico), 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.
Si propone di dare continuità agli interventi di sensibilizzazione, prevenzione e modalità di gestione dello stress da lavoro correlato, in collaborazione con il CUG ed esperte/i in tema di stress e qualità della vita lavorativa. In particolare, l'Amministrazione si impegna a dare:
- visibilità ai risultati delle indagini realizzate e alle conseguenti azioni;
- continuità alle azioni di monitoraggio della qualità di vita del personale di entrambi i dicasteri, al fine di indurre un dialogo costruttivo alla luce di esigenze e proposte/soluzioni organizzative.

Parlare di conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro riporta spesso all'idea del lavoro femminile. In realtà, questa necessità non è solo ad appannaggio delle donne; riguarda anche coloro che devono accudire un proprio familiare bisognoso di particolari cure. È, ad ogni modo, vero quanto il tema della conciliazione sia uno dei nodi più delicati del capitolo "rosa" e ha a che fare con la possibilità concreta di trovare e mantenere un'occupazione, soprattutto dopo la nascita dei figli. Gli impegni familiari si concentrano infatti sulle spalle di donne e mamme, costrette a imprese per incastrare tutti gli impegni della giornata: il lavoro, la casa, i figli. Una forma di ausilio per la conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro è il part time.
Le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale sono in numero inferiore agli anni precedenti , in quanto è aumentata la possibilità di effettuare la prestazione lavorativa in modalità agile soprattutto per i dipendenti con figli minori di anni 16.
Le donne che chiedono il part time sono più del doppio rispetto agli uomini, per lo più dettate da esigenze familiari.
Per quanto riguarda le modifiche della tipologia di part time si è osservato che metà dei richiedenti ha aumentato la percentuale di lavoro effettuata, e metà l'ha diminuita.
Sono stati ripristinati a tempo pieno rapporti di lavoro; alcuni perché prossimi alla pensione, altri perché sono cessate le esigenze familiari o personali che ne avevano determinato la richiesta.

Eventuali ulteriori informazioni possono essere estrapolate dai dati delle seguenti tabelle:

CONTRATTI DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE		
Ministero dell'Università e della Ricerca 2020		
ETA'	DONNE	UOMINI
< 30		
31-40		
41-50	1	1
51-60		
>60		
TOTALI	1	1

CONTRATTI DI MODIFICA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE		
Ministero dell'Università e della Ricerca 2020		
ETA'	DONNE	UOMINI
< 30		
31-40		
41-50	1	
51-60	1	
>60		
TOTALI	2	

CONTRATTI DI RIPRISTINO DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO		
Ministero dell'Università e della Ricerca 2020		
ETA'	DONNE	UOMINI
< 30		
31-40		
41-50		
51-60		
>60	1	
TOTALI	1	

Pertanto, in tale ambito il Ministero si impegna a garantire forme di flessibilità lavorativa in presenza di particolari esigenze connesse all'assistenza e cura di persone disabili, anziani e minori (part time – aspettative).

Azioni contro le discriminazioni, le molestie e il mobbing

Ai sensi della legge 4 novembre 2010, n. 183 e della direttiva 4 marzo 2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, questo Ministero di nuova costituzione, per assicurare parità di genere e pari opportunità per tutti, concorre a rafforzare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici contrastando qualunque forma di violenza morale, psicologica o psichica e di discriminazione, diretta e indiretta, nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.

Continuando nell'ottica di coerenza e continuità con i precedenti obiettivi dell'ex MIUR, attraverso le azioni del CUG del Ministero dell'Istruzione, che utilizza in avvalimento, questo Ministero prosegue a sostenere il personale che segnala situazioni di disagio lavorativo, discriminazioni, molestie e mobbing; riceve e raccoglie le eventuali segnalazioni, impegnandosi a identificare e indicare lo specifico interlocutore in grado di assicurare il supporto più adeguato e tempestivo possibile per la risoluzione della problematica indicata.

In particolare, il CUG ha stabilito una procedura operativa, al fine di poter gestire con ordine e secondo urgenza le segnalazioni pervenute sulla casella di posta elettronica del CUG e ha deciso di costituire un Gruppo di lavoro formato a turnazione da cinque componenti del CUG per volta che provveda, a seguito di istruttoria, a predisporre il riscontro e a inviarlo alla Segreteria per il successivo inoltro all'intero Comitato. Trascorsi cinque giorni lavorativi dall'invio a tutti i componenti del CUG senza che sia pervenuta alcuna richiesta di modifica e/o integrazione, si intende acquisito l'assenso e la Segreteria CUG provvede alla

protocollazione del riscontro e al suo inoltro all'interessato. La Segreteria cura l'archiviazione delle segnalazioni.

