



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@funzionepubblica.it



Ministero dell'istruzione e del merito



Premessa

Preliminarmente è necessario rappresentare i mutamenti che hanno interessato nell'ultimo biennio l'assetto istituzionale del Ministero dell'istruzione e del merito, culminati nell'emanazione del 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 il quale l'ex MI ha assunto la nuova denominazione di Ministero dell'istruzione e del merito. Con successivo DPR 27 ottobre 2023, n. 208, pubblicato sulla G.U. del 27 dicembre 2023, n. 300, è stato adottato il nuovo *"Regolamento concernente l'organizzazione del Ministro dell'istruzione e del merito"*.

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'Amministrazione 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 dalla Direzione generale delle risorse umane e finanziarie 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. a) – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento) – PERSONALE DIRIGENZIALE

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Capi Dipartimento 1^ fascia ruolo			1							1
Direttori generali 1^ fascia ruolo			7	4	2			2	2	3
Direttori generali 1^ fascia commi 5bis/6			1		1			1	1	
Dirigenti 2^ fascia ruolo		1	20	18	9		3	25	18	13
Dirigenti 2^ fascia commi 5bis/6			11	27	17		1	13	37	25
Totale personale dirigenziale		1	40	49	29		4	41	58	42
% sul personale complessivo*		0,03	1,34	1,64	0,97		0,13	1,37	1,94	1,41

* del personale dirigenziale e non dirigenziale



Ministero dell'istruzione e del merito



TABELLA 1.1. b) – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento) – PERSONALE NON DIRIGENZIALE

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Personale tempo indeterminato Area Funzionari	45	191	187	97	43	48	290	291	204	92
Personale tempo determinato Area Funzionari (PNRR)	4	3	0	0	0	4	4	1	0	1
Personale tempo indeterminato Area Assistenti	14	76	174	175	143	7	85	109	161	118
Personale tempo indeterminato Area Operatori	0	1	2	30	17	0	0	2	31	20
Personale comandato Area Funzionari	0	2	1	1	0	0	0	3	2	1
Personale comandato Area Assistenti	0	10	10	7	2	0	6	0	4	0
Personale comandato Area Operatori	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Totale personale non dirigenziale	63	283	373	310	206	59	385	406	402	232
Totale personale dirigenziale e non dirigenziale	63	284	414	359	235	59	389	447	460	274
% sul personale complessivo*	2,11	9,48	12,53	10,39	6,90	1,98	12,90	13,61	13,47	7,77

Nota Metodologica – Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento)

*** del personale dirigenziale e non dirigenziale**

Tabella standard da compilare separatamente per:

- gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, Ministro ecc);
- per il personale dirigenziale, dettagliata per tipo di incarico (Direttore di.../ Responsabile di ..., ecc) con specificando se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc);
- personale non dirigenziale (es. Profilo e livello).



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

Classi età Tipo Presenza	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	%***
Tempo Pieno	63	283	409	352	235	1342	99,04	59	378	413	415	264	1529	93,86
Part Time >50%			5	6		11	0,81		11	32	45	10	98	6,02
Part Time <50%		1		1		2	0,15			2			2	0,12
Totale*	63	284	414	359	235	1355		59	389	447	460	274	1629	
Totale %	2,11	9,52	13,87	12,03	7,88	45,41		1,98	13,04	14,98	15,42	9,18	54,59	

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>

* del personale dirigenziale e non dirigenziale

** La percentuale è calcolata sul totale degli uomini

*** La percentuale è calcolata sul totale delle donne

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE*

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
.....						
.....						
.....						
.....						
Totale personale						100,00%
% sul personale complessivo						

*Non presenti.



Ministero dell'istruzione e del merito



CUG
Comitato Unico di Garanzia



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

Classi età Permanenza nel profilo e livello	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	%***
Inferiore a 3 anni	59	179	130	40	18	426	35,65	53	209	125	35	1	423	15,94
Tra 3 e 5 anni	0	67	85	21	4	177	14,81	2	124	64	14	1	205	7,73
Tra 5 e 10 anni	0	15	55	38	20	128	10,71	0	17	62	44	15	138	5,20
Superiore a 10 anni	0	7	93	203	161	464	38,83	0	25	151	303	213	692	26,08
Totale*	59	268	363	302	203	1195		55	375	402	396	230	1458	
Totale %	2,22	10,10	13,68	11,38	7,65	45,04		2,07	14,13	15,15	14,93	8,67	54,96	

Nota Metodologica – Inserire il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età

* In questa tabella è stato considerato solo il personale non dirigenziale di ruolo a tempo indeterminato.

