



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2020-2022

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

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



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

1. PREMESSA

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

La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che, direttamente o indirettamente, determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso iniziative che favoriscano concretamente le pari opportunità e, dunque, l’accesso ai diritti. Grazie a tali politiche si migliora altresì l’efficienza organizzativa e la qualità dei servizi resi. Affinché il Piano rappresenti uno strumento concreto di innovazione e cambiamento della cultura organizzativa dell’ex MIUR - Ministero dell’Istruzione e dell’Università e della ricerca, è di fondamentale importanza che vi sia una stretta correlazione tra la pianificazione di azioni positive per le pari opportunità, la pianificazione della performance e la pianificazione nell’ambito della prevenzione alla corruzione e della trasparenza.

Il Piano Triennale di Azioni Positive vuole essere uno strumento che, tenendo conto del contesto organizzativo e delle azioni già avviate dall’ex MIUR attuale Ministero dell’Istruzione e Ministero dell’Università e ricerca, 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.

2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

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

Il valore dell’uguaglianza di genere rappresenta un elemento strategico imprescindibile per il conseguimento degli obiettivi generali dell’Unione, in termini di crescita occupazionale, economica e di sviluppo sociale dei vari Paesi (si veda in proposito, tra l’altro, la **Strategia Europa 2020** che, non solo focalizza l’attenzione sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ma si sofferma specificamente sul tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; l’**Agenda 2030** che, ai fini della crescita sostenibile, contiene anche un obiettivo specifico «Raggiungere la parità di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze»; la **Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015** sulla “Strategia dell’UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015” che ha sottolineato l’importanza di azioni positive che favoriscano la



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

conciliazione tra vita privata e vita professionale, quali modalità di lavoro flessibile - part-time, telelavoro, smart working - e la **Roadmap della Commissione europea** "New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families" (2015), che delinea le iniziative da adottare per aumentare l'occupazione femminile come previsto dalla citata Strategia Europa 2020).

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

- **La legge n. 125/1991** "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro", che ha introdotto per la prima volta la nozione di azioni positive, successivamente ripresa dall'art. 42 e ss. del **d.lgs. 198/2006** "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", che ha riordinato in un unico testo la legislazione in materia di pari opportunità.
- Il **d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150**, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni che, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance, richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità.
- Punto di svolta è stata la legge **4 novembre 2010 n. 183**, che ha introdotto importanti modifiche agli artt. 1, 7 e 57 del **D.Lgs. 165/2001** prevedendo che nelle amministrazioni pubbliche si debba assicurare la migliore utilizzazione delle risorse umane, promuovendo la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato e garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. La norma prevede, inoltre, di favorire la rimozione di ogni forma di *discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro*. Si dispone, inoltre, la costituzione del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

Vanno inoltre richiamati: - il **D.Lgs. n. 80 del 15 giugno 2015** "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche"; - la **legge 7 agosto 2015 n. 124** "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" (art. 14. Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche); - il **d.lgs. n. 151 del 14 settembre 2015** "Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183"; - il **D.Lgs. 12 maggio 2016, n. 90** "Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato in attuazione dell'articolo 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196" ed in particolare l'art. 9 con cui è stata modificata la legge n. 196/2009, introducendo l'art. 38 septies, rubricato "Bilancio di Genere".

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

3. CONTESTO ORGANIZZATIVO

L'assetto organizzativo del Ministero è attualmente in fase di riorganizzazione.

Mentre erano in corso gli adempimenti applicativi della nuova organizzazione disciplinata dal D.P.C.M. del 21/10/2019, n. 140 "Regolamento concernente l'organizzazione del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca", a sostituzione del precedente d.P.C.M. 98/2014, con decreto legge 9 gennaio 2020, n. 1, convertito con legge 5 marzo 2020, n. 12, il M.I.U.R. veniva diviso tra "**Ministero dell'Istruzione**" e "**Ministero dell'università e della ricerca**".

Al **Ministero dell'istruzione** sono attribuite le **funzioni** e i compiti spettanti allo Stato in ordine al sistema educativo di istruzione e formazione di cui all'articolo 2 della legge 28 marzo 2003, n. 53, e al **Ministero dell'università e della ricerca**, sono attribuite le **funzioni** e i compiti spettanti allo Stato in materia di istruzione universitaria, di ricerca scientifica e tecnologica e di alta formazione artistica, musicale e coreutica, con conseguente **soppressione del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca**.

Il decreto rimette a successivi provvedimenti l'organizzazione dei nuovi Ministeri e la ripartizione definitiva delle strutture e degli uffici e detta altresì disposizioni per la gestione della fase transitoria.

Al **Ministero dell'Istruzione** spettano in particolare le **funzioni**:

"organizzazione generale dell'istruzione scolastica, ordinamenti e programmi scolastici, stato giuridico del personale, inclusa la definizione dei percorsi di abilitazione e specializzazione del personale docente e dei relativi titoli di accesso, sentito il Ministero dell'università e della ricerca; definizione dei criteri e dei