Politiche di reclutamento e gestione del personale- approvazione del piano triennale e dei fabbisogni di personale 2020 – 2022 e piano assunzioni 2021.

Le politiche di reclutamento e gestione del personale consistono:

- nell'adozione dei provvedimenti di pianificazione del fabbisogno al fine della riorganizzazione della struttura dell'ente in coerenza alle strategie di mandato;
- nell' Adozione dei provvedimenti propedeutici al reclutamento di personale dipendente a tempo indeterminato e con rapporto di lavoro flessibile.

Nello specifico, si concretizzano in attività di completamento del piano occupazionale dell'anno precedente che consistono in:

- supporto alle segreterie di commissione di concorso per le operazioni di selezione;

- approvazione lavori delle commissioni e graduatorie finali di merito dopo il controllo delle dichiarazioni rese dagli idonei;

- adozione degli atti di assunzione nel rapporto di lavoro e per l'ingresso in servizio.

Diritto allo studio

Curiosità e voglia di imparare sono elementi fondamentali nella vita lavorativa di ogni persona. Oltre al classico caso dello studente lavoratore che ha la volontà di gestire al meglio lezioni e turni di lavoro, esiste anche quello del dipendente di un Ente che improvvisamente sente di nuovo il bisogno di rimettersi sui libri. La necessità di completare il ciclo di studi interrotto anni prima o di migliorare la propria istruzione con corsi per ottenere titoli può avere come obiettivo la crescita professionale, ma anche l'avanzamento di carriera o la ricerca di nuove opportunità di lavoro.

Queste persone possono beneficiare di permessi studio garantiti dall'articolo 10 della legge 300/1970 che ne descrive i caratteri generali. Le modalità con cui essi possono essere richiesti e gestiti differiscono a seconda del CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro), nel quale sono indicate le ore di permesso che si possono utilizzare durante l'anno. Nell'Amministrazione le ore annue individuali da poter concedere sono 150. Per effetto dell'art. 3 del D.P.R. 28/08/1988 n. 395, che disciplina la concessione ai dipendenti pubblici di permessi straordinari retribuiti per motivi di studio, nella misura massima di n. 150 ore annue individuali, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Integrativo del CCNL comparto Ministeri 1998-2001, stipulato il 16/02/1999 con particolare riferimento all'art. 13, del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del personale del comparto Funzioni Centrali triennio 2016-2018, stipulato il 12/12/2018, con particolare

riferimento all'art. 46, questa Amministrazione ogni anno pubblica il relativo bando concernente la determinazione del contingente massimo dei permessi concedibili.

6. MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE

Gli obiettivi del presente Piano che dovranno essere integrati nell'ambito del Piano della performance saranno oggetto di monitoraggio, da realizzarsi anche tramite il supporto dell'attuale CUG del Ministero dell'Istruzione, e potranno essere riprogrammati anche in ragione dei risultati raggiunti.

Ai fini della rendicontazione di quanto realizzato la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 prevede che le amministrazioni trasmettano al CUG attuale le informazioni di seguito indicate entro il 1° marzo di ciascun anno:

- l'analisi quantitativa del personale suddiviso per genere e per appartenenza alle aree funzionali e alla dirigenza, distinta per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs. n. 165 del 2001;
- l'indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie, evidenziando le eventuali differenze tra i generi;
- la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate;
- l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, con l'indicazione dell'incidenza in termini di genere sul personale;
- la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse da impegnare;
- il bilancio di genere di ciascuna amministrazione.

Le predette informazioni confluiranno integralmente in allegato alla relazione che l'attuale CUG predispone entro il 30 marzo e saranno oggetto di analisi e verifica da parte del Comitato.

Nelle more dell'adozione dei provvedimenti e delle nomine dei responsabili dei nuovi Uffici, in particolare nelle more dell'adozione dei regolamenti di riorganizzazione degli uffici del Ministero si è reso necessario predisporre il presente Piano triennale 2021-2023 di Azioni positive relativo al Ministero dell'università e della ricerca. Questo documento potrà essere aggiornato, successivamente, in modo autonomo dal Ministero stesso.
Il presente piano ha durata triennale. Nel periodo di vigenza saranno raccolti tramite il CUG pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza , ad un adeguato aggiornamento.