



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2019-2021

(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, dell'Università e della Ricerca

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 del MIUR, 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 dal MIUR, ne specifichi l’evoluzione in un’ottica di promozione del benessere lavorativo e di rimozione di qualunque forma di discriminazione di genere, razza o altro.

2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

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

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



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

life balance faced by working Families" (2015), che delinea le iniziative da adottare per aumentare l'occupazione femminile come previsto dalla citata Strategia Europa 2020).

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

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

Vanno inoltre richiamati: - il **D.Lgs. n. 80 del 15 giugno 2015** "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche"; - la **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



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

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 disciplinato dal d.P.C.M. del 21/10/2019, n. 140 "Regolamento concernente l'organizzazione del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca" e sostituisce il precedente d.P.C.M. del 98/2014. Il nuovo regolamento è finalizzato a ridefinire l'assetto organizzativo delle strutture del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca che si articola a livello centrale in tre Dipartimenti:

- Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e formazione;
- Dipartimento per la formazione superiore e per la ricerca;
- Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali.

Il Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e formazione (2 uffici dirigenziali non generali + 29 posizioni dirigenziali non generali con funzione tecnico-ispettiva, 4 Direzioni generali)

1. Direzione generale per gli ordinamenti scolastici e la valutazione del sistema nazionale di istruzione (8 uffici dirigenziali non generali);
2. Direzione generale per il personale scolastico (7 uffici dirigenziali non generali);
3. Direzione generale per lo studente, l'inclusione e l'orientamento scolastico (5 uffici dirigenziali non generali)
4. Direzione generale per i fondi strutturali per l'istruzione, l'edilizia scolastica e la scuola digitale (6 uffici dirigenziali non generali).



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

Il Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e di formazione svolge le funzioni di coordinamento, direzione e controllo nelle seguenti aree:

definizione degli obiettivi formativi nei diversi gradi e tipologie di istruzione; organizzazione generale dell'istruzione scolastica, ordinamenti, curricula e programmi scolastici; stato giuridico del personale della scuola; formazione dei dirigenti scolastici, del personale docente, educativo e del personale amministrativo, tecnico e ausiliario della scuola; 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 interventi sociali nella scuola; definizione di interventi a sostegno delle aree depresse per il riequilibrio territoriale della qualità del servizio scolastico ed educativo; ricerca e sperimentazione delle innovazioni funzionali alle esigenze formative; riconoscimento dei titoli di studio e delle certificazioni in ambito europeo e internazionale e attuazione di politiche dell'educazione comuni ai Paesi dell'Unione europea; assetto complessivo e indirizzi per la valutazione dell'intero sistema formativo; individuazione degli obiettivi e degli standard e percorsi formativi in materia di istruzione superiore e di formazione tecnica superiore anche in raccordo, per le parti relative alla formazione superiore, con il dipartimento per la formazione superiore e per la ricerca; cura dei rapporti con i sistemi formativi delle regioni; cura dei rapporti europei e internazionali, in raccordo con le competenti strutture del Ministero e promozione dell'internazionalizzazione del sistema educativo di istruzione e formazione; consulenza e supporto all'attività di istruzione e formazione delle istituzioni scolastiche autonome; supporto alle articolazioni periferiche in materia di gestione del contenzioso; definizione degli indirizzi in materia di scuole paritarie e di scuole e corsi di istruzione non statale; cura delle attività relative all'associazionismo degli studenti e dei genitori; orientamento allo studio e professionale, anche in raccordo con il Dipartimento per la formazione superiore e per la ricerca; salvaguardia e promozione del diritto allo studio e servizi alle famiglie; iniziative a tutela dello status dello studente della scuola e della sua condizione; competenze riservate all'amministrazione scolastica relativamente alle istituzioni di cui all'articolo 137, comma 2, del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112; rapporti con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano e con la Conferenza unificata per le materie di propria competenza; innovazione didattica digitale e digitalizzazione nelle istituzioni scolastiche; cura dei rapporti con l'Agenzia per l'Italia digitale per le materie di competenza; predisposizione della programmazione e cura della gestione dei Fondi strutturali europei finalizzati allo sviluppo e all'attuazione delle politiche di coesione sociale relative al settore dell'istruzione; predisposizione e attuazione dei programmi operativi nazionali del settore dell'istruzione; attività connesse alla sicurezza nelle



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

scuole e all'edilizia scolastica, in raccordo con le competenze delle regioni e degli enti locali; predisposizione delle relazioni tecniche agli atti normativi, per quanto di competenza.

