



Portale CUG

Relazione CUG

# Ministero della Cultura - 2021

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Ministero della Cultura

Acronimo:	MIC
Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00186
Indirizzo:	Via del Collegio Romano 27
Codice Amministrazione:	m_bac
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministeri e Avvocatura dello Stato
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

### Piano Triennale di Azioni Positive

2021	2022
2021 - 2023	2022-2024
<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_bac-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf">piano_azioni_positive_m_bac-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf</a> ( <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_bac-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf">http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_bac-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf</a> ) (761.66 KB)	<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_bac-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf">piano_azioni_positive_m_bac-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf</a> ( <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_bac-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf">http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_bac-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf</a> ) (251.65 KB)
2023	2024
2023-2025	2024-2026
<a href="#">piano_azioni_positive_m_bac-</a>	<a href="#">piano_azioni_positive_m_bac-</a>



<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_bac-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf">triennio_2023-2025-anno_2023.pdf</a> (15.53 MB)	<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_bac-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf">triennio_2024-2026-anno_2024.pdf</a> (15.88 MB)
--	--

---

2025

---

2025-2027

---

[piano\\_azioni\\_positive\\_m\\_bac-triennio\\_2025-2027-anno\\_2025\\_0.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_bac-triennio_2025-2027-anno_2025_0.pdf)  
(233.77 KB)

---



## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Organo di vertice	MINISTRO	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	SOTTOSEGRETARIO	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Organo di vertice	CAPO DI GABINETTO	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	VICE CAPO DI GABINETTO	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
Organo di vertice	CAPO UFFICIO LEGISLATIVO	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Organo di vertice	CONSIGLIERE DIPLOMATICO	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	PORTAVOCE DEL MINISTRO	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	CAPO SEGRETERIA DEL MINISTRO	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	CAPO UFFICIO STAMPA	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	SEGRETARIO PARTICOLARE DEL MINISTRO	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	CONSIGLIERE DEL MINISTRO	0	1	1	1	4	0	1	1	0	2
Organo di vertice	CAPO SEGRETERIA DEL SOTTOSEGRETARIO	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	SEGRETARIO PARTICOLARE DEL SOTTOSEGRETARIO	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello generale	SEGRETARIO GENERALE	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	I FASCIA DI RUOLO	0	0	0	2	2	0	0	1	0	2

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	I FASCIA ex art 19 commi 4 e 6 del dlgs 165/2001	0	0	0	3	2	0	0	0	3	0
Dirigente di livello generale	I FASCIA ex art 19 commi 4 e 5 bis del dlgs 165/2001	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello generale	II FASCIA CON INCARICO DI PRIMA	0	0	0	1	1	0	0	1	2	3
Dirigente di livello non generale	II FASCIA DI RUOLO	0	2	3	19	15	0	0	2	23	19
Dirigente di livello non generale	II FASCIA ex art. 19 commi 5 e 6 del dlgs 165/2001 e del dlgs 83/2014	0	1	10	4	0	0	0	3	6	3
Dirigente di livello non generale	II FASCIA ex art. 19 comma 5 bis del dlgs 165/2001	0	0	1	4	0	0	1	0	3	1
Dirigente di livello non generale	II FASCIA ex art.19 commi 5 e 6 del dlgs 165/2001	0	0	2	5	0	0	0	2	6	3
Personale non dirigente	Area prima	0	6	42	77	58	0	2	18	74	43
Personale non dirigente	Area seconda	0	82	385	1638	1678	1	165	714	2294	1473
Personale non dirigente	Area terza	0	134	258	303	633	9	419	626	662	701
Totale personale		1	227	706	2059	2395	10	588	1373	3074	2251
Totale % sul personale complessivo		0,01	1,79	5,57	16,23	18,88	0,08	4,64	10,82	24,24	17,75

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>
Inferiore a 3 anni	0	131	329	478	520	1458	37,42	27,51	10	430	660	858	480	2438	62,58	33,82

