



Portale CUG

Relazione CUG

Ministero dell'istruzione e del merito - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Ministero dell'istruzione e del merito

Acronimo:	MI
Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00153
Indirizzo:	Viale di Trastevere, 76/A
Codice Amministrazione:	m_pi
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministeri e Avvocatura dello Stato
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2020	2021
2020 – 2022	2021 - 2023
piano_azioni_positive_pcm-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_pcm-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf) (1.1 MB)	piano_azioni_positive_pcm-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_pcm-triennio_2021-2023-anno_2021_2.pdf) (744.04 KB)
2021	2023
2021-2023	2023-2025
piano_azioni_positive_pcm-	piano_azioni_positive_pcm-



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-dellistruzione-ministero-delluniversita-e-della-ricerca-2021>

trienno_2021-2023-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positve_pcm-triennio_2021-2023-anno_2021_0.pdf) (735.46 KB)	trienno_2023-2025-anno_2023.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positve_pcm-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) (1.3 MB)
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------





Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	Ministero dell'Istruzione	2	22	34	59	53	6	30	50	120	46
Personale non dirigente	Ministero dell'Università	2	5	11	32	14	2	9	29	49	20
Dirigente di livello generale	Ministero dell'istruzione	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0
Dirigente di livello non generale	Ministero dell'istruzione	0	2	13	9	1	0	3	8	7	6
Dirigente di livello generale	Ministero dell'università	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1
Dirigente di livello non generale	Ministero dell'università	0	4	8	3	0	0	1	6	2	1
Totale personale		4	33	68	103	68	8	44	95	178	74
Totale % sul personale complessivo		0,59	4,89	10,07	15,26	10,07	1,19	6,52	14,07	26,37	10,96

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Superiore a 10 anni	0	0	9	53	52	114	40,86	48,72	0	0	15	105	45	165	59,14	45,71
Tra 5 e 10 anni	2	22	25	6	1	56	39,16	23,93	6	30	35	15	1	87	60,84	24,10
Superiore a 10 anni	0	0	3	29	14	46	35,66	19,66	0	0	15	48	20	83	64,34	22,99
Tra 5 e 10 anni	2	5	8	3	0	18	40,91	7,69	2	9	14	1	0	26	59,09	7,20
Totale	4	27	45	91	67	234			8	39	79	169	66	361		
Totale %	0,67	4,54	7,56	15,29	11,26	39,33			1,34	6,55	13,28	28,40	11,09	60,67		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Aree Istruzione	Inferiore al Diploma superiore	10	71,43	4	28,57	14	2,35
Aree Istruzione	Diploma di scuola superiore	86	36,29	151	63,71	237	39,83
Aree Istruzione	Laurea	74	43,27	97	56,73	171	28,74
Aree Università	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
Aree Università	Diploma di scuola superiore	41	40,20	61	59,80	102	17,14
Aree Università	Laurea	23	32,39	48	67,61	71	11,93
Totale personale		234		361		595	
Totale % sul personale complessivo		8,00		12,35		20,35	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il personale in servizio copre circa il 57,8% della dotazione organica, registrando un ulteriore calo rispetto all'anno precedente (in cui era pari al 60%: il totale complessivo del personale in servizio al 1° gennaio 2017 ammontava a 3.824 unità). Sul totale di 3.709 unità di personale in servizio al 1° gennaio 2021 presso la sede centrale e presso le sedi periferiche del MIUR, 2.218 sono donne e 1.491 sono uomini. La presenza femminile è prevalente (59,8%) all'interno del MIUR: un dato stabile rispetto al passato (circa il 60% anche negli ultimi due anni). presenza femminile Guardando alla specifica composizione per ruolo del personale in servizio presso la sede centrale del MIUR osserviamo che sul totale del personale delle aree (780 unità), 465 sono donne (59,6%) e 315 (40,4%) sono uomini. Anche con riguardo alla dirigenza si conferma una presenza più alta di donne (56) rispetto agli uomini (45) sul totale di 101 unità. Su un totale di 2.828 unità di personale in servizio al 1° gennaio 2021 presso gli USR, 1.697 sono donne e 1.131 sono uomini. La rappresentanza femminile si attesta quindi complessivamente al 60%, confermando anche sul territorio un'incidenza delle donne simile a quella dell'Amministrazione Centrale. Tuttavia questa analogia riguarda solo il personale delle aree (60,9% di donne), mentre tra i dirigenti la quota femminile si riduce al 48,5%.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	2	22	31	59	52	166	41,19	70,94	6	30	48	110	43	237	58,81	65,65
Part Time >50%	0	0	4	0	1	5	15,15	2,14	0	0	6	18	4	28	84,85	7,76
Tempo Pieno	2	5	10	32	14	63	39,62	26,92	2	9	25	41	19	96	60,38	26,59
Totale	4	27	45	91	67	234			8	39	79	169	66	361		
Totale %	0,67	4,54	7,56	15,29	11,26	39,33			1,34	6,55	13,28	28,40	11,09	60,67		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
PT ORIZZONTALE < o = 50%	0	1	2	1	0	4	36,36	0,33	0	3	3	0	1	7	63,64	0,31
Personale che fruiva di part-time a richiesta	0	0	1	1	0	2	16,67	0,17	0	0	2	6	2	10	83,33	0,44
Lavoro Agile MI	0	0	0	0	1134	1134	34,55	94,90	0	0	0	0	2148	2148	65,45	94,50
Lavoro Agile MUR	0	0	0	0	55	55	33,74	4,60	0	0	0	0	108	108	66,26	4,75
Totale	0	1	3	2	1189	1195			0	3	5	6	2259	2273		
Totale %	0,00	0,03	0,09	0,06	34,28	34,46			0,00	0,09	0,14	0,17	65,14	65,54		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

La tipologia di orario part-time è scelta dal 9% del totale dei dipendenti, tra questi le donne sono in prevalenza (circa il 7% di donne a fronte del 2% di uomini). Seppure in percentuale il numero di dipendenti con uno o più figli fino a 12 anni è simile per uomini e donne (16% per gli uomini e 17,8% per le donne), anche se sono queste ultime ad optare in misura maggiore per il part time (il 35% delle donne e il 7,5% degli uomini).

