



*Ministero dell'istruzione e del merito*



---

**Relazione del Comitato Unico di Garanzia**

---

**ANNO 2023**

---



*Ministero dell'istruzione e del merito*



**CUG**  
Comitato Unico di Garanzia



Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri

Dipartimento della Funzione Pubblica

Dipartimento delle Pari Opportunità

[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)



*Ministero dell'istruzione e del merito*



### **Premessa**

Preliminarmente è necessario rappresentare la complessità del contesto di riferimento, delineatosi in seguito alle vicende di mutamento dell'assetto istituzionale dell'Amministrazione, culminate nel decreto legge 9 gennaio 2020, n. 1, recante *"Disposizioni urgenti per l'istituzione del Ministero dell'Istruzione e del Ministero dell'Università e della Ricerca"*, convertito con modificazioni dalla Legge 5 marzo 2020, n. 12, 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). Inoltre, con decreto-legge 11 novembre 2022, n. 173, recante *"Disposizioni urgenti in materia di riordino delle attribuzioni dei Ministeri"*, convertito con modificazioni dalla legge 16 dicembre 2022, n. 204, l'ex MI ha assunto la nuova denominazione di Ministero dell'istruzione e del merito.

Pertanto, nella redazione del presente documento si è tenuto conto della fase di transizione che ha interessato l'assetto ordinamentale dell'amministrazione.

### **Riferimento normativo**

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia, previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante le *"Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*, così come integrata della Direttiva del Dipartimento per la funzione pubblica del 26 giugno 2019, n. 2, recante *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"*, la quale al paragrafo 3.3 statuisce che il Comitato presenta annualmente agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente. La relazione è altresì trasmessa alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento delle Pari Opportunità, nonché all'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Amministrazione.

### **Finalità**

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale, analizzando i dati forniti dall'Amministrazione, e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nella sezione dedicata alle azioni positive del PIAO adottato dall'Amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Le informazioni e i dati, necessari per l'analisi presentata, sono stati forniti dalla Direzione generale per le risorse umane e finanziarie del Ministero dell'istruzione e del merito.

### **Struttura della Relazione**

La prima parte della relazione è dedicata all'analisi dei dati forniti dagli Uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.).

Nella seconda parte della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione.



*Ministero dell'istruzione e del merito*



## **PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI**

### **SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE**

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (DIRIGENZA)**

| Classi età<br>Inquadramento                  | UOMINI |               |               |               |            | DONNE |               |               |               |            |
|--|--------|---------------|---------------|---------------|------------|-------|---------------|---------------|---------------|------------|
|  | <30    | da 31<br>a 40 | da 41<br>a 50 | da 51<br>a 60 | > di<br>60 | <30   | da 31<br>a 40 | da 41<br>a 50 | da 51<br>a 60 | > di<br>60 |
| Capi Dipartimento 1^<br>fascia ruolo         |        |               | 1             |               | 1          |       |               |               |               |            |
| Direttori generali 1^<br>fascia ruolo        |        |               | 8             | 4             | 3          |       |               | 3             | 2             | 4          |
| Direttori generali 1^<br>fascia commi 5bis/6 |        |               | 1             |               |            |       |               | 0             | 0             | 0          |
| Dirigenti 2^ fascia<br>ruolo                 |        | 3             | 19            | 17            | 11         |       | 3             | 26            | 19            | 13         |
| Dirigenti 2^ fascia<br>commi 5bis/6          |        | 1             | 9             | 28            | 14         |       | 2             | 17            | 39            | 20         |
| <b>Totale personale</b>                      | 0      | 4             | 38            | 49            | 29         | 0     | 5             | 46            | 60            | 37         |
| <b>% sul personale<br/>complessivo</b>       | 0      | 1,49          | 14,18         | 18,28         | 10,82      | 0     | 1,87          | 17,16         | 22,39         | 13,81      |