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tra 3 e 5 anni	0	82	278	1158	1333	2851	44,82	53,80	0	131	535	1602	1242	3510	55,18	48,70
Tra 5 e 10 anni	0	12	79	381	516	988	43,97	18,65	0	27	168	569	495	1259	56,03	17,47
Superiore a 10 anni	0	0	0	2	0	2	66,67	0,04	0	0	0	1	0	1	33,33	0,01
Totale	0	225	686	2019	2369	5299			10	588	1363	3030	2217	7208		
Totale %	0,00	1,80	5,48	16,14	18,94	42,37			0,08	4,70	10,90	24,23	17,73	57,63		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Area prima	Inferiore al Diploma superiore	96	60,38	63	39,62	159	1,42
Area prima	Diploma di scuola superiore	53	53,00	47	47,00	100	0,90
Area prima	Laurea	2	40,00	3	60,00	5	0,04
Area seconda	Inferiore al Diploma superiore	1310	54,93	1075	45,07	2385	21,35
Area seconda	Diploma di scuola superiore	1834	44,54	2284	55,46	4118	36,86
Area seconda	Laurea	206	30,07	479	69,93	685	6,13
Area seconda	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,01
Area seconda	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,01
Area terza	Inferiore al Diploma superiore	6	50,00	6	50,00	12	0,11
Area terza	Diploma di scuola superiore	581	48,18	625	51,82	1206	10,80
Area terza	Laurea	735	29,41	1764	70,59	2499	22,37
Totale personale		4823		6348		11171	
Totale % sul personale complessivo		38,35		50,48		88,83	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Dall'analisi dei dati forniti dall'Amministrazione risulta che la consistenza dell'ex Ministero per i Beni e le attività culturali e del Turismo, oggi Ministero della Cultura (in attuazione al DECRETO-LEGGE 1 marzo 2021, n. 22 Disposizioni urgenti in materia di riordino delle attribuzioni dei Ministeri pubblicato in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.51 del 01-03-2021) il personale del Ministero al 31 dicembre 2020 risulta essere di 12684 unità su un organico di 18854, così ripartito:

- **5388** uomini - **7296** donne.

Dalla ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento professionale è da considerare che il personale dirigenziale suddiviso nelle varie fasce di età mostra un buon equilibrio di genere. Tuttavia risulta preoccupante la percentuale di dirigenti over 60 in particolare nella II fascia di Dirigenti di livello non generale - seconda fascia di ruolo (15 uomini, 19 donne). Per quanto riguarda la fascia d'età dai 51 ai 60 anni, abbiamo 19 dirigenti uomini e 23 dirigenti donne.

**Area I:** totale uomini 183, di cui 58 unità nella fascia over 60 anni.

Totale donne 137, di cui 43 unità nella fascia over 60 anni.

**Area II:** totale uomini 3783, di cui 1678 unità nella fascia over 60 anni.

Totale donne 4647, di cui 1473 unità nella fascia over 60 anni.

**Area III:** totale uomini 1328, di cui 633 unità nella fascia over 60 anni.

Totale donne 2417, di cui 701 unità nella fascia over 60 anni.

La distribuzione per fasce d'età è molto preoccupante, in quanto si rileva un forte invecchiamento del personale:

- La percentuale di personale femminile dai 51 ai 60 anni è del 24,24%, maschile del 16,23%.
- La percentuale di personale femminile over 60 anni è del 17,75%, maschile del 18,88%.

È urgente che l'Amministrazione avvii un progetto di assunzioni del personale, per poter ottemperare alle molteplici funzioni sia a livello centrale che a livello periferico. La dotazione organica del MiC rispetto agli anni precedenti ha avuto una notevole contrazione e nonostante l'attuale piano assunzionale del Ministero occorrerà avviare nuove procedure autorizzative di iter concorsuali.