Il Dipartimento per la formazione superiore e per la ricerca (3 uffici dirigenziali non generali, 3 Direzioni generali)

1. Direzione generale per la formazione universitaria, l'inclusione e il diritto allo studio (8 uffici dirigenziali non generali);
2. Direzione generale per l'alta formazione artistica, musicale e coreutica e (5 uffici dirigenziali non generali);
3. Direzione generale per il coordinamento e la valorizzazione della ricerca e dei suoi risultati (8 uffici dirigenziali non generali).

Il Dipartimento per la formazione superiore e per la ricerca svolge funzioni di coordinamento, direzione e controllo nelle seguenti aree: istruzione universitaria e alta formazione artistica, musicale e coreutica, programmazione degli interventi sul sistema universitario; funzioni di indirizzo, vigilanza e coordinamento, monitoraggio sulle attività, normazione generale e finanziamento di università e istituzioni AFAM; disciplina e valutazione dell'orientamento degli studenti universitari e dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica, dei sistemi di accesso e dei percorsi formativi nonché dei servizi di orientamento, tutorato, stage e job placement; promozione della connessione tra il mondo dell'istruzione e quello della formazione superiore, in raccordo con il dipartimento per il sistema educativo di istruzione formazione; cura dell'armonizzazione e dell'integrazione del sistema della formazione superiore nello spazio europeo della formazione e dell'attuazione delle norme europee e internazionali in materia di formazione superiore, con particolare riguardo ai titoli di accesso al sistema della formazione superiore; promozione, a livello nazionale, europeo ed internazionale, dell'attrattività delle carriere nelle istituzioni della formazione superiore e della ricerca, anche in funzione delle attività di «terza missione»; partecipazione alle attività relative all'accesso alle amministrazioni e alle professioni, al raccordo dell'istruzione superiore con l'istruzione scolastica e con la formazione professionale, tenuto anche conto dei rapporti con le amministrazioni regionali; cura dei rapporti tra il Ministero e l'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR), assicurando quanto previsto dal decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 2010, n. 76, in tema di programmazione e vigilanza sull'ANVUR; indirizzo, programmazione e coordinamento della ricerca in ambito nazionale e internazionale, inclusa la definizione del Programma nazionale per la ricerca (PNR), con speciale riguardo al coordinamento e al monitoraggio degli obiettivi europei in materia di ricerca e all'integrazione nello Spazio europeo della ricerca; indirizzo, programmazione e coordinamento, normativa generale e finanziamento degli enti di ricerca non strumentali e relativo monitoraggio delle attività; integrazione tra ricerca fondamentale e ricerca applicata



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

e tra ricerca pubblica e ricerca privata; promozione dell'internazionalizzazione del sistema della formazione superiore; coordinamento della partecipazione italiana a programmi nazionali e internazionali di ricerca con riguardo ai fondi strutturali e al finanziamento di grandi infrastrutture della ricerca, curando anche i rapporti con le amministrazioni regionali; analisi, elaborazione e diffusione della normativa europea e delle modalità di interazione con gli organismi europei e relativa assistenza alle imprese; cooperazione scientifica in ambito nazionale, europeo e internazionale, anche mediante specifici raccordi fra università ed enti di ricerca; promozione e sostegno della ricerca delle imprese anche mediante l'utilizzo di specifici Fondi di agevolazione; valorizzazione delle carriere dei ricercatori in particolare giovani, della loro autonomia e del loro accesso a specifici programmi di finanziamento nazionali e internazionali e della loro mobilità in sede europea e internazionale; in raccordo con la direzione generale per i sistemi informativi e la statistica, progettazione delle banche dati e delle operazioni di acquisizione, rilascio, controllo ed elaborazione dei dati anche ai fini dell'inserimento degli stessi nelle anagrafi degli studenti, dei ricercatori e della ricerca, della valutazione; promozione della formazione superiore e della ricerca anche a livello internazionale; incentivazione e valutazione delle attività di promozione e valorizzazione sociale ed economica dei risultati della ricerca; promozione dell'accesso, con eguali opportunità, ai finanziamenti per la ricerca nazionali, europei e internazionali da parte delle persone o gruppi svantaggiati e/o meno rappresentati; predisposizione delle relazioni tecniche agli atti normativi, per quanto di competenza.