** La percentuale è calcolata sul totale degli uomini

*** La percentuale è calcolata sul totale delle donne

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

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Funzionario	2.454	2454		
Assistente	2.000	2.000		
Operatore	1.707	1.707		
Totale personale				100,00%
% sul personale complessivo				

Nota Metodologica – inserire il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali. Non sono rilevabili differenze retributive di genere all'interno delle Aree. Infatti, le retribuzioni



Ministero dell'istruzione e del merito



per tale personale non presentano differenza se non nella classificazione Funzionario, Assistente, Operatore. Gli importi sono al lordo dell'IRPEF e al netto degli oneri previdenziali e assistenziali

Gli importi sono stati desunti dai dati statistici pubblicati sul sito Aran <https://www.aranagenzia.it/statistiche-e-pubblicazioni/dati-statistici.html#RETRIBUZIONI%20MEDIE%20PRO-CAPITE%20FISSE,%20ACCESSORIE%20E%20COMPLESSIVE%20PER%20COMPARTO>

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						
Laurea magistrale	23	19,33	22	15,17	45	17,05
Master di I livello	28	23,53	25	17,24	53	20,08
Master di II livello	29	24,37	39	26,90	68	25,76
Dottorato di ricerca	39	32,77	59	40,69	98	37,12
Totale personale dirigenziale	119		145		264	
% sul personale complessivo*	45,08		54,92		100	

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)

* Personale dirigenziale

** La percentuale è calcolata sul totale degli uomini

*** La percentuale è calcolata sul totale delle donne

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	40	3,33	39	2,66	79	2,96
Diploma di scuola superiore	639	53,16	669	45,57	1308	48,99
Laurea	30	2,50	37	2,52	67	2,51
Laurea magistrale	398	33,11	591	40,26	989	37,04
Master di I livello	19	1,58	30	2,04	49	1,84
Master di II livello	65	5,41	84	5,72	149	5,58
Dottorato di ricerca	11	0,92	18	1,23	29	1,09



Ministero dell'istruzione e del merito



Totale personale non dirigenziale di ruolo	1202		1468		2670	
% sul personale complessivo*	45,02		54,98		100,00	

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento

* Personale non dirigenziale di ruolo (esclusi i comandati)

** La percentuale è calcolata sul totale degli uomini

*** La percentuale è calcolata sul totale delle donne

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	%	
....							
Totale personale						100,00%	
% sul personale complessivo							

Nota Metodologica – Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell’anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne

* Nel corso dell’anno 2023 non sono state nominate commissioni di concorso a cura della Direzione generale per le risorse umane e finanziarie.

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														
Personale che fruisce di part time a richiesta - ORIZZONTALE				1		1	0,11		6	19	14	6	45	



Ministero dell'istruzione e del merito



Personale che fruisce di part time a richiesta - VERTICALE		1	2	6		9	1,01		3	10	23	2	38	3,03
Personale che fruisce di part time a richiesta - MISTO									1	2	1	2	6	0,48
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile	40	216	302	197	127	882	98,88	49	300	346	285	187	1167	92,91
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale	40	217	304	204	127	892		49	310	377	323	197	1256	
Totale %**	1,34	7,27	10,19	6,84	4,26	29,89		1,64	10,39	12,63	10,82	6,60	42,09	

Nota Metodologica: Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.

***Per il calcolo percentuale viene considerato sia il personale dirigenziale che non dirigenziale (tab. 1.1 a) e 1.1 b)).**

**** La percentuale è calcolata sul totale degli uomini**

***** La percentuale è calcolata sul totale delle donne**



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)	6119 gg - 295 fruit.	13,14	11927 gg – 616 fruit.	16,18	18046 gg – 911 fruit.	29,33
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti (Ore – Fruitori)	115 ore -50 fruit.	2,23	144 ore – 95 fruit.	2,50	259 ore – 145 fruit.	4,72
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti (Giorni – Fruitori)	628 gg – 63 fruit.	2,81	6952 gg – 190 fruit.	4,99	7580 gg – 253 fruit.	7,80
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti (Ore – Fruitori)	<1 ora – 2 fruit.	0,09	6 ore – 14 fruit.	0,37	7 ore – 16 fruit.	0,46
Totale fruitori	410		915		1325	
% sul personale* complessivo	13,74		30,66		44,40	

* Per il calcolo percentuale viene considerato sia il personale dirigenziale che non dirigenziale (tab. 1.1 a e 1.1 b)).