Per quanto riguarda la tabella relativa al personale non dirigente, suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studi risulta che, sia in area II sia III l'avanzamento negli studi verso gradi di istruzione superiore è maggiormente rappresentato dalle donne. In particolare in area II il Diploma di scuola superiore risulta conseguito da 1834 uomini (44,54%) e da 2284 donne (55,46%); la Laurea risulta conseguita da 206 uomini (30,07%) e da 474 donne (69,93%). Riguardo all'area III il Diploma di scuola superiore risulta conseguito da 581 uomini (48,18%) e da 625 donne (51,82%); la Laurea risulta conseguita da 735 uomini (29,41%) e 1764 donne (70,59%). Si potrebbe attivare un percorso di premialità e valorizzazione conseguente al miglioramento della propria formazione. Da considerare che oltre alla formazione di origine l'Amministrazione sta avviando dalla primavera del 2020 dei corsi di formazione continua per i professionisti della cultura gestiti dalla Direzione Generale Educazione e Ricerca e istituti culturali, in collaborazione con la Fondazione Scuola del Patrimonio.

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

### 2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	10	283	718	1772	2479	5262	45,18	93,91	10	464	1116	2404	2390	6384	54,82	91,57
Part Time >50%	0	2	21	40	28	91	22,92	1,62	0	10	71	145	80	306	77,08	4,39
Part Time ≤50%	0	1	17	81	151	250	46,99	4,46	0	3	52	119	108	282	53,01	4,04
Totale	10	286	756	1893	2658	5603			10	477	1239	2668	2578	6972		
Totale %	0,08	2,27	6,01	15,05	21,14	44,56			0,08	3,79	9,85	21,22	20,50	55,44		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Personale che fruiva di part-time a richiesta	0	3	20	50	37	110	27,92	3,12	0	8	67	114	95	284	72,08	5,05
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	1	0	1	100,00	0,03	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Personale che fruisce del lavoro agile	0	185	513	1153	1564	3415	39,00	96,85	4	367	1044	2039	1888	5342	61,00	94,95
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	188	533	1204	1601	3526			4	375	1111	2153	1983	5626		
Totale %	0,00	2,05	5,82	13,16	17,49	38,53			0,04	4,10	12,14	23,52	21,67	61,47		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Relativamente a Lavoro agile, Flessibilità oraria, Telelavoro, part-time il CUG rileva quanto segue:

La conciliazione tra impiego professionale e vita familiare continua a rappresentare un elemento da tenere in debita considerazione, per la realizzazione delle pari opportunità, in connessione al Benessere Organizzativo e tenuto conto della situazione d'emergenza che da marzo 2020 l'Italia sta affrontando, a causa del Covid-19. Si pensi ad esempio ai bisogni delle fasce più giovani di dipendenti in relazione al loro ruolo genitoriale, alle esigenze di assistenza a familiari o congiunti in situazioni di disabilità, nonché a quei dipendenti che per lavoro praticano il pendolarismo, categorie particolari che vanno tutelate.

Si deve tener conto che il CUG ha dato un grande apporto nel favorire durante il 2020 una rapida e ampia estensione del lavoro agile, coinvolgendo a causa dell'emergenza sanitaria la quasi totalità del personale, di tutte le aree professionali del

MiC. Ciò è stato reso possibile grazie alle idee maturate durante le riunioni del CUG (anni 2018-2019, riunioni, incontri propedeutici con esperti del settore) in previsione, nell'anno 2019 dell'attuazione di un primo Progetto pilota sullo smartworking (destinato al 20% del personale dipendente; avviato dall'Amministrazione con circolare della Direzione Generale Organizzazione n. 431 del 4 aprile 2019).

Il CUG unitamente all'Amministrazione ha partecipato ad incontri in tema, sia nell'ambito della Presidenza che presso l'Ordine degli Psicologi del Lazio.

Nel marzo 2020, quando per la pandemia è stato esteso lo smartworking a tutte le Pubbliche Amministrazioni, per poter affrontare la grave situazione emergenziale, l'ex MiBACT aveva già sperimentato questa tipologia organizzativa di lavoro, successivamente in data 27 ottobre 2020 vi è stata la definizione di un Protocollo, condiviso dagli Organi di vertice dell'Amministrazione e dalle Organizzazioni sindacali. Nel gennaio 2021 l'approvazione del Piano Operativo sul Lavoro Agile ha contribuito ulteriormente ad attuare questa modalità lavorativa che ha comportato notevoli vantaggi in vari ambiti, regolamentandola e ancorandola ai processi di raggiungimento e rilevazione della Performance. La riduzione degli spostamenti e la rotazione nella presenza all'interno degli uffici ha determinato anche notevoli risparmi per le Amministrazioni Pubbliche e vantaggi in termini di riduzione delle emissioni nocive per l'Ambiente.

