



Allegato 8)
Obiettivo di Valore Pubblico PERSONALE & COMUNICAZIONE
Direzione generale del personale, del bilancio, dei servizi strumentali e della comunicazione

<i>Direzione generale del personale, del bilancio, dei servizi strumentali e della comunicazione</i>	1
Obiettivo di Valore Pubblico 'PERSONALE & COMUNICAZIONE'	1
Strategie e Indicatori per la creazione di Valore Pubblico	3
Obiettivi operativi e performance	11
Misure Anticorruzione e Trasparenza	17
Azioni di sviluppo organizzativo	28
Azioni di organizzazione del lavoro agile	28
Azioni di reclutamento	28
Azioni di formazione	28

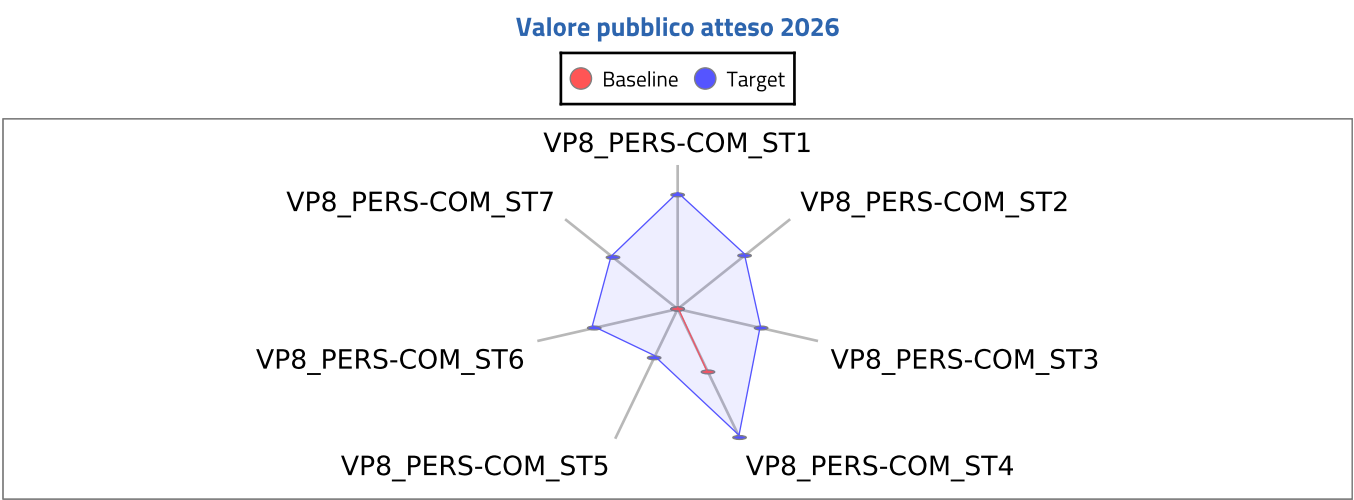
Direzione generale del personale, del bilancio, dei servizi strumentali e della comunicazione

Obiettivo di Valore Pubblico 'PERSONALE & COMUNICAZIONE'

L’obiettivo di Valore Pubblico 'PERSONALE & COMUNICAZIONE' viene rappresentato analiticamente tramite la seguente scheda del Valore Pubblico.

Sottosezione 'Valore Pubblico'						
Punti di forza INTERNI al MUR	1) Buon livello di digitalizzazione dei processi amministrativi di base; 2) Competenze interne consolidate in ambito amministrativo e gestionale, con nuclei di personale già formato su temi chiave (digitalizzazione, trasparenza, anticorruzione); 3) Avvio o presenza di strumenti digitali (es. piattaforma presenze; protocollo informatico; piattaforma lavoro agile; servizio ticketing); 4) Buona integrazione tra obiettivi di performance, trasparenza e prevenzione della corruzione; 5) Capacità di attivare formazione interna e aggiornamento professionale del personale; 6) Progressiva standardizzazione delle procedure interne; 7) Utilizzo di modalità di lavoro flessibili.					
Punti di debolezza INTERNI al MUR	1) Carenza quantitativa di personale rispetto ai fabbisogni reali; 2) Competenze digitali non omogenee tra i dipendenti e necessità di ulteriore formazione; 3) Processi ancora parzialmente burocratizzati e non pienamente digitalizzati in tutte le aree; 4) Comunicazione interna non sempre strutturata o tempestiva tra uffici; 5) Resistenze al cambiamento organizzativo e digitale in alcune aree;					
Opportunità ESTERNE al MUR	1) Evoluzione normativa che incentiva semplificazione, digitalizzazione e lavoro agile; 2) Collaborazioni con altre amministrazioni per la condivisione di buone pratiche e strumenti di formazione; 3) Crescente offerta di piattaforme digitali e soluzioni tecnologiche per migliorare comunicazione interna ed esterna; 4) Possibilità di attrarre nuove professionalità e competenze digitali; 5) Maggiore attenzione sociale e istituzionale al benessere organizzativo e alla conciliazione vita-lavoro; 6) Avviamento di procedure assunzionali; 7) Maggiore attenzione istituzionale a trasparenza, partecipazione e comunicazione pubblica.					
Rischi ESTERNI al MUR	1) Rapido cambiamento tecnologico che può rendere obsolete competenze e strumenti; 2) Difficoltà nel reperimento di personale già formato; 3) Vincoli normativi e finanziari stringenti che limitano la capacità di assunzione; 4) Rischi legati alla sicurezza informatica e alla protezione dei dati nella digitalizzazione dei servizi; 5) Instabilità normativa e frequenti modifiche del quadro regolatorio; 6) Difficoltà di interoperabilità tra sistemi informativi di diversi enti; 7) Rischi legati alla privacy e alla gestione dei dati personali.					
VALORE PUBBLICO atteso (risposte alle criticità/opportunità del contesto e specifici Valori Pubblici attesi)						
1A) SALUTE INFRASTRUTTURALE + ACCESSIBILITA' DIGITALE 1B) SALUTE INFRASTRUTTURALE + ACCESSIBILITA' FISICA 1C) SALUTE INFRASTRUTTURALE + EFFICIENZA ENERGETICA 2A) SALUTE PROFESSIONALE + QUANTITA' COMPETENZE 2B) SALUTE PROFESSIONALE + QUALITA' COMPETENZE 3) SALUTE DI CLIMA e DI GENERE +BENESSERE ORGANIZZATIVO, +EQUILIBRIO DI GENERE, + PARI OPPORTUNITA' 4) SALUTE INFORMATIVA + COMUNICAZIONE + PARTECIPAZIONE	Valore Pubblico di partenza 2022	Valore Pubblico Consuntivo 2024	Valore Pubblico Consuntivo 2025	Valore Pubblico atteso 2026	Valore Pubblico atteso 2027	Valore Pubblico atteso 2028
	15%	100%	129%	63%	72%	118%

STRATEGIE per la creazione di Valore Pubblico	
VP8_PERS-COM_ST1	Strategia di perseguimento della PIENA ACCESSIBILITA' DIGITALE
VP8_PERS-COM_ST2	Strategia di perseguimento della PIENA ACCESSIBILITA' FISICA
VP8_PERS-COM_ST3	Strategia di EFFICIENTAMENTO ENERGETICO
VP8_PERS-COM_ST4	Strategia di POTENZIAMENTO QUANTITATIVO DELLE COMPETENZE
VP8_PERS-COM_ST5	Strategia di POTENZIAMENTO QUALITATIVO DELLE COMPETENZE
VP8_PERS-COM_ST6	Strategia di miglioramento del BENESSERE ORGANIZZATIVO e INDIVIDUALE, di CONCILIAZIONE VITA/LAVORO, di SENSIBILIZZAZIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SULLE PARI OPPORTUNITA'
VP8_PERS-COM_ST7	Strategia di VALORIZZAZIONE DELLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE



Strategie e Indicatori per la creazione di Valore Pubblico funzionali all’Obiettivo di VP 'PERSONALE & COMUNICAZIONE'

Le strategie e gli indicatori di impatto funzionali all’Obiettivo di Valore Pubblico 'PERSONALE & COMUNICAZIONE' sono esposti in forma tabellare.

Sottosezione 'Valore Pubblico' - Strategie

Strategia (modalità di creazione degli specifici Valori Pubblici attesi)

Codice	VP8_PERS-COM_ST1
Obiettivo strategico	Strategia di perseguimento della PIENA ACCESSIBILITA' DIGITALE
Obiettivo operativo	Da realizzare operativamente TRAMITE consolidamento dell'accessibilità delle infrastrutture digitali del MUR

Indicatori di impatto (impatti attesi sulle singole dimensioni del benessere)

Responsabile	Utenti/STK	Tempi	Dimensione	Formula	+/-	Scala di normalizzazione		Peso	Baseline		Consuntivo		Consuntivo		Target		Target		Target		Fonte
						Peggior	Miglior		2022	%	2024	%	2025	%	2026	%	2027	%	2028	%	
DG personale	Utenti: tutto il personale MUR	2028	SALUTE INFRASTRUTTURALE nuove infrastrutture digitali (progressivo)	% di utenti interni assistiti / richieste utilmente pervenute	+	0 %	100 %	8.34%			0 % 0/1	0	100 % 4/\$. è stato conseguito il 100% dei risultati attesi: Garantito il supporto operativo e la funzionalità degli strumenti digitali dedicati alla gestione della documentazione PIAO Assicurato il funzionament o delle procedure digitali relative alla gestione del lavoro agile e delle relative istanze Garantita la gestione informatizzat a delle richieste di presenza, assenza e permessi tramite gli applicativi dedicati estesa a tutto il personale dell' Amministrazi one Assicurato il funzionament	100	80 %	80	90 %	90	100 %	100	Report assistenza

												o delle procedure digitali per la gestione delle missioni e dei relativi flussi autorizzativi tramite la realizzazione di un software “ad hoc”.							
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Strategia (modalità di creazione degli specifici Valori Pubblici attesi)