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

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	%
Obbligatoria (sicurezza)	322	1074	1853	1252	703	5204	44,3%	208	1295	1748	2403	894	6548	55,7%
Aggiornamento professionale	425,5	1494	1671,5	244	93	3928	39,7%	584	2110	1774	1213,5	295,5	5977	60,3%
Competenze manageriali/Relazionali	152	376	363,5	102,5	54,5	1048,5	51,1%	0	396	202	400	5,5	1003,5	48,9%
Tematiche CUG	0	0	27	0	0	27	26,5%	0	15	30	15	15	75	73,5%
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,0%	0	0	0	3	0	3	100,0%
Contratti, appalti, acquisti	100	228,5	242,5	59	38	668	37,2%	22	446,5	360,5	297	0	1126	62,8%



Ministero dell'istruzione e del merito



Contabilità, controllo di gestione, finanza	164	1142	672	351	77	2406	42,5%	236	1028,5	1260,5	593,5	134	3252,5	57,5%
Gestione di processi e persone, comunicazione, relazioni interne	44	316	448	268	68	1144	29,3%	18	664	738	1204	132	2756	70,7%
Lavoro d'ufficio e segreteria	27	125,5	178,5	113,5	9,5	454	47,1%	0	85	72	286	66	509	52,9%
Lingue straniere	0	0	40	64	40	144	31,9%	0	49	124	119	15	307	68,1%
Trattamento e protezione dati personali (privacy)	139	551,5	740,5	607,5	218	2256,5	38,2%	113	515	1084	1406,5	526	3644,5	61,8%
Anticorruzione e trasparenza amministrativa	168,5	1172,5	1175,5	187,5	126,5	2830,5	33,9%	222,5	1407,5	1766	1769	360	5525	66,1%
Tot ore	1542	6480	7412	3249	1427,5	20110,5	39,6%	1403,5	8011,5	9159	9709,5	2443	30726,5	60,4%
Tot ore %	7,67%	32,22%	36,86%	16,16%	7,1%	100%		4,6%	26,1%	29,8%	31,6%	8,0%	100,0%	

Nota Metodologica – Inserire la somma delle ore di formazione fruita per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati). **Qualora l'amministrazione, allo stato attuale, non sia in grado di rilevare i diversi tipi di formazione, potrà, esclusivamente per l'anno 2020, inserire il dato aggregato in ore senza la classificazione nei diversi tipi**



Ministero dell'istruzione e del merito



SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Nel corso dell'ultimo triennio il Dicastero ha introdotto con crescente successo il lavoro agile dando concreta attuazione alla normativa attraverso la sottoscrizione di un accordo sul lavoro agile con le 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.

L'anno 2023 ha registrato un ulteriore sviluppo 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.

Al fine di monitorare il ricorso al lavoro agile, l'Amministrazione nel corso dell'anno 2023 ha sottoposto al personale in servizio presso l'amministrazione centrale e periferica un questionario per verificare l'andamento dell'attività lavorativa svolta in lavoro agile. Da questa indagine è emerso il positivo ricorso al lavoro agile di tutto il personale alle dipendenze del Ministero e in particolar modo del genere femminile che ha usufruito maggiormente di tutte le forme di flessibilità lavorative, part-time e lavoro agile.

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

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 e del merito, 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.

A tal fine il Dicastero, nel corso dell'anno 2023, 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 perseguito l'obiettivo di rafforzare e aggiornare le competenze del personale, attraverso 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



Ministero dell'istruzione e del merito



corruzione e la trasparenza, la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, la tutela della privacy; ha 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 mediante la partecipazione a corsi di formazione/informazione in materia di etica comportamento, destinata ai dirigenti ed ai propri collaboratori. L'Amministrazione si è fatta altresì promotrice del progetto formativo "RIFORMA-MENTIS" proposto dal Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, con la collaborazione di FormezPA, proprio con lo scopo di sensibilizzare le lavoratrici e i lavoratori sull'importanza di un luogo di lavoro sicuro fondato sulla costruzione della cultura del rispetto e delle pari opportunità.