Nel corso dell'ultimo triennio, l'ex Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (di seguito MIUR) ha introdotto con crescente successo il lavoro agile, dimostrandosi tra le prime amministrazioni che ha dato attuazione concreta alla normativa concernente l'argomento (cfr. art. 14 comma 1, d.lgs. 124/2015 e Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017). Nel 2020, il ricorso allo *smart working* è aumentato 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 sì che, al fine di contemperare l'interesse alla salute pubblica con quello alla continuità dell'azione amministrativa, le amministrazioni privilegiassero modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, potenziando

così il ricorso al lavoro agile, che è divenuto, per utilizzare un'espressione di conio normativo, la "modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni", in modo da ridurre la presenza dei dipendenti pubblici negli uffici e di evitare il loro spostamento. In base all'esperienza pregressa, il Ministero ha potuto fronteggiare efficacemente l'emergenza sanitaria del 2020, coniugando adeguatamente la lotta alla pandemia con la continuità nell'erogazione dei servizi. Nel corso del 2020 il 67% del personale ha usufruito del lavoro agile (di cui il 44% donne ed il 23% uomini), mentre il personale in presenza è stato il 33%. Nel giro di pochi giorni dall'inizio del lockdown, sono state avviate varie iniziative che hanno consentito, rapidamente, una fruizione generalizzata dello smart working. Tra queste iniziative, si segnala anzitutto la messa a disposizione, per tutte le utenze MI, della piattaforma Microsoft Teams, per consentire le riunioni a distanza, a cui ha fatto seguito l'ampliamento delle dimensioni delle caselle di posta istituzionale, unitamente all'installazione di un sistema di archiviazione cloud sui personal computer in dotazione al personale. Successivamente, sono stati fatti interventi idonei ad incrementare i sistemi VPN in uso in amministrazione, consentendo di raggiungere, da remoto, i principali applicativi utilizzati nel Ministero (sistema di rilevazione delle presenze, protocollo informatico, SICOGE, SIDI). Alla luce dei Dpcm del 13 e 18 ottobre 2020 e al fine di agevolare i dipendenti che svolgono attività in modalità agile, il Ministero ha provveduto inoltre all'approvvigionamento di una fornitura iniziale di n. 270 computer portatili (notebook), con la formula del noleggio per un periodo di sei mesi, da mettere a disposizione del personale delle aree e del personale in comando presso le strutture dell'Amministrazione centrale, ripartiti secondo una specifica tabella, in proporzione al personale in servizio. Tra le iniziative funzionali a rafforzare le strategie di innovazione dei modelli organizzativi e operativi in un'ottica di miglioramento del benessere organizzativo interno e conseguentemente dei servizi verso l'utenza, la DGSIS ha sviluppato e sperimentato uno strumento digitale per la pianificazione e il monitoraggio delle attività svolte in smart working. Tale strumento è disponibile sul SIDI e supporta sia i dirigenti sia il personale non dirigente nella pianificazione e verifica degli obiettivi/attività e, al contempo, consente un primo monitoraggio della performance organizzativa. Nello specifico permette di:

- Definire ed assegnare obiettivi/attività: i dirigenti possono definire ed assegnare, per ciascuna unità di personale, un piano di obiettivi/attività con la relativa tempistica;
- Formalizzare lo stato di avanzamento del singolo obiettivo/attività: ogni dipendente può descrivere il livello di completamento delle attività e condividere con il proprio dirigente una sintesi del lavoro svolto;
- Verificare il livello di completamento degli obiettivi/attività: i dirigenti, sulla base dello stato di avanzamento dichiarato da ogni dipendente, possono aggiornare il piano degli obiettivi/attività per il periodo successivo.

Si ritiene pertanto che, nel prossimo triennio, vi sarà un ulteriore incremento nell'utilizzo di questo strumento, 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. Infine, la competente Direzione Generale per i Sistemi Informativi, ha recentemente istituito sulla piattaforma "SIDI" un applicativo di monitoraggio specifico, ad uso di ciascun dirigente.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	13	37,14	22	62,86	35	38,46
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	13	23,21	43	76,79	56	61,54
Totale permessi	26	28,57	65	71,43	91	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nel 2020, in corso di diffusione della Pandemia di Covid-19, il Mi ha provveduto, attraverso il D.L. 104/2020 all'autorizzazione della spesa di € 1,5 mln per il 2020, al fine di garantire la sostituzione del personale che usufruisse dei congedi in corrispondenza della quarantena prevista per un figlio convivente minore di 14 anni in caso di contagio (art. 21-bis, co. 8). Tale seconda autorizzazione di spesa è stata poi elevata a € 4 mln dal D.L. 137/2020 (L. 176/2020: art. 22), a seguito dell'estensione dell'ambito di applicazione anche al caso in cui la suddetta ipotesi riguardasse un figlio minore di anni 16, nonché al caso in cui fosse stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni 16. Con nota prot. 440 del 21 marzo 2020 recante Misure di sostegno nella gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 - D.L. 17 marzo 2020, n. 18 - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PERSONALE sono state date ulteriori indicazioni al personale amministrativo con l'estensione durata permessi retribuiti ex art. 33, legge 5 febbraio 1992, n.104 ed una migliore disciplina dei congedi parentali, Misure specifiche per personale titolare dei permessi per assistenza a familiari con handicap, un premio di 100€ ai lavoratori dipendenti che hanno garantito il loro servizio in sede nel mese di marzo, ed una più chiara disciplina del Lavoro Agile e della Permanenza Domiciliare, anche con l'esonero retribuito dal servizio nei casi più urgenti. Il Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali nell'anno 2020 sono stati 39 U. e 104 D., per un totale di 405 gg. (U.) e 2.769 (D.) gg. di congedo parentale fruiti dal lavoratore.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Congedi parentali
- Flessibilità oraria
- Smart working