*Ministero dell'istruzione e del merito*



**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (PERSONALE NON DIRIGENZIALE)**

| Classi età<br>Inquadramento  | UOMINI    |               |               |               |            | DONNE     |               |               |               |            |
|--|-----------|---------------|---------------|---------------|------------|-----------|---------------|---------------|---------------|------------|
|  | <30       | da 31<br>a 40 | da 41<br>a 50 | da 51<br>a 60 | > di<br>60 | <30       | da 31<br>a 40 | da 41<br>a 50 | da 51<br>a 60 | > di<br>60 |
| Personale di ruolo con contratto a tempo indeterminato - AREA I    | 0         | 2             | 2             | 32            | 18         | 0         | 0             | 3             | 34            | 23         |
| Personale di ruolo con contratto a tempo indeterminato - AREA II   | 1         | 45            | 128           | 189           | 143        | 1         | 37            | 92            | 179           | 122        |
| Personale di ruolo con contratto a tempo indeterminato - AREA III  | 62        | 189           | 182           | 89            | 49         | 70        | 302           | 273           | 204           | 96         |
| Personale con contratto a tempo determinato (PNRR) – SOLO AREA III | 4         | 6             | 0             | 1             | 0          | 5         | 4             | 1             | 2             | 0          |
| Comandi-in – AREA I  | 0         | 0             | 0             | 1             | 2          | 0         | 0             | 0             | 0             | 0          |
| Comandi-in – AREA II   | 2         | 38            | 50            | 17            | 5          | 0         | 12            | 9             | 10            | 1          |
| Comandi-in – AREA III  | 0         | 1             | 3             | 2             | 0          | 0         | 0             | 4             | 2             | 1          |
| <b>Totale personale</b>  | <b>69</b> | <b>281</b>    | <b>365</b>    | <b>331</b>    | <b>217</b> | <b>76</b> | <b>355</b>    | <b>382</b>    | <b>431</b>    | <b>243</b> |
| <b>% sul personale complessivo</b>                                 | 2,51<br>% | 10,22<br>%    | 13,27<br>%    | 12,04<br>%    | 7,89<br>%  | 2,76<br>% | 12,91<br>%    | 13,89<br>%    | 15,67<br>%    | 8,84<br>%  |



TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

| Classi età<br>Tipo<br>Presenza | UOMINI    |               |               |               |            |                   |            | DONNE     |               |               |               |            |                   |        |
|--------------------------------|-----------|---------------|---------------|---------------|------------|-------------------|------------|-----------|---------------|---------------|---------------|------------|-------------------|--------|
|                                | <30       | da 31<br>a 40 | da 41<br>a 50 | da 51<br>a 60 | > di<br>60 | Tot               | %          | <30       | da 31<br>a 40 | da 41<br>a 50 | da 51<br>a 60 | > di<br>60 | Tot               | %      |
| Tempo<br>Pieno                 | 65        | 278           | 391           | 369           | 242        | <b>1345</b>       | 45,57<br>% | 72        | 346           | 386           | 438           | 270        | <b>1512</b>       | 50,10% |
| Part Time<br>>50%              | 0         | 0             | 1             | 5             | 0          | <b>6</b>          | 0,20<br>%  | 0         | 7             | 29            | 47            | 10         | <b>93</b>         | 3,08%  |
| Part Time<br>≤ 50%             | 0         | 2             | 11            | 5             | 1          | <b>19</b>         | 0,63<br>%  | 0         | 5             | 16            | 16            | 6          | <b>43</b>         | 1,42%  |
| <b>Totale</b>                  | 65        | 280           | 403           | 379           | 243        | <b>1370</b>       |            | 72        | 358           | 431           | 501           | 286        | <b>1648</b>       |        |
| <b>Totale %</b>                | 2,15<br>% | 9,28<br>%     | 13,35<br>%    | 12,56<br>%    | 8,05<br>%  | <b>45,39</b><br>% |            | 2,39<br>% | 11,86<br>%    | 14,28<br>%    | 16,60<br>%    | 9,48<br>%  | <b>54,61</b><br>% |        |

**Nota metodologica** – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>



TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

| Classi età                       | UOMINI    |            |            |            |            |             |        | DONNE     |            |            |            |            |             |        |
|----------------------------------|-----------|------------|------------|------------|------------|-------------|--------|-----------|------------|------------|------------|------------|-------------|--------|
|                                  | <30       | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60    | Tot         | %      | <30       | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60    | Tot         | %      |
| Permanenza nel profilo e livello |           |            |            |            |            |             |        |           |            |            |            |            |             |        |
| Inferiore a 3 anni               | 63        | 155        | 108        | 38         | 14         | 378         | 13,75% | 71        | 154        | 77         | 30         | 0          | 332         | 12,07% |
| Tra 3 e 5 anni                   | 6         | 79         | 72         | 19         | 7          | 183         | 6,65%  | 5         | 151        | 87         | 27         | 2          | 272         | 9,93%  |
| Tra 5 e 10 anni                  | 0         | 29         | 59         | 12         | 6          | 106         | 3,85%  | 0         | 16         | 57         | 18         | 1          | 92          | 3,35%  |
| Superiore a 10 anni              | 0         | 18         | 126        | 262        | 190        | 596         | 21,67% | 0         | 34         | 160        | 357        | 240        | 791         | 28,76% |
| <b>Totale</b>                    | <b>69</b> | <b>281</b> | <b>365</b> | <b>331</b> | <b>217</b> | <b>1263</b> |        | <b>76</b> | <b>355</b> | <b>381</b> | <b>432</b> | <b>243</b> | <b>1487</b> |        |
| <b>Totale %</b>                  | 2,51%     | 10,22%     | 13,27%     | 12,04%     | 7,89%      | 45,93%      |        | 2,76%     | 12,91%     | 13,85%     | 15,71%     | 8,84%      | 54,07%      |        |

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO\*

Non vi è alcun divario di genere tra le varie retribuzioni in quanto i Contratti Collettivi Nazionali prevedono retribuzioni tabellari uniche e non distinte per genere. Pertanto, le variazioni delle retribuzioni sono dovute esclusivamente al livello di inquadramento.