In un'ottica di continuità di quanto già realizzato negli anni passati, l'amministrazione è altresì intenzionata ad implementare le azioni orientate a garantire pari opportunità perseguendo gli obiettivi di seguito illustrati:

1. realizzare percorsi informativi/formativi, per tutti i livelli dell'amministrazione, sulla cultura di genere, sulla prevenzione ed il contrasto di ogni forma di discriminazione, anche con il supporto del Comitato Unico di Garanzia;
2. realizzare giornate informative e di sensibilizzazione sui temi della salute, della prevenzione e sulla cultura di genere;
3. incrementare i progetti di lavoro flessibile con campagne informative, che ne favoriscano le potenzialità tanto ai fini del benessere che del miglioramento organizzativo;
4. effettuare in modo continuativo e programmato iniziative di sostegno ed affiancamento a personale con disabilità, al rientro dalla maternità o dopo lunghe assenze derivanti da esigenze familiari o personali;
5. adottare criteri di facilitazione della mobilità interna di personale;
6. prosecuzione delle iniziative finalizzate all'individuazione e abbattimento - in un quadro di compatibilità con le disponibilità economiche dell'Amministrazione - delle barriere architettoniche esistenti presso gli Uffici centrali e periferici;
7. promuovere iniziative che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro, quali la concessione del lavoro part time e la promozione di forme di flessibilità lavorativa in presenza di particolari esigenze connesse all'assistenza e cura di persone disabili, anziani e minori;
8. redazione del bilancio di genere, al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini.

Inoltre, il Ministero, nel corso del triennio 2024-2026, avvierà le interlocuzioni con i gruppi di lavoro istituiti dal Comitato Unico di Garanzia al fine di approfondire i temi delle politiche di conciliazione vita privata, familiare e lavoro, del lavoro agile – lavoro da remoto – coworking; recepire proposte per favorire condizioni di benessere lavorativo e di inclusione del personale dipendente; gestire le segnalazioni di situazioni di disagio lavorativo, discriminazioni, molestie e mobbing, recepite dal Comitato Unico di Garanzia, impegnandosi a tutelare il personale che segnala e ad identificare e indicare lo specifico interlocutore in grado di assicurare il supporto più adeguato e tempestivo possibile per la risoluzione della problematica indicata.

SEZIONE 3. BENESSERE DEL PERSONALE

Nel corso dell'anno 2023, il Ministero dell'istruzione e del merito ha concluso tutte le attività propedeutiche, all'apertura dell'Asilo nido presso la sede centrale del Ministero e provveduto all'apertura dello stesso.

Il servizio educativo è destinato ai bambini di età compresa tra 12 e 36 mesi, figli e nipoti dei dipendenti del Ministero e ai figli di personale esterno che eserciti la propria attività all'interno del Ministero, in subordine, in caso di accertata disponibilità, ai figli dei dipendenti di altre Pubbliche Amministrazioni o Enti pubblici



Ministero dell'istruzione e del merito



convenzionati con sede nel Municipio I e agli altri utenti inseriti nella graduatoria di Roma Capitale in caso di un'eventuale Convenzione con il gestore del Nido.

L'Amministrazione, ulteriormente, anche per l'anno 2023 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.

Al fine di sopperire alle esigenze emerse nell'ambito delle indagini effettuate negli anni passati, ovvero limitare lo stress derivante dagli spostamenti casa-lavoro, ridurre l'uso del mezzo di trasporto individuale e promuovere una migliore organizzazione degli orari per limitare la congestione del traffico, è stata istituita presso il Ministero dell'istruzione e del merito la figura del Mobility Manager. Nel corso del 2024 il Mobility Manager del Ministero dell'istruzione e del merito sottoporrà al personale dipendente un questionario per analizzare la mobilità dei lavoratori, le abitudini negli spostamenti casa-lavoro e l'offerta del trasporto locale. I risultati dell'indagine saranno utili alla redazione del Piano di Spostamenti Casa-Lavoro e all'individuazione e all'adozione di misure volte a orientare gli spostamenti casa-lavoro del personale dipendente verso forme di mobilità sostenibile alternative all'uso individuale del veicolo privato a motore. L'adozione di queste misure produrrà vantaggi per i dipendenti, oltre che per l'Amministrazione stessa, e per la collettività, sia in termini economici e di produttività che per l'impatto ambientale e sociale.