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?: **No**

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Il MI-MUR ha provveduto all'approvazione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile POLA che si integra nel ciclo di programmazione delle Amministrazioni attraverso il Piano della Performance, come previsto dall'art.10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Per quanto concerne l'evoluzione della dotazione tecnologica fornita al personale in lavoro agile, il Ministero ha provveduto di incrementare il numero di *device* in dotazione, abilitare i dipendenti a lavorare mediante l'utilizzo di *device* personali e migliorare l'accessibilità ai servizi e alle procedure del Ministero in piena sicurezza promuovendo l'utilizzo di servizi multicanale per l'utenza.

Nel corso del 2020, l'Amministrazione del MI-MUR ha lavorato su un nuovo schema di questionario sul benessere organizzativo da indirizzare a tutto il personale del MIUR. I temi d'indagine riguardano: la sicurezza sul luogo di lavoro, il sistema di valutazione delle prestazioni, il rapporto con il proprio responsabile e i propri colleghi.

L'Amministrazione ha sostenuto il personale che ha segnalato 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 collaborazione con il CUG.

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.

Il Piano Triennale di Azioni Positive 2021-2023, in coerenza e continuità con i due precedenti 2019-2021, 2020-2022, vuole essere uno strumento che, tenendo conto del contesto organizzativo e delle azioni già avviate dall'ex MIUR, ne specifichi l'evoluzione in un'ottica di promozione del benessere lavorativo e di rimozione di qualunque forma di discriminazione di genere, razza o altro. Il PTAP 2020-2022 faceva riferimento al MIUR prima del suo scorporo. Gli ultimi Piani Triennali del Ministero dell'Istruzione e del Ministero dell'Università e della Ricerca, trasmessi nel mese di marzo 2021, sono stati entrambi allegati alla presente relazione. I Ministeri dell'Istruzione e dell'Università nel triennio 2021-2023, rinnovano 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.

I principali obiettivi prefissati 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.
- Verificare che ai vari livelli di governo sia garantita la presenza di genere e in caso negativo adottare le necessarie misure correttive.

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, sono stati redatti i Piani Triennali della Formazione, relativi al triennio 2021-2023. Il contesto in cui operano i documenti 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).

Il decreto ha ridisegnato le competenze e le attribuzioni dei due Ministeri, già in passato interessati da operazioni di divisione e successiva riunificazione.

Obiettivo generale del piano è la ricerca dell'efficacia degli interventi formativi, in termini di impatto sulle attività espletate dai vari Uffici dell'Amministrazione centrale e periferica.

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:

- superare le criticità emerse nei precedenti trienni;
- rispondere alle emergenze formative segnalate, in occasione della rilevazione dei fabbisogni dell'anno precedente, da parte delle diverse strutture afferenti ai Ministeri;
- 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 un monitoraggio. 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 connessi, l'utilizzo del sistema per la gestione integrata SICOGE (segnalata da 261 dipendenti) e l'utilizzo di FOLIUM, il sistema in uso dagli uffici dell'Amministrazione centrale (Uffici di Gabinetto, Dipartimenti, Direzioni Generali) e territoriale (Uffici Scolastici Regionali e Ambiti Territoriali) 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 e della Scuola.

Il tema della Gestione degli organici è fortemente sentito dal Ministero Istruzione a livello di Amministrazione territoriale e la quasi totalità degli UU.SS.RR. ha sollecitato un intervento formativo in generale nell'area della gestione delle risorse umane.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
	425	1023	892	1096	348	3784	29,21	100,00	774	2481	2604	2866	444	9169	70,79	100,00
Totale ore	425	1023	892	1096	348	3784			774	2481	2604	2866	444	9169		
Totale ore %	3,28	7,90	6,89	8,46	2,69	29,21			5,98	19,15	20,10	22,13	3,43	70,79		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

Gli obiettivi che dovranno essere integrati nell'ambito del Piano della performance saranno oggetto di monitoraggio, da realizzarsi anche tramite il supporto dell'attuale CUG, 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.