Codice	VP8_PERS-COM_ST2
Obiettivo strategico	Strategia di perseguimento della PIENA ACCESSIBILITA' FISICA
Obiettivo operativo	Da realizzare operativamente TRAMITE consolidamento dell'accessibilità delle infrastrutture fisiche del MUR

Indicatori di impatto (impatti attesi sulle singole dimensioni del benessere)

Responsabile	Utenti/STK	Tempi	Dimensione	Formula	+/-	Scala di normalizzazione		Peso	Baseline		Consuntivo		Consuntivo		Target		Target		Target		Fonte
						Peggior	Miglior		2022	%	2024	%	2025	%	2026	%	2027	%	2028	%	
DG personale	Utenti: Tutto il personale MUR	2028	SALUTE INFRASTRUTTURALE accessibilità fisica nuova sede MUR/ consegna presunta luglio 2028 (progressivo)	SCALA DI AVANZAMENTO: 30% Rilascio del titolo edilizio e avvio iter di progettazione esecutiva con selezione dell'operatore economico e realizzazione dell'opera; 60% Monitoraggio avanzamento lavori con specifico riferimento alla piena accessibilità fisica; 80% Inventario attrezzature idonee agli spazi; 100% Consegna immobile	+	0 %	100 %	8.33%	0 %	0	0 %	0	30 % Con nota acquisita al protocollo del MUR n. 6164 del 4/08/2025, la proprietà dell'immobile destinato a divenire nuova sede dell'Amministrazione ha comunicato l'avveramento della condizione sospensiva del contratto di locazione, a seguito del rilascio da parte degli enti preposti del Titolo abilitativo idoneo all'avvio dei lavori di riqualificazione e della trasmissione della SCIA da parte della proprietà in	30	60 %	60	80 %	80	100 %	100	Documento di rilascio del titolo edilizio, report, analisi progettuale sia definitiva che esecutiva

[illegible]

												raggiunto per effettiva messa in atto di tutti gli adempimenti in capo all'amministra zione.							
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--

Strategia (modalità di creazione degli specifici Valori Pubblici attesi)

Codice	VP8_PERS-COM_ST3
Obiettivo strategico	Strategia di EFFICIENTAMENTO ENERGETICO
Obiettivo operativo	Da realizzare operativamente TRAMITE manutenzione e monitoraggio delle infrastrutture.

Indicatori di impatto (impatti attesi sulle singole dimensioni del benessere)

Responsabile	Utenti/STK	Tempi	Dimensione	Formula	+/-	Scala di normalizzazione		Peso	Baseline		Consuntivo		Consuntivo		Target		Target		Target		Fonte
						Peggior	Miglior		2022	%	2024	%	2025	%	2026	%	2027	%	2028	%	
DG Personale	Utenti: Tutto il personale MUR	2028	SALUTE INFRASTRUTTURALE analisi, progettazione e restauro nuova sede in termini di efficientamento energetico (progressivo)	SCALA DI AVANZAMENTO: 30% Avvio iter di progettazione esecutiva in termini di efficientamento dell'opera; 60% Monitoraggio avanzamento lavori con specifico riferimento all' efficientamento energetico; 80% Approvazione lavori anche in termini di efficientamento energetico; 100% Verifica finale in termini di efficientamento energetico e consegna immobile	+	0 %	100 %	8.33%	0 %	0	0 %	0	30 % L'iter per la progettazione esecutiva dei lavori di riqualificazion e dell' immobile destinato a divenire nuova sede del MUR è stato concluso nel corso del 2025. Il progetto esecutivo è stato trasmesso dalla proprietà in data 13/06/2025 con nota acquisita al protocollo del MUR al n. 4942. Verificata la conformità del progetto al quadro esigenziale dell' Amministrazi one, anche in relazione agli aspetti riguardanti l' efficientamen	30	60 %	60	80 %	80	100 %	100	Contratto di locazione, progetto esecutivo, report lavori

												to energetico, è stata trasmessa l' approvazione con nota prot. n. 5641 del 10/07/2025								
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Strategia (modalità di creazione degli specifici Valori Pubblici attesi)

Codice	VP8_PERS-COM_ST4
Obiettivo strategico	Strategia di POTENZIAMENTO QUANTITATIVO DELLE COMPETENZE
Obiettivo operativo	Da realizzare operativamente TRAMITE programmazione di azioni di reclutamento (PIANO DEL FABBISOGNO) basate sulle competenze e articolate per Obiettivi di Valore Pubblico

Indicatori di impatto (impatti attesi sulle singole dimensioni del benessere)

Responsabile	Utenti/STK	Tempi	Dimensione	Formula	+/-	Scala di normalizzazione		Peso	Baseline		Consuntivo		Consuntivo		Target		Target		Target		Fonte
						Peggior	Migliore		2022	%	2024	%	2025	%	2026	%	2027	%	2028	%	
DG Personale	Utenti: Tutto il personale MUR	2028	SALUTE PROFESSIONALE risorse umane reclutate (progressivo)	N. risorse umane reclutate/ N. risorse umane da reclutare autorizzato alle date di riferimento	+	0 %	100 %	12.50%	49 % (248/508)	49	98 % (405/413)	98	100 % entro l'anno è stato raggiunto il risultato atteso tramite procedure di scorrimento graduatorie altri enti per n. 1 unità di personale dirigenziale e per quel che concerne il personale delle aree sono state messe in atto tutte le procedure secondo le indicazioni di legge che-allo stato- prevedono la centralizzazio ne dei bandi di reclutamento in capo alla Commissione RIPAM. Tuttavia, l'amministrrazi one è riuscita a sfruttare la convenzione operata con MEF e Formez per lo	100	100 % 50/50	100	100 % 50/50	100	100 %	100	Banche dati personale MUR e sito istituzionale

Ministero dell'Università e della Ricerca

Direzione generale del personale, del bilancio, dei servizi strumentali e della comunicazione

Obiettivo di Valore Pubblico 'PERSONALE & COMUNICAZIONE'

												scorrimento di graduatorie ancora in corso di validità. (23 risorse delle aree). Totale risorse n. 24: il dato si discosta minimamente dal target (25/25) a causa di fenomeni di rinuncia da parte del personale reclutato; dunque il risultato risulta logicamente non pienamente governabile dalla Direzione.							
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--

Strategia (modalità di creazione degli specifici Valori Pubblici attesi)

Codice	VP8_PERS-COM_ST5
Obiettivo strategico	Strategia di POTENZIAMENTO QUALITATIVO DELLE COMPETENZE
Obiettivo operativo	Da realizzare operativamente TRAMITE programmazione di azioni di formazione (PIANO DI FORMAZIONE) basate sulle competenze e articolate per Obiettivi di Valore Pubblico

Indicatori di impatto (impatti attesi sulle singole dimensioni del benessere)

Responsabile	Utenti/STK	Tempi	Dimensione	Formula	+/-	Scala di normalizzazione		Peso	Baseline		Consuntivo		Consuntivo		Target		Target		Target		Fonte
						Peggior	Migliore		2022	%	2024	%	2025	%	2026	%	2027	%	2028	%	
DG Personale	Utenti: Tutti gli Uffici del MUR	2028	SALUTE PROFESSIONALE risorse umane formate (progressivo)	N. risorse umane reclutate formate / N. risorse umane reclutate nel corso dell' anno di riferimento Corsi di formazione incidenti: corsi SNA, Neoassunti base, corsi di formazione interna ed esterna, sicurezza sul luogo di lavoro	+	35 %	48 %	12.50%	35 % (13/37)	0	80.30 % (49/61) N. 49 Neoassunti formati alla data della rilevazione (24/10/2024) N. 61 Neoassunti, in servizio, esclusi i trasferiti, comandati out, in aspettativa, alla data dell' ultimo report del Personale	348	86 % 19/23 aree	392	40 % 40% dei Neoassunti nel corso dell' anno di riferimento	38	40 % 40% dei Neoassunti nel corso dell' anno di riferimento	38	80 % 80% dei Neoassunti nel corso dell' anno di riferimento	346	Reportistica (file .csv), scaricabile dal portale SNA, sezione riservata all'Amministrazione (Uff.II) e report monitoraggio formazione complessiva gestito dall'Uff.II Report (.xlsx) base dati Uff.I del Personale "DB Forza MUR" alla data della rilevazione

Strategia (modalità di creazione degli specifici Valori Pubblici attesi)

Indicatori di impatto (impatti attesi sulle singole dimensioni del benessere)

Stampato il 10/07/2026

Strategia (modalità di creazione degli specifici Valori Pubblici attesi)

Codice	VP8_PERS-COM_ST7
Obiettivo strategico	Strategia di VALORIZZAZIONE DELLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE
Obiettivo operativo	Da realizzare operativamente tramite programmazione di azioni di comunicazione (PIANO DI COMUNICAZIONE)

Indicatori di impatto (impatti attesi sulle singole dimensioni del benessere)

Responsabile	Utenti/STK	Tempi	Dimensione	Formula	+/-	Scala di normalizzazione		Peso	Baseline		Consuntivo		Consuntivo		Target		Target		Target		Fonte
						Peggior	Miglior		2022	%	2024	%	2025	%	2026	%	2027	%	2028	%	
Dg personale	Personale MUR e UTENZA	2028	SALUTE INFORMATIVA Programma della comunicazione (progressivo)	N. accessi alle pagine comunicazione del sito istituzionale	+	0	17.257	25%							10.000	58	11.000	64	12.000	70	Sito istituzionale Web Analytics https://www.mur.gov.it/it/

Obiettivi operativi e performance funzionali all’Obiettivo di VP 'PERSONALE & COMUNICAZIONE'

Gli obiettivi operativi e le relative performance organizzative funzionali all’Obiettivo di Valore Pubblico 'PERSONALE & COMUNICAZIONE' sono esposti in forma tabellare.