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

parametri per l'organizzazione della rete scolastica; definizione degli obiettivi formativi nei diversi gradi e tipologie di istruzione; definizione degli indirizzi per l'organizzazione dei servizi del sistema educativo di istruzione e di formazione nel territorio al fine di garantire livelli di prestazioni uniformi su tutto il territorio nazionale; valutazione dell'efficienza dell'erogazione dei servizi medesimi nel territorio nazionale; definizione dei criteri e parametri per l'attuazione di politiche sociali nella scuola; definizione di interventi a sostegno delle aree depresse per il riequilibrio territoriale della qualità del servizio scolastico ed educativo; attività connesse alla sicurezza nelle scuole e all'edilizia scolastica, in raccordo con le competenze delle regioni e degli enti locali; formazione dei dirigenti scolastici, del personale docente, educativo e del personale amministrativo, tecnico e ausiliario della scuola; assetto complessivo e indirizzi per la valutazione del sistema educativo di istruzione e formazione, nonché del sistema di istruzione tecnica superiore; congiuntamente con il Ministero dell'università e della ricerca, funzioni di indirizzo e vigilanza dell'Istituto nazionale per la valutazione del sistema educativo di istruzione e di formazione (INVALSI) e dell'Istituto nazionale di documentazione, innovazione e ricerca educativa (INDIRE), individuabile, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, anche come Agenzia nazionale per la gestione del programma europeo per l'istruzione, la formazione, la gioventù e lo sport (Erasmus+) con riferimento alle misure di competenza del Ministero dell'istruzione, fermo restando che la nomina dei relativi presidenti e componenti dei consigli di amministrazione di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 31 dicembre 2009, n. 213, è effettuata con decreto del Ministro dell'istruzione; promozione dell'internazionalizzazione del sistema educativo di istruzione e formazione; sistema della formazione italiana nel mondo ferme restando le competenze del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale stabilite dal decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 64; determinazione e assegnazione delle risorse finanziarie a carico del bilancio dello Stato e del personale alle istituzioni scolastiche autonome; ricerca e sperimentazione delle innovazioni funzionali alle esigenze formative; supporto alla realizzazione di esperienze formative finalizzate all'incremento delle opportunità di lavoro e delle capacità di orientamento degli studenti; valorizzazione della filiera formativa professionalizzante, inclusa l'istruzione tecnica superiore; riconoscimento dei titoli di studio e delle certificazioni in ambito europeo e internazionale e attivazione di politiche dell'educazione comuni ai paesi dell'Unione europea; consulenza e supporto all'attività delle istituzioni scolastiche autonome; programmi operativi nazionali nel settore dell'istruzione finanziati dall'Unione europea; istituzioni di cui all'articolo 137, comma 2, del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112; altre competenze assegnate dalla legge 13 luglio 2015, n. 107, nonché dalla vigente legislazione, ivi comprese le attività di promozione e coordinamento del sistema integrato dei servizi di educazione e di istruzione per bambini fino a sei anni.”

Le suddette funzioni sono ripartite tra due Dipartimenti, già previsti dal D.P.C.M. 140/2019

- Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e formazione;
- Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali, stante le attività e funzioni degli Uffici Scolastici Regionali e le autonomie delle istituzioni scolastiche.



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

Il Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali, è stato trasferito, in via transitoria, al Ministero dell'istruzione e il Ministero dell'università e della ricerca continuerà ad avvalersi del medesimo Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali, che gestisce anche il personale dirigenziale e non dirigenziale. Le direzioni generali del predetto Dipartimento continueranno altresì a svolgere, anche per il Ministero dell'università e della ricerca, i compiti concernenti le spese già ad esse affidate per l'anno 2020, quali strutture di servizio, secondo quanto previsto dall'articolo 4 del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 279.

Il dettagliato riparto delle funzioni all'interno dei due Dipartimenti e delle Direzioni Generali in cui saranno articolati è materia di un futuro regolamento di organizzazione, da adottare con D.P.C.M., inizialmente previsto entro il 30 giugno 2020; tale data, a seguito delle diversificate misure adottate nella gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, è stata prorogata di tre mesi dall'art. 116 del D.L. 17 marzo 2020, n. 18 (c.d. "cura Italia").

La legge 12/2020 di conversione del suddetto decreto legge 9 gennaio 2020, n. 1 ha comunque fissato il nuovo organico del Ministero dell'Istruzione, così composto:

Dirigenti di 1^a fascia: 25

Dirigenti di 2^a fascia: 381 (di cui 190 con funzioni tecnico ispettive)

Personale Area III: 2307

Personale Area II: 2909

Personale Area I: 322

per un totale complessivo di n. 406 dirigenti e n. 5.538 dipendenti

Il Ministero dell'università e della ricerca, in particolare, svolge le **funzioni** di spettanza statale nelle seguenti aree funzionali: compiti di indirizzo, programmazione e coordinamento della ricerca scientifica etecnologica nazionale; istruzione universitaria e alta formazione artistica, musicale e coreutica, programmazione degli interventi, indirizzo e coordinamento, normazione generale e finanziamento delle università, delle Istituzioni dell'Alta Formazione Artistica e Musicale (AFAM) e degli enti di ricerca non strumentali; valorizzazione del merito e diritto allo studio; accreditamento e valutazione in materia universitaria e alta formazione artistica, musicale e coreutica; attuazione delle norme comunitarie e internazionali in materia di istruzione universitaria e alta formazione artistica musicale e coreutica, armonizzazione europea e integrazione internazionale del sistema universitario e di alta formazione artistica musicale e coreutica anche in attuazione degli accordi culturali stipulati a cura del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale; coordinamento e vigilanza degli enti e istituzioni di ricerca non strumentali; completamento dell'autonomia universitaria; formazione di grado universitario; razionalizzazione delle condizioni d'accesso all'istruzione universitaria; partecipazione alle attività relative all'accesso alle amministrazioni e alle professioni, al raccordo tra istruzione universitaria, istruzione scolastica e formazione; valorizzazione e sostegno della ricerca libera



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

nelle università e negli enti di ricerca; integrazione tra ricerca applicata e ricerca pubblica; coordinamento della partecipazione italiana a programmi nazionali e internazionali di ricerca; sostegno della ricerca spaziale e aerospaziale; cura dei rapporti con l'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR); congiuntamente con il Ministero dell'istruzione, funzioni di indirizzo e vigilanza dell'Istituto nazionale per la valutazione del sistema educativo di istruzione e di formazione (INVALSI) e dell'Istituto nazionale di documentazione, innovazione e ricerca educativa (INDIRE); cooperazione scientifica in ambito nazionale, comunitario ed internazionale; promozione e sostegno della ricerca delle imprese ivi compresa la gestione di apposito fondo per le agevolazioni anche con riferimento alle aree depresse e all'integrazione con la ricerca pubblica; finanziamento delle infrastrutture di ricerca anche nella loro configurazione di European Research Infrastructure Consortium (ERIC) di cui al regolamento (CE) n. 723/2009 del Consiglio del 25 giugno 2009; programmi operativi finanziati dall'Unione europea; finanziamento degli enti privati di ricerca e delle attività per la diffusione della cultura scientifica; altre competenze assegnate dalla vigente legislazione. Il Ministero dell'università e della ricerca si articola in uffici dirigenziali generali, coordinati da un segretario generale. Il numero degli uffici dirigenziali generali, incluso il segretario generale, è pari a sei.

Il dettagliato riparto delle funzioni all'interno del segretariato generale e delle Direzioni Generali in cui saranno articolati è materia di un futuro regolamento di organizzazione, da adottare con D.P.C.M., inizialmente previsto entro il 30 giugno 2020; tale data, a seguito delle diversificate misure adottate nella gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, è stata prorogata di tre mesi dall'art. 116 del D.L. 17 marzo 2020, n. 18 (c.d. "cura Italia").