Il Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali (2 uffici dirigenziali non generali, 3 Direzioni generali);

1. Direzione generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti (8 uffici dirigenziali non generali);
2. Direzione generale per i sistemi informativi e la statistica (6 uffici dirigenziali non generali);
3. Direzione generale per la progettazione organizzativa, l'innovazione dei processi dell'Amministrazione e la comunicazione (5 uffici dirigenziali non generali).

Il Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali svolge le funzioni di coordinamento, direzione e controllo nelle seguenti aree: programmazione ministeriale; politica finanziaria, bilancio e monitoraggio del fabbisogno finanziario del Ministero; definizione degli indirizzi generali in materia di gestione delle risorse umane del Ministero, di disciplina giuridica ed economica del relativo rapporto di lavoro, di reclutamento e formazione, di relazioni sindacali e di contrattazione; acquisti e affari generali; gestione e sviluppo dei sistemi informativi del Ministero e connessione con i sistemi informativi dei settori istruzione, formazione superiore e ricerca; innovazione e trasformazione digitale nell'amministrazione; promozione di elaborazioni e di analisi comparative rispetto a modelli e a sistemi europei e internazionali; cura dei rapporti per le materie di competenza con l'Agenzia per l'Italia digitale; coordinamento e monitoraggio delle azioni connesse agli obblighi di trasparenza dell'amministrazione di cui al decreto



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; coordinamento e monitoraggio della gestione dell'ufficio relazioni con il pubblico a livello centrale e indirizzo dell'attività degli uffici relazioni con il pubblico a livello periferico; promozione di eventi e manifestazioni, nonché' dell'attività di comunicazione e informazione istituzionale del Ministero; definizione, sviluppo e gestione del modello di controllo di gestione; predisposizione delle relazioni tecniche ai provvedimenti normativi, per quanto di competenza.

I **18 Uffici Scolastici Regionali**, sono uffici di livello dirigenziale generale (15) o, in relazione alla popolazione studentesca della relativa regione, di livello non generale (3).

L'ufficio scolastico regionale vigila sul rispetto delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni, sull'attuazione degli ordinamenti scolastici, sui livelli di efficacia dell'azione formativa e sull'osservanza degli standard programmati; cura l'attuazione, nell'ambito territoriale di propria competenza, delle politiche nazionali per gli studenti; provvede alla costituzione della segreteria del consiglio regionale dell'istruzione a norma dell'articolo 4 del decreto legislativo 30 giugno 1999, n. 233. Il dirigente di livello generale preposto all'ufficio scolastico regionale adotta, per i dirigenti di livello non generale assegnati all'ufficio medesimo, gli atti di incarico e stipula i contratti individuali di lavoro. Per gli uffici scolastici regionali di livello non generale, il dirigente titolare e' individuato dal dirigente di livello generale della direzione generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti, che adotta il relativo incarico e stipula il contratto individuale di lavoro e, su proposta del predetto dirigente titolare dell'ufficio scolastico regionale, adotta, altresì, gli atti di incarico e stipula i contratti individuali di lavoro per tutti gli altri dirigenti di livello non generale assegnati all'ufficio medesimo. L'ufficio scolastico regionale provvede alla gestione amministrativa e contabile delle attività strumentali, contrattuali e convenzionali di carattere generale, comuni agli uffici dell'amministrazione regionale. Al fine di assicurare la continuità istituzionale del servizio scolastico a salvaguardia dei diritti fondamentali dei cittadini, attiva la politica scolastica nazionale sul territorio supportando la flessibilità organizzativa, didattica e di ricerca delle istituzioni scolastiche; integra la sua azione con quella dei comuni, delle province e della regione nell'esercizio delle competenze loro attribuite dal decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112; promuove la ricognizione delle esigenze formative e lo sviluppo della relativa offerta sul territorio in collaborazione con la regione e gli enti locali; cura i rapporti con l'amministrazione regionale e con gli enti locali, per quanto di competenza statale, per l'offerta formativa integrata, l'educazione degli adulti, nonché' l'istruzione e formazione tecnica superiore e i rapporti scuola-lavoro; esercita la vigilanza sulle scuole non statali paritarie e non paritarie, nonché' sulle scuole straniere in Italia; svolge attività di verifica e di vigilanza al fine di rilevare l'efficienza dell'attività delle istituzioni scolastiche; valuta il grado di realizzazione del piano per l'offerta formativa; assegna alle istituzioni scolastiche ed educative le risorse di personale ed esercita tutte le competenze, ivi comprese le relazioni sindacali, non attribuite alle istituzioni scolastiche o non riservate all'amministrazione centrale; assicura la diffusione delle informazioni; esercita le attribuzioni, assumendo legittimazione passiva nei relativi giudizi, in materia di contenzioso del personale della scuola, nonché' del personale



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

amministrativo in servizio; supporta le istituzioni scolastiche ed educative statali, in raccordo con la direzione generale per le risorse umane e finanziarie, in merito alla assegnazione dei fondi alle medesime istituzioni. L'ufficio scolastico regionale cura, inoltre, le attività connesse ai procedimenti per responsabilità penale, amministrativo-contabile e disciplinare a carico del personale amministrativo in servizio nell'ufficio scolastico regionale esclusi i dirigenti di prima fascia. E' organizzato in uffici dirigenziali di livello non generale per funzioni e per articolazioni sul territorio con compiti di supporto alle scuole, amministrativi e di monitoraggio in coordinamento con le direzioni generali competenti. Tali uffici svolgono, in particolare, le funzioni relative: alla assistenza, alla consulenza e al supporto agli istituti scolastici autonomi per le procedure amministrative e amministrativo-contabili in coordinamento con la direzione generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti; alla gestione delle graduatorie e dell'organico del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (Ata) ai fini dell'assegnazione delle risorse umane ai singoli istituti scolastici autonomi; al supporto e alla consulenza agli istituti scolastici per la progettazione e innovazione della offerta formativa e alla integrazione con gli altri attori locali; al supporto e allo sviluppo delle reti di scuole; al monitoraggio dell'edilizia scolastica e della sicurezza degli edifici; allo stato di integrazione degli alunni immigrati; all'utilizzo da parte delle scuole dei fondi europei in coordinamento con le direzioni generali competenti; al raccordo ed interazione con le autonomie locali per la migliore realizzazione dell'integrazione scolastica dei diversamente abili, alla promozione ed incentivazione della partecipazione studentesca; al raccordo con i comuni per la verifica dell'osservanza dell'obbligo scolastico; alla cura delle relazioni con le Rappresentanze sindacali unitarie (RSU) e con le organizzazioni sindacali territoriali.

4. DATI SUL PERSONALE

Nel presente paragrafo viene sinteticamente esposta un'analisi quantitativa e qualitativa del personale impiegato nell'Amministrazione centrale e periferica, così come riportata nel Piano della performance 2019/2021 adottato con DM n. 86 del 31 gennaio 2019. 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 alla dotazione organica del MIUR e al personale in servizio presso la sede centrale e presso le sedi periferiche. Dal confronto dei dati emerge che il personale in servizio copre circa il 50% della dotazione organica.



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

Dotazione organica del Ministero (DPCM 11 febbraio 2014, n. 98, e DM 5 ottobre 2015, n. 773)									
	Dirigenti				Personale delle Aree				Totale Personale
	I Fascia	II Fascia Amm.vi	II Fascia Tecnici	TOT	Area III	Area II	Area I	TOT	
Uffici centrali	13	81	30	124	617	456	60	1.133	1.257
Uffici Scolastici Regionali	14	141	161	316	1.873	2.688	284	4.845	5.161
Totale	27	222	191	440	2.490	3.144	344	5.978	6.418

Personale in servizio (Dati al 1° gennaio 2019)									
	Dirigenti				Personale delle Aree				Totale Personale
	I Fascia	II Fascia Amm.vi	II Fascia Tecnici	TOT	Area III	Area II	Area I	TOT	
Uffici centrali	12	67	18	97	334	289	43	666	763
Uffici Scolastici Regionali	13	83	92	188	793	1335	153	2.281	2.469
Totale	25	150	110	285	1.127	1.624	196	2.947	3.232

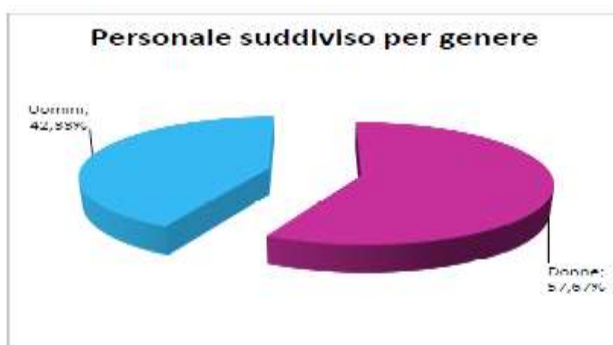
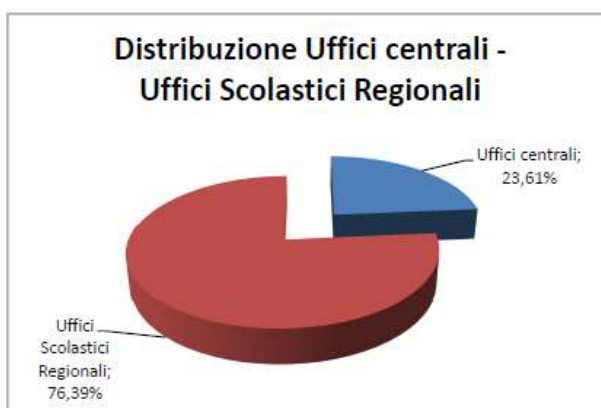
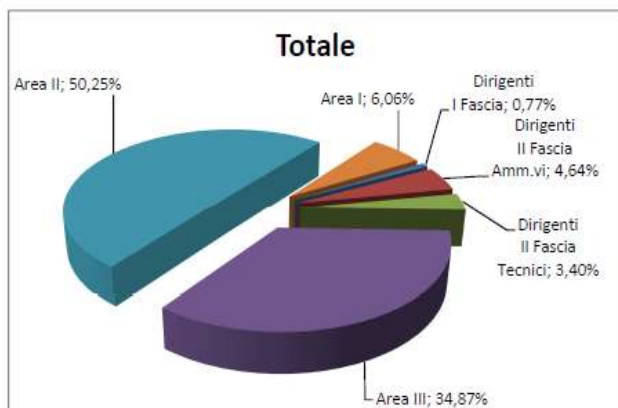
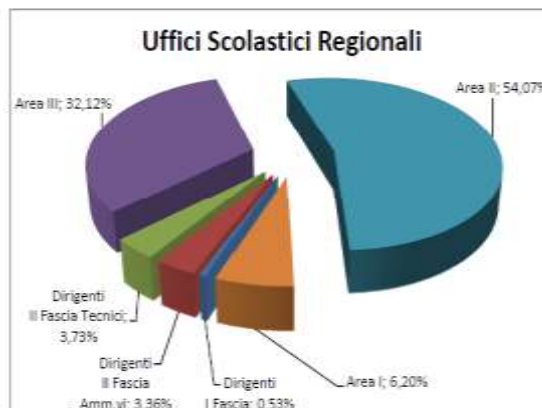
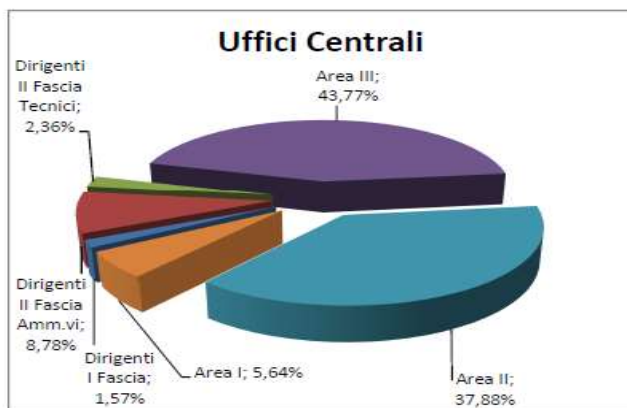
I grafici che seguono riportano informazioni relative alla tipologia del personale in servizio nel MIUR: la composizione in termini percentuali del personale dirigenziale e non dirigenziale in servizio presso gli Uffici centrali e periferici, la distribuzione in termini percentuali del personale in servizio tra gli Uffici centrali e periferici; la composizione in termini percentuali del personale in servizio presso il MIUR suddivisa per genere e per profilo professionale; la distribuzione del personale in servizio presso il MIUR per tipologia di orario, genere e fasce di età.