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

| Titolo di studio     | UOMINI          |        | DONNE           |        | TOTALE          |        |
|----------------------|-----------------|--------|-----------------|--------|-----------------|--------|
|                      | Valori assoluti | %      | Valori assoluti | %      | Valori assoluti | %      |
| Laurea               | 0               | 0      | 0               | 0      | 0               | 0      |
| Laurea magistrale    | 99              | 36,94% | 123             | 45,89% | 222             | 82,84% |
| Master di I livello  | 0               | 0      | 0               | 0      | 0               | 0      |
| Master di II livello | 17              | 6,34%  | 20              | 7,46%  | 37              | 13,81% |
| Dottorato di ricerca | 4               | 1,49%  | 5               | 1,87%  | 0               | 0      |



*Ministero dell'istruzione e del merito*



|                             |               |  |               |  |                |  |
|-----------------------------|---------------|--|---------------|--|----------------|--|
| Totale personale            | <b>120</b>    |  | <b>148</b>    |  | <b>268</b>     |  |
| % sul personale complessivo | <b>44,78%</b> |  | <b>55,22%</b> |  | <b>100,00%</b> |  |

**TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

| Titolo di studio               | UOMINI          |        | DONNE           |        | TOTALE          |               |
|--------------------------------|-----------------|--------|-----------------|--------|-----------------|---------------|
|                                | Valori assoluti | %      | Valori assoluti | %      | Valori assoluti | %             |
| Inferiore al Diploma superiore | 47              | 1,71%  | 39              | 1,42%  | <b>86</b>       | <b>3,13%</b>  |
| Diploma di scuola superiore    | 673             | 24,47% | 703             | 25,56% | <b>1376</b>     | <b>50,04%</b> |
| Laurea                         | 33              | 1,20%  | 37              | 1,35%  | <b>70</b>       | <b>2,55%</b>  |
| Laurea magistrale              | 394             | 14,32% | 556             | 20,22% | <b>950</b>      | <b>34,54%</b> |
| Master di I livello            | 20              | 0,72%  | 30              | 1,09%  | <b>50</b>       | <b>1,82%</b>  |
| Master di II livello           | 70              | 2,55%  | 84              | 3,05%  | <b>154</b>      | <b>5,60%</b>  |
| Dottorato di ricerca           | 26              | 0,95%  | 38              | 1,38%  | <b>64</b>       | <b>2,32%</b>  |
| Totale personale               | <b>1263</b>     |        | <b>1487</b>     |        | <b>2750</b>     |               |
| % sul personale complessivo    | <b>45,93%</b>   |        | <b>54,07%</b>   |        | <b>100,00%</b>  |               |

**TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

| Tipo di Commissione  | UOMINI          |        | DONNE           |        | TOTALE          |      | Presidente (D/U) |
|--|-----------------|--------|-----------------|--------|-----------------|------|------------------|
|  | Valori assoluti | %      | Valori assoluti | %      | Valori assoluti | %    |                  |
| Concorso per il reclutamento di 50 alte professionalità (decreto direttoriale n. 2434 del 30.11.2021) <u>Cod. 01</u> : 1 Presidente, 2 componenti, 6 esperti, 2 esperti supplenti, 1 segretario. | 3               | 25%    | 9               | 75%    | 12              | 100% | D                |
| Concorso per il reclutamento di 50 alte professionalità (decreto direttoriale n. 2434 del 30.11.2021) <u>Cod. 02</u> : 1 Presidente, 2 componenti, 5 esperti, 1 segretario.                      | 2               | 22,22% | 7               | 77,78% | 9               | 100% | U                |
| Concorso per il reclutamento di 50 alte professionalità (decreto direttoriale n. 2434 del 30.11.2021) <u>Cod. 03</u> : 1 Presidente, 2 componenti, 5 esperti, 1 segretario.                      | 4               | 50%    | 4               | 50%    | 8               | 100% | U                |