La legge 12/2020 di conversione del suddetto decreto legge 9 gennaio 2020, n. 1 ha comunque fissato il nuovo **organico del Ministero dell'università e della ricerca**, così composto:

Dirigenti di 1^a fascia: 6

Dirigenti di 2^a fascia: 35

Personale Area III: 195

Personale Area II: 244

Personale Area I: 28

per un totale complessivo di n. 41 dirigenti e n. 467 dipendenti



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

Si riportano di seguito tabelle riepilogative:

| Dotazione organica M.I.U.R. (DPCM 21/10/2019, n. 140) | | | | | | | | | |
|--------------------------------------------------------------|-----------|------------------|-------------------|------------|----------------------|--------------|------------|--------------|------------------|
| | Dirigenti | | | | Personale delle aree | | | | Totale personale |
| | I fascia | II fascia amm.vi | II fascia tecnici | TOTALE | Area III | Area II | Area I | TOTALE | |
| Uffici centrali | 13 | 82 | 29 | 124 | 617 | 456 | 60 | 1.133 | 1.257 |
| Uffici Scolastici Regionali | 15 | 141 | 161 | 317 | 1.873 | 2.688 | 284 | 4.845 | 5.162 |
| Totale | 28 | 223 | 190 | 441 | 2.490 | 3.144 | 344 | 5.978 | 6.419 |

| Dotazione organica Ministero Istruzione (DL 1/2020 conv. L. 12/2020 - tabella A) | | | | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------------|-------------------|------------|----------------------|--------------|------------|--------------|------------------|
| | Dirigenti | | | | Personale delle aree | | | | Totale personale |
| | I fascia | II fascia amm.vi | II fascia tecnici | TOTALE | Area III | Area II | Area I | TOTALE | |
| Totale | 25 | 191 | 190 | 406 | 2.307 | 2.909 | 322 | 5.538 | 5.944 |

| Dotazione organica Ministero dell'Università e della Ricerca (DL 1/2020 conv. L. 12/2020 - tabella A) | | | | | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------------|-------------------|-----------|----------------------|------------|-----------|------------|------------------|
| | Dirigenti | | | | Personale delle aree | | | | Totale personale |
| | I fascia | II fascia amm.vi | II fascia tecnici | TOTALE | Area III | Area II | Area I | TOTALE | |
| Totale | 6 | 35 | 0 | 41 | 195 | 244 | 28 | 467 | 508 |



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

MI + MUR 31 226 190 447 2.502 3.153 350 6.005 6.452

4. DATI SUL PERSONALE

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

Di seguito sono riportate due tabelle relative al personale in servizio presso la sede centrale e presso le sedi periferiche del MI e quello in servizio al MUR. Dal confronto dei dati emerge che il personale in servizio copre circa il 50% della dotazione organica in entrambi i Ministeri.

| Personale in servizio Ministero Istruzione (al 31/3/2020) | | | | | | | | | |
|------------------------------------------------------------------|-----------|------------------|-------------------|------------|----------------------|--------------|------------|--------------|------------------|
| | Dirigenti | | | | Personale delle aree | | | | Totale personale |
| | I fascia | II fascia amm.vi | II fascia tecnici | TOTALE | Area III | Area II | Area I | TOTALE | |
| Uffici centrali | 7 | 63 | 11 | 81 | 248 | 175 | 34 | 457 | 538 |
| Uffici Scolastici Regionali | 11 | 97 | 43 | 151 | 948 | 1.085 | 129 | 2.162 | 2.313 |
| Totale | 18 | 160 | 54 | 232 | 1.196 | 1.260 | 163 | 2.619 | 2.851 |



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

| Personale in servizio Ministero dell'Università e della Ricerca (al 31/3/2020) | | | | | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------------|-------------------|-----------|----------------------|---------|--------|------------|------------------|
| | Dirigenti | | | | Personale delle aree | | | | Totale personale |
| | I fascia | II fascia amm.vi | II fascia tecnici | TOTALE | Area III | Area II | Area I | TOTALE | |
| Totale | 3 | 21 | 0 | 24 | 96 | 74 | 6 | 176 | 200 |

MI + MUR 21 181 54 256 1.292 1.334 169 2.795 3.051

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

Personale in servizio Ministero Istruzione (al 31/3/2020)

| età | Dirigenti | | | | | | | | |
|---------------|-----------|----------|---------------|------------|------------|----------------|------------------|------------|------------|
| | I fascia | | | II Fascia | | | Totale Dirigenti | | |
| | D | U | Tot. I Fascia | D | U | Tot. II Fascia | D | U | Totale |
| < 30 | | | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 31 - 40 | | | 0 | 10 | 7 | 17 | 10 | 7 | 17 |
| 41 - 50 | 2 | 1 | 3 | 36 | 35 | 71 | 38 | 36 | 74 |
| 51 - 60 | 5 | 4 | 9 | 39 | 34 | 73 | 44 | 38 | 82 |
| > 60 | 4 | 2 | 6 | 27 | 26 | 53 | 31 | 28 | 59 |
| Totale | 11 | 7 | 18 | 112 | 102 | 214 | 123 | 109 | 232 |



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

Personale in servizio Ministero Istruzione (al 31/3/2020)

| ETA' | Personale delle aree | | | | | | | | | | | |
|---------------|----------------------|------------|---------------|------------|------------|--------------|-----------|-----------|-------------|--------------|--------------|--------------|
| | Area III | | | Area II | | | Area I | | | Totale Aree | | |
| | D | U | Tot. Area III | D | U | Tot. Area II | D | U | Tot. Area I | D | U | Totale |
| < 30 | 43 | 28 | 71 | 2 | 3 | 5 | | | 0 | 45 | 31 | 76 |
| 31 – 40 | 214 | 92 | 306 | 44 | 49 | 93 | | 3 | 3 | 258 | 144 | 402 |
| 41 – 50 | 200 | 104 | 304 | 125 | 118 | 243 | 9 | 4 | 13 | 334 | 226 | 560 |
| 51 – 60 | 223 | 97 | 320 | 264 | 224 | 488 | 47 | 52 | 99 | 534 | 373 | 907 |
| > 60 | 109 | 86 | 195 | 226 | 205 | 431 | 28 | 20 | 48 | 363 | 311 | 674 |
| Totale | 789 | 407 | 1.196 | 661 | 599 | 1.260 | 84 | 79 | 163 | 1.534 | 1.085 | 2.619 |