Obiettivo prossimo del CUG, oltre al Bilancio di Genere, sarà proprio quello di farsi promotore, insieme alla Rete dei Cug, di iniziative e di progetti aperti al mondo della scuola, ma anche a quello della ricerca e dell'università, per rendere questo modello di apertura e di dibattito critico che ne ha caratterizzato la nascita e le prospettive di crescita, come un contributo costante e continuativo. L'Amministrazione del Ministero è da sempre guidata dai principi cardine del diritto all'educazione e dal dovere del rispetto verso ogni categoria sociale. Soprattutto per quelle categorie che per ragioni di cultura, genere, età, condizione economica hanno maggiore bisogno di tutela. 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), 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 del CUG, 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 della Direzione generale del Personale (MI-MUR), previo confronto con il CUG, 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.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Cod. rif. 2008 Concorso pubblico per esami a n.2 posti di categoria C posizione economica C1 area tecnica tecnico-scientifica ed elaborazione dati	2	66,67	1	33,33	3	100,00	Uomo
Totale personale	2		1		3		
Totale % sul personale complessivo	0,07		0,03		0,10		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il Ministero dell'Istruzione ed il Ministero dell'Università nel triennio 2021-2023, rinnovano 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. Tra i principali obiettivi prefissati c'è quello di riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso. Fondamentale è stata poi l'approvazione delle Indicazioni per Azioni positive del Miur sui temi di genere nell'Università e nella Ricerca da parte del Gruppo di lavoro guidato da Elisabetta Addis. Tuttora questo documento costituisce un punto focale dell'attività di apertura al femminile del settore della ricerca e dell'università ed ha costituito la base di partenza per tutte le iniziative portate avanti in tal senso dai CUG dei singoli Atenei e Centri di Ricerca. Il documento parte dalla considerazione dell'esistenza di una discriminazione di genere nel mondo professionale e del lavoro che può essere di tipo orizzontale (la distribuzione delle donne e degli uomini all'interno delle varie discipline), verticale (la distribuzione rispetto alla gerarchia dei ruoli) e territoriale, perché la presenza femminile in determinati ambiti lavorativi o una maggiore presenza di donne in ruoli apicali varia anche rispetto alla nazione o alla regione.

Tra le indicazioni per l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca finanziata dal MUR è stato posto in evidenza, relativamente all'integrazione dei gruppi di ricerca all'interno dei progetti di interesse nazionale finanziati dal MIUR (PRIN) la necessità di:

- > incoraggiare la presenza paritaria dei due sessi nei gruppi di ricerca, attribuendo punteggi positivi nella valutazione a quei gruppi in cui ciascun sesso è rappresentato nella misura almeno del 40% (si veda a questo proposito "Gender H2020 Online manual").
- > incoraggiare la presenza paritaria dei due sessi nelle posizioni apicali, attribuendo punteggi positivi nella valutazione a quei gruppi in cui la rappresentazione di ciascun sesso almeno al 40% si ottiene in tutti i livelli decisionali;
- > adottare il principio di parità di genere nella formazione dei panels di valutazione;
- > curare la formazione dei valutatori e delle valutatrici dei progetti di ricerca rispetto ai fattori di distorsione che causano la sotto rappresentanza di donne all'interno dei team di ricerca e particolarmente in ruoli apicali, e all'importanza di promuovere l'eguaglianza di genere nella ricerca, producendo appositi materiali e organizzando eventi seminariali con la partecipazione dei valutatori e valutatrici.

Per quanto riguarda la presenza di un'ottica di genere nei contenuti della ricerca all'interno dei progetti di interesse nazionale finanziati dal MIUR (PRIN) in fase di valutazione occorre tenere presente:

- > la necessità di raccogliere i dati disaggregati per sesso;
- > l'uso di variabili disaggregate per sesso nelle analisi e nelle stime, compatibilmente con le caratteristiche statistiche del campione;
- > negli studi biomedici sperimentali, la costruzione di campioni di persone dei due sessi con numerosità sufficiente a indagare eventuali differenze di genere;
- > la necessità di tener conto della differenza sia nelle caratteristiche fisiche che nelle attitudini psichiche nell'investigare gli effetti e le applicazioni dell'innovazione tecnologica (come indicato in EUROPEAN COMMISSION Directorate-General for Research and Innovation, Unit B.6- Sector B6.2 - Gender "Gendered Innovations: How Gender Analysis Contributes to Research", 2013 (Rapporteurs: Londa Schiebinger, Ineke Klinge). A tal fine, è necessario istituire un albo, analogo all'albo esistente a livello europeo e in relazione con l'albo REPRISÉ, formato da esperti ed esperte con curriculum che denota la comprovata esperienza di studio sui temi del genere, cui rivolgersi per la valutazione degli aspetti di genere dei progetti di ricerca da finanziare (Reprise è il Registro digitale di esperti scientifici indipendenti per la valutazione scientifica della ricerca italiana del Miur. La piattaforma raccoglie le iscrizioni di esperti italiani e stranieri in tutti i campi del sapere e assicura la disponibilità dei migliori revisori per le valutazioni tecnico-scientifiche dei progetti di ricerca di competenza del Ministero). Numerose sono state le Indicazioni per atti di indirizzo rivolti alla CRUI, al CUN, alle Università e agli Enti pubblici di ricerca riguardanti le specificità di genere nei settori scientifico-disciplinari e i meccanismi di selezione del personale docente e ricercatore. Anche nell'anno 2020 è stato perseguito dall'Amministrazione il lavoro di sostegno alla parità basato sulla più recente letteratura scientifica internazionale, al fine di mettere meglio a fuoco alcune criticità nelle politiche scientifiche e nel sistema accademico italiano in termini di equità di genere.