Il personale coinvolto nel lavoro agile, in tutte le varie realtà e nei vari ambiti territoriali, si è impegnato molto, anche attraverso l'impiego delle strumentazioni informatiche personali e superando le difficoltà legate all'impossibilità di effettuare spostamenti.

A seguito della situazione epidemiologica legata all'emergenza da Covid-19 si riassumono le percentuali di lavoratori impiegate in attività lavorativa in modalità agile:

3415 uomini

5342 donne

Per un totale di 8757 dipendenti.

Occorre però rilevare che per una migliore efficienza dell'Amministrazione sarebbe opportuno, nel tempo, che si potesse riprendere ad operare anche in presenza, anche per non disperdere quei rapporti umani, fatti di trasmissione di esperienze, di confronti diretti, che un lavoro svolto in modalità totalmente digitale non può garantire, anche nella gestione di eventuale problem solving.

Dall'esame dei dati si evidenzia che il personale femminile nel 2020 ha usufruito maggiormente di tutte le forme flessibili di lavoro, part-time e lavoro agile.

Riguardo alcuni ambiti si ritiene necessario incrementare politiche di intervento: ad esempio la flessibilità oraria e lo smartworking per i dipendenti che hanno esigenze di cura nei confronti di figli da 0 a 3 anni, di tutti i profili, o di particolari situazioni familiari.

Risulta che le donne nel 2020 hanno usufruito in percentuale molto maggiore rispetto agli uomini dei permessi giornalieri per congedi parentali fruiti e per L. 104/1992: ciò potrebbe essere l'occasione per fare un'analisi dell'onere che grava sull'universo femminile.

In prospettiva il CUG assieme all'Amministrazione e la Rete nazionale dei CUG potrebbero avviare progetti per venire incontro a queste esigenze, ad esempio attivando delle convenzioni con strutture educative come gli asili nido e gli enti territoriali. In particolare è da ricordare che il Parco archeologico del Colosseo nella persona della Direttrice Alfonsina Russo, con l'apporto dell'Architetto Maria Grazia Filetici, stanno realizzando un progetto innovativo di accessibilità di un'area dedicata ai laboratori didattici per i bambini dei visitatori del Parco e del personale del MiC.

Il CUG ha condiviso questo interessante progetto che rientra tra le varie fattispecie delle attività del Comitato, volto al benessere del personale, ritenendolo un progetto innovativo e pilota nell'ambito del nostro ministero. Il progetto è in corso di realizzazione e sono stati effettuati dal CUG incontri con la Direttrice del Parco e con il personale Tecnico.

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

## Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	13659	36,39	23871	63,61	37530	56,92
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	5979	39,87	9018	60,13	14997	22,75
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1878	14,06	11481	85,94	13359	20,26
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	17	38,64	27	61,36	44	0,07
Totale permessi	21533	32,66	44397	67,34	65930	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

## 2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Permessi/congedi per disabilità propria
- Congedi parentali

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

## 3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a  Sì  
redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

**- Smart working**

In seguito alla dichiarazione dell'OMS dello stato pandemico causato dal diffondersi del *virus* COVID-19, e nelle more della conclusione del Progetto sperimentale di lavoro agile, avviato con il Decreto direttoriale del 4 aprile 2019, l'Amministrazione, al fine di garantire la salute dei propri dipendenti e assicurare la continuità dell'azione amministrativa, ha

proceduto a potenziare il lavoro agile, con riferimento al personale complessivamente inteso, senza distinzione di categoria, di inquadramento e di tipologia del rapporto di lavoro.

In particolare, è stata data la possibilità ai singoli datori di autorizzare il personale, avente mansioni compatibili con lo strumento in argomento, a lavorare in modalità agile, ovvero di organizzare l'attività lavorativa da remoto o in sede in modo funzionale rispetto alle necessità specifiche dei singoli Uffici.