Sottosezione 'Performance'

Obiettivo Operativo FUNZIONALE

Codice	VP8_PERS-COM_ST1_PERF1
Obiettivo operativo	Consolidamento dell'accessibilità delle infrastrutture digitali del MUR
Obiettivo strategico	AL FINE di favorire la realizzazione della Strategia di perseguimento della PIENA ACCESSIBILITA’ DIGITALE
Peso	8%

Indicatori di performance

Responsabile	Utenti/STK	Contributori	Tempi	Dimensione	Formula	+/-	Peso	Baseline	Consuntivo	Consuntivo	Target	Target	Target	Fonte
								2022	2024	2025	2026	2027	2028	
UFFICIO V 100%	Personale interno- esterno	CUG 00.SS OPI Tutte le Strutture	2028	SALUTE INFRASTRUTTURALE	Messa in opera di un help desk (sistema Ticketing) per il supporto ai dipendenti nella gestione delle proprie spettanze SCALA DI AVANZAMENTO: - istruttoria 30% - progettazione 50% - prima implementazione 60% - integrazione 70% - implementazione 100%	+	50%				70 %	100 %	100 %	Monitoraggi ticketing
UFFICIO V 100%	Personale interno- esterno	CUG 00.SS OPI Tutte le Strutture	2028	SALUTE INFRASTRUTTURALE	Messa in opera di un help desk (sistema Ticketing) per il supporto ai dipendenti nella gestione delle proprie spettanze SCALA DI AVANZAMENTO: - analisi di fattibilità 30% - progettazione 50% - implementazione finale del sistema anche per uso da parte degli esterni 100%	+	50%				30 %	70 %	100 %	Report analisi

Obiettivo Operativo FUNZIONALE

Codice	VP8_PERS-COM_ST2_PERF1
Obiettivo operativo	Consolidamento dell'accessibilità delle infrastrutture fisiche del MUR
Obiettivo strategico	AL FINE di favorire la realizzazione della Strategia di perseguimento della PIENA ACCESSIBILITA’ FISICA
Peso	8%

Indicatori di performance

Responsabile	Utenti/STK	Contributori	Tempi	Dimensione	Formula	+/-	Peso	Baseline	Consuntivo	Consuntivo	Target	Target	Target	Fonte
								2022	2024	2025	2026	2027	2028	
UFFICIO IV (100%)	INTERNI: GABINETTO + SEGRETARIATO + DG MUR + CUG	INTERNI: GABINETTO + SEGRETARIATO + DG MUR	2028	SALUTE INFRASTRUTTURALE	% n. richieste evase/ n. richieste pervenute	+	100%				100 %	100 %	100 %	Report dedicati da fornire su richiesta

	+ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE	+ CUG + COMITATO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE + DISABILITY MANAGER			effettivamente realizzabili									
--	---	--	--	--	-----------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Obiettivo Operativo FUNZIONALE

Codice	VP8_PERS-COM_ST3_PERF1
Obiettivo operativo	Manutenzione delle infrastrutture mediante Strategia di efficientamento ENERGETICO da realizzare operativamente TRAMITE manutenzione, monitoraggio delle stesse
Obiettivo strategico	AL FINE di favorire la realizzazione della Strategia di EFFICIENTAMENTO ENERGETICO
Peso	8%

Indicatori di performance

Responsabile	Utenti/STK	Contributori	Tempi	Dimensione	Formula	+/-	Peso	Baseline	Consuntivo	Consuntivo	Target	Target	Target	Fonte
								2022	2024	2025	2026	2027	2028	
UFFICIO IV (100%)	Personale interno	ESTERNI: Società specializzate	2027	SALUTE INFRASTRUTTURALE	Manutenzione degli infissi ai fini del risparmio di consumo in ottica di efficientamento energetico SCALA D'AVANZAMENTO: Monitoraggio annuale stato degli infissi 40% Individuazione degli infissi da revisionare 60% Manutenzione 100%	+	50%				100 %	100 %		Report dedicati da fornire su richiesta, certificato di efficienza energetica
UFFICIO IV (100%)	Personale interno	ESTERNI: società specializzate	2027	SALUTE INFRASTRUTTURALE	% n. monitoraggi in termini di efficientamento energetico effettuati/n. monitoraggi da effettuare (trimestrali, 4 annui)	+	50%				100 %	100 %		Report dedicati da fornire su richiesta

Obiettivo Operativo FUNZIONALE

Codice	VP8_PERS-COM_ST4_PERF1
Obiettivo operativo	Programmazione di azioni di reclutamento (PIANO DEL FABBISOGNO) basate sulle competenze
Obiettivo strategico	AL FINE di favorire la realizzazione della Strategia di POTENZIAMENTO QUANTITATIVO DELLE COMPETENZE
Peso	8%

Indicatori di performance

Responsabile	Utenti/STK	Contributori	Tempi	Dimensione	Formula	+/-	Peso	Baseline	Consuntivo	Consuntivo	Target	Target	Target	Fonte
								2022	2024	2025	2026	2027	2028	
UFFICIO I (80%) UFFICIO III (20%)	INTERNI: GABINETTO + SEGRETARIATO + TUTTE LE DG MUR	OO.SS. UFFICIO V	2028	SALUTE PROFESSIONALE	Predisposizione atti di finanziamento e conseguente reclutamento personale delle aree, supporto nella predisposizione degli interpellì dirigenziali delle diverse direzioni SCALA DI AVANZAMENTO -rilevazione budget e predisposizione atti di programmazione/ rilevazione fabbisogni dirigenziali e supporto nella predisposizione interpellì	+	50%				100 %	100 %	100 %	Sito istituzionale, sezione concorsi e Avvisi e A.T.

Ministero dell'Università e della Ricerca					Direzione generale del personale, del bilancio, dei servizi strumentali e della comunicazione									
Obiettivo di Valore Pubblico 'PERSONALE & COMUNICAZIONE'														
					40% -invio per la certificazione degli organi di controllo 70% -richiesta autorizzazione ad assumere 100%									
UFFICIO I (80%) UFFICIO III (20%)	INTERNI: GABINETTO + SEGRETARIATO + TUTTE LE DG MUR	OO.SS. UFFICIO V	2028	SALUTE PROFESSIONALE	% N. Procedure avviate (mobilità, bandi, assunzioni, progressioni verticali) sulla base del budget autorizzato per il triennio / N. procedure da avviare	+	50%					30 %	100 %	Sito istituzionale, sezione concorsi e Avvisi e A.T.

Obiettivo Operativo FUNZIONALE

Codice	VP8_PERS-COM_ST5_PERF1
Obiettivo operativo	Programmazione di azioni di formazione (PIANO DI FORMAZIONE) basate sulle competenze
Obiettivo strategico	AL FINE di favorire la realizzazione della Strategia di POTENZIAMENTO QUALITATIVO DELLE COMPETENZE
Peso	8%

Indicatori di performance

Responsabile	Utenti/STK	Contributori	Tempi	Dimensione	Formula	+/-	Peso	Baseline	Consuntivo	Consuntivo	Target	Target	Target	Fonte
								2022	2024	2025	2026	2027	2028	
UFFICIO I (100%)	INTERNI: GABINETTO + SEGRETARIATO + DG MUR		2028	SALUTE PROFESSIONALE	n. iscrizioni VP (esigenze VP evase)/ n. esigenze VP	+	100%	34 % 113/332	85.60 % 323/377	64 % 64% (=209 iscrizioni VP \ 325 esigenze VP) I dati sono estratti, per l'elaborazione, sia dal PTF 2025-2027 (parte generale PIAO – obtv di VP “Salute delle risorse” sez. Formazione) che dai file di monitoraggio delle iscrizioni ai corsi di formazione classificati come VP (principalmente corsi SNA, sui quali si basa la Rilevazione del fabbisogno formativo e il Piano dell'offerta formativa)	60 %	60 %	70 %	Reportistica portale SNA (sezione riservata all’amministrazione - Ufficio II) dal portale INPS e report monitoraggio formazione complessiva gestito dall’Ufficio

Obiettivo Operativo FUNZIONALE

Codice	VP8_PERS-COM_ST6_PERF1
Obiettivo operativo	Monitorare il benessere ed il clima lavorativo all’interno dell’organizzazione
Obiettivo strategico	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'

Peso	8%
------	----

Indicatori di performance

Responsabile	Utenti/STK	Contributori	Tempi	Dimensione	Formula	+/-	Peso	Baseline	Consuntivo	Consuntivo	Target	Target	Target	Fonte
								2022	2024	2025	2026	2027	2028	
Ufficio I (20%) Ufficio II (80%)	Personale interno	CUG Uffici della direzione del personale	2028	SALUTE DI CLIMA E DI GENERE	MISURAZIONE della Tempestività DELL' ISTRUTTORIA E DELLA SOMMINISTRAZIONE del questionario: entro il 30 settembre: 100% entro il 31 ottobre: 75% entro il 30 novembre: 50% entro il 31 dicembre: 30%	+	50%				100 %	100 %	100 %	Relazione sul benessere organizzativo pubblicata sul sito MUR https://trasparenza.mur.gov.it/contenuto306_pagina_714.html
Ufficio I (20%) Ufficio II (80%)	Personale interno	CUG Uffici della direzione del personale	2028	SALUTE DI CLIMA E DI GENERE	n. ambiti di indagine analizzati (focal points)	+	50%				14	15	16	Relazione sul benessere organizzativo pubblicata sul sito MUR https://trasparenza.mur.gov.it/contenuto306_pagina_714.html

Obiettivo Operativo FUNZIONALE

Codice	VP8_PERS-COM_ST6_PERF2
Obiettivo operativo	Promuovere il benessere fisico e psicosociale delle lavoratrici e dei lavoratori, valorizzando il personale come risorsa strategica e adottando strumenti di prevenzione per garantire il rispetto delle pari opportunità
Obiettivo strategico	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'
Peso	8%

Indicatori di performance

Responsabile	Utenti/STK	Contributori	Tempi	Dimensione	Formula	+/-	Peso	Baseline	Consuntivo	Consuntivo	Target	Target	Target	Fonte
								2022	2024	2025	2026	2027	2028	
Ufficio I 100%	Personale interno	CUG, OPI, Disability manager, tutte le Strutture	2028	SALUTE DI CLIMA E DI GENERE	N. iniziative formative ed informative divulgate / N. iniziative sul tema dell' inclusione, delle pari opportunità' della Disabilità anche su proposta dei contributors (DISABILITY MANAGER, CUG, OPI...)	+	50%				70 %	75 %	80 %	Intranet MUR Formazione Professionale Sezione A.T. MUR Sito istituzionale
Ufficio I 100%	Personale interno	CUG, OPI, Disability manager, tutte le Strutture	2027	SALUTE DI CLIMA E DI GENERE	Istituzione sezione sito dedicata al contrasto alle discriminazioni SCALA DI AVANZAMENTO: - istruttoria 30% - progettazione 50% - lavorazione 70% - implementazione 100%	+	50%				70 %	100 %		Intranet MUR Sezione A.T. MUR Sito istituzionale

Obiettivo Operativo FUNZIONALE

Codice	VP8_PERS-COM_ST6_PERF3
Obiettivo operativo	Promuovere il benessere organizzativo al fine di migliorare efficienza e produttività
Obiettivo strategico	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'
Peso	8%

Indicatori di performance

Responsabile	Utenti/STK	Contributori	Tempi	Dimensione	Formula	+/-	Peso	Baseline	Consuntivo	Consuntivo	Target	Target	Target	Fonte
								2022	2024	2025	2026	2027	2028	
UFFICIO IV (100%)	Personale interno	UFFICIO V DGPBSS, OOSS, OPI, CUG.	2027	SALUTE DI CLIMA	Installazione distributori d' acqua per i dipendenti SCALA DI AVANZAMENTO - rilevazione esigenze in termini numerici 20% - progettazione 40% - individuazione fornitori e affidamento 80% - implementazione per l' utilizzo 100%	+	50%				80 %	100 %		Sistema di protocollazione generale MUR
UFFICIO II (100%)	Personale interno	Tutti gli Uffici della DGPBSS, CUG, OPI	2028	SALUTE DI CLIMA	% n. convenzioni stipulate o in essere /n. categorie merceologiche individuate	+	25%				100 %	100 %	100 %	SITO MUR https://trasparenza.mur.gov.it/contenuto246_pagina_746.html Intranet Convenzioni non onerose Ministero dell'Università e della Ricerca
UFFICIO II (50%) UFFICIO III (50%)	Personale interno	OO.SS. RSU	2028	SALUTE DI CLIMA	% budget impegnato / budget a disposizione tenuto conto delle richieste ammissibili	+	25%				100 %	100 %	100 %	Intranet Home Ministero dell'Università e della Ricerca Sito MUR https://trasparenza.mur.gov.it/pagina728_sovvenzioni-contributi-sussidi-vantaggi-economici.html

Obiettivo Operativo FUNZIONALE

Codice	VP8_PERS-COM_ST6_PERF4
Obiettivo operativo	Promuovere e favorire il ricorso al lavoro agile
Obiettivo strategico	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'
Peso	8%

Indicatori di performance

Responsabile	Utenti/STK	Contributori	Tempi	Dimensione	Formula	+/-	Peso	Baseline	Consuntivo	Consuntivo	Target	Target	Target	Fonte
								2022	2024	2025	2026	2027	2028	
UFFICIO I (100%)	Personale interno	Tutta la Direzione del personale	2028	SALUTE DI GENERE	% personale che ha aderito al lavoro agile / n. tot dipendenti in servizio	+	100%				70 %	75 %	80 %	Sito MUR Conto annuale Accordi di lavoro agile Sito MUR https://trasparenza.mur.gov .

Obiettivo Operativo FUNZIONALE

Codice	VP8_PERS-COM_ST7_PERF1
Obiettivo operativo	Azioni di valorizzazione della comunicazione istituzionale
Obiettivo strategico	Da realizzare operativamente tramite programmazione di azioni di comunicazione (PROGRAMMA DI COMUNICAZIONE)
Peso	8%

Indicatori di performance

Responsabile	Utenti/STK	Contributori	Tempi	Dimensione	Formula	+/-	Peso	Baseline	Consuntivo	Consuntivo	Target	Target	Target	Fonte
								2022	2024	2025	2026	2027	2028	
Ufficio VI 100%	Personale interno e utenti esterni	Uffici diretta collaborazione- tutte le DDGG	2028	SALUTE INFORMATIVA	N. eventi programmati entro i termini di legge, per l'anno successivo, sostenibili	+	50%				2	3	3	Programma della comunicazione
Ufficio VI 100%	Personale interno e utenti esterni	Uffici diretta collaborazione- tutte le DDGG	2028	SALUTE INFORMATIVA	% N. richieste evase/ N. richieste riscontrabili Nota metodologica: le richieste con medesimo oggetto e provenienti dallo stesso utente (es. casi di mail bombing) sono considerate come un'unica richiesta ai fini del calcolo dell'indicatore	+	50%				70 %	75 %	80 %	Relazione sulla comunicazione istituzionale

Misure Anticorruzione e Trasparenza funzionali all’Obiettivo di VP 'PERSONALE & COMUNICAZIONE'

Le misure specifiche e i relativi indicatori di gestione del rischio corruttivo funzionali all’Obiettivo di Valore Pubblico 'PERSONALE & COMUNICAZIONE' sono esposti in forma tabellare.

Sottosezione 'Anticorruzione e Trasparenza'

Carta di identità del processo

Denominazione	Accessibilità Digitale
DG e Ufficio	Direttore generale - Dirigente Ufficio V
Eventuale procedimento collegato	Azioni di semplificazione per la piena accessibilità digitale
Area di rischio	C - Contratti pubblici
Ordine di priorità ANAC (PNA 2022)	Processi collegati a OBIETTIVI DI PERFORMANCE e funzionali all’obiettivo VP
Input	determina RTD
Fasi	1) mappatura dei livelli di accessibilità 2) analisi dei livelli 3) determinazione livelli accessibilità digitale 4) individuazione esigenze 5) progettazione 6) sviluppo
Output	Rappresentazione digitale
Attori interni	Direttore generale Dirigente Ufficio sistemi informativi Tutte le strutture del MUR
Attori esterni	Fornitore del servizio

Risk Assessment

Obiettivo di Performance	Eventi rischiosi	P1	P2	P3	P4	Probabilità	I1	I2	I3	I4	Impatto	C1	C2	C3	C4	Controllo	Livello di rischio	Valutazione del rischio	Motivazione della scelta del livello di rischio
VP8_PERS-COM_ST1_PERF1 - Consolidamento dell'accessibilità delle infrastrutture digitali del MUR	Rapporti non opportuni con stakeholders esterni	2	1	3	2	2,00	1	2	1	3	1,75	1	1	2	1	1,25	1,67	Medio	Monitoraggio continuo delle fasi del processo al fine di garantire la costante verifica del rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.

Risk Treatment

Obiettivo di Performance	Nome rischio	Nome misura	Responsabile misura	Tipologia misura	Udm	Indicatore di trattamento del rischio (formula)	Baseline	Consuntivo	Consuntivo	Target	Target	Target	Fonte
							2022	2024	2025	2026	2027	2028	
VP8_PERS-COM_ST1_PERF1 - Consolidamento dell'accessibilità delle infrastrutture digitali del MUR	Rapporti non opportuni con stakeholders esterni	VP8_PERS-COM_ST1_PERF1 _ANT1 - Controlli preventivi nella procedura di affidamento del servizio nel rispetto della trasparenza, concorrenza e parità di condizion	Direttore generale - Dirigente Ufficio V	Misura di controllo	Perc.	N. atti controllati/ n. atti della procedura di affidamento				100 %	100 %	100 %	Protocollo generale della direzione e AT

Carta di identità del processo

Denominazione	Accesibilità fisica
DG e Ufficio	Direttore generale - Dirigente Ufficio IV
Eventuale procedimento collegato	Procedimenti e/o azioni per la piena accessibilità fisica secondo la normativa vigente
Area di rischio	C - Contratti pubblici
Ordine di priorità ANAC (PNA 2022)	Processi collegati a OBIETTIVI DI PERFORMANCE e funzionali all’obiettivo VP
Input	Rilevazione delle esigenze
Fasi	1)individuazione esigenze 2)progettazione 3)sviluppo
Output	Realizzazione dei lavori utilmente segnalati
Attori interni	Direttore generale - Dirigente Ufficio IV Tutte le strutture del MUR - Disability manager
Attori esterni	Fornitore del servizio

Risk Assessment

Obiettivo di Performance	Eventi rischiosi	P1	P2	P3	P4	Probabilità	I1	I2	I3	I4	Impatto	C1	C2	C3	C4	Controllo	Livello di rischio	Valutazione del rischio	Motivazione della scelta del livello di rischio
VP8_PERS-COM_ST2_PERF1 - Consolidamento dell'accessibilità delle infrastrutture fisiche del MUR	Alterazione delle procedure di gara per l'affidamento dei lavori per la realizzazione del potenziamento della piena accessibilità fisica	1	1	3	2	1,75	1	2	1	2	1,50	1	1	2	1	1,25	1,50	Basso	Monitoraggio continuo al fine di garantire la costante verifica del rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.

Risk Treatment

Obiettivo di Performance	Nome rischio	Nome misura	Responsabile misura	Tipologia misura	Udm	Indicatore di trattamento del rischio (formula)	Baseline	Consuntivo	Consuntivo	Target	Target	Target	Fonte
							2022	2024	2025	2026	2027	2028	
VP8_PERS-COM_ST2_PERF1 - Consolidamento dell'accessibilità delle infrastrutture fisiche del MUR	Alterazione delle procedure di gara per l'affidamento dei lavori per la realizzazione del potenziamento della piena accessibilità fisica	VP8_PERS-COM_ST2_PERF1_ANT1 - Controllo dei rischi connessi all'affidamento dei lavori per il mantenimento della piena accessibilità fisica	Direttore generale - Dirigente Ufficio IV	Misura di controllo	Perc.	n. verifiche delle attività-procedimenti-acquisti volti a mantenere l'accessibilità /n. attività-procedimenti-acquisti effettuati				100 %	100 %	100 %	Protocollo generale della Direzione, report dedicati da fornire su richiesta, AT

Carta di identità del processo

Denominazione	Efficientamento ENERGETICO
DG e Ufficio	Direttore generale - Dirigente Ufficio IV
Eventuale procedimento collegato	Strategie di efficientamento energetico
Area di rischio	C - Contratti pubblici
Ordine di priorità ANAC (PNA 2022)	Processi collegati a OBIETTIVI DI PERFORMANCE e funzionali all’obiettivo VP
Input	Rilevazione dello stato di efficienza degli infissi e degli impianti
Fasi	1) individuazione esigenze 2) pianificazione delle attività 3) esecuzione
Output	Monitoraggio e/o Riduzione dei consumi energetici in ottica di efficientamento
Attori interni	Direttore generale - Dirigente Ufficio IV
Attori esterni	fornitori/Società specializzate

Risk Assessment

Obiettivo di Performance	Eventi rischiosi	P1	P2	P3	P4	Probabilità	I1	I2	I3	I4	Impatto	C1	C2	C3	C4	Controllo	Livello di rischio	Valutazione del rischio	Motivazione della scelta del livello di rischio
VP8_PERS-COM_ST3_PERF1 - Manutenzione delle infrastrutture mediante Strategia di efficientamento ENERGETICO da realizzare operativamente TRAMITE manutenzione, monitoraggio delle stesse	Rapporti non opportuni con stakeholders esterni nell'affidamento dei lavori di monitoraggio per effecientamento energetico nuova sede	1	1	3	2	1,75	1	2	1	2	1,50	1	1	2	1	1,25	1,50	Basso	Monitoraggio continuo al fine di garantire la costante verifica del rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.
VP8_PERS-COM_ST3_PERF1 - Manutenzione delle infrastrutture mediante Strategia di efficientamento ENERGETICO da realizzare operativamente TRAMITE manutenzione, monitoraggio delle stesse	Rapporti non opportuni con stakeholders esterni nell'affidamento dei lavori di manutenzione delle strutture	1	1	3	2	1,75	1	2	1	2	1,50	1	1	2	1	1,25	1,50	Basso	L'intero processo è governato da una strategia tecnica predefinita (efficientamento energetico) e da un sistema di monitoraggio continuo dei risultati. La forte componente oggettiva e la tracciabilità delle prestazioni energetiche riducono al minimo la discrezionalità dei funzionari e i margini di influenza da parte di stakeholder esterni, garantendo la trasparenza nelle fasi di affidamento ed esecuzione dei lavori.

Risk Treatment

Obiettivo di Performance	Nome rischio	Nome misura	Responsabile misura	Tipologia misura	Udm	Indicatore di trattamento del rischio (formula)	Baseline	Consuntivo	Consuntivo	Target	Target	Target	Fonte
							2022	2024	2025	2026	2027	2028	
VP8_PERS-COM_ST3_PERF1 - Manutenzione delle infrastrutture mediante Strategia di efficientamento ENERGETICO da realizzare operativamente TRAMITE manutenzione, monitoraggio delle stesse	Rapporti non opportuni con stakeholders esterni nell' affidamento dei lavori di manutenzione delle strutture	VP8_PERS-COM_ST3_PERF1_ANT1 - Controllo dei rischi corruttivi nell'affidamento dei lavori	Direttore generale - Dirigente ufficio IV	Misura di controllo	Perc.	n. procedimenti e attività controllate/ n. attività da controllare				100 %	100 %		Report dedicati da fornire su richiesta
VP8_PERS-COM_ST3_PERF1 - Manutenzione delle infrastrutture mediante Strategia di efficientamento ENERGETICO da realizzare operativamente TRAMITE manutenzione, monitoraggio delle stesse	Rapporti non opportuni con stakeholders esterni nell' affidamento dei lavori di monitoraggio per effecientamento energetico nuova sede	VP8_PERS-COM_ST3_PERF1_ANT2 - Controllo dei rischi corruttivi nell'affidamento dei lavori di monitoraggio per efficientamento energetico nuova sede	Direttore generale - Dirigente Ufficio IV	Misura di controllo	Perc.	n. attività controllate/ n. attività da controllare				100 %	100 %		Report dedicati da fornire su richiesta

Carta di identità del processo

Denominazione	Pianificazione dei fabbisogni del personale
DG e Ufficio	Direttore generale Dirigente Ufficio I Dirigente Ufficio III
Eventuale procedimento collegato	Definizione organico del Ministero - Piano Triennale del fabbisogno adottato, ai sensi dell’art. 6 del d.lgs. n. 165/2001.
Area di rischio	D - Acquisizione e gestione del personale
Ordine di priorità ANAC (PNA 2022)	Processi collegati a OBIETTIVI DI PERFORMANCE e funzionali all’obiettivo VP
Input	Rilevazione fabbisogno del personale
Fasi	1)Ricognizione personale in servizio 2)Determinazione del fabbisogno 3)Istruttoria definizione piano fabbisogno
Output	Piano del fabbisogno del personale
Attori interni	GABINETTO + SEGRETARIATO + TUTTE LE DG MUR
Attori esterni	Altre amministrazioni, Formez

Risk Assessment

Obiettivo di Performance	Eventi rischiosi	P1	P2	P3	P4	Probabilità	I1	I2	I3	I4	Impatto	C1	C2	C3	C4	Controllo	Livello di rischio	Valutazione del rischio	Motivazione della scelta del livello di rischio
VP8_PERS-COM_ST4_PERF1 - Programmazione di azioni di reclutamento (PIANO DEL FABBISOGNO) basate sulle competenze	Deliberata alterazione nelle procedure che avvantaggia un determinato soggetto a scapito di altri nell'avvio dei bandi	2	2	2	2	2,00	2	2	2	2	2,00	2	2	2	2	2,00	2,00	Medio	Applicazione di adeguate misure di trasparenza, monitoraggio costante e coinvolgimento degli organi di controllo, al fine di assicurare la verifica continua di eventuali interferenze o condizionamenti e garantire il corretto svolgimento del processo di programmazione del fabbisogno di personale.
VP8_PERS-COM_ST4_PERF1 - Programmazione di azioni di reclutamento (PIANO DEL FABBISOGNO) basate sulle competenze	Deliberata alterazione nelle procedure che avvantaggia un determinato soggetto a scapito di altri nell'avvio delle procedure di finanziamento delle assunzioni	2	2	2	2	2,00	2	2	1	3	2,00	1	1	2	2	1,50	1,83	Medio	Idonea attuazione dei principi di trasparenza, monitoraggio continuo e coinvolgimento organi di controllo al fine di consentire la costante verifica degli eventuali condizionamenti e garantire la corretta esecuzione della procedura relativa alla programmazione del fabbisogno del personale.

Risk Treatment

Obiettivo di Performance	Nome rischio	Nome misura	Responsabile misura	Tipologia misura	Udm	Indicatore di trattamento del rischio (formula)	Baseline	Consuntivo	Consuntivo	Target	Target	Target	Fonte
							2022	2024	2025	2026	2027	2028	
VP8_PERS-COM_ST4_PERF1 - Programmazione di azioni di reclutamento (PIANO DEL FABBISOGNO) basate sulle competenze	Deliberata alterazione nelle procedure che avvantaggia un determinato soggetto a scapito di altri nell'avvio delle procedure di finanziamento delle assunzioni	VP8_PERS-COM_ST4_PERF1 _ANT1 - Controllo continuo degli eventuali condizionamenti	Direttore generale - Dirigente Ufficio I - Dirigente Ufficio III	Misura di controllo	Perc.	n. procedimenti controllati/n. procedimenti segnalati				100 %	100 %	100 %	Sezione "Concorsi e avvisi" del sito istituzionale del MUR, protocollo generale MUR
VP8_PERS-COM_ST4_PERF1 - Programmazione di azioni di reclutamento (PIANO DEL FABBISOGNO) basate sulle competenze	Deliberata alterazione nelle procedure che avvantaggia un determinato soggetto a scapito di altri nell'avvio dei bandi	VP8_PERS-COM_ST4_PERF1 _ANT2 - Trasparenza nella gestione della procedura relativa alla programmazione del fabbisogno del personale	Direttore generale - Dirigente Ufficio I - Dirigente Ufficio III	Misura di trasparenza	Perc.	n. informazioni pubblicate/ n. informazioni da pubblicare					100 %	100 %	Sezione "Concorsi e avvisi" del sito istituzionale del MUR

Carta di identità del processo

Denominazione	Piano della formazione del personale
DG e Ufficio	Direttore generale e Dirigente Ufficio I
Eventuale procedimento collegato	Programmazione della formazione
Area di rischio	D - Acquisizione e gestione del personale
Ordine di priorità ANAC (PNA 2022)	Processi collegati a OBIETTIVI DI PERFORMANCE e funzionali all’obiettivo VP
Input	Rilevazione esigenze
Fasi	1) analisi preliminare del fabbisogno della formazione 2) progettazione condivisa del fabbisogno 3) erogazione della formazione 4) monitoraggio del gradimento - attestato di partecipazione
Output	Piano della formazione del personale
Attori interni	GABINETTO + SEGRETARIATO + DG MUR
Attori esterni	Fornitori dei servizi

Risk Assessment

Obiettivo di Performance	Eventi rischiosi	P1	P2	P3	P4	Probabilità	I1	I2	I3	I4	Impatto	C1	C2	C3	C4	Controllo	Livello di rischio	Valutazione del rischio	Motivazione della scelta del livello di rischio
VP8_PERS-COM_ST5_PERF1 - Programmazione di azioni di formazione (PIANO DI FORMAZIONE) basate sulle competenze	Alterazione procedure affidamento a terzi delle attività di formazione	2	1	2	1	1,50	1	2	1	2	1,50	1	1	1	1	1,00	1,33	Basso	Adeguatezza pubblicità del programma adottato, pubblicità delle iniziative formative, monitoraggio continuo e coinvolgimento quasi esclusivo di enti pubblici formatori (es. SNA, INPS).

Risk Treatment

Obiettivo di Performance	Nome rischio	Nome misura	Responsabile misura	Tipologia misura	Udm	Indicatore di trattamento del rischio (formula)	Baseline	Consuntivo	Consuntivo	Target	Target	Target	Fonte
							2022	2024	2025	2026	2027	2028	
VP8_PERS-COM_ST5_PERF1 - Programmazione di azioni di formazione (PIANO DI FORMAZIONE) basate sulle competenze	Alterazione procedure affidamento a terzi delle attività di formazione	VP8_PERS-COM_ST5_PERF1_ANT1 - Controlli sulle procedure di affidamento delle attività formative	Direttore generale - Dirigente Ufficio I	Misura di controllo	Perc.	n. controlli effettuati/ n. procedure di affidamento esperite				100 %	100 %	100 %	Piano del fabbisogno formativo; reportistica dell'ufficio

Carta di identità del processo

Denominazione	Monitoraggio del benessere e del clima lavorativo
DG e Ufficio	Direttore generale - Dirigente Ufficio I e II
Eventuale procedimento collegato	Attività di monitoraggio del clima lavorativo
Area di rischio	A - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
Ordine di priorità ANAC (PNA 2022)	Processi collegati a OBIETTIVI DI PERFORMANCE e funzionali all’obiettivo VP
Input	Determina direttoriale
Fasi	1) istruttoria 2) confronto 3)somministrazione 4) analisi
Output	Relazione risultati
Attori interni	Direttore generale - Dirigente Ufficio I e II - Personale - CUG
Attori esterni	

Risk Assessment

Obiettivo di Performance	Eventi rischiosi	P1	P2	P3	P4	Probabilità	I1	I2	I3	I4	Impatto	C1	C2	C3	C4	Controllo	Livello di rischio	Valutazione del rischio	Motivazione della scelta del livello di rischio
VP8_PERS-COM_ST6_PERF1 - Monitorare il benessere ed il clima lavorativo all'interno dell'organizzazione	Rappresentazione di informazioni errate o fuorvianti / omissione di informazioni da parte dei partecipanti al fine di alterare il risultato	1	1	1	1	1,00	1	1	1	1	1,00	1	1	1	1	1,00	1,00	Basso	Il rischio è considerato basso in quanto la somministrazione dei questionari avviene in forma standardizzata. La gestione aggregata dei dati riduce significativamente la possibilità di condizionamenti o alterazioni dei risultati.

Risk Treatment

Obiettivo di Performance	Nome rischio	Nome misura	Responsabile misura	Tipologia misura	Udm	Indicatore di trattamento del rischio (formula)	Baseline	Consuntivo	Consuntivo	Target	Target	Target	Fonte
							2022	2024	2025	2026	2027	2028	
VP8_PERS-COM_ST6_PERF1 - Monitorare il benessere ed il clima lavorativo all'interno dell'organizzazione	Rappresentazioni e di informazioni errate o fuorvianti / omissione di informazioni da parte dei partecipanti al fine di alterare il risultato	VP8_PERS-COM_ST6_PERF1_ANT1 - Controlli adottati al fine di scongiurare l'insorgenza di errori/omissioni rispetto al dato garantendo l'anonimato	Direttore generale - Dirigente Ufficio I - Dirigente Ufficio II	Misura di controllo	Perc.	n. controlli effettuati per evitare errori - omissioni/n. controlli programmati per evitare errori - omissioni				100 %	100 %	100 %	Protocollo generale della direzione

Carta di identità del processo

Denominazione	Promozione benessere fisico e psicosociale del personale
DG e Ufficio	Direttore generale e dirigente Ufficio I
Eventuale procedimento collegato	Attività formative/informative dedicate
Area di rischio	A - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
Ordine di priorità ANAC (PNA 2022)	Processi collegati a OBIETTIVI DI PERFORMANCE e funzionali all’obiettivo VP
Input	Segnalazioni e analisi dei fabbisogni sul tema
Fasi	1) Rilevazione esigenze 2) eventuale consultazione organi interni 3) istruttoria 4) azioni dedicate
Output	Formazione e informazione del personale
Attori interni	Direttore generale e dirigente Ufficio I - Tutte le Strutture MUR - Personale - CUG - OPI - Disability manager -
Attori esterni	

Risk Assessment

Obiettivo di Performance	Eventi rischiosi	P1	P2	P3	P4	Probabilità	I1	I2	I3	I4	Impatto	C1	C2	C3	C4	Controllo	Livello di rischio	Valutazione del rischio	Motivazione della scelta del livello di rischio
VP8_PERS-COM_ST6_PERF2 - Promuovere il benessere fisico e psicosociale delle lavoratrici e dei lavoratori, valorizzando il personale come risorsa strategica e adottando strumenti di prevenzione per garantire il rispetto delle pari opportunità	Pubblicazione incompleta o non imparziale dei contenuti nella sezione web dedicata al contrasto alle discriminazioni.	1	1	1	1	1,00	1	1	1	1	1,00	1	1	1	1	1,00	1,00	Basso	Rischio basso, poiché l'attività è soggetta a controlli interni, è facilmente verificabile e non comporta vantaggi economici diretti per soggetti determinati.
VP8_PERS-COM_ST6_PERF1 - Monitorare il benessere ed il clima lavorativo all’interno dell’organizzazione	Deliberata alterazione nelle procedure che avvantaggia un determinato soggetto a scapito di altri nell’assegnazione dell’offerta formativa-informativa sui temi dell’ inclusione e della disabilità	1	1	1	1	1,00	1	1	1	1	1,00	1	1	1	1	1,00	1,00	Basso	Il rischio è basso in quanto l'assegnazione dell'offerta formativa-informativa avviene secondo procedure organizzative definite, con criteri generalmente predeterminati, adeguata pubblicità delle iniziative e limitati margini di discrezionalità, riducendo la possibilità di favorire deliberatamente singoli soggetti.

Risk Treatment

Obiettivo di Performance	Nome rischio	Nome misura	Responsabile misura	Tipologia misura	Udm	Indicatore di trattamento del rischio (formula)	Baseline	Consuntivo	Consuntivo	Target	Target	Target	Fonte
							2022	2024	2025	2026	2027	2028	
VP8_PERS-COM_ST6_PERF1 - Monitorare il benessere ed il clima lavorativo all’interno dell’ organizzazione	Deliberata alterazione nelle procedure che avvantaggia un determinato soggetto a scapito di altri nell’assegnazione dell’offerta formativa-informativa sui temi dell’ inclusione e della disabilità	VP8_PERS-COM_ST6_PERF1 _ANT2 - Verifica del corretto affidamento delle attività di formazione e informazione sul tema	Direttore generale - Dirigente Ufficio I	Misura di controllo	Perc.	n. verifiche effettuate sugli atti di affidamento di attività di formazione-informazione / n. affidamenti effettuati				100 %	100 %	100 %	Intranet MUR Formazione Professionale Ministero dell'Università e della Ricerca
VP8_PERS-COM_ST6_PERF2 - Promuovere il benessere fisico e psicosociale delle lavoratrici e dei lavoratori, valorizzando il personale come risorsa strategica e adottando	Pubblicazione incompleta o non imparziale dei contenuti nella sezione web	VP8_PERS-COM_ST6_PERF2 _ANT1 - Verifica periodica dei contenuti, con	Direttore generale - Dirigente Ufficio V	Misura di trasparenza	Perc.	n. di verifiche sulla completezza e aggiornamento della sezione web effettuate / Numero di verifiche da effettuare				100 %	100 %		Sito MUR- INTRANET, protocollo generale MUR, report dedicati da fornire su richiesta

strumenti di prevenzione per garantire il rispetto delle pari opportunità	dedicata al contrasto alle discriminazioni.	aggiornamento costante della sezione web e tracciabilità delle modifiche effettuate											
---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Carta di identità del processo

Denominazione	Promozione del benessere organizzativo
DG e Ufficio	Direttore generale - Dirigenti Uffici I - II - III - IV
Eventuale procedimento collegato	Azioni positive per migliorare il benessere del personale
Area di rischio	B - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
Ordine di priorità ANAC (PNA 2022)	Processi collegati a OBIETTIVI DI PERFORMANCE e funzionali all’obiettivo VP
Input	Acquisizione esigenze
Fasi	1) Analisi dei bisogni 2) Contatti con eventuali stakeholder 3) Istruttoria 4) Adozione provvedimenti connessi al miglioramento del benessere del personale
Output	Provvedimento ampliativo della sfera economica
Attori interni	Tutti gli uffici della dgbssc - CUG - OPI - Tutto il personale
Attori esterni	Eventuali fornitori di servizi

Risk Assessment

Obiettivo di Performance	Eventi rischiosi	P1	P2	P3	P4	Probabilità	I1	I2	I3	I4	Impatto	C1	C2	C3	C4	Controllo	Livello di rischio	Valutazione del rischio	Motivazione della scelta del livello di rischio
VP8_PERS-COM_ST6_PERF3 - Promuovere il benessere organizzativo al fine di migliorare efficienza e produttività	Rapporti non opportuni con stakeholders e affidatari esterni per l'installazione dei distributori d'acqua	1	1	3	2	1,75	1	2	1	2	1,50	1	1	2	1	1,25	1,50	Basso	Il rischio è valutato basso poiché l'individuazione degli affidatari e la gestione dei rapporti con gli stakeholder esterni avvengono nel rispetto delle procedure previste dall'ente, con criteri trasparenti, tracciabilità delle decisioni e separazione dei ruoli. La limitata complessità dell'intervento e i controlli amministrativi previsti riducono la possibilità di rapporti non opportuni o di favoritismi.
VP8_PERS-COM_ST6_PERF3 - Promuovere il benessere organizzativo al fine di migliorare efficienza e produttività	Rischio di alterazione volontaria della procedura attributiva del beneficio economico	1	1	3	2	1,75	1	2	1	2	1,50	1	1	2	1	1,25	1,50	Basso	Il rischio è valutato basso poiché l'erogazione dei sussidi avviene sulla base di criteri e requisiti predeterminati, formalizzati e trasparenti. La procedura prevede adeguata istruttoria, tracciabilità delle decisioni e controlli sulla documentazione presentata, riducendo la possibilità di alterazioni o favoritismi nell'attribuzione del beneficio economico.
VP8_PERS-COM_ST6_PERF3 - Promuovere il benessere organizzativo al fine di migliorare efficienza e produttività	Deliberata alterazione nelle procedure che avvantaggi un determinato soggetto a scapito di altri nell'individuazione della parte da convenzionare	1	1	1	1	1,00	1	2	1	1	1,25	1	1	2	1	1,25	1,17	Basso	La normativa di riferimento prevede una serie di parametri da rispettare, con controlli da parte dell'UPD

Risk Treatment

Obiettivo di Performance	Nome rischio	Nome misura	Responsabile misura	Tipologia misura	Udm	Indicatore di trattamento del rischio (formula)	Baseline	Consuntivo	Consuntivo	Target	Target	Target	Fonte
							2022	2024	2025	2026	2027	2028	
VP8_PERS-COM_ST6_PERF3 - Promuovere il benessere organizzativo al fine di migliorare efficienza e produttività	Rapporti non opportuni con stakeholders e affidatari esterni per l'installazione dei distributori d'acqua	VP8_PERS-COM_ST6_PERF3 _ANT1 - Adempimenti in tema di trasparenza e pubblicità della procedura di acquisto	Direttore generale - Dirigente Ufficio IV	Misura di trasparenza	Perc.	N. atti pubblicati/ n. atti della procedura da pubblicare				100 %	100 %		Sito MUR - AT
VP8_PERS-COM_ST6_PERF3 - Promuovere il benessere organizzativo al fine di migliorare efficienza e produttività	Deliberata alterazione nelle procedure che avvantaggi un determinato	VP8_PERS-COM_ST6_PERF3 _ANT2 - Verifiche sull'osservanza delle disposizioni in	Direttore generale - Dirigente Ufficio II	Misura di controllo	Perc.	n. verifiche effettuate/ n. convenzioni stipulate				100 %	100 %	100 %	Sito MUR, protocollo generale MUR

	soggetto a scapito di altri nell'individuazion e della parte da convenzionare	materia di convenzioni											
VP8_PERS-COM_ST6_PERF3 - Promuovere il benessere organizzativo al fine di migliorare efficienza e produttività	Rischio di alterazione volontaria della procedura attributiva del beneficio economico	VP8_PERS-COM_ST6_PERF3_ANT3 - Controllo della regolarità del procedimento di concessione dei benefici economici attraverso verifiche sulle fasi istruttorie e sulla coerenza delle assegnazioni con i requisiti previsti.	Direttore generale - Dirigente Ufficio II - Dirigente Ufficio III	Misura di controllo	Perc.	N. pratiche controllate / N. pratiche segnalate				100 %	100 %	100 %	Sito MUR, protocollo generale MUR

Carta di identità del processo

Denominazione	Promozione del lavoro agile
DG e Ufficio	Direttore generale - Dirigente Ufficio I
Eventuale procedimento collegato	Promozione del lavoro agile secondo la normativa vigente e CCNL
Area di rischio	B - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
Ordine di priorità ANAC (PNA 2022)	Processi collegati a OBIETTIVI DI PERFORMANCE e funzionali all’obiettivo VP
Input	Istanze del personale
Fasi	1) Istruttoria 2) Valutazione 3) Accesso al lavoro agile
Output	Accordi di lavoro agile
Attori interni	Direttore generale - Dirigente Ufficio I - Personale interno
Attori esterni	

Risk Assessment

Obiettivo di Performance	Eventi rischiosi	P1	P2	P3	P4	Probabilità	I1	I2	I3	I4	Impatto	C1	C2	C3	C4	Controllo	Livello di rischio	Valutazione del rischio	Motivazione della scelta del livello di rischio
VP8_PERS-COM_ST6_PERF4 - Promuovere e favorire il ricorso al lavoro agile	Discriminazione nell'accesso al lavoro agile per alcune categorie di dipendenti	1	1	1	1	1,00	2	1	1	1	1,25	1	1	1	1	1,00	1,08	Basso	Il rischio è valutato basso poiché l'accesso al lavoro agile avviene sulla base di criteri oggettivi, trasparenti e predeterminati, coerenti con le esigenze organizzative e le caratteristiche delle mansioni. La formalizzazione delle procedure e la tracciabilità delle stesse riducono la possibilità di trattamenti discriminatori.

Risk Treatment

Obiettivo di Performance	Nome rischio	Nome misura	Responsabile misura	Tipologia misura	Udm	Indicatore di trattamento del rischio (formula)	Baseline	Consuntivo	Consuntivo	Target	Target	Target	Fonte
							2022	2024	2025	2026	2027	2028	
VP8_PERS-COM_ST6_PERF4 - Promuovere e favorire il ricorso al lavoro agile	Discriminazione nell'accesso al lavoro agile per alcune categorie di dipendenti	VP8_PERS-COM_ST6_PERF4_ANT1 - Controlli adottati per assicurare l'accesso del personale al lavoro agile sulla base di criteri obiettivi e razionali	Direttore generale - Dirigente Ufficio I	Misura di controllo	Perc.	N. controlli effettuati/ N. segnalazioni di discriminazione				100 %	100 %	100 %	Protocollo generale del MUR, amministrazione trasparente

Carta di identità del processo

Denominazione	Valorizzazione della comunicazione istituzionale
DG e Ufficio	Direttore generale - Dirigente Ufficio VI
Eventuale procedimento collegato	Azioni di comunicazione al fine di implementare interazione con utenza interna e esterna
Area di rischio	F - Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
Ordine di priorità ANAC (PNA 2022)	Processi collegati a OBIETTIVI DI PERFORMANCE e funzionali all’obiettivo VP
Input	Da PDC
Fasi	1) Istruttoria 2) Coordinamento 3) Verifica di fattibilità 4) Riscontro
Output	Implementazione dell’interazione con gli utenti tramite eventi e URP
Attori interni	Direttore generale - Dirigente Ufficio VI - Uffici diretta collaborazione- tutte le DDGG
Attori esterni	Utenti esterni

Risk Assessment

Obiettivo di Performance	Eventi rischiosi	P1	P2	P3	P4	Probabilità	I1	I2	I3	I4	Impatto	C1	C2	C3	C4	Controllo	Livello di rischio	Valutazione del rischio	Motivazione della scelta del livello di rischio
VP8_PERS-COM_ST7_PERF1 - Azioni di valorizzazione della comunicazione istituzionale	Uso improprio delle informazioni acquisite al fine di avvantaggiare un utente	2	1	3	1	1,75	1	2	1	1	1,25	1	1	3	1	1,50	1,50	Basso	Elevata standardizzazione risposte e diffusa collaborazione con Direzioni - Uffici competenti
VP8_PERS-COM_ST7_PERF1 - Azioni di valorizzazione della comunicazione istituzionale	Gestione impropria dei documenti, dati e informazioni	2	1	3	2	2,00	1	1	1	2	1,25	1	1	1	1	1,00	1,42	Basso	Procedure e controlli adeguati

Risk Treatment

Obiettivo di Performance	Nome rischio	Nome misura	Responsabile misura	Tipologia misura	Udm	Indicatore di trattamento del rischio (formula)	Baseline	Consuntivo	Consuntivo	Target	Target	Target	Fonte
							2022	2024	2025	2026	2027	2028	
VP8_PERS-COM_ST7_PERF1 - Azioni di valorizzazione della comunicazione istituzionale	Gestione impropria dei documenti, dati e informazioni	VP8_PERS-COM_ST7_PERF1_ANT1 - Controllo procedure di affidamento eventi	Direttore generale - Dirigente Ufficio VI	Misura di controllo	Perc.	n. procedure controllate/n. procedure effettuate				100 % 5/5 Il numero degli eventi è suscettibile di aggiornamento e variazione in relazione alle indicazioni politiche	100 %	100 %	Programma comunicazione
VP8_PERS-COM_ST7_PERF1 - Azioni di valorizzazione della comunicazione istituzionale	Uso improprio delle informazioni acquisite al fine di avvantaggiare un utente	VP8_PERS-COM_ST7_PERF1_ANT2 - Controlli adottati al fine di scongiurare l'insorgenza di ritardi/errori/omissioni	Direttore generale - Dirigente Ufficio VI	Misura di controllo	Perc.	Richieste evase tempestivamente (entro le 72 ore) / richieste evadibili ricevute				80 %	85 %	90 %	Casella di posta

Azioni di sviluppo organizzativo funzionali all’Obiettivo di VP 'PERSONALE & COMUNICAZIONE'

Le azioni di sviluppo funzionali all’Obiettivo di Valore Pubblico 'PERSONALE & COMUNICAZIONE' sono esposte in forma tabellare.

Azioni di organizzazione del lavoro agile funzionali all’Obiettivo di VP 'PERSONALE & COMUNICAZIONE'

Le azioni di organizzazione del lavoro agile funzionali all’Obiettivo di Valore Pubblico 'PERSONALE & COMUNICAZIONE' sono esposte in forma tabellare.

Azioni di reclutamento funzionali all’Obiettivo di VP 'PERSONALE & COMUNICAZIONE'

Le azioni di reclutamento funzionali all’Obiettivo di Valore Pubblico 'PERSONALE & COMUNICAZIONE' sono esposte in forma tabellare.

Azioni di formazione funzionali all’Obiettivo di VP 'PERSONALE & COMUNICAZIONE'

Le azioni di formazione funzionali all’Obiettivo di Valore Pubblico 'PERSONALE & COMUNICAZIONE' sono esposte in forma tabellare.

Sottosezione 'Organizzazione'												
Azione formativa FUNZIONALE												
Codice	VP8_PERS-COM_FORM1											
Nome	Azione formativa funzionale all'Obiettivo di Valore Pubblico "PERSONALE e COMUNICAZIONE"											
Descrizione	-Aree tematiche VP (Valore PA 2025) che costituiscono maggior supporto al raggiungimento degli Obiettivi di Valore Pubblico: 1) Anticorruzione, trasparenza e integrità: strategie preventive e sistemi di compliance - gestione del rischio corruzione; 2) Comunicazione efficace: utilizzo dei nuovi mezzi di comunicazione pubblica con i cittadini attraverso un approccio innovativo. Regole e strumenti per comunicare attraverso i social - Ascolto efficace, organizzazione delle informazioni; 3) Gestione della contabilità pubblica Servizi fiscali e finanziari. Il controllo e la valutazione delle spese pubbliche; 4) Personale, organizzazione e riforma della Pubblica Amministrazione - Pianificazione, misurazione e valutazione della performance; 5) La Transizione Digitale nella P.A.: Novità, scadenze e obblighi. Il PNRR ed il Piano per l’informatica											

Indicatori dell’azione formativa

Responsabile	Contributori	Tempi	Dimensione	Formula	+/-	Baseline	Consuntivo	Consuntivo	Target	Target	Target	Fonte
						2022	2024	2025	2026	2027	2028	
Dirigente Ufficio I (Formazione) DG PBSSC	INPS e Atenei aderenti al progetto formativo	Annuale: si conclude l'anno successivo all'anno di avvio del progetto (es. Inps ValorePA 2025 si conclude nel 2026)	SALUTE PROFESSIONALE	Comparativa: N. iscritti >= 8 Il target è raggiungere un numero di iscritti pari ad almeno 8 dei 16 posti riservati ai dipendenti MUR sulle 4 Aree tematiche VP (Aree tematiche scelte come funzionali al raggiungimento dell'obiettivo di VP in oggetto)	+		11 Target raggiunto al 11 su 8= 137%	9 100% Effettuate nel 2025 N. 9 Iscrizioni (sulle 4 Aree tematiche VP: I. A.; Anticorruz.; Gestione Fondi; Transiz. digitale)	8 N. 8 iscritti sulle Aree tematiche VP (4 Aree tematiche ritenute funzionali al raggiungimento dell'obiettivo di VP in oggetto)	N. Iscrizioni >= alla metà dei posti riservati per le 4 aree tematiche VP per l'anno di riferimento	N. Iscrizioni >= alla metà dei posti riservati per le 4 aree tematiche VP per l'anno di riferimento	Reportistica delle iscrizioni, consultabile sull'area riservata del portale dell'INPS al referente dell'Ufficio I della formazione; reportistica di feedback dagli iscritti

Azione formativa FUNZIONALE

Codice	VP8_PERS-COM_FORM2											
Nome	Azione formativa funzionale all'Obiettivo di Valore Pubblico "PERSONALE e COMUNICAZIONE"											
Descrizione	Acquisire dalle Strutture organizzative nuovi nominativi di personale da abilitare nel portale, guidarli nella registrazione e nell'avvio della formazione											

Indicatori dell’azione formativa

Responsabile	Contributori	Tempi	Dimensione	Formula	+/-	Baseline	Consuntivo	Consuntivo	Target	Target	Target	Fonte
						2022	2024	2025	2026	2027	2028	

Dirigente Ufficio I (Formazione) della DG PBSSC	DFP	2028	SALUTE PROFESSIONALE	Incrementale: N. complessivo Registrati >= N. complessivo Registrati anno precedente (al netto delle migrazioni delle utenze) Registrato: dipendente autorizzato dall'amministrazione, abilitato sul portale Syllabus dall'Ufficio I e registrato in autonomia (può fruire dei contenuti formativi su Syllabus).	+		260 N. complessivo Registrati al 31.12.2024	312 312 Effettuate nel 2025 N. 52 Registrazioni in più; Target 2025 raggiunto	322 N. complessivo Registrati >= N. complessivo Registrati anno precedente (il valore numerico a consuntivo del 2025 è 313, differente dal dato rendicontato perchè si sono registrate delle migrazioni di utenze)	323	324	'Reportistica di sintesi sul monitoraggio dell'attività formativa consultabile online sul portale DFP Syllabus nella sezione riservata all' Amministrazione (Ufficio I)
---	-----	------	----------------------	--	---	--	--	--	---	-----	-----	---

Azione formativa FUNZIONALE

Codice	VP8_PERS-COM_FORM3
Nome	Azione formativa funzionale all'Obiettivo Valore Pubblico "PERSONALE e COMUNICAZIONE"
Descrizione	SNA: Anticorruzione e trasparenza corsi sulle tematiche di anticorruzione, trasparenza, controlli nella PA, etica, codice comportamentale, etc.

Indicatori dell’azione formativa

Responsabile	Contributori	Tempi	Dimensione	Formula	+/-	Baseline	Consuntivo	Consuntivo	Target	Target	Target	Fonte
						2022	2024	2025	2026	2027	2028	
Dirigente Ufficio I (Formazione della DG PBSSC)	SNA	2028	SALUTE PROFESSIONALE	Comparativa: N. Iscrizioni >= 50% del N. Esigenze VP rilevate Esigenze VP = N. Iscrizioni a corsi di formazione SNA che sono ritenuti funzionali al raggiungimento dell'obiettivo di Valore Pubblico: le esigenze sono acquisite in fase di rilevazione del fabbisogno formativo a fine anno;	+		42	36 N. Iscrizioni => 22 (pari alla metà delle 45 Esigenze VP 2025 rilevate);	20 N. Iscrizioni >= alla metà delle Esigenze VP rilevate per l'anno di riferimento	N. Iscrizioni >= alla metà delle Esigenze VP rilevate per l'anno di riferimento	N. Iscrizioni >= alla metà delle Esigenze VP rilevate per l'anno di riferimento	Report delle iscrizioni scaricati dal portale SNA dall'Ufficio I (Formazione); prospetti delle assenze/ presenze rilasciate da SNA a fine corso; report (file .xlsx) dell'analisi del fabbisogno formativo acquisito a fine anno dalle Strutture

Azione formativa FUNZIONALE

Codice	VP8_PERS-COM_FORM4
Nome	Azione formativa funzionale all'Obiettivo Valore Pubblico "PERSONALE e COMUNICAZIONE"
Descrizione	SNA: Sviluppo risorse umane/Lavoro agile/Benessere organizzativo corsi sulle tematiche di sviluppo risorse umane, lavoro agile, benessere organizzativo, disabilità ed inclusione, parità di genere, cultura del rispetto, privacy e cyber-sicurezza

Indicatori dell’azione formativa

Responsabile	Contributori	Tempi	Dimensione	Formula	+/-	Baseline	Consuntivo	Consuntivo	Target	Target	Target	Fonte
						2022	2024	2025	2026	2027	2028	
Dirigente Ufficio I (Formazione) della DG PBSSC	SNA	2028	SALUTE PROFESSIONALE	Comparativa: N. Iscrizioni >= 50% del N. Esigenze VP rilevate Esigenze VP = N. Iscrizioni a corsi di formazione SNA che sono ritenuti funzionali al raggiungimento dell'obiettivo di Valore Pubblico: le esigenze sono acquisite in fase di rilevazione del fabbisogno formativo a fine anno;	+		270 Il Target 2024 era 16 ma sono state effettuate n. 270 iscrizioni perchè è stato erogato un corso SNA sul Lavoro agile, dedicato a tutti i dipendenti MUR	23 N. Iscrizioni >= 22 (pari alla metà delle 45 Esigenze VP rilevate per l'anno di riferimento)	13 N. Iscrizioni >= 13 pari alla metà delle 26 Esigenze VP rilevate per l'anno di riferimento	N. Iscrizioni >= alla metà delle Esigenze VP rilevate per l'anno di riferimento	N. Iscrizioni >= alla metà delle Esigenze VP rilevate per l'anno di riferimento	Report delle iscrizioni scaricati dal portale SNA dall'Ufficio I (Formazione); prospetti delle assenze/ presenze rilasciate da SNA a fine corso; report (file .xlsx) dell'analisi del fabbisogno formativo acquisito a fine anno dalle Strutture