Come MIUR, l'ultimo riferimento alla composizione della Commissione di concorso è relativa al Concorso pubblico, per esami, a 253 posti, per l'accesso al profilo professionale di funzionario amministrativo-giuridico-contabile, area III, posizione economica F1, del ruolo del personale del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, per gli uffici dell'Amministrazione centrale e periferica. La composizione della Commissione è stata decretata con nota prot. MIUR.AOODGRUF.REGISTRO DEI DECRETI DIRETTORIALI.0000605.del 24-04-2018

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Dirigenti ex-MIUR	€41779,20	€41779,20	--	--
1^ Area	€17263,40	€17263,40	--	--
2^Area	€19132,20	€19132,20	--	--
3^Area	€22291,80	€22291,80	--	--

Non esistono differenze di retribuzione

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: **Sì**
 benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

Nel corso del 2020, il CUG ha lavorato su un nuovo schema di questionario sul benessere organizzativo da indirizzare a tutto il personale del MIUR. I temi d'indagine riguardano: la sicurezza sul luogo di lavoro, il sistema di valutazione delle prestazioni, il rapporto con il proprio responsabile e i propri colleghi.

Lo schema di questionario predisposto dal CUG tiene conto del modello utilizzato dal MIUR nel precedente sondaggio del 2014, nonché 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.

Il Gruppo di lavoro istituito ha provveduto a rivedere il questionario alla luce delle nuove proposte, proponendosi di integrarlo con domande specifiche sulla gestione della fase di Emergenza Covid-19. Pertanto la nuova stesura del questionario da diramare al personale dell'Amministrazione dovrebbe essere effettivamente messa in opera nell'anno 2021.

Le azioni di indagine delle politiche di pari opportunità e a favore del benessere collettivo non hanno trovato un pragmatico coinvolgimento del Comitato, che tuttavia si auspica si concretizzi per il futuro in un tangibile ruolo di sostegno ed indicazione all'azione amministrativa nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza, morale o psicologica, sul luogo di lavoro, alla attivazione di percorsi formativi rivolti al personale in merito alla normativa e alle strategie da adottare.

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 le Strutture centrali e periferiche dei due Ministeri MI-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. 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 esperti 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.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

Il Codice di Comportamento dei Dipendenti del MIUR è stato emanato con DM 30 giugno 2014, n. 525 e la data pubblicazione è il 16/07/2014.

Con decreto ministeriale 30 giugno 2014, n. 525 è stato approvato il Codice di Comportamento dei dipendenti del MIUR, che, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 così come sostituito dall'art. 1, comma 44 della L. 190/2012 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica Amministrazione", integra e specifica il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici di cui al DPR n. 62/2013.

Le norme contenute nel Codice si applicano a tutto il personale dipendente ed in servizio presso il MIUR (Amministrazione centrale e periferica), ivi compreso quello con qualifica dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e a tempo parziale, nonché il personale comandato. Inoltre, i doveri di comportamento e gli obblighi di condotta del Codice si applicano altresì, ai collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e incarichi negli uffici di diretta collaborazione del Ministro; ai dipendenti o collaboratori a qualsiasi titolo di imprese e ditte fornitrici di beni o servizi in favore dell'amministrazione e che svolgano la propria attività

all'interno del Ministero o presso gli USR.

La violazione degli obblighi previsti dal Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio ed è fonte di responsabilità disciplinare nonché, nei casi previsti, di responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile.

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Nell'anno 2020 con nota prot. 254 del 5 marzo 2020 il Capo Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali (D.ssa Giovanna Boda) ha emanato una prima circolare recante "Misure Urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 - Lavoro Agile" con cui sono state indicate, in ottemperanza al D.P.C.M. del 1 marzo 2020, al D.L. n. 9 del 2.3.2020 e alla circolare 1/2020 del Dipartimento per la Funzione Pubblica, le norme igieniche per l'accesso alle sedi dell'Amministrazione centrale, gli obblighi di comunicazione di eventuali soggiorni del personale nelle zone rosse, l'equiparazione ad assenza per malattia nei casi di quarantena e l'assoluta disponibilità e sostegno al personale per la prosecuzione del lavoro ordinario in regime di *smart working*, anche in assenza di formali accordi. L'immediata risposta operativa alle emergenze sollevate dalla Pandemia costituiscono un atto tempestivo di massima considerazione e di rispetto per la vita e la salute del personale del MI e del MUR, pertanto il CUG ha notevolmente apprezzato l'iniziativa del suo Presidente.

Il CUG ritiene che la costante carenza di organico, in alcuni Uffici superiore al 50% della pianta organica, incida necessariamente sui carichi di lavoro e quindi sul benessere lavorativo del singolo dipendente. Pertanto, il CUG si impegna a vigilare sulla carenza di organico e a sollecitare gli organi di indirizzo politico affinché promuovano una politica di assunzione del personale celere e che garantisca l'inserimento di personale neo-assunto sia a livello centrale che presso tutti gli Uffici Scolastici Regionali.

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.

Uno degli obiettivi a breve termine del CUG è quello di predisporre una circolare recante un accordo operativo per regolamentare i rapporti tra amministrazione e CUG, in maniera tale da garantire sempre il massimo rispetto reciproco nelle fasi di espressione dei pareri richiesti dall'amministrazione - da un lato - e delle richieste formulate dal Cug in materia di benessere dei dipendenti - dall'altro.

Il CUG si impegna a promuovere la realizzazione di un asilo nido anche presso ogni Ufficio Scolastico Regionale che ne faccia richiesta e a supportarne la realizzazione secondo le modalità e i termini utilizzati per la costituzione dell'asilo nido di Viale Trastevere. A tal fine nel corso dell'anno 2021 verrà diramata una nota a tutti gli Uffici Scolastici Regionali contenente tutte le informazioni necessarie all'iniziativa.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e

familiare.