Nel 2023, il Ministero dell'istruzione e del merito ha perfezionato, in via sperimentale, alcuni accordi per consentire al personale la fruizione di agevolazioni nel settore dei trasporti con i numerosi operatori nazionali.

Inoltre, è stato sottoscritto un protocollo d'intesa con l'Associazione Coldiretti con cui vengono riconosciute misure di favore per l'acquisto di prodotti e l'utilizzo di servizi nei mercati e negli agriturismi, proposte dagli aderenti all'Associazione.

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

Inoltre, in osservanza alle indicazioni impartite dal Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri con la direttiva emanata lo scorso dicembre il CUG si impegnerà a promuovere l'adozione da parte dell'Amministrazione di un Codice Etico. 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.

SEZIONE 4. PERFORMANCE

Le attività svolte sono state individuate all'interno della sezione del PIAO dedicata alla misurazione e valutazione della performance in un sistema ad obiettivi, da quelli complessivi di Amministrazione a quelli individuali. La misurazione e la 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.



Ministero dell'istruzione e del merito



Nell'ambito degli obiettivi di pari opportunità inseriti nel PIAO, 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 formare il personale attraverso: 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: "Diversity Management: pratiche, strumenti e regole"; 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"; 5) un corso a cura del Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, con la collaborazione di FormezPA, erogato sulla piattaforma Syllabus dal titolo "RIFORMA-Mentis";
- 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;
- ad attivare il 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

Nel suo primo anno di vita il Comitato Unico di Garanzia del Ministero dell'istruzione e del merito, nell'ambito dei propri compiti propositivi, consultivi e di verifica, ha già dimostrato di operare con l'obiettivo di contribuire attivamente al benessere organizzativo del personale dipendente, nonché alla formazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di non discriminazione e pari opportunità.

A tal proposito, il Comitato ha istituito gruppi di lavoro al fine di approfondire i temi delle politiche di conciliazione vita privata, familiare e lavoro, del lavoro agile – lavoro da remoto – coworking; recepire proposte per favorire condizioni di benessere lavorativo e di inclusione del personale dipendente; gestire le segnalazioni di situazioni di disagio lavorativo, discriminazioni, molestie e mobbing, recepite dal Comitato Unico di Garanzia, impegnandosi a tutelare il personale che segnala e ad identificare e indicare lo specifico interlocutore in grado di assicurare il supporto più adeguato e tempestivo possibile per la risoluzione della problematica indicata.

Inoltre, in un'ottica di continuità di quanto già realizzato negli anni passati, il Comitato, anche in collaborazione con l'INAIL, porterà 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 e a divulgare le iniziative della rete dei CUG.



Ministero dell'istruzione e del merito



Al fine di assicurare un costante aggiornamento degli obiettivi suindicati, se del caso modificandoli o integrandoli, e la ancor più rilevante esigenza, strettamente connessa alla interrelazione con il ciclo della performance, di eseguire monitoraggi periodici circa lo stato di avanzamento degli obiettivi medesimi, il Comitato, sulla base di quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019, svolgerà attività di verifica dei risultati connessi alle azioni positive.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il Comitato Unico di Garanzia del Ministero dell'istruzione e del merito si è impegnato a promuovere 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 continuità a quanto già fatto, anche insieme alla Rete dei CUG, il Comitato implementerà le iniziative e i 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 e promuoverà l'attivazione di uno Sportello di Ascolto per le rilevazioni di situazione di eventuali violenze di genere, anche al fine di rafforzare il suo ruolo di "sensore" di situazioni di malessere legate alla violenza o alla discriminazione nei luoghi di lavoro.

Il Comitato, inoltre, intende potenziare non solo i percorsi formativi in materia di violenza di genere, ma anche accrescere la consapevolezza e la conoscenza dei diversi fenomeni di discriminazione.

A tal proposito, promuoverà il progetto formativo "RIFORMA-Mentis", erogato dal Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, in collaborazione con FormezPA, con lo scopo di sensibilizzare le lavoratrici e i lavoratori sull'importanza di un luogo di lavoro sicuro fondato sulla costruzione della cultura del rispetto e delle pari opportunità.

Il CUG del Ministero dell'istruzione e del merito continuerà, pertanto, ad integrare la dimensione di genere in tutte le politiche e le azioni in cui è coinvolto, affondando le cause strutturali della disuguaglianza e della discriminazione basate sul genere.