*Ministero dell'istruzione e del merito*



|   |              |              |              |              |             |             |                              |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|-------------|------------------------------|
| Concorso per il reclutamento di 304 unità Area III F1 (Decreto dipartimentale n. 61 del 22.07.2021 e Decreto dipartimentale n. 33 del 6.04.2022) <u>Cod. 01</u> : 1 Presidente, 2 componenti, 2 esperti, 1 supplente esperto, 1 segretario. | 4            | 57,14%       | 3            | 42,86%       | 7           | 100%        | U                            |
| Concorso per il reclutamento di 304 unità Area III F1 (Decreto dipartimentale n. 61 del 22.07.2021 e Decreto dipartimentale n. 33 del 6.04.2022) <u>Cod. 02</u> : 1 Presidente, 2 componenti, 2 esperti, 1 supplente esperto, 1 segretario. | 3            | 42,86%       | 4            | 57,14%       | 7           | 100%        | U                            |
| Concorso per il reclutamento di 304 unità Area III F1 (Decreto dipartimentale n. 61 del 22.07.2021 e Decreto dipartimentale n. 33 del 6.04.2022) <u>Cod. 03</u> : 1 Presidente, 2 componenti, 2 esperti, 1 esperto supplente, 1 segretario. | 3            | 42,86%       | 4            | 57,14%       | 7           | 100%        | D                            |
| Concorso per il reclutamento di 304 unità Area III F1 (Decreto dipartimentale n. 61 del 22.07.2021 e Decreto dipartimentale n. 33 del 6.04.2022) <u>Cod. 04</u> : 1 Presidente, 2 componenti, 1 esperto, 1 esperto supplente, 1 segretario. | 2            | 33,33%       | 4            | 66,67%       | 6           | 100%        | D                            |
| <b>Totale personale</b>   | <b>21</b>    | <b>37,5%</b> | <b>35</b>    | <b>62,5%</b> | <b>56</b>   | <b>100%</b> | <b>3 D; 4U</b>               |
| <b>% sul personale complessivo</b>  | <b>37,5%</b> |              | <b>62,5%</b> |              | <b>100%</b> |             | <b>42,86% D<br/>57,15% U</b> |

**TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'**

| Classi età                | UOMINI |            |            |            |         |     |   | DONNE |            |            |            |         |     |   |
|---------------------------|--------|------------|------------|------------|---------|-----|---|-------|------------|------------|------------|---------|-----|---|
|                           | <30    | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % | <30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % |
| Tipo Misura conciliazione |        |            |            |            |         |     |   |       |            |            |            |         |     |   |



Ministero dell'istruzione e del merito



|  |    |     |     |     |     |    |         |    |    |    |     |    |      |         |
|--|----|-----|-----|-----|-----|----|---------|----|----|----|-----|----|------|---------|
| Personale che fruisce di part time a richiesta - ORIZZONTALE                               | 0  | 0   | 0   | 1   | 1   | 2  | 0,07 %  | 0  | 6  | 16 | 15  | 7  | 44   | 1,46%   |
| Personale che fruisce di part time a richiesta - VERTICALE                                 | 0  | 2   | 7   | 9   | 0   | 18 | 0,60 %  | 0  | 3  | 18 | 29  | 4  | 54   | 1,79%   |
| Personale che fruisce di part time a richiesta – MISTO                                     | 0  | 0   | 0   | 0   | 0   | 0  | 0       | 0  | 1  | 2  | 5   | 2  | 10   | 0,33%   |
| Personale che fruisce di telelavoro  | 0  | 0   | 0   | 0   | 0   | 0  | 0       | 0  | 0  | 0  | 0   | 0  | 0    | 0       |
| Personale che fruisce del lavoro agile   | 24 | 176 | 284 | 216 | 148 | 84 | 28,10 % | 28 | 25 | 32 | 340 | 22 | 1171 | 38.80 % |
| Personale che fruisce di orari flessibili*   |    |     |     |     |     |    |         |    |    |    |     |    |      |         |
| Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata) ** |    |     |     |     |     |    |         |    |    |    |     |    |      |         |
| <b>Totale</b>  |    |     |     |     |     |    |         |    |    |    |     |    |      |         |
| <b>Totale %</b>  |    |     |     |     |     |    |         |    |    |    |     |    |      |         |

\* non è possibile rilevare i dati poiché al sistema non sono verificabili.