Nel 2020, il ricorso allo *smart working* è aumentato 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 sì che, al fine di contemperare l'interesse alla salute pubblica con quello alla continuità dell'azione amministrativa, le amministrazioni del MI e del MUR privilegiassero modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, potenziando così il ricorso al lavoro agile, che è divenuto, per utilizzare un'espressione di conio normativo, la "*modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni*", in modo da ridurre la presenza dei dipendenti pubblici negli uffici e di evitare il loro spostamento. Su tali basi, è in corso di approvazione il **Piano Organizzativo del Lavoro Agile POLA** che dovrà integrarsi nel ciclo di programmazione delle Amministrazioni attraverso il Piano della Performance, come previsto dall'art.10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il Piano è redatto secondo quanto previsto dall'art. 263 comma 4-bis del DL. 34/2020 di modifica dell'art.14 della Legge 7 agosto 2015, n.124 attualmente vigente. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono 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. Nel giro di pochi giorni dall'inizio del lockdown, sono state avviate varie iniziative che hanno consentito, rapidamente, una fruizione generalizzata dello smart working. Tra queste iniziative, si segnala anzitutto la messa a disposizione, per tutte le utenze MI e MUR, della piattaforma Microsoft Teams, per consentire le riunioni a distanza, a cui ha fatto seguito l'ampliamento delle dimensioni delle caselle di posta istituzionale, unitamente all'installazione di un sistema di archiviazione cloud sui personal computer in dotazione al personale. Successivamente, sono stati fatti interventi idonei ad incrementare i sistemi VPN in uso in amministrazione, consentendo di raggiungere, da remoto, i principali applicativi utilizzati nel Ministero (sistema di rilevazione delle presenze, protocollo informatico, SICOGE, SIDI). Alla luce dei Dpcm del 13 e 18 ottobre 2020 e al fine di agevolare i dipendenti che svolgono attività in modalità agile, il Ministero ha provveduto inoltre all'approvvigionamento di una fornitura iniziale di n. 270 computer portatili (notebook), con la formula del noleggio per un periodo di sei mesi, da mettere a disposizione del personale delle aree e del personale in comando presso le strutture dell'Amministrazione centrale, ripartiti secondo una specifica tabella, in proporzione al personale in servizio. Si ritiene pertanto che, nel prossimo triennio, vi sarà un ulteriore incremento nell'utilizzo di questo strumento, 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.

Altra importante iniziativa volta al benessere dei dipendenti di entrambe le amministrazioni è stata la realizzazione di un Asilo Nido presso la sede MIUR di Viale Trastevere n. 76/A, di cui si sono concluse nel 2019 le procedure burocratiche amministrative previste e sono terminati gli interventi, anche strutturali, necessari per la realizzazione del progetto. L'asilo è stato inaugurato il 19 dicembre 2019. A seguito dell'emergenza covid-19 la sua apertura all'utenza per l'anno 2020 è stata rimandata ed attualmente è in fase di manutenzione. Il servizio nido metterà a disposizione n. 26 posti per bambini di età compresa tra 3 e 36 mesi. Il Nido accoglierà, prioritariamente, i figli di dipendenti dell'ex MIUR; in subordine, sarà possibile l'iscrizione anche ai nipoti ex figli dei medesimi. Nel caso in cui non venissero ancora coperti i posti disponibili l'iscrizione sarà aperta ad altre tipologie di utenti, previo accordo ove necessario: figli di personale esterno che eserciti la propria attività all'interno del Ministero e/o soggetti inseriti all'interno delle graduatorie di Roma Capitale e/o figli dei dipendenti di altre Pubbliche Amministrazioni. E' in corso la definizione degli ulteriori interventi richiesti dalla Asl e dal Comune e della conseguente acquisizione del titolo autorizzativo da parte degli stessi. Gli interventi andranno approvati dal Comune e successivamente dalla Asl, nonché autorizzati dal MIBACT. I tempi previsti per l'esecuzione dei lavori, è pari a 2 mesi al netto dei tempi necessari per l'acquisizione dei pareri.

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Sia il Ministero dell'Istruzione che il Ministero dell'Università e della Ricerca, nel triennio 2021-2023, rinnovano 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.

I principali obiettivi prefissati 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.
- Verificare che ai vari livelli di governo sia garantita la presenza di genere e in caso negativo adottare le necessarie misure correttive;

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, è stato redatto il Piano Triennale della Formazione, relativo al triennio 2020-2022, ed è in corso di perfezionamento quello relativo al triennio 2021-2023, 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" e 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'istruzione e del Ministero dell'Università.

Gli obiettivi del Piano saranno, quindi:

- superare le criticità emerse nei precedenti trienni;
- rispondere alle emergenze formative segnalate, in occasione della rilevazione dei fabbisogni dell'anno precedente, da parte delle diverse strutture afferenti ai Ministeri;
 - 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 le Strutture centrali e periferiche dei due Ministeri MI-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 connessi, l'utilizzo del sistema per la gestione integrata SICOG (segnalata da 261 dipendenti) e l'utilizzo di FOLIUM, il sistema in uso dagli uffici dell'Amministrazione centrale (Uffici di Gabinetto, Dipartimenti, Direzioni Generali) e territoriale (Uffici Scolastici Regionali e Ambiti Territoriali) 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, della Scuola e delle Università. Con riferimento al Ministero dell'Istruzione, il tema della Gestione degli organici è fortemente sentito a livello di Amministrazione territoriale e la quasi totalità degli UU.SS.RR. ha sollecitato un intervento formativo in generale nell'area della gestione delle risorse umane.

Obiettivo:

Favorire le Pari opportunità, benessere lavorativo e contrasto alle discriminazioni

Il CUG del MIUR, nell'anno 2020, ha rinnovato il proprio impegno alla promozione di iniziative a favore del benessere collettivo e della piena realizzazione del principio delle pari opportunità, confermando in concreto il proprio ruolo di monitoraggio dell'azione dell'amministrazione nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza, morale o psicologica, sul luogo di lavoro.

Il MI ed il MUR intendono quindi supportare il lavoro dei docenti, del personale scolastico e delle famiglie, impegnati quotidianamente nell'educazione alle pari opportunità e nella formazione dei propri alunni sulle problematiche relative a tutte le forme di discriminazione. Con questo obiettivo è stata realizzata la piattaforma www.noisiamopari.it, che raccoglie le

esperienze delle scuole sul tema delle pari opportunità, strumenti informativi, di scambio e di supporto. Esperti, associazioni ed enti specializzati sulla lotta alle discriminazioni hanno collaborato alla realizzazione del sito web, nato per riunire materiale didattico, progetti e iniziative realizzate nelle scuole di ogni ordine e grado. Le Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR costituiscono un ulteriore concreto ausilio al personale nella corretta applicazione delle regole grammaticali sull'uso del genere, nonché per ricordare l'importanza dell'uso del genere nei testi amministrativi per una esatta rappresentazione della realtà. Il documento parte dalla considerazione dell'esistenza di una discriminazione di genere nel mondo professionale e del lavoro che può essere di tipo orizzontale (la distribuzione delle donne e degli uomini all'interno delle varie discipline), verticale (la distribuzione rispetto alla gerarchia dei ruoli) e territoriale, perché la presenza femminile in determinati ambiti lavorativi o una maggiore presenza di donne in ruoli apicali varia anche rispetto alla nazione o alla regione. Le raccomandazioni riportate nel documento sollecitano le università e gli enti di ricerca vigilati dal MIUR anche a incentivare la creazione e l'utilizzo di variabili e dati disaggregati per sesso nell'ambito della ricerca e dell'istruzione e nei campioni utilizzati per gli studi scientifici, a includere il genere come contenuto trasversale, a creare appositi repertori di esperte ed esperti in queste tematiche che formino i valutatori dei panel incaricati della selezione dei progetti di ricerca da finanziare, a introdurre le specificità di genere nella declaratoria dei raggruppamenti disciplinari universitari e a monitorare l'attuazione del Piano Lauree Scientifiche anche nell'ottica dell'orientamento delle studentesse verso le discipline STEM. In ottemperanza a quanto disposto dalle norme sul rispetto del principio della parità di genere (c.d. quote rosa) i due Dipartimenti del Ministero dell'Istruzione ed il Segretariato Generale del Ministero dell'Università e della Ricerca hanno riconosciuto un ruolo importante alla professionalità femminile. Fondamentale è stata poi l'approvazione delle Indicazioni per Azioni positive del Miur sui temi di genere nell'Università e nella Ricerca. Tuttora questo documento costituisce un punto focale dell'attività di apertura al femminile del settore della ricerca e dell'università ed ha costituito la base di partenza per tutte le iniziative portate avanti in tal senso dai CUG dei singoli Atenei e Centri di Ricerca. Sulla base delle buone pratiche europee il CUG continua a rivolgere alle Università e ai diversi Enti di ricerca, vigilati dal Ministero dell'Università e della Ricerca alcune raccomandazioni, traducibili in possibili provvedimenti e/o note d'indirizzo. Si rammentano i 10 punti più importanti: 1) nella ricerca finanziata dal MUR, incentivare la presenza bilanciata di ricercatori e ricercatrici con adeguato punteggio; 2) incentivare la creazione e l'utilizzo di dati disaggregati per sesso nell'ambito della ricerca e dell'istruzione, e la creazione e l'utilizzo di nuovi dati disaggregati per sesso nei campioni utilizzati per gli studi scientifici; 3) nella ricerca finanziata dal MUR, valorizzare l'indagine che includa il genere tra i contenuti e includa implicazioni di genere tra i risultati della ricerca, in modo tale da aprire nuovi spazi per la medicina di genere e per l'applicazione della tecnologia attenta alle differenze di genere; 4) mirare al bilanciamento per sesso nella composizione dei panels incaricati della selezione dei progetti di ricerca da finanziare, e provvedere alla formazione dei membri dei panel di entrambi i sessi alle problematiche specifiche della valutazione di genere; a questo scopo invitare il Comitato Nazionale dei Garanti per la Ricerca (CNGR); 5) creare appositi repertori di esperti ed esperte nella valutazione di genere, eventualmente all'interno della banca-dati REPRISE, in grado anche di curare la formazione dei valutatori; 6) introdurre, nella maniera più consona a ciascuna disciplina, le specificità di genere nella declaratoria dei raggruppamenti disciplinari universitari; 7) Dotare le Università dello strumento del bilancio di genere al fine di monitorare il proprio progresso verso obiettivi di parità; 8) utilizzare, tra i parametri per la valutazione degli Atenei, la presenza di strutture di ricerca sui temi di genere e di iniziative didattiche e formative, e attività di terza missione che abbiano il genere tra i contenuti; 9) monitorare l'attuazione del Piano Lauree Scientifiche 2020-2021 in relazione alle iniziative finalizzate all'orientamento delle studentesse verso le discipline STEM; 10) introdurre a tutti i livelli regolamentari e/o statutari possibili specifiche misure volte al riequilibrio delle componenti di genere in Organismi, commissioni, comitati etc.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Composizione Paritetica - Amministrazione -
OO.SS.