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

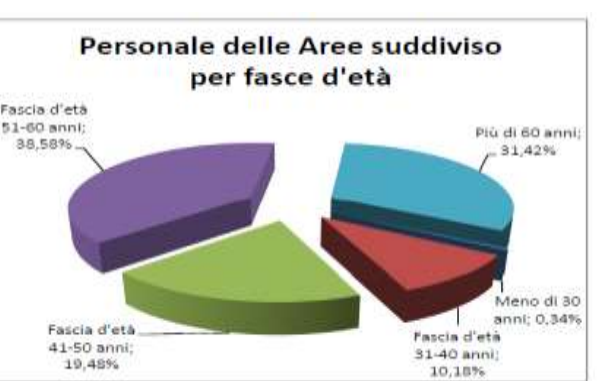
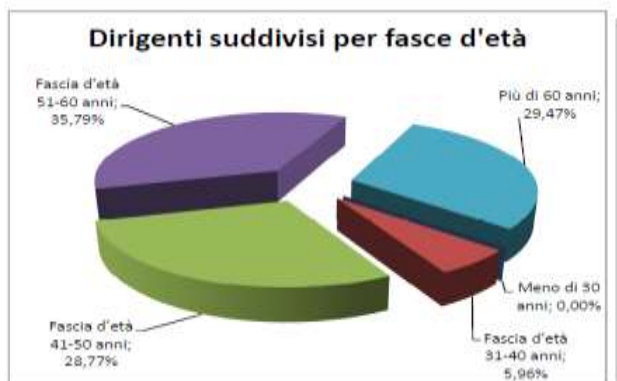
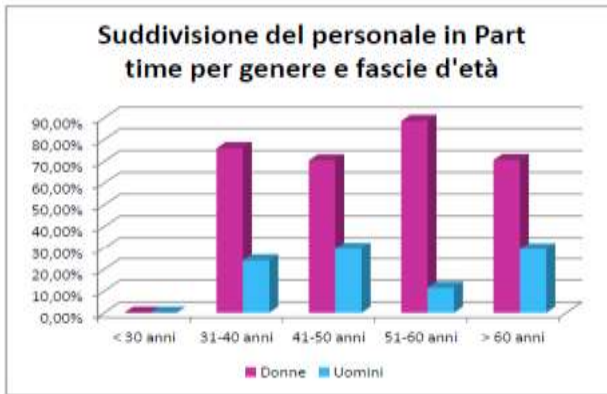




Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti





Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

5. AZIONI A BENEFICIO DELLE POLITICHE DI PARI OPPORTUNITA'

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

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

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

Il MIUR, nel triennio 2019-2021, rinnova 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 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. Per quanto attiene alla formazione, in particolare, in applicazione dell'ultimo CCNI del 16 dicembre 2013, recante "Linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e di aggiornamento per il personale dirigente e per il personale delle aree funzionali del MIUR" – si intende assicurare uniformità di trattamento nell'accesso ai



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

momenti formativi su tutto il territorio nazionale e abbattimento dei costi, in modo da garantire la massima trasparenza sulle dinamiche operative all'interno dei processi di realizzazione delle iniziative stesse.

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 del 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.

Le Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del 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 del 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 del 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 al MIUR del cd. smart working. Negli ultimi due anni, l'Amministrazione ha provveduto a mettere in campo tutte le azioni



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

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

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

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

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

Il 13 dicembre 2018 il 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, il 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



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

esigenza di cura nei confronti di figli minori, con particolari condizioni di salute, con particolari situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, agevolare i dipendenti pendolari in ragione del maggior tempo di percorrenza tra l'abitazione e la sede di lavoro. Sempre in quest'ottica, si ritiene, inoltre, opportuno incrementare i processi di dematerializzazione dei documenti ed innovazione tecnologica, semplificando l'accesso alle infrastrutture; promuovere un cambiamento culturale che consenta di ottenere il passaggio a un lavoro per obiettivi, anche attraverso un maggiore coinvolgimento del personale dirigenziale.

Un passo avanti è già stato fatto nel 2019 rispetto al primo avvio del 2018 considerato che si è registrato un aumento di circa il 22% delle domande pervenute rispetto al contingente di posti disponibili per svolgere l'attività lavorativa in modalità agile.

Nido

Nel corso del triennio 2019-2021, il MIUR porterà avanti il progetto relativo all'apertura dell'asilo nido presso la sede centrale del Ministero. 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 del 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 del 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 il 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 del 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.



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

Nel corso del 2019 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.

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, il 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.

Il 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.

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 del 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 l'amministrazione trasmetta al CUG le informazioni di seguito indicate entro il 1° marzo di ciascun anno:



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

- 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 dell'amministrazione.

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