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

Personale in servizio Ministero Istruzione (al 31/3/2020)

| ETA' | Totale personale | | |
|---------|------------------|--------------|--------------|
| | D | U | Totale |
| < 30 | 45 | 31 | 76 |
| 31 - 40 | 268 | 151 | 419 |
| 41 - 50 | 372 | 262 | 634 |
| 51 - 60 | 578 | 411 | 989 |
| > 60 | 394 | 339 | 733 |
| | 1.657 | 1.194 | 2.851 |



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

Personale in servizio Ministero Università e Ricerca (al 31/3/2020)

| età | Dirigenti | | | | | | | | |
|---------------|-----------|----------|---------------|-----------|-----------|----------------|------------------|-----------|-----------|
| | I fascia | | | II Fascia | | | Totale Dirigenti | | |
| | D | U | Tot. I Fascia | D | U | Tot. II Fascia | D | U | Totale |
| < 30 | | | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 31 - 40 | 1 | | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 |
| 41 - 50 | | 1 | 1 | 5 | 6 | 11 | 5 | 7 | 12 |
| 51 - 60 | | | 0 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 |
| > 60 | 1 | | 1 | 2 | | 2 | 3 | 0 | 3 |
| Totale | 2 | 1 | 3 | 10 | 11 | 21 | 12 | 12 | 24 |



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

Personale in servizio Ministero Università e Ricerca (al 31/3/2020)

| età | Personale delle aree | | | | | | | | | | | |
|---------------|----------------------|-----------|---------------|-----------|-----------|--------------|----------|----------|-------------|-------------|-----------|------------|
| | Area III | | | Area II | | | Area I | | | Totale Aree | | |
| | D | U | Tot. Area III | D | U | Tot. Area II | D | U | Tot. Area I | D | U | Totale |
| < 30 | 3 | 2 | 5 | | | 0 | | | 0 | 3 | 2 | 5 |
| 31 - 40 | 7 | 4 | 11 | 2 | | 2 | | | 0 | 9 | 4 | 13 |
| 41 - 50 | 14 | 10 | 24 | 15 | 4 | 19 | | | 0 | 29 | 14 | 43 |
| 51 - 60 | 26 | 13 | 39 | 28 | 15 | 43 | 2 | 3 | 5 | 56 | 31 | 87 |
| > 60 | 13 | 4 | 17 | 4 | 6 | 10 | | 1 | 1 | 17 | 11 | 28 |
| Totale | 63 | 33 | 96 | 49 | 25 | 74 | 2 | 4 | 6 | 114 | 62 | 176 |



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

Personale in servizio Ministero Università e Ricerca (al 31/3/2020)

| età | Totale personale | | |
|---------------|------------------|-----------|------------|
| | D | U | Totale |
| < 30 | 3 | 2 | 5 |
| 31 - 40 | 11 | 6 | 17 |
| 41 - 50 | 34 | 21 | 55 |
| 51 - 60 | 58 | 34 | 92 |
| > 60 | 20 | 11 | 31 |
| Totale | 126 | 74 | 200 |

5. AZIONI A BENEFICIO DELLE POLITICHE DI PARI OPPORTUNITA'

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

- divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro (art. 15 della legge n. 300 del 1970 e articoli 27 e 31 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- obbligo del datore di lavoro di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, tenendo anche conto di quanto previsto dall'articolo 26 del d.lgs. n. 198 del 2006 in materia di molestie e molestie sessuali;



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

- divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (articoli 28 e 29 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- divieto di discriminazione relativo all'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso (art. 15 della legge n. 300 del 1970), sul matrimonio (art. 35 del d.lgs. n. 198 del 2006), sulla maternità - anche in caso di adozione o affidamento - e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino (art. 54 del d.lgs. n. 151 del 2001).

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

I due Ministeri, nel triennio 2020-2022, 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.

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, 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 e della ricerca.

Il contesto in cui opera il presente documento è frutto della recente riforma che, con il D.L. n. 1 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 12 del 2020, ha visto istituire il Ministero dell'istruzione (MI) ed il Ministero dell'università e della ricerca (MUR), con la conseguente soppressione del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca (MIUR).



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

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 2020-2022 saranno, quindi:

- superare le criticità emerse nei precedenti trienni;
- rispondere alle emergenze formative segnalate, in occasione della rilevazione dei fabbisogni dell'anno 2019, da parte delle diverse strutture afferenti al Ministero;
- rafforzare ed aggiornare le competenze del personale, garantendo interventi formativi quanto più allineati ai compiti svolti, agli obiettivi da raggiungere e alle responsabilità da gestire;
- porre particolare attenzione alle materie oggetto di formazione obbligatoria, quali la prevenzione della corruzione e la trasparenza, la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, la tutela della privacy;
- accompagnare i processi di inserimento lavorativo del personale neo-assunto (in specie, assunti nell'anno 2019 dai concorsi per 253 funzionari area III- F1 e per 5 dirigenti amministrativi).

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 del MIUR.

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. Il riscontro complessivo è stato di n. 1836 dipendenti (comprensivo anche del personale della Scuola in posizione di comando).

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 (con ben 424 segnalazioni), l'utilizzo del sistema per la gestione integrata SICOGE (segnalata da 261 dipendenti) e l'utilizzo di FOLIUM, il sistema in uso dagli uffici