Tipologia di atto:	Decreto Dipartimentale
Data:	13/06/2019
Organo sottoscrittore:	Dipartimento per le risorse umane, finanziarie, strumentali
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	Sì
Dotazione euro:	€150,00
Risorse destinate alla formazione dei/delle component:	€150,00
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Giornata della donazione del sangue Tamponi Covid-19 disponibili per i dipendenti MI-MUR
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	Piattaforma Microsoft Teams
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	No
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	4
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?



- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Nel corso del 2020, il CUG ha predisposto una specifica procedura operativa per gestire le verifiche sul benessere organizzativo pervenute sulla casella di posta elettronica del CUG: cug@istruzione.it, e ha deciso di costituire un Gruppo di lavoro ristretto formato dal Vice-Presidente e dalla Segreteria del CUG che provvede, a seguito di istruttoria, a predisporre il riscontro e a inoltrarlo all'intero Comitato.

Considerazioni conclusive

In conclusione è necessario rappresentare la complessità del contesto di riferimento che si è delineata a seguito delle recenti vicende di cambio di vertice politico che hanno interessato questa Amministrazione per tutto l'anno 2019, fino all'adozione ultima del decreto legge 9 gennaio 2020, n. 1 convertito con modificazioni dalla Legge n. 12 del 5 marzo 2020, con il quale è stato soppresso il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR) e sono stati istituiti il Ministero dell'Istruzione (MI) e il Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR). I nuovi regolamenti di riorganizzazione per i due ministeri sono stati emanati ed entrati in vigore nell'Ottobre 2020. Nella redazione della presente relazione - concernente le attività del Comitato Unico di Garanzia - si è tenuto conto dell'attuale fase di transizione che interessa l'assetto ordinamentale dell'amministrazione. Infatti il Comitato Unico di Garanzia ha mantenuto la propria composizione unitaria, in attesa del completamento delle strutture amministrative di entrambi i Dicasteri (MI e MUR).

L'attività del CUG come struttura unitaria, da questo punto di vista, è stata fortemente condizionata, dato che la possibilità di poter pianificare degli incontri in presenza si è notevolmente ridotta e che le problematiche relative al personale delle due amministrazioni sono inevitabilmente passate in secondo piano rispetto alle necessità primarie di risolvere i problemi concreti legati alla pandemia. L'attività del CUG non si è - in questo senso - interrotta, ma si è moltiplicata: l'impegno costante di alcuni membri del CUG nelle amministrazioni centrali, regionali e locali, ma soprattutto l'immediato e concreto impegno del Presidente del CUG, Dott.ssa Giovanna Boda, come Capo Dipartimento delle risorse umane, finanziarie e strumentali hanno forse dato la risposta più importante alla tragedia umana che ci si è trovata davanti. La proposta e l'emanazione in tempo rapidissimo di tutti i provvedimenti necessari a dare indicazioni operative, fornire strumenti economici, garantire forniture di beni e - soprattutto - la tenace volontà di assicurare a tutto il personale delle scuole e delle università l'ascolto, il sostegno, la vicinanza, la comprensione, la presenza, hanno impegnato ogni singolo membro del CUG ed in primis il suo Presidente ad uno sforzo tecnico, ma soprattutto umano, che ha fortemente condizionato l'operato del Comitato nel suo complesso.

I dati presentati dal Ministero dell'istruzione e dal Ministero dell'Università e della Ricerca per il completamento della Relazione annuale 2020 del CUG mettono in evidenza alcuni tratti caratteristici delle due Amministrazioni. Si tratta evidentemente di due istituzioni che possono essere definite antesignane nella completa disponibilità ed attenzione al

benessere organizzativo del personale (anche nelle sue articolazioni periferiche) e che costituiscono in particolare una positiva eccezione nel novero di figure dirigenziali e amministrative donne, senza l'esistenza di una cesura con i colleghi uomini sia dal punto di vista decisionale, che economico.

Di fronte a queste linee programmatiche, ci si rammarica che nel 2020 il Comitato sia stato convocato una sola volta per esprimere il parere in occasione della emanazione dei decreti di riorganizzazione del MI, purtroppo solo dopo che gli stessi atti erano già stati inviati alla Corte dei Conti. Inoltre, fino ad oggi, è stata inviata una sola comunicazione ai componenti, ancora una volta successiva all'invio agli Organi di controllo competenti, sulle direttive di rotazione dei dirigenti e del personale delle aree e il decreto di riorganizzazione degli uffici, conoscitiva, rispetto al parere che avrebbe dovuto esprimere. Diversamente per il MUR la procedura ha avuto la corretta acquisizione del parere del CUG prima dell'inoltro agli Organi competenti.

Sono stati apprezzati gli sforzi protesi, nel corso dello scorso anno, verso la soluzione di molte problematiche manifestate dal personale, ma si sottolinea una risoluzione ancora incompleta. Obiettivo prossimo del CUG, oltre al Bilancio di Genere, sarà proprio quello di farsi promotore, insieme alla Rete dei Cug, di iniziative e di progetti aperti al mondo della scuola, ma anche a quello della ricerca e dell'università, per rendere questo modello di apertura e di dibattito critico che ne ha caratterizzato la nascita e le prospettive di crescita, come un contributo costante e continuativo. L'Amministrazione del Ministero è da sempre guidata dai principi cardine del diritto all'educazione e dal dovere del rispetto verso ogni categoria sociale. Soprattutto per quelle categorie che per ragioni di cultura, genere, età, condizione economica hanno maggiore bisogno di tutela. Questa sarà, ancora una volta, la strada che il CUG intende perseguire durante la sua attività nel 2021.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-dellistruzione-ministero-delluniversita-e-della-ricerca-2021>