

Rendicontazione obiettivo di Valore Pubblico 2023 "SALUTE DELLE RISORSE"											INDICATORE SINTETICO VP	
Direzione generale del Personale, del bilancio e dei servizi strumentali											Valore	101%
Cod.	Strategia	Formula indicatore di IMPATTO	2023			Note	Rendicontazione 31.12	% di realizzazione	% di realizzazione	Fonte	Δ Rispetto alla Baseline	67%
			Baseline	Target	Monitoraggio 30.06						2023	2023
VP_SAL_DIG	Strategia di SEMPLIFICAZIONE e DIGITALIZZAZIONE dei processi gestionali del MUR, da realizzare operativamente TRAMITE MAPPATURA INTEGRATA (anche per finalità di anti-corruzione e trasparenza), SEMPLIFICAZIONE e DIGITALIZZAZIONE SELETTIVA dei processi gestionali MUR.	% N. processi semplificati e digitalizzati / N. processi selezionati come da semplificare e digitalizzare a seguito della mappatura integrata	0%	0%		Per non essendo previsto un target per l'anno 2023, sono state inviate le procedure alla digitalizzazione dei processi relativi all'attivazione del personale, alla cessazione del rapporto di lavoro, alla gestione delle missioni, agli incarichi ex-istituzionali, all'erogazione dei suoi sedi, alla gestione del lavoro agile e alla programmazione e acquisto di beni, di servizi e lavori e gestioni dei contratti.	54%	na	na	(Descrizione sintetica attività svolte, risultati conseguiti, motivazioni scosse, meriti, azioni correttive)		
VP_SAL_INF	Strategia di perseguimento della PIENA ACCESSIBILITA' FISICA e DIGITALE, da realizzare operativamente TRAMITE consolidamento dell'accessibilità delle infrastrutture fisiche e digitali del MUR	% infrastrutture fisiche e digitali MUR accessibili	70%	70%	70%	Svolta attività di avvio e supporto per la piattaforma sistema documentale e protocollo folium.	100%	143%	143%	È stata conclusa la realizzazione e attivazione a tutto il personale della piattaforma per la protocollazione prima condivisa con il MIM e oggi autonomamente gestita dal MUR. Piattaforme pienamente accessibili: 3 su 3 (sistema protocollazione, sistema rilevazione presenza, anti)	Protocolli interni	
	Strategia di EFFICIENTAMENTO ENERGETICO, da realizzare operativamente TRAMITE sostituzione di sensori di presenza delle lampade	Riduzione numero lampade accese per unità di tempo	1	1	0	Avvio procedura di acquisto del materiale per la sostituzione delle lampade per efficientamento energetico	1	100%	100%	Sono state rimosse e sostituite n. 500 lampade su 720 (70%). Sono state avviate anche le procedure per la sostituzione delle 220 lampade rimanenti	Report efficientamento energetico	
VP_SAL_PROF	Strategia di POTENZIAMENTO QUANTITATIVO DELLE COMPETENZE da realizzare operativamente TRAMITE programmazione di azioni di reclutamento (PIANO DEL FABBISOGNO) e di formazione (PIANO DI FORMAZIONE) basate sulle competenze e articolate per Obiettivi di Valore Pubblico	N. risorse umane formate (incluso anche quelle reclutate)	333	333	13 neo-dipendenti in servizio formati su un totale di 40 persone reclutate	Formazione: su N. 115 iscrizioni totali da parte di N. 84 dipendenti a corsi SNA (da file AnalisiPerCorso_con_Dettaglio.csv scaricato da portale SNA e filtrato dapprima sui dati delle iscrizioni sino al 30 giugno 2023 e poi filtrato sui codici unici, al fine di escludere il N. iscritti del N. iscrizioni) + 20 iscritti "Arretrati" dagli Atenei a frequentare i corsi INPS_ValorePA2022 a fronte di 87 candidati separati (da file " Lista candidati.xls " scaricato da portale INPS). Tot. 114 iscritti e 138 iscrizioni a corsi professionalizzanti funzionali al raggiungimento degli Obiettivi di VP individuali dall'Amministrazione.	278	83%	83%	Il valore target è improprio perché le unità da reclutare sono state calcolate sulla pianta organica e non sulle fasce assunzionali; a questo occorre aggiungere che nonostante tutte le procedure di reclutamento si fossero concluse nell'anno di riferimento, le persone che poi hanno accettato l'assunzione e la presa di servizio sono state molto meno per cause non imputabili al Ministero. Formazione SNA: N. 29 neo-dipendenti iscritti a 43 corsi SNA. Formazione INPS_ValorePA 2022: N. 4 neo-dipendenti iscritti e ammessi a 4 corsi INPS. Tot 30 neo-dipendenti formati (un dipendente può iscriversi a corsi di più Enti erogatori). Tot reclutati (2022-2023): 63 risorse umane.	Reportistica (file .csv), scaricabile dal portale SNA, sezione riservata all'Amministrazione (UE II). Base dati UE I del Personale	
VP_SAL_ORG	Strategia di COMPLEMENTAMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE STRUTTURALE da realizzare TRAMITE messa in operatività delle ex-purvis strutture organizzative "Struttura tecnica di missione per il rafforzamento della qualità della formazione universitaria specialistica nel settore sanitario"; "Struttura tecnica di valutazione dei progetti di ricerca"	Avvio attività nuova "Struttura tecnica di missione per il rafforzamento della qualità della formazione universitaria specialistica nel settore sanitario"; "Struttura tecnica di valutazione dei progetti di ricerca"	100%	100%	0%	L'attività è neutralizzata per effetto del d.l. n. 44 del 2023 che ha abrogato le norme riferite all'istituzione delle due strutture tecniche indicate e, conseguentemente, incrementato di due Direzioni generali l'organizzazione del Mur.	0%	na	na	L'attività è neutralizzata per effetto del d.l. n. 44 del 2023 che ha abrogato le norme riferite all'istituzione delle due strutture tecniche indicate e, conseguentemente, incrementato di due Direzioni generali l'organizzazione del Mur.	D.l. n. 44 del 2023	
VP_SAL_CLIMA E GENERE	Strategia di miglioramento del BENESSERE ORGANIZZATIVO e INDIVIDUALE, di CONCILIAZIONE VITALAVORO, di SENSIBILIZZAZIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SULLE PARI OPPORTUNITA' da realizzare operativamente TRAMITE AZIONI POSITIVE	% personale soddisfatto	na	100%	100%; media gradimento positiva (media +0,4 su scala 1-5) dei dipendenti formati, tramite corsi SNA, sulla materia in oggetto.	Voto di gradimento (in scala 1-4) in chiesto ai formati, per email, a completamento corso; successivamente alla comunicazione da parte di SNA dei prospetti delle assenze/presenze.	100%	na	100%	3 dipendenti iscritti al corso "Lavoro Agile-Diritto del lavoro pubblico"; N. 2 graduati; 0 dipendenti iscritti.	Comunicazione del gradimento richiesto ed acquisito per e-mail ai dipendenti partecipanti	

Rendicontazione Obiettivi operativi e performance funzionali all'Obiettivo di VP "SALUTE DELLE RISORSE"											
Cod.	Obiettivo operativo FUNZIONALE	Formula indicatore di PERFORMANCE	2023			Note	Rendicontazione 31.12	Fonte	dato valutazione finale		
			Target 2023	Monitoraggio 30.06	Note				peso indicatore	% raggiungimento del target	peso obiettivo
VP_SAL_DIG_PERF1	MAPPATURA INTEGRATA (anche per finalità di prevenzione e trasparenza) dei processi gestionali MUR AL FINE di favorire la realizzazione della Strategia di SEMPLIFICAZIONE e DIGITALIZZAZIONE dei processi gestionali del MUR	Definizione metodologia (procedimenti) / processi, granularità processuali- viti) e struttura (carta d'identità processo, vista performance, vista anticorruzione e trasparenza, vista risk management, vista digitalizzazione, vista lavoro agile, vista privacy, ecc.) della mappatura integrata	SI	SI	La metodologia utilizzata per la mappatura dei processi è documentata nel documento "Approccio metodologico mappatura processi" presente su protocollo interno. È stato realizzato anche il Catalogo dei processi HR.	SI	Report mappatura processi Protocolli interni	15%	100%		
	Individuazione PROCESSI PRIORITARI	SI	SI	Sono stati individuati i processi	SI	Sono stati individuati i processi	Report mappatura processi Protocolli interni	10%	100%		
	Interviste alle strutture su PROCESSI PRIORITARI	SI	SI	Sono stati intervistati dipendenti e responsabili dei singoli uffici per l'individuazione dei processi prioritari	SI	Sono stati intervistati dipendenti e responsabili dei singoli uffici per l'individuazione dei processi prioritari; sono stati mappati i processi.	Report mappatura processi	15%	100%	6,67	
	Applicazione metodologia di mappatura integrata su PROCESSI PRIORITARI: FOTOGRAFIA post interviste dei processi MUR e identificazione della numerosità di processi	SI	SI	Avvio mappatura interna dei processi della Direzione del personale al fine di identificare il metodo, le fasi e da renderli omogenei in tutti gli Uffici.	SI	Conclusione mappatura integrata sui processi prioritari e mappatura interna della Dg personale sui processi principali.	Banche dati Mur	20%	100%		
	Interviste alle strutture su ALTRI PROCESSI			In corso		In corso obiettivo 2024	Report mappatura processi	20%	INATTIVO		target nel 2024

		Applicazione metodologia di mappatura integrata su ALTRI PROCESSI: FOTOGRAFIA post interviste dei processi MUR e identificazione della numerosità di processo			In corso			In corso obiettivo 2024	Report mappatura processi	20%	INATTIVO		target nel 2024
VP_SAL-DIG-PERF2	SEMPLIFICAZIONE SELETTIVA dei processi gestionali MUR AL FINE di favorire la realizzazione della Strategia di SEMPLIFICAZIONE e DIGITALIZZAZIONE dei processi gestionali del MUR	Definizione della metodologia di semplificazione	SI	SI	Definita ed applicata su processi già mappati	SI		Sono stati mappati i processi principali e si stanno sviluppando sistemi per la semplificazione e la digitalizzazione	Protocollo interno	20%	100%		target nel 2024
		Individuazione dei processi mappati da semplificare			Su tutti i processi già mappati			Sono stati mappati i processi principali e si stanno sviluppando sistemi per la semplificazione e la digitalizzazione	Protocollo interno	20%	INATTIVO	6.67	target nel 2024
		Semplificazione processi PRIORITARI individuali			Su tutti i processi già mappati			Sono stati mappati i processi principali e si stanno sviluppando sistemi per la semplificazione e la digitalizzazione	Protocollo interno	40%	INATTIVO		target nel 2024
		Semplificazione ALTRI PROCESSI individuali			Obiettivo per il 2024		In corso		Protocollo interno	20%	INATTIVO		target nel 2024
VP_SAL-DIG-PERF3	DIGITALIZZAZIONE SELETTIVA dei processi gestionali MUR AL FINE di favorire la realizzazione della Strategia di SEMPLIFICAZIONE e DIGITALIZZAZIONE dei processi gestionali del MUR	Definizione della metodologia di digitalizzazione	SI	SI	Definita ed applicata su processi già mappati	SI		È stata definita la metodologia tendenzialmente in primis tramite digitalizzazione del fascicolo del dipendente. Definite le fasi chiave dei procedimenti più gravosi, tramite mappatura degli stessi, si aprirà la fase di semplificazione mediante informatizzazione di quelli idonei - per caratteristiche intrinseche - alla digitalizzazione	Report digitalizzazione processi. Protocolli interni	20%	100%		target nel 2024
		Individuazione dei processi mappati da digitalizzare			Tutti i processi mappati			Sono stati individuati i processi	Report digitalizzazione processi. Protocolli interni	20%	INATTIVO	6.67	target nel 2024
		Digitalizzazione processi PRIORITARI individuali (non ancora digitalizzati)			Realizzazione dei documenti di progettazione delle soluzioni informatiche (principalmente funzionalità)			È stato realizzato applicativo (tramite estensione folium) per la semplificazione della gestione del fascicolo del personale e digitalizzazione documentale	Report digitalizzazione processi. Protocolli interni	40%	INATTIVO		target nel 2024
		Digitalizzazione ALTRI PROCESSI individuali (non ancora digitalizzati)			Obiettivo per il 2024				Protocollo interno	20%	INATTIVO		target nel 2024

Rendicontazione degli obiettivi operativi e le relative performance organizzative funzionali all'Obiettivo di Valore Pubblico interno "SALUTE DELLE RISORSE", con specifico riferimento alla SALUTE INFRASTRUTTURALE, si articolano in obiettivi di piena accessibilità fisica e digitale e obiettivi di efficientamento energetico													
Cod.	Obiettivo operativo FUNZIONALE	Formula indicatore di PERFORMANCE	Target 2023		Note (descrizione sintetica attività svolte, risultati conseguiti, motivazioni scostamenti, azioni cor. relative)	Rendicontazione 31.12	Note 2023 (descrizione sintetica attività svolte, risultati conseguiti, motivazioni scostamenti, azioni cor. relative)		Fonte	dati valutazione finale			
			Target 2023	Monitoraggio 30/06			peso indicatore	% raggiungimento del target		peso obiettivo	Eventuali cause mancanti raggiungimento obiettivo		
SAL_INF-R	Consolidamento dell'ACCESSIBILITÀ delle infrastrutture fisiche e digitali del MUR AL FINE di favorire la realizzazione della Strategia di perseguimento della PIENA ACCESSIBILITÀ FISICA e DIGITALE	Individuazione delle infrastrutture fisiche e digitali da rendere pienamente accessibili e definizione della metodologia di piena accessibilità fisica e digitale (per i sistemi informativi gestionali MUR sviluppati annualmente), da realizzare tramite circolare	SI	SI	Svolta attività di avviamento e supporto per la piattaforma sistema documentale e protocollo folium; per accessibilità fisica sono presenti Rampe per accesso di persone con disabilità; Ascensori adatti a persone con disabilità. In ogni piano sono presenti bagni per persone con disabilità; È presente un montascale	SI	Accessibilità fisica per la sede del Seregretario e Palazzo Leonori: manutenzione Rampe per accesso di persone con disabilità. Ascensori adatti a persone con disabilità. In ogni piano sono presenti bagni per persone con disabilità. È presente un montascale.	Protocolli interni	40%	100%	6.67		
			70%	L'attività, periodica, è stata svolta correttamente.		100%			Avvio procedimento sulla digitalizzazione del fascicolo del personale	30%			100%
			70%	Mantenimento della Piena accessibilità delle infrastrutture fisiche		100%			La revisione è effettuata secondo fasi procedurali: individuazione e programmazione degli interventi 30% -realizzazione degli interventi 80% -verifica e report 100%	30%			100%
SAL_INF-R-PERF2	Sostituzione SENSORI di PRESENZA nelle lampade, in accordo con la proprietà dell'edificio AL FINE di favorire la realizzazione della Strategia di EFFICIENTAMENTO ENERGETICO	Relazione dei tempi di accensione lampade	20 secondi	In corso	In data 21.06.2023 è stata richiesta, al facility manager, la sostituzione delle lampade esistenti con lampade con sensori di presenza corrispondenti al target richiesto.	Mantenimento dei tempi di accensione pari a 20 secondi (100%)	Sono state inoltre acquistate e sostituite n. 500 lampade su 720 (70%) Sono state avviate anche le procedure per la sostituzione delle 220 lampade rimanenti	RCC 9682 21.06.2023 Report interni	100%	Mantenimento dei tempi di accensione pari a 20 secondi (100%)	6.67		

Rendicontazione degli obiettivi operativi e le relative performance organizzative funzionali all'Obiettivo di Valore Pubblico interno "SALUTE DELLE RISORSE", con specifico riferimento alla SALUTE PROFESSIONALE, si articolano in obiettivi di reclutamento e obiettivi di formazione													
Cod.	Obiettivo operativo FUNZIONALE	Formula indicatore di PERFORMANCE	Target 2023		Note (descrizione sintetica attività svolte, risultati conseguiti, motivazioni scostamenti, azioni cor. relative)	Rendicontazione 31.12	Note 2023 (descrizione sintetica attività svolte, risultati conseguiti, motivazioni scostamenti, azioni cor. relative)		Fonte	dati valutazione finale			
			Target 2023	Monitoraggio 30/06			peso indicatore	% raggiungimento del target		peso obiettivo	Eventuali cause mancanti raggiungimento obiettivo		
VP_SAL-PROF-PERF1	Programmazione di azioni di reclutamento (PANO DEL FAIRSBORNO) basate sulle competenze AL FINE di favorire la realizzazione della Strategia di POTENZIAMENTO DELLE COMPETENZE	Predisposizione di un Piano del fabbisogno di personale basato sulle competenze e articolato per Obiettivi di Valore Pubblico associati alle rispettive Direzioni Generali			Nonostante non fosse previsto un target specifico, la direzione ha avanzato richiesta di autorizzazione ad assumere il cui budget è ricavato dai risparmi intervenuti per le cessazioni degli anni 2021 e 2022 (prot. 5281 del 18.07.2023)		La richiesta di autorizzazione è stata riscontrata positivamente come da DPCM 16 novembre 2023. Avviate le procedure di stabilizzazioni dei funzionari pnr; concluse le procedure di mobilità straordinaria e avviato scorrimento graduatoria unica per l'assunzione di assistenti	PIAO Decreto direttoriale n. 932 del 2023 D.50 n. 1064 del 6.12.2023	100%	INATTIVO	INATTIVO	target nel 2024	
VP_SAL-PROF-PERF2	Programmazione di azioni di formazione (PANO DI FORMAZIONE) basate sulle competenze AL FINE di favorire la realizzazione della Strategia di POTENZIAMENTO DELLE COMPETENZE	Predisposizione di un Piano della formazione del personale basato sulle competenze e articolato per Obiettivi di Valore Pubblico associati alle rispettive Direzioni Generali			Nonostante non fosse previsto un target specifico, per ogni obiettivo di valore pubblico VP individuato dall'Amministrazione (codici VP_PNRR_form1; VP_INT_form1; VP_CCM_form1; VP_SIT_form1; VP_QE_Form1; VP_RIC_form1; VP_SNA_form1/2/3/4/5) sono state effettuate iscrizioni a dei corsi di formazione; corsi (principalmente SNA) riservati funzionali al raggiungimento degli obiettivi di VP citati.		Nonostante non fosse previsto un target specifico, per ogni obiettivo di valore pubblico VP individuato dall'Amministrazione (codici VP_PNRR_form1; VP_INT_form1; VP_CCM_form1; VP_SIT_form1; VP_QE_Form1; VP_RIC_form1; VP_SNA_form1/2/3/4/5) sono state effettuate iscrizioni a dei corsi di formazione; corsi (principalmente SNA) riservati funzionali al raggiungimento degli obiettivi di VP citati.	N. 7 Schede funzionali, relative alla Sottosezione Formazione del personale (Già in professionale), allegata al PIAO 2023-2025 e rispettivo monitoraggio; dati ricavati dal file Analisi-PerCorsi_Con-Dettagli.csv scaricato dal portale SNA e da relazione del fabbisogno formativo commissionata a fine anno a tutte le Strutture organizzative.	100%	INATTIVO	INATTIVO	target nel 2024	

Rendicontazione degli obiettivi operativi e le relative performance organizzative funzionali all'Obiettivo di Valore Pubblico interno "SALUTE DELLE RISORSE", con specifico riferimento alla SALUTE ORGANIZZATIVA, si articolano in obiettivi di avvio di due nuove strutture organizzative													
Cod.	Obiettivo operativo FUNZIONALE	Formula indicatore di PERFORMANCE	Target 2023		Note (descrizione sintetica attività svolte, risultati conseguiti, motivazioni scostamenti, azioni cor. relative)	Rendicontazione 31.12	Note 2023 (descrizione sintetica attività svolte, risultati conseguiti, motivazioni scostamenti, azioni cor. relative)		Fonte	dati valutazione finale			
			Target 2023	Monitoraggio 30/06			peso indicatore	% raggiungimento del target		peso obiettivo	Eventuali cause mancanti raggiungimento obiettivo		
VP_SAL-ORG-PERF1	INTERPELLI per DG della "Struttura tecnica di missione per il rafforzamento della qualità della formazione universitaria specialistica nel settore sanitario" AL FINE di favorire la realizzazione della Strategia di COMPLETAMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE STRUTTURALE	Interpello DG	SI	NO	L'attività è neutralizzata per effetto del d.l. n. 44 del 2023 che ha alleggerito la qualità delle istituzioni delle due strutture tecniche indicate e, come - guarentemente, incrementato di due Direzioni generali l'organizzazione del Mur.	NO		d.l. n. 44 del 2023	50%	100%	6.67		

VP_SAL_ORG_PERF2	INTERPELLI per DG della "Struttura tecnica di attuazione dei progetti di ricerca AL FINE di favorire la realizzazione della Strategia di COMPLETAMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE STRUTTURALE"	Interpello DG			L'attività è neutralizzata per effetto del d.l. n. 44 del 2023 che ha abrogato le norme riferite all'attuazione delle due strutture tecniche indicate e, come guarentimento, incrementato di due Di- rezioni generali l'organizzazione del Mur.		dl. n. 44 del 2023	50%	INATTIVO	INATTIVO	
------------------	---	---------------	--	--	---	--	--------------------	-----	----------	----------	--

Rendicontazione degli Obiettivi operativi di benessere organizzativo e individuale												
Cod	Obiettivo operativo FUNZIONALE	Formula indicatore di PERFORMANCE	2023		Note	Rendicontazione 31.12	Note	Fonte	dato valutazione finale			
			Target 2023	Monitoraggio 30/06					peso indicatore	% raggiungimento del target	peso obiettivo	Eventuali cause mancanti raggiungimento obiettivo
			(descrizione sintetica attività svolte, risultati conseguiti, motivazioni scostamenti, interventi, azioni correttive)									
VP_SAL_CLIMA_PERF1	Monitorare il benessere ed il clima lavorativo all'interno dell'organizzazione AL FINE di favorire la realizzazione della Strategia di miglioramento del BENESSERE ORGANIZZATIVO e INDIVIDUALE, di CONCILIAZIONE VITALAVORO, di SENSIBILIZZAZIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SULLE PARI OPPORTUNITA'	Indice di soddisfazione del 50% + % percezione personale positiva su relazioni, grado di soddisfazione e funzionamento dell'Amministrazione (analisi questionario)	SI	SI	È stato predisposto il questionario sul benessere organizzativo i cui contenuti sono stati condivisi col CUG. Somministrazione del questionario sul grado di soddisfazione circa l'organizzazione e le condizioni di fruizione del lavoro agile.	SI	Somministrazione del questionario sul benessere organizzativo 34% (8/2023)	Modello Anac con integrazione ad opera del CUG	12,50%	100%	6,67	
VP_SAL_CLIMA_PERF2	Garantire piena operatività al CUG AL FINE di favorire la realizzazione della Strategia di miglioramento del BENESSERE ORGANIZZATIVO e INDIVIDUALE, di CONCILIAZIONE VITA LAVORO, di SENSIBILIZZAZIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SULLE PARI OPPORTUNITA'	N. dipendenti, uffici richiedenti tutela al CUG dipendenti totali, n. dipendenti tutelati / dipendenti richiedenti tutela,n. discriminazioni contestate / n. discriminazioni risolte	SI	SI	Per il tramite di appositi avvisi inviati al personale delle singole Direzioni Generali è stato rinnovata la composizione dell'organismo di garanzia.	SI	Rinnovata la composizione del CUG decreto n. 405 del 5-05-2023 e sostituzione Decreto Direzionale n. 303 del 01-06-2023.	Sito Mur Sezione CUG comunicazioni alle singole Di- rezioni	12,50%	100%	6,67	
VP_SAL_CLIMA_PERF3	Promuovere il benessere fisico e psicosociale delle lavoratrici e dei lavoratori, valorizzando il personale come risorsa strate- gica e adottando strumenti di prevenzione per garantire il rispetto delle pari opportunità AL FINE di favorire la realizzazione della Stra- tegia di miglioramento del BENESSERE OR- GANIZZATIVO e INDIVIDUALE, di CONCILIAZIONE VITALAVORO, di SENSIBILIZZAZIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SULLE PARI OPPORTUNITA'	disability manager; N. dipendenti, uffici che si rivolgono al responsabile allo sportello di ascolto e al box segnalazioni/ dipendenti totali, n. segnalazioni di illecito nel periodo di riferimento	SI	SI	Da definire le modalità operative entro il 31/12.	SI	Nessuna segnalazione pervenuta	Sito Mur, Banche dati Mur, Decreti	12,50%	100%	6,67	
VP_SAL_CLIMA_PERF4	Promuovere il benessere organizzativo al fine di migliorare efficienza e produttività AL FINE di favorire la realizzazione della Strategia di miglioramento del BENESSERE ORGANIZZATIVO e INDIVIDUALE, di CONCILIAZIONE VITALAVORO, di SENSIBILIZZAZIONE, CO- MUNICAZIONE E FORMAZIONE SULLE PARI OPPORTUNITA'	numero di convenzioni MUR stipulate e/o in corso per il personale nell'arco di riferimento	SI	NO	Da definire le modalità operative entro il 31/12	SI	1) Costituzione degli organismi preposti all'ascolto e alla tutela 2) piena attuazione e piena operabilità dell'organismo	Banche dati MUR Cug gpi	12,50%	100%		
		% numero di violazioni rilevate e contestate nel periodo di riferimento			15/02/2023 – Convenzione non onerosa tra MUR e Baby and Jobs (i. a. solo nido); 17/03/2023 – Convenzione non onerosa tra MUR e Hotel Risa Roma; 27/03/2023 – Convenzione non onerosa tra MUR e Luiss per il rafforzamento delle competenze e competenze del personale in servizio al MUR; 27/04/2023 – Convenzione non onerosa tra MUR e APCOA Parking Italia S.p.A. parcheggio; 09/05/2023 – Convenzione non onerosa tra MUR e Payfit Ssd - Centri edili dell'area metropolitana di Roma; 09/04/2023 – Protocollo d'intesa tra MUR ed ANVUR, per la condivisione ed estensione delle "buone prassi" sviluppate dal MUR in tema di welfare per i propri dipendenti e per il personale (docente e non docente) delle Università italiane.	n. 8 CONVENZIONI	Convenzioni per il benessere del personale: 1) convenzioni di carattere medico-sanitario, con ospedali/cliniche private di vario genere; 2) benessere fisico dei dipendenti (palestre, centri benessere); 3) servizi bancari e assicurativi; 4) corsi di lingua straniera per tutto il personale; 5) servizi di ristorazione; 6) promozione della cultura, tramite condizioni agevolate; 7) convenzioni rivolte ai familiari dei dipendenti, quali, ad esempio, asili nido, centri edili e corsi di lingua a condizioni agevolate per i figli; 8) convenzione parcheggio	Sito MUR https://www.mur.gov.it/it/it-e-normaliva/convenzioni-senza-onerositaamministrazione	12,50%	INATTIVO	6,67	
		attività di informazione-formazione interna nel periodo di riferimento on off	SI	SI	Non si riscontrano alcun dato al riguardo. Le segnalazioni vengono presentate al CUG che allo stato nulla ha rilevato	SI	Non si riscontrano alcun dato al riguardo. Le segnalazioni vengono presentate al CUG che allo stato nulla ha rilevato	Comunicazioni e protocolli interni	12,50%	INATTIVO		
		budget spesi / budget a disposizione ... n. domande ammesse / n. tot. domande presentate; n. domande coperte/ n. domande ammesse... % aumento di budget	SI	SI	Attività di informazione interna (segnalazione anche di corsi SNA con iscrizione aperte sul tema)	SI	Attività di informazione interna (segnalazione anche di corsi SNA con iscrizione aperte sul tema)	Comunicazioni e protocolli interni	12,50%	100%		
					Attività preliminare alla pubblicazione dell'Avviso di erogazione dei sussidi.		Nonostante non fosse previsto un target specifico nell'anno 2023, la direzione ha comunque emanato come ogni anno il bando per la richiesta di sussidi. -84% del budget -13.644,00 euro a disposizione -Gente statale impegnati 10.751,38 euro -Capitoli di bilancio relativi a "provvidenze a favore del personale in servizio, di quello cessato dal servizio e delle loro famiglie" -Domande coperte 5/ Domande pervenute 5 (100%)	* Sito Mur * Avviso n. 901 del 17.10.2023 * Circolare D. SG. 1042 dell-12-2023	12,50%	INATTIVO		

Rendicontazione degli Obiettivi operativi di conciliazione vita/lavoro												
Cod	Obiettivo operativo FUNZIONALE	Formula indicatore di PERFORMANCE	2023		Note	Rendicontazione 31.12	Note	Fonte	dato valutazione finale			
			Target 2023	Monitoraggio 30/06					peso indicatore	% raggiungimento del target	peso obiettivo	Eventuali cause mancanti raggiungimento obiettivo
			(descrizione sintetica attività svolte, risultati conseguiti, motivazioni scostamenti, azioni correttive)									
VP_SAL_GENERE_PERF1	Riservare un terzo dei posti delle commissioni esaminatrici a donne AL FINE di favorire la realizzazione della Strategia di miglioramento del BENESSERE ORGANIZZATIVO e INDIVIDUALE, di CONCILIAZIONE VITALAVORO, di SENSIBILIZZAZIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SULLE PARI OPPORTUNITA'	Riserva di un terzo dei posti delle commissioni esaminatrici a donne	SI	SI	Decreti di nomina delle commissioni esaminatrici degli interpellati dirigenziali non generali e delle commissioni di concorso e di avviso di reclutamento del personale con disabilità	SI	In relazione alle commissioni 100% n. 20 donne su 20 nomine nel 2023	Decreti di nomina Sito MUR	11,10%	100%	6,67	
		gender balance	SI	SI	Questionario sulle politiche del personale dell'amministrazione e politiche settoriali. Rilevazione degli interventi e delle risorse specificamente indirizzate a ridurne le disegualtanza di genere anno 2022	SI	Questionario sulle politiche del personale dell'amministrazione e politiche settoriali. Rilevazione degli interventi e delle risorse specificamente indirizzate a ridurne le disegualtanza di genere anno 2022. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2022. Circolare RGIS n. 22 del 16 maggio 2023	Nota n. 4133 del 6.06.2023	11,10%	100%		
VP_SAL_GENERE_PERF2	Favorire misure concrete di conciliazione tra tempi di vita lavorativa e vita privata AL FINE di favorire la realizzazione della Strategia di miglioramento del BENESSERE ORGANIZZATIVO e INDIVIDUALE, di CONCILIAZIONE VITA LAVORO, di SENSIBILIZZAZIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SULLE PARI OPPORTUNITA'	SI / NO percentuale di personale che ha aderito al telelavoro o al part time / n. tot dipendenti in servizio	SI	SI	Accordi di part time nel limite del 25% delle unità di personale con rapporto di lavoro a tempo pieno appartenente alla stessa area funzionale	SI	Mantenimento degli accordi di part-time monitorando il limite di legge, al 31.12 4,8 % del personale è in regime part time Nello specifico: area II 1 su 127; area II 7 su 76	Protocolli interni	11,10%	100%		
		sistema di flessibilità oraria	SI	SI	Accordo integrativo sulla flessibilità ora- ria del 12.10.2022, ancora in vigore. Circolari sullo smart working	SI	Accordo integrativo sulla flessibilità ora- ria del 12.10.2022, ancora in regime. Circolari sullo smart working	Banche dati Mur	11,10%	100%		