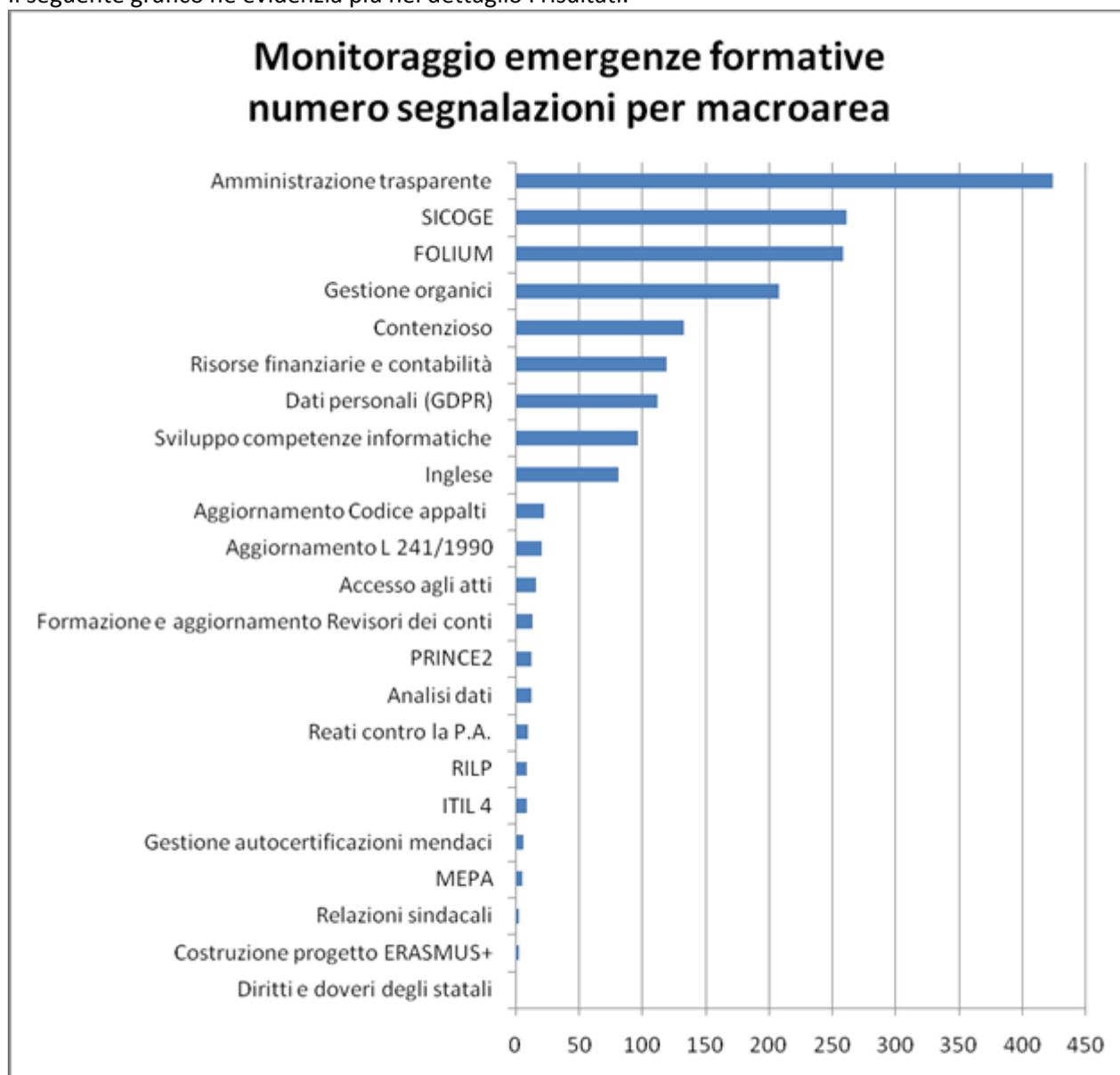


Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

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 (258 segnalazioni). Altro punto critico segnalato risulta essere la Gestione delle risorse finanziarie e la contabilità delle Amministrazioni Pubbliche e della Scuola (119 dipendenti). 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. Il seguente grafico ne evidenzia più nel dettaglio i risultati.





Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

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

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

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

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

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

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

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

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

Infine, in materia di privacy e trattamento dei dati personali, in aderenza alle disposizioni normative vigenti (Regolamento UE 2016/679 e d.lgs. 196/2003, come da ultimo modificato dal d.lgs. 101/2018), è obiettivo di questa Direzione generale implementare, per il triennio 2020-2022, un piano formativo mirato a fare acquisire a tutto il personale un livello di conoscenza adeguato al proprio ruolo.

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

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



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

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

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

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

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

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

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

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

Diffusione della cultura della parità di genere

Già nel febbraio 2018 (con decreto ministeriale 20 febbraio 2018, n. 137) sono state adottate le Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo dell'ex MIUR, messe a punto dal Gruppo di lavoro istituito con i decreti del 19 luglio 2017, n. 508, e del 13 settembre 2017, n.664.



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

Le Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo dell'ex MIUR costituiscono un 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.

Le Linee Guida sono state presentate dal Ministro *pro tempore* il 7 marzo 2018, con un evento intitolato "Dalla parte di tutte e di tutti", tenutosi presso la sede centrale dell'ex MIUR e successivamente (con decreto ministeriale 28 febbraio 2018, n. 162), è stato istituito il Gruppo di lavoro "per approfondire i temi della parità di genere nella ricerca". Al termine dei lavori, il Gruppo ha licenziato il documento intitolato "Indicazioni per azioni positive dell'ex MIUR sui temi di genere nell'Università e nella 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.

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.

Smart working

Ulteriore iniziativa da ricondurre alla finalità della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e, dunque, alla promozione della parità di genere è rappresentata dall'introduzione e dalla diffusione all'ex MIUR del cd. smart working. Negli ultimi due anni, l'Amministrazione ha provveduto a mettere in campo tutte le azioni necessarie ad una prima introduzione del lavoro agile, in applicazione dell'art. 14 comma 1, d.lgs. 124/2015 e della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017.

Ai fini del lavoro agile presso l'ex MIUR è stato costituito - con decreto direttoriale 13 novembre 2017, n. 1954 - un gruppo di lavoro, finalizzato all'individuazione delle modalità operative volte all'avvio della sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

(cosiddetto lavoro agile). Le attività del gruppo di lavoro, supportato e coordinato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, hanno condotto all'elaborazione di un protocollo d'intesa con Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca le OO.SS., sottoscritto in data 12 febbraio 2018 e all'adozione della direttiva dipartimentale n. 15/2018 che ha definito gli strumenti regolamentari interni necessari all'avvio del lavoro agile. Successivamente, con decreto direttoriale 2 ottobre 2018 n. 1634 è stato costituito il gruppo di monitoraggio, composto da rappresentanti dell'Amministrazione e delle organizzazioni sindacali, con il compito di:

- a) valutare i risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi dei progetti di lavoro agile definiti nelle schede di programmazione;
- b) individuare misure correttive alla luce delle eventuali criticità emerse;
- c) informare annualmente la Direzione generale per le risorse umane e finanziarie e il Comitato Unico di Garanzia del MIUR sulle attività di monitoraggio anche tramite la predisposizione di relazione.

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

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

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



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

che consenta di ottenere il passaggio a un lavoro per obiettivi, anche attraverso un maggiore coinvolgimento del personale dirigenziale. Un passo avanti è già stato fatto nel 2019 rispetto al primo avvio del 2018 considerato che si è registrato un aumento di circa il 22% delle domande pervenute rispetto al contingente di posti disponibili per svolgere l'attività lavorativa in modalità agile.

Nel 2020 il ricorso allo smart working è esploso con la dichiarazione dello stato di emergenza nazionale deliberata dal Ministro della salute con ordinanza del 31 gennaio 2020. L'emergenza legata all'epidemia da coronavirus ha fatto sì che, al fine di contemperare l'interesse alla salute pubblica con quello alla continuità dell'azione amministrativa, le due amministrazioni privilegiassero modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, potenziando così il ricorso al lavoro agile. Il regolare funzionamento degli uffici è stato garantito, prevalentemente ed in via ordinaria, mediante il ricorso ad attività telematiche e procedure di lavoro agile. Difatti, la Funzione Pubblica ha stabilito che, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019 (prima 31 luglio 2020 e poi 31 gennaio 2021), salvo diversa disposizione, il lavoro agile deve costituire la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, considerando come primario obiettivo quello di ridurre la presenza dei dipendenti pubblici negli uffici e di evitare il loro spostamento. Per effetto dei numerosi interventi posti in essere con le circolari interpretative e applicative dei numerosi DPCM emanati, nonché, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, la percentuale di dipendenti del Ministero dell'istruzione e del Ministero dell'università e della ricerca collocati in "smart working" è risultata molto elevata. Si riporta, di seguito, una breve tabella riepilogativa, costruita in base alle comunicazioni, riferite al mese di **marzo e aprile 2020**, pervenute alla casella di posta elettronica "lavoroagile".



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

| USR/AC | N. DIPENDENTI che hanno comunicato lo "Smart Working" – Marzo – | Percentuale Marzo | N. DIPENDENTI che hanno comunicato lo "Smart Working" – Aprile – | Percentuale Aprile |
|------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| AMMINISTRAZIONE CENTRALE | 668 | 71% | 726 | 77% |
| UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER L'ABRUZZO | 74 | 72 % | 81 | 76% |
| UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER LA BASILICATA | 46 | 68 % | 47 | 70% |
| UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER LA CALABRIA | 167 | 66 % | 181 | 69% |
| UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER LA CAMPANIA | 25 | 6 % | 264 | 82% |
| UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER L'EMILIA ROMAGNA | 254 | 72 % | 289 | 82 % |
| UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER IL FRIULI VENEZIA GIULIA | 57 | 52 % | 59 | 55% |



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

| | | | | |
|------------------------------------------------------|------------------|------|------------------|------|
| UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER IL LAZIO | 26 | 9 % | 204 | 70% |
| UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER LA LIGURIA | 74 | 74 % | 83 | 83% |
| UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER LA LOMBARDIA | 434 | 82 % | 455 | 85% |
| UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER LE MARCHE | 70 | 59% | 88 | 74% |
| UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER IL MOLISE | Ferie/turnazioni | | Ferie/turnazioni | |
| UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER IL PIEMONTE | 258 | 92% | 239 | 86% |
| UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER LA PUGLIA | 211 | 69% | 224 | 73% |
| UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER LA SARDEGNA | 126 | 63% | 162 | 81% |
| UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER LA SICILIA | 271 | 64% | 300 | 70% |
| UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER LA TOSCANA | 200 | 76% | 209 | 80% |
| UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER L'UMBRIA | 54 | 69% | 61 | 78 % |



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

| | | | | |
|---------------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|
| UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER IL VENETO | 250 | 70% | 303 | 85% |
|---------------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|

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

Successivamente al 31 luglio 2020, l'art. 263 della legge 17 luglio 2020, n. 77, di conversione del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. decreto Rilancio), che di seguito si riporta, introduce ulteriori disposizioni in materia di lavoro pubblico e di lavoro agile:

*"Al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adeguano l'operatività di tutti gli uffici pubblici alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali. A tal fine, **fino al 31 dicembre 2020, in deroga alle misure di cui all'articolo 87, comma 1, lettera a), e comma 3, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), del***



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

medesimo articolo 87, al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità. In considerazione dell'evolversi della situazione epidemiologica, con uno o più decreti del Ministero per la Pubblica amministrazione possono essere stabilite modalità organizzative, fissati criteri e principi in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile, anche prevedendo il conseguimento di precisi obiettivi quantitativi e qualitativi. Alla data del 15 settembre 2020, l'articolo 87, comma 1, lettera a), del citato decreto-legge n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 2020 cessa di avere effetto.»

In particolare l'art. 263, ha previsto due importanti principi:

- a) Il superamento della necessità di presenziare in servizio solo per svolgere attività "indifferibili e urgenti", prevedendosi una revisione dell'organizzazione del lavoro e della presenza in servizio nel segno della flessibilità e stabilendo, in particolare, che il **regime di lavoro agile può essere concesso, in modalità semplificata, al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono svolgersi in tale modalità;**
- b) L'impossibilità, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge (19 luglio), di concedere l'esenzione dal servizio a coloro i quali non possono rendere la propria attività in modalità agile.

Al riguardo sono state date delle indicazioni specifiche che di seguito si elencano:

1. Flessibilità dell'orario di lavoro, articolazione giornaliera e settimanale

L'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro è definita secondo criteri di flessibilità e distanziamento intertemporale, che sono oggetto di confronto secondo le disposizioni normative e contrattuali vigenti.

2. Modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza.

L'Amministrazione proseguirà e rafforzerà, ove possibile, l'avviato processo di dematerializzazione e digitalizzazione delle attività lavorative. Le Strutture che hanno un contatto diretto con l'utenza continueranno a soddisfare le esigenze dei cittadini e delle imprese, compatibilmente con quelle organizzative, di norma attraverso la gestione da remoto degli sportelli, interlocuzioni programmate con l'utenza, eventuali soluzioni digitali innovative.

3. Lavoro agile.

Come precisato dalla Circolare n. 3/2020 della Funzione Pubblica "dal 19 luglio c.m., data di entrata in vigore della legge di conversione, viene superata, attraverso il meccanismo della deroga, la previsione dell'articolo 87, comma 1, lettera a), del richiamato decreto legge 17 marzo 2020 n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, che limitava, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica, la presenza, negli uffici pubblici, alle sole attività indifferibili e urgenti. La disposizione in esame consente quindi alle amministrazioni di prevedere il rientro in servizio anche del personale fino ad oggi non adibito a queste ultime, ferma restando la necessità, per le stesse amministrazioni, di aggiornare ed implementare la mappatura di quelle attività che, in base alla dimensione organizzativa e funzionale di ciascun ente, possano essere svolte in modalità agile, con l'individuazione del personale da assegnare alle stesse".

Al riguardo l'Amministrazione considerando l'attività già svolta nel periodo precedente, ha raccomandato agli uffici di procedere, ove necessario, ad una ulteriore analisi delle attività suscettibili di svolgimento in



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

modalità agile e di quelle ritenute non compatibili con l'esecuzione in tale modalità, con successiva individuazione del personale preposto allo svolgimento.

Inoltre, ha disposto che ciascun ufficio deve provvedere, quindi,

- ad autorizzare il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), del citato articolo 87 e con meccanismi di rotazione, al cinquanta per cento del personale impiegato nelle suddette attività;
- ad individuare specifici meccanismi di monitoraggio volti a verificare, a cadenza periodica, la percentuale dei lavoratori che svolgono la propria attività in modalità agile registrata in ciascun ufficio, nonché le motivazioni dell'eventuale scostamento rispetto all'obiettivo posto dal citato articolo 263.

In ogni caso, l'Amministrazione ha invitato i responsabili di ciascuna unità organizzativa del Ministero a garantire - in ottemperanza ai protocolli in materia di sicurezza ed in considerazione delle esigenze organizzative della struttura, tenuto conto, ove possibile, delle motivate esigenze dei dipendenti - l'alternanza tra svolgimento della prestazione lavorativa in sede e in modalità agile, **garantendo l'esclusione dalla presenza in servizio delle categorie c.d. "fragili"** di lavoratori. Al riguardo, l'Amministrazione ha chiesto ai dipendenti che ritenevano di trovarsi in una condizione di "maggiore esposizione a rischio contagio", ai sensi dell'art. 83 del decreto-legge n.34 del 19 maggio 2020, di informare il dirigente dell'ufficio, secondo le indicazioni contenute nella Procedura per la verifica di tale condizione.

Questa Amministrazione ha sottolineato più volte la necessità di garantire, in tutte le strutture ministeriali, una corretta e puntuale applicazione delle misure contenute nel Protocollo quadro per la "prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da Covid-19" sottoscritto con le OO.SS., in data 24 luglio, nonché dell'Accordo per la definizione delle misure di prevenzione e la sicurezza dei dipendenti del Ministero dell'istruzione a seguito emergenza COVID-19 con particolare riferimento alla attivazione della contrattazione integrativa di sede territoriale sulle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro ai sensi dell'articolo 7, comma 6, lettera k) del CCNL Funzioni Centrali, al fine di adeguare ed integrare le indicazioni generali contenute nel citato accordo con le specifiche esigenze del contesto territoriale e le disposizioni formulate dalle competenti autorità locali.

Altro intervento è stato quello di sottoscrivere il protocollo con le Organizzazioni Sindacali al fine di fornire indicazioni operative finalizzate a garantire negli ambienti di lavoro l'efficacia delle misure precauzionali di contenimento epidemia di COVID 19.

A seguito dell'incremento dei casi di "COVID-19", il Governo ha adottato ulteriori misure volte a contenere ed impedire un'ulteriore espansione dei contagi. In particolare, ai fini che qui interessa, il D.P.C.M. del 13 ottobre 2020, modificato con D.P.C.M. del 18 ottobre, ha introdotto disposizioni da rispettare anche nei luoghi di lavoro, mentre, il D.M. del 19 ottobre, a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione, è intervenuto nuovamente sul lavoro agile per i dipendenti pubblici. L'art. 3, comma 3, del D.P.C.M. del 13 ottobre ha previsto che nelle amministrazioni il lavoro agile deve essere incentivato, garantendo che almeno il 50% del personale fruisca di tale modalità lavorativa. Sul punto, l'impegno dell'amministrazione è stato quello di:

- mettere a disposizione i dispositivi informatici e digitali ritenuti necessari, utilizzando le risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente.



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

- individuare fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita ulteriori rispetto a quelle adottate, nel rispetto del sistema di relazioni sindacali definito dai contratti collettivi nazionali. La disposizione è prevista non solo per agevolare il personale nei trasferimenti necessari al raggiungimento della sede di servizio, ma anche per evitare di concentrare l'accesso al luogo di lavoro dei lavoratori in presenza nella stessa fascia oraria, ferma restando la necessità di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti.
- coinvolgere le Organizzazioni Sindacali in merito alla flessibilità.
- Impegno a formare il personale dirigenziale
- Il dirigente, in coerenza con gli obiettivi e i criteri per la valutazione dei risultati, monitorerà e verificherà le prestazioni rese in modalità agile da un punto di vista sia quantitativo sia qualitativo, utilizzando l'apposita piattaforma presente sul "SIDI", secondo una periodicità che tiene conto della natura delle attività svolte dal dipendente, in coerenza con i principi del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato che tiene conto della natura delle attività svolte dal dipendente, in coerenza con i principi del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato e nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 4, 5 e 6 della legge n. 300/70.

Altra iniziativa intrapresa dall'Amministrazione, è 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 del Ministero dell'Istruzione e del Ministero dell'Università e della ricerca.

Un altro documento da redigere entro il 31 gennaio 2021 come stabilito dall'art. 263 del D.L.34/2020 è il POLA cioè il **Piano organizzativo del lavoro agile**. 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.

Il Pola mira a diventare lo strumento chiave per la regolamentazione del lavoro agile, alla luce dell'esperienza maturata durante questa emergenza Covid-19 e in ottica delle soglie minime previste per la Pubblica Amministrazione dal DPCM 18 ottobre 2020.

Un bilancio di sintesi tendenzialmente positivo per l'utilizzo della modalità lavorativa agile, quantomeno a livello teorico. Nella conciliazione "vita privata - lavoro" si sta facendo il possibile per rendere il secondo in funzione della prima, pur nelle lacune e nelle imprecisioni dovute, nella fase emergenziale, probabilmente all'urgenza cui far fronte. Ciò che resta da auspicarsi è un generale cambiamento culturale che permetta di considerare "lavoro" anche quello che fino a questo momento è



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

considerato “attività di vita privata”, affinché possa veramente dirsi realizzata la conciliazione “vita privata-lavoro”, al di là di ogni genere.

Nido

Nel corso del triennio 2020-2022, l'ex MIUR porterà avanti il progetto relativo all'apertura dell'asilo nido presso la sede centrale del Ministero dell'istruzione. Nel corso del biennio 2018/2019 sono stati portati a termine i lavori di ristrutturazione dei locali da adibire allo scopo e si è dato avvio alla procedura di gara per l'affidamento in concessione del servizio di gestione dell'asilo nido con la pubblicazione del bando di gara (che fissava il termine ultimo per la ricezione delle offerte per il 7 dicembre 2018). La procedura di gara si è conclusa con l'individuazione dell'operatore economico che sarà responsabile della gestione del servizio che sarà operativo presumibilmente nel corso dell'anno 2020 e costituirà per le lavoratrici e i lavoratori un importante strumento di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il servizio nido dell'ex MIUR – Amministrazione centrale 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 filio* dei medesimi. Nel caso in cui non venissero ancora coperti i posti disponibili l'iscrizione sarà aperta ad altre tipologie di utenti, previo accordo con l'ex MIUR, ove necessario: figli di personale esterno che eserciti la propria attività all'interno del MIUR e/o soggetti inseriti all'interno delle graduatorie di Roma Capitale e/o figli dei dipendenti di altre Pubbliche Amministrazioni.

Indagini sullo stato di benessere delle lavoratrici e dei lavoratori

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

Sarà, dunque, importante continuare a proporre periodicamente la somministrazione di questionari sul benessere organizzativo da indirizzare a tutto il personale dell'ex MIUR. I temi d'indagine finora hanno riguardato: la sicurezza sul luogo di lavoro, il sistema di valutazione delle prestazioni, il rapporto con il proprio responsabile e i propri colleghi.

Nel corso del 2020 si è provveduto, grazie all'interessamento del CUG, alla rivisitazione dello schema di questionario, tenendo conto anche del modello elaborato dall'ANAC nel 2013 (modello di rilevazione unico per tutte le amministrazioni del settore pubblico), integrato da ulteriori quesiti, necessari per far emergere le effettive percezioni di tutto il personale rispetto a una molteplicità di aspetti legati al lavoro, alle relazioni, al grado di soddisfazione e al funzionamento dell'Amministrazione.



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

Si propone di dare continuità agli interventi di sensibilizzazione, prevenzione e modalità di gestione dello stress da lavoro correlato, in collaborazione con il CUG ed esperte/i in tema di stress e qualità della vita lavorativa. In particolare, l'ex Miur si impegna a dare: - visibilità ai risultati delle indagini realizzate e alle conseguenti azioni; - continuità alle azioni di monitoraggio della qualità di vita del personale di entrambi i dicasteri, al fine di indurre un dialogo costruttivo alla luce di esigenze e proposte/soluzioni organizzative.

Una delle soluzioni da adottare per il 2021 al fine di limitare lo stress derivante dalla ricerca di parcheggio, è la stipula di convenzioni con parcheggi autorizzati.

Azioni contro le discriminazioni, le molestie e il mobbing

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

L'ex MIUR, attraverso le azioni del CUG, sostiene il personale che segnala situazioni di disagio lavorativo, discriminazioni, molestie e mobbing; riceve e raccoglie le eventuali segnalazioni, impegnandosi a identificare e indicare lo specifico interlocutore in grado di assicurare il supporto più adeguato e tempestivo possibile per la risoluzione della problematica indicata.

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

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

Le politiche di reclutamento e gestione del personale consistono:



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

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

Nello specifico, si concretizzano in attività di completamento del piano occupazionale dell'anno precedente che consistono nel supporto alle segreterie di commissione di concorso per le operazioni di selezione; di approvazione lavori delle commissioni e graduatorie finali di merito dopo il controllo delle dichiarazioni rese dagli idonei; di adozione degli atti di assunzione nel rapporto di lavoro e per l'ingresso in servizio. Le attività di avvio del nuovo piano occupazionale risultano, inoltre, nell'individuazione delle priorità; comunicazione alla Funzione Pubblica; attivazione delle procedure di mobilità volontaria con avviso, in subordine indizione concorsi pubblici per esame o concorsi riservati agli interni o riservati alle categorie protette.

Diritto allo studio

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

Queste persone possono beneficiare di permessi studio garantiti dall'articolo 10 della legge 300/1970 che ne descrive i caratteri generali. Le modalità con cui essi possono essere richiesti e gestiti differiscono a seconda del CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro), nel quale sono indicate le ore di permesso che si possono utilizzare durante l'anno. Nelle nostre Amministrazioni le ore annue individuali da poter concedere sono 150. Per effetto dell'art. 3 del D.P.R. 28/08/1988 n. 395, che disciplina la concessione ai dipendenti pubblici di permessi straordinari retribuiti per motivi di studio, nella misura massima di n. 150 ore annue individuali, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Integrativo del CCNL comparto Ministeri 1998-2001, stipulato il 16/02/1999 con particolare riferimento all'art. 13, del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del personale del comparto Funzioni Centrali triennio 2016-2018, stipulato il 12/12/2018, con particolare riferimento all'art. 46, le Amministrazioni ogni anno pubblicano il relativo bando concernente la determinazione del contingente massimo dei permessi concedibili.



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

6. MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE

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

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

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

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

Nelle more dell'adozione dei provvedimenti e delle nomine dei responsabili dei nuovi Uffici dei due Ministeri, in particolare nelle more dell'adozione dei regolamenti di riorganizzazione degli uffici di entrambi i Ministeri si è reso necessario predisporre il presente Piano triennale 2020-2022 di Azioni positive relativo al Ministero dell'istruzione e al Ministero dell'università e della ricerca.

Il presente piano ha durata triennale.



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

Nel periodo di vigenza saranno raccolti tramite il CUG pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.