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

|   | UOMINI                   |        | DONNE                     |        | TOTALE                     |      |
|---|--------------------------|--------|---------------------------|--------|----------------------------|------|
|   | Valori assoluti          | %      | Valori assoluti           | %      | Valori assoluti            | %    |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti (Giorni – Fruitori) | 4791 gg-<br>231 fruitori | 32,52% | 9942 gg -<br>528 fruitori | 67,48% | 14733 gg -<br>759 fruitori | 100% |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti (ore – fruitori) | 113 ore -<br>40 fruitori | 48,29% | 121 ore -<br>84 fruitori  | 51,71% | 234 ore -<br>124 fruitori  | 100% |



Ministero dell'istruzione e del merito



|   |                      |       |                        |        |                        |      |
|---|----------------------|-------|------------------------|--------|------------------------|------|
| Numero permessi giornalieri per congedi fruiti (Giorni – Fruitore)  | 382 gg – 50 fruitore | 5,68% | 6348 gg – 163 fruitore | 94,32% | 6730 gg – 213 fruitore | 100% |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti (ore – fruitore) | <1 ora – 1 fruitore  | 20%   | 4 ore – 8 fruitore     | 80%    | 5 ore – 9 fruitore     | 100% |
| <b>Totale</b>   | 322                  |       | 783                    |        | 1105                   |      |
| <b>% sul personale complessivo</b>                                  | <b>10,67%</b>        |       | <b>25,94%</b>          |        | <b>36,61%</b>          |      |

\*\* dato troppo generico non rilevabile al sistema.

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ

| Classi età \ Tipo Formazione       | UOMINI |            |            |            |         |     |         | DONNE |            |            |            |         |     |        |
|------------------------------------|--------|------------|------------|------------|---------|-----|---------|-------|------------|------------|------------|---------|-----|--------|
|                                    | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | %       | <30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | %      |
| Obbligatoria (sicurezza)           | 24     | 116        | 108        | 108        | 28      | 384 | 40,68%  | 48    | 36         | 132        | 232        | 112     | 560 | 59,32% |
| Aggiornamento professionale        | 15     | 15         | 0          | 10         | 0       | 40  | 38,83%  | 0     | 57         | 6          | 0          | 0       | 63  | 61,17% |
| Competenze manageriali/Relazionali | 36     | 18         | 21         | 96         | 0       | 171 | 64,04%  | 0     | 0          | 0          | 96         | 0       | 96  | 35,96% |
| Tematiche CUG                      | 8      | 0          | 16         | 24         | 0       | 48  | 70,59%  | 0     | 0          | 20         | 0          | 0       | 20  | 29,41% |
| Comunicazione                      | 0      | 55         | 0          | 0          | 0       | 55  | 66,27%  | 8     | 8          | 12         | 0          | 0       | 28  | 33,73% |
| Contabilità pubblica               | 0      | 6          | 18         | 26         | 0       | 50  | 27,93%  | 6     | 42         | 6          | 0          | 75      | 129 | 72,07% |
| Contenzioso e affari legali        | 0      | 0          | 18         | 10         | 0       | 28  | 100,00% | 0     | 0          | 0          | 0          | 0       | 0   | 0,00%  |
| Diritto amministrativo             | 5      | 32         | 37         | 65         | 0       | 139 | 37,07%  | 16    | 53         | 53         | 83         | 31      | 236 | 62,93% |
| Diritto del lavoro                 | 0      | 0          | 19         | 12         | 0       | 31  | 42,47%  | 6     | 0          | 6          | 30         | 0       | 42  | 57,53% |
| Etica                              | 0      | 28         | 26         | 14         | 6       | 74  | 34,26%  | 0     | 20         | 74         | 34         | 14      | 142 | 65,74% |
| GDPR                               | 0      | 12         | 6          | 6          | 0       | 24  | 26,97%  | 6     | 47         | 6          | 6          | 0       | 65  | 73,03% |



Ministero dell'istruzione e del merito



|  |       |        |       |        |       |        |        |       |        |        |        |       |        |         |
|--|-------|--------|-------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|-------|--------|---------|
| I contratti pubblici                             | 30    | 30     | 0     | 78     | 0     | 138    | 43,53% | 0     | 108    | 36     | 18     | 17    | 179    | 56,47 % |
| Open data  | 0     | 0      | 0     | 8      | 0     | 8      | 66,67% | 0     | 4      | 0      | 0      | 0     | 4      | 33,33 % |
| PIAO, prevenzione della corruzione e trasparenza | 0     | 82     | 52    | 52     | 5     | 191    | 20,74% | 0     | 251    | 143    | 297    | 39    | 730    | 79,26 % |
| PNRR   | 8     | 24     | 8     | 33     | 0     | 73     | 27,76% | 0     | 64     | 30     | 72     | 24    | 190    | 72,24 % |
| Politiche pubbliche                              | 0     | 0      | 6     | 76     | 0     | 82     | 52,23% | 12    | 0      | 12     | 51     | 0     | 75     | 47,77 % |
| Totale ore                                       | 126   | 418    | 335   | 618    | 39    | 1536   | 37,51% | 102   | 690    | 536    | 919    | 312   | 2559   | 62,49 % |
| Totale ore %                                     | 3,08% | 10,21% | 8,18% | 15,09% | 0,95% | 37,51% |        | 2,49% | 16,85% | 13,09% | 22,44% | 7,62% | 62,49% |         |

## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Nel corso dell'ultimo triennio il Dicastero ha introdotto con crescente successo il lavoro agile, qualificandosi tra le prime Amministrazioni ad aver dato concreta attuazione alla normativa attraverso la sottoscrizione dell'accordo sul lavoro agile, avvenuta unitamente alle Organizzazioni Sindacali il 29 settembre 2022.

La nuova modalità lavorativa è stata adottata con lo scopo di favorire il personale con particolari condizioni personali e familiari, nonché incrementare i processi di dematerializzazione dei documenti ed innovazione tecnologica, semplificando l'accesso alle infrastrutture, nonché per migliorare il benessere organizzativo e l'azione amministrativa nel suo complesso.

Si è dato il via, in questo modo, alla promozione di un cambiamento culturale, atto a consentire il passaggio ad un rapporto di lavoro fondato sull'attribuzione e la verifica del raggiungimento di obiettivi, anche attraverso un maggiore coinvolgimento del personale dirigenziale.

Quindi, sebbene il ricorso allo *smart working* sia aumentato con la dichiarazione dello stato di emergenza nazionale, deliberata dal Ministro della Salute con ordinanza del 31 gennaio 2020, l'anno 2022 è stato un anno di ulteriore sviluppo e rafforzamento delle esperienze già avviate in materia di lavoro agile e di utilizzo e potenziamento delle piattaforme tecnologiche in una dimensione di transizione al digitale, sia in chiave abilitante sia con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento della produttività.

Pertanto, l'Amministrazione a tutt'oggi registra un favorevole ricorso del personale dipendente alle modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa.

Potenziando il ricorso al lavoro agile, l'Amministrazione persegue il fine ultimo di ridurre la presenza dei dipendenti pubblici presso gli uffici e di evitare il loro spostamento, dimostrando una particolare attenzione e sensibilità anche all'impatto climatico.

Si evidenzia che nell'anno 2022 il personale di genere femminile ha usufruito maggiormente di tutte le forme di flessibilità lavorative, part-time e lavoro agile.



*Ministero dell'istruzione e del merito*



### **SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'**

Il Ministero dell'istruzione e del merito, si è impegnato nella promozione di iniziative a favore del benessere collettivo e della piena realizzazione del principio delle pari opportunità, della 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.

Le azioni positive, così come previste nell'apposita sezione del PIAO redatto dal Ministero dell'istruzione, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno avuto per l'appunto l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità. Tali misure, che possiedono carattere speciale e temporaneo in quanto specifiche, ben definite e necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento, sono intervenute con lo scopo di eliminare ogni forma di discriminazione - sia diretta sia indiretta - in ambito lavorativo.

Il Dicastero, nel corso dell'anno 2022, ha perseguito azioni di formazione del personale in materia di parità e pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, con particolare riferimento al cosiddetto "bilancio di genere". Il raggiungimento della parità di genere e la garanzia di pari opportunità passano giustappunto anche 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.

Nell'ambito degli obiettivi di pari opportunità inseriti nel PIAO l'Amministrazione, nell'anno di riferimento, ha rafforzato e aggiornato le competenze del personale, garantendo interventi formativi quanto più allineati ai compiti svolti, agli obiettivi da raggiungere e alle responsabilità da gestire; ha posto 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; garantito la partecipazione a percorsi informativi/formativi, per tutti i livelli dell'amministrazione, sulla cultura di genere e sulla prevenzione ed il contrasto di ogni forma di discriminazione; garantito la partecipazione a corsi di formazione/informazione sul codice di comportamento, destinata ai dirigenti ed ai propri collaboratori.

Sempre al fine di garantire la parità e le pari opportunità, nella nomina di comitati tecnico-scientifici ovvero delle commissioni di concorso ha sempre assicurato una forte componente femminile, anche con la nomina di personale dell'Amministrazione, esperte e/o docenti.

In un'ottica di continuità di quanto già realizzato negli anni passati, è stato quindi portato avanti il processo di informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere, sull'antidiscriminazione, ed anche di promozione di buone pratiche orientate non solo alle pari opportunità ma anche alla prospettiva di creare ambienti fisici e sociali per valorizzare l'apporto dei soggetti fragili.

A tal proposito, un ruolo di primaria importanza è ricoperto dal bilancio di genere del Ministero dell'istruzione e del merito, i cui dati sono in parte integrati nella relazione sulla Performance, pubblicato annualmente sul portale istituzionale.

### **SEZIONE 3. BENESSERE DEL PERSONALE**

Premesso che nel corso dell'anno 2022 è proseguita l'attività di osservazione dell'Amministrazione dei dati organizzativi (equilibrata presenza delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, nelle progressioni di carriera, nell'attribuzione degli incarichi e nella formazione) e dei dati relativi agli strumenti di conciliazione.



## *Ministero dell'istruzione e del merito*



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, miri a favorirne una partecipazione attiva per la definizione e il miglioramento dei servizi erogati.

Il Ministero si è impegnato a proporre periodicamente la somministrazione di questionari sul benessere organizzativo indirizzati a tutto il personale.

Il Comitato, in accordo con l'Amministrazione, propone di dare continuità agli interventi di sensibilizzazione, prevenzione e modalità di gestione dello stress da lavoro correlato, in collaborazione con esperte/i in tema di stress e qualità della vita lavorativa.

Una delle soluzioni da adottare, la cui esigenza è emersa nell'ambito dell'indagine effettuata, al fine di limitare lo stress derivante dalla ricerca di parcheggio, è la stipula di accordi o altre tipologie di ausili per parcheggi autorizzati.

Inoltre, il CUG si impegnerà a promuovere l'adozione da parte dell'Amministrazione di un Codice Etico e di Comportamento. Il Codice dovrà contenere i valori fondamentali del dicastero e le norme volte ad evitare ogni forma di discriminazione e di abuso, nonché a regolare i casi di conflitto di interesse; rappresenterà il riferimento per regolare in termini etici le relazioni interne ed esterne, proponendosi come dichiarazione di principi accettati e condivisi da tutto il personale dipendente, dirigente e non e da tutti coloro che instaurino rapporti con l'Amministrazione, condividendone i valori.

Nell'anno 2022 è stato comunque perseguito dall'Amministrazione il lavoro di sostegno alla parità, specie per le categorie fragili e per i lavoratori con figli in età scolare. Per l'appunto, il Ministero dell'istruzione e del merito, grazie anche agli spunti pervenuti dalle attività del CUG, ha dato piena attuazione ad azioni volte a favorire la parità e le pari opportunità, il benessere organizzativo e il contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza.

Al fine di garantire il massimo livello di *work life balance* del personale dell'Amministrazione centrale e degli Uffici Scolastici Regionali, il Ministero ha attuato gli interventi considerati più adeguati a conciliare i tempi di vita e lavoro.

Sono difatti proseguite le attività propedeutiche, sia burocratiche che strutturali, necessarie per la realizzazione del progetto "nido d'infanzia" presso la sede centrale del Ministero. Il servizio educativo è destinato a bambini di età compresa tra 12 e 36 mesi. Il Nido accoglierà, prioritariamente, i figli di dipendenti del Ministero; 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.

L'Amministrazione, ulteriormente, anche per l'anno 2022 ha erogato, compatibilmente con le disponibilità finanziarie, provvidenze a favore del personale in servizio presso l'Amministrazione centrale e periferica e delle loro famiglie nonché a favore del personale cessato dal servizio nei 12 mesi precedenti la data di presentazione della domanda di concessione. Le provvidenze sono concesse previa valutazione, da parte di una Commissione appositamente nominata, delle istanze presentate per le seguenti evenienze espresse: patologie gravi, con invalidità superiore al 50%; prestazioni mediche specialistiche ed interventi chirurgici, con eccezione di quelli meramente estetici non determinati da situazioni invalidanti; spese funerarie. Le procedure per l'erogazione di sussidi sono attivate in ciascun Ufficio Scolastico Regionale e nell'Amministrazione Centrale.



*Ministero dell'istruzione e del merito*



## **SEZIONE 4. PERFORMANCE**

Tutte le attività svolte sono individuate altresì all'interno del piano di misurazione e valutazione della performance in un sistema ad obiettivi, da quelli complessivi di Amministrazione a quelli individuali. Il piano di misurazione e valutazione della performance collega il sistema di valutazione individuale al sistema di premialità, utilizzando un sistema unico finalizzato anche alla retribuzione di produttività e risultato per tutti i dipendenti.

Nell'anno 2022, si è confermato il consolidamento del PIAO con il Piano della Performance, in quanto gli obiettivi da conseguire sono declinati dai Piani delle Attività delle singole strutture organizzative.

Nell'ambito degli obiettivi di pari opportunità inseriti nel Piano della Performance, il Ministero ha continuato ad operare per garantire il massimo livello di *work life balance* del personale dell'Amministrazione centrale e degli Uffici Scolastici Regionali, provvedendo:

- a garantire la partecipazione del personale ad appositi corsi di formazione: 1) un corso a cura della Scuola Nazionale della Pubblica Amministrazione in collaborazione con il Dipartimento per le Pari Opportunità e con il Ministero dell'economia e delle finanze, avente ad oggetto "Il bilancio di genere nel PNRR- In collaborazione con il Dipartimento Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e con il Ministero dell'economia e delle finanze"; 2) un corso a cura della Scuola Nazionale della Pubblica Amministrazione, avente ad oggetto: "Parità di genere nelle politiche e strumenti di diversity management"; 3) un corso a cura della Scuola Nazionale della Pubblica Amministrazione, avente ad oggetto: "Etica e P.A.: profili comportamentali e disciplinari; 4) un corso a cura della Scuola Nazionale della Pubblica Amministrazione, avente ad oggetto: "Prevenire e gestire i conflitti";
- ad incrementare la formazione del personale in servizio, sia presso l'Amministrazione centrale che presso gli Uffici Scolastici Regionali, in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, avvalendosi delle convenzioni Consip ovvero di corsi curati dalla Scuola Nazionale della Pubblica Amministrazione;
- a garantire un celere intervento, nel caso in cui il personale sia oggetto di disagio lavorativo, discriminazioni, molestie e mobbing, impegnandosi a identificare e indicare lo specifico interlocutore;
- a supportare le azioni di monitoraggio;
- a proseguire, come suddetto, le azioni propedeutiche all'attivazione del servizio "nido d'infanzia" presso la sede di Viale Trastevere, 76/a e ad erogare interventi assistenziali in favore del personale in servizio presso l'Amministrazione centrale e periferica e delle loro famiglie, nonché in favore del personale cessato dal servizio nei 12 mesi precedenti la data di presentazione della domanda di cessazione (all'esito della procedura annuale, l'Amministrazione ha registrato un considerevole incremento del numero delle istanze pervenute).

## **SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

In seguito alla riorganizzazione istituzionale del Ministero, con decreto dipartimentale dell'8 marzo 2023, n. 14, è stato istituito *ex novo* il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni presso il Ministero dell'istruzione e del merito, con presidente la dott.ssa Maria Assunta Palermo.

Il Comitato ha già supportato l'Amministrazione attraverso la formulazione del parere sul regolamento per il funzionamento del servizio "nido d'infanzia" e inizierà a divulgare le iniziative della rete dei CUG.



*Ministero dell'istruzione e del merito*



## **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Nella redazione della presente relazione si è tenuto conto della riorganizzazione istituzionale che ha interessato l'Amministrazione, conclusosi con il decreto-legge 11 novembre 2022, n. 173, recante *"Disposizioni urgenti in materia di riordino delle attribuzioni dei Ministeri"*, convertito con modificazioni dalla legge 16 dicembre 2022, n. 204, con cui il Ministero ha assunto la nuova denominazione di Ministero dell'istruzione e del merito.

La stessa attività del CUG è stata inevitabilmente condizionata dal nuovo ordinamento del Ministero, pertanto, per l'anno 2022 l'operato del Comitato ha subito un rallentamento.

Ad oggi, tuttavia, il Comitato, sebbene insediatosi nuovamente solo da pochi mesi, ha già ripristinato le proprie attività ordinarie, dimostrato il suo 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 emblematico nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza, morale e/o psicologica, sul luogo di lavoro.

Proprio al fine di prevenire situazione di disagio lavorativo, discriminazioni, molestie e mobbing, nonché di fornire supporto al personale vittima di fenomeni di violenza, diretta e/o indiretta, il Comitato monitora quotidianamente la propria casella di posta elettronica ordinaria, riceve e gestisce con ordine e secondo urgenza le eventuali segnalazioni pervenute, impegnandosi a identificare e indicare lo specifico interlocutore in grado di assicurare il supporto più adeguato e tempestivo possibile per la risoluzione della problematica sollevata.

In prospettiva il Comitato conta di costituire dei gruppi di lavoro e farsi promotore, insieme alla Rete dei CUG, di iniziative e di progetti volti alla sensibilizzazione e alla piena attuazione di misure atte ad assicurare le pari opportunità e l'assenza di discriminazioni sul luogo di lavoro; nonché, di attivare uno Sportello di Ascolto per le rilevazioni di situazione di eventuali violenze di genere ed al fine di rafforzare il suo ruolo di "sensore" di situazioni di malessere legate alla violenza o alla discriminazione nei luoghi di lavoro.

Il CUG del Ministero dell'istruzione e del merito continua, pertanto, ad integrare la dimensione di genere in tutte le politiche e le azioni in cui è coinvolto. Mira ad affrontare le cause strutturali della disuguaglianza e della discriminazione basate sul genere. Infine, il CUG intende affrontare tutte le dimensioni intersezionali della discriminazione, prestando particolare attenzione, ad esempio, alla discriminazione basata sull'età. A tal proposito, il Comitato intende potenziare non solo i percorsi formativi in materia di violenza di genere, ma anche di accrescere la consapevolezza e la conoscenza dei diversi fenomeni di discriminazione.