Inoltre, al fine di porre in essere l'attività di monitoraggio - così come richiesta dalla direttiva n. 3 del 2017 del Dipartimento della funzione pubblica, recante "*Linee guida in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*", i dirigenti/direttori hanno proceduto, in sede di autorizzazione dello *smart working*, a pianificare con i dipendenti le attività da svolgere in modalità agile e i relativi obiettivi da trasmettere tramite appositi *format* agli uffici preposti. Per mezzo del suddetto *format* è stato possibile rilevare, anche altri utili elementi ai fini dell'incidenza del lavoro agile presso la P.A., quali l'incidenza sulle presenze, la tipologia di attività svolte nonché la fornitura di dispositivi informatici messi a disposizione dall'Amministrazione.

Pertanto, in continuità con quanto già previsto nell'ambito del Progetto pilota di lavoro agile - l'Amministrazione ha proceduto gradualmente sin dal mese di marzo ad ampliare la platea degli *smart workers* - dando per esempio la possibilità anche ai dirigenti/direttori di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile - nonché il numero di giornate espletabili in lavoro agile. Inoltre, è stata garantita l'erogazione del buono pasto e la possibilità per chi ne facesse richiesta di fruire delle dotazioni informatiche messe a disposizione dal Ministero, quali PC, connessione *internet*, VPN e *Cloud*.

Tanto premesso, da una prima rilevazione dei dati emersi nel corso del 2020 operata dalla Servizio II della Direzione generale Organizzazione, è emerso che nell'ultimo quadrimestre 2020 lo *smart working* è stato praticato dal 58% dei dipendenti. L'Amministrazione, pertanto, in base ai recenti dati, risulta pienamente in linea con quanto posto dall'articolo 263 del decreto-legge n. 34/2020, così come convertito dalla legge n. 77/2020.

La Direzione generale organizzazione, per il tramite del Servizio II, a fronte del perdurare delle suddette condizioni ha poi proceduto - in recepimento degli aggiornamenti normativi in materia di lavoro agile, così come disposti dal citato articolo 263 e dal decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 19 ottobre 2020 - a sottoscrivere con le Organizzazioni sindacali, lo scorso 27 ottobre 2020, un Protocollo d'intesa avente ad oggetto la regolamentazione del lavoro agile, a cui è seguita la pubblicazione, in data 12 novembre 2020, del decreto direttoriale rep. n. 2173, recante "*Il regolamento in materia di smart working nella fase emergenziale*", registrato presso gli Organi di controllo in data 15 dicembre 2020.

#### - Bilancio di genere

Con il termine "bilancio di genere" si intende il documento che analizza e valuta in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari di un'amministrazione.

Leggere i bilanci delle P.A. in chiave di genere significa integrare la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturare le entrate e le uscite al fine di assicurare che le necessità dell'intera collettività siano prese in considerazione adeguatamente.

Pertanto questa Amministrazione come negli anni pregressi ha predisposto il suddetto bilancio essendo tale azione considerata strategica ai fini dell'accrescimento della conoscenza e della sensibilizzazione del personale in materia di differenze di genere.

#### - Convenzioni

Al fine di favorire una migliore conciliazione dei tempi vita-lavoro per i dipendenti, l'Amministrazione si impegnerà a pubblicare, sul sito istituzionale, nuovi avvisi per l'acquisizione di manifestazioni d'interesse a stipulare convenzioni non onerose al fine di offrire, ai dipendenti in servizio, sconti e/o tariffe agevolate per l'acquisto di beni o servizi che rientrino in uno o più dei settori o categorie merceologiche quali ad esempio cultura, sport, servizi di ristoro, servizi medico-sanitari e assistenziali, servizi formativi ed educativi, servizi bancari e finanziari, servizi assicurativi, servizi di trasporto servizi di autorimessa/parcheggio servizi di mobilità, servizi nel settore della grande distribuzione organizzata, servizi ricreativi e di svago e altri servizi).

L'elenco delle convenzioni, stipulate tra il Ministero e gli operatori, è consultabile sulla piattaforma interna del MiBACT.

Si prende atto dell'intensa attività svolta da parte dell'Amministrazione per la gestione del lavoro agile anche in attuazione alle normative internazionali e nazionali legate alla difficile situazione pandemica; si prende altresì atto della fattiva collaborazione del personale coinvolto nelle attività di lavoro agile. Si ricorda di considerare le analisi effettuate dal CUG in merito alla Sezione 2 - smartworking.

Il CUG auspica uno strumento di verifica del lavoro agile (piattaforma on line), in modo da monitorare i risultati conseguiti ed i vantaggi in termini di pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita-lavoro. Si prende atto, come acquisito per le vie brevi, che l'Amministrazione sta procedendo alla realizzazione di un portale unico dedicato nel quale saranno inserite tutte le schede mensili dei dipendenti coinvolti in attività di smartworking.

Riguardo al Bilancio di Genere si constata che da anni l'Amministrazione, in attuazione delle circolari del MEF, ha allineato i propri interventi, rafforzando la funzione dello stesso e promuovendo iniziative per attuare al meglio la parità di genere. In particolare il lavoro agile, l'istituzione di convenzioni con centri estivi e asili nido, varie iniziative di sensibilizzazione quali convegni e manifestazioni culturali.

Riguardo alle convenzioni per il 2020 si rileva che:

- In virtù dell'Atto d'intesa triennale tra il Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo e l'Associazione Susan G. Komen Italia "L'Arte per la prevenzione e la ricerca", volto a sostenere la prevenzione, la ricerca e il pieno recupero del benessere psicofisico nelle donne con diagnosi di tumore al seno e, più in generale di tutti i cittadini, attraverso l'accoglienza di questi nei musei statali in occasione delle varie edizioni del "Race of the Cure", sono state realizzate anche nel 2020 iniziative di prevenzione al fine di salvaguardare la salute dei dipendenti. L'Amministrazione prevede di rinnovarlo anche per il triennio 2021-2023.

- In virtù della convenzione stipulata nel 2020 tra il MiBACT e la società assicurativa Allianz (Global Life), i dipendenti dell'Amministrazione potranno usufruire di vantaggi e agevolazioni particolari per l'acquisto di prodotti assicurativi.

### 3. b) Fruizione per genere della formazione

#### Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Aggiornamento professionale	0	4	13	25	21	63	32,98	100,00	0	17	34	51	26	128	67,02	100,00
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	0	4	13	25	21	63			0	17	34	51	26	128		
Totale ore %	0,00	2,09	6,81	13,09	10,99	32,98			0,00	8,90	17,80	26,70	13,61	67,02		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? **Sì**

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Commissione di concorso per il reclutamento di n.1052 unità di personale non dirigenziale a tempo indeterminato nel profilo professionale di assistente alla fruizione accoglienza e vigilanza	4	50,00	4	50,00	8	72,73	Donna
Procedura Grande Progetto Pompei per l'assunzione di n.12 unità di personale di ruolo non dirigenziale da inquadrare in area terza F1	1	33,33	2	66,67	3	27,27	Donna
Totale personale	5		6		11		
Totale % sul personale complessivo	0,04		0,05		0,09		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Riguardo alla composizione di genere delle commissioni di concorso, l'Amministrazione ha garantito parità di genere e si auspica che ciò possa avvenire anche in futuro.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
	€0,00	€0,00	--	--
	€0,00	€0,00	--	--

A riguardo dei differenziali retributivi uomo/donna si prende atto di quanto dichiarato dall'Amministrazione, che non sono ancora concluse per il 2020 le fasi di consuntivo. Dai dati pervenuti per il 2019 non risulta disegualianza economica.

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: Sì

Per quanto riguarda il clima sul Benessere organizzativo in passato sono state condotte delle indagini localizzate in alcuni uffici dell'Amministrazione.

Sarebbe opportuno che tali indagini di clima coinvolgessero tutto il personale dipendente anche per verificare gli esiti delle varie riorganizzazioni, per monitorare tutte le realtà centrali e periferiche degli uffici e i siti dell'Amministrazione.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Sì

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Ai sensi dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 e dall'art. 3, comma 4, della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, del 4 marzo 2011, il Comitato è stato istituito in tutte le Amministrazioni. In attuazione al D.D. del 13 settembre 2011, il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) opera presso il Ministero della Cultura. Con D.D. del 27 gennaio 2016, il CUG MiC è stato ricostituito e si è insediato il 15 febbraio 2016. In atto sta operando in regime di *prorogatio*. Il Comitato ha realizzato dal 2011 un sito web dedicato alle attività del Comitato, aggiornato costantemente con tutte le attività poste in essere dal CUG. Il Comitato, dal momento della sua istituzione, ha avviato una serie di iniziative a tutela del personale con giornate di formazione, eventi. Inoltre, in particolare, ha avviato la *sperimentazione dello sportello d'ascolto comune* con il Ministero dello Sviluppo Economico, in attuazione del Protocollo d'Intesa del 2014, prorogato nel 2017. Nel 2018 l'attività dello sportello d'ascolto è proseguita attraverso l'analisi, con i vertici dell'Amministrazione, su come poter operare coinvolgendo più soggetti istituzionali e anche al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse interne disponibili. Il Comitato ha evidenziato, nel corso delle sue riunioni, come molte delle criticità presenti sul territorio non siano facilmente risolvibili e richiedano l'intervento di una équipe tecnica dedicata a questa finalità istituzionale, ritenendo necessario coinvolgere l'Amministrazione per avviare altri sportelli. Purtroppo, nel 2019 lo sportello d'ascolto ha subito un arresto in vista di una sua rimodulazione. In un periodo, che si è protratto nel tempo, in cui il Ministero ha affrontato un complesso processo di riorganizzazione, che ha comportato anche una rotazione della Dirigenza del servizio, anche lo Sportello d'ascolto ha avuto problemi di operatività. A ciò si aggiunga anche la situazione pandemica. Il CUG in diverse riunioni, sia nel 2019 che nel 2020 in presenza dei vertici dell'Amministrazione, ha sottolineato l'opportunità di riprendere quanto prima l'attività dello Sportello d'ascolto, proponendo l'istituzione di nuove sedi in tutto il territorio nazionale, anche con l'apporto della Rete nazionale dei CUG. È opportuno

evidenziare che l'Amministrazione si sta attivando per la realizzazione dello Sportello d'ascolto nonché, unitamente al CUG, per l'istituzione del Nucleo di ascolto organizzato (NAO) per la rilevazione di situazioni di eventuali violenze di genere ed al fine di rafforzare il ruolo del CUG di "sensore" di situazioni di malessere legate alla violenza o alla discriminazione, di cui alla Direttiva n. 2/2019, così come previsto nel Piano MiC delle Azioni Positive. La presenza dello Sportello d'ascolto sarà fattiva nella gestione dei disagi creati dal perdurare della situazione epidemiologica.

Per quanto riguarda lo Sportello d'ascolto si rinvia a quanto già sopra esposto, ricordando che è opportuno che tale struttura debba prevedere figure specialistiche in materia di supporto psicologico.

Il Codice di Comportamento dei dipendenti del Ministero, emanato con notevole apporto del CUG, è stato adottato con Decreto Ministeriale n. 597 del 23 dicembre 2015. In esso sono confluiti i precedenti codici etici di condotta e di comportamento. Si fa altresì presente che il Ministero ha adottato con D.M. del 31 gennaio 2020 un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

#### 4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Per quanto riguarda il clima sul Benessere organizzativo in passato sono state condotte delle indagini localizzate in alcuni uffici dell'Amministrazione. Sarebbe opportuno che tali indagini di clima coinvolgessero tutto il personale dipendente anche per verificare gli esiti delle varie riorganizzazioni, per monitorare tutte le realtà centrali e periferiche degli uffici e i siti dell'Amministrazione. Il CUG propone: - di riattivare lo Sportello di Ascolto a livello periferico - regionale e attraverso canali digitali, con una campagna informativa e formativa sul personale. In particolare l'Amministrazione ha dimostrato molto interesse per far ripartire lo Sportello d'Ascolto in tempi brevi. - di attivare ai sensi della direttiva n. 2 il Nucleo di Ascolto Organizzato.

- azioni di sostegno, integrazione, partecipazione e benessere del personale con disabilità.

- la nomina della Consigliera di fiducia ed eventualmente la sottoscrizione di accordi con altre Amministrazioni dotate della Consigliera di fiducia che fanno parte della Rete Nazionale dei CUG.

- in merito alla formazione, di riattivare il Protocollo d'intesa a suo tempo sottoscritto in data 19 dicembre 2017 fra il Ministero dello Sviluppo Economico e l'Osservatorio sugli Studi di Genere, Parità e Pari Opportunità, poiché negli anni passati si sono già organizzate delle giornate formative che hanno riscontrato un notevole interesse e beneficio da parte del personale dipendente coinvolto.- che l'Amministrazione avvii dei progetti didattici per le scuole ed incontri di lettura sul tema della parità di genere, del rispetto della persona, del benessere organizzativo, dell'etica, del contrasto ad ogni forma di discriminazione, allo scopo di prevenire fenomeni di violenza, anche solo psicologica, aggiornando queste tematiche attraverso il linguaggio che è proprio dell'identità del MiC (Opere d'arte, audiovisivo, letteratura, cinema, musica, teatro). Si tenga conto altresì dell'azione propulsiva della Rete Nazionale dei CUG a cui afferiscono circa 200 Amministrazioni, fra cui il CUG MiC, nell'organizzare corsi sul tema della violenza, quale ad esempio *Le Pubbliche Amministrazioni e gli strumenti di prevenzione per contrastare le molestie e le violenze psichiche e psicologiche nel lavoro e in rete contro la violenza*, realizzato con il fondamentale apporto dell'INAIL.

La Rete dei CUG è una rete virtuosa che mette a confronto le varie realtà istituzionali e valorizzando l'importanza del fattore umano, finalizzato al processo di rinnovamento della Pubblica Amministrazione. Il CUG MiC partecipa assiduamente alle riunioni e seminari organizzati dalla Rete dei CUG.

#### 4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Dai dati relativi all'anno 2020 richiesti in Amministrazione, situazioni di discriminazione/mobbing ed eventuali azioni

disciplinari, al fine di determinare azioni per la loro rimozione, si evidenzia che:

- la situazione emergenziale legata alla pandemia da Covid-19, ha contribuito, con un uso prolungato ed esteso del lavoro agile, possibilmente a ridurre situazioni di conflittualità e di discriminazione;

- le casistiche sui comportamenti scorretti del personale danno l'opportunità al CUG di poter diffondere il Protocollo d'intesa tra la Ministra della Pubblica Amministrazione Fabiana Dadone, la Ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia, Elena Bonetti e la Rete Nazionale dei CUG, del 18 novembre 2020, coinvolgendo la Dirigenza e tutto il personale del Ministero della Cultura.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Analisi degli obiettivi di pari opportunità:

L'Amministrazione ha predisposto un portale unico sullo smartworking, che consentirà di monitorare i dati dei dipendenti MiC in lavoro agile sull'intero territorio nazionale.

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

A riguardo della formazione, la Direzione Generale Educazione e Ricerca e Istituti culturali, a seguito del parere consultivo del CUG ha avviato nel marzo 2020, in collaborazione con la Fondazione Scuola del Patrimonio, corsi da seguire su piattaforma on line sul sito della Fondazione, finalizzati alla crescita professionale.

Seppur riconoscendo l'intensa attività svolta nell'erogazione di corsi di formazione che erano già inseriti nel piano di formazione esaminato dal CUG, i quali danno l'opportunità di un aggiornamento e quindi anche una maggiore motivazione ai dipendenti, sarà opportuno che l'Amministrazione per il 2021 e per gli anni successivi possa, come indicato dal CUG, avviare quei corsi che erano stati proposti, quali ad esempio "giornate formative inerenti l'attività e le competenze del CUG", "Pari opportunità", "Linguaggio di genere e contro la violenza", "Smartworking".

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Il Direttore Generale Organizzazione, a seguito di interpello, nomina i componenti del CUG per l'Amministrazione. Il Direttore Generale Organizzazione richiede alle OO.SS. i loro rappresentanti.

Tipologia di atto:	Decreto Direttoriale.
Data:	27/01/2016
Organo sottoscrittore:	Direttore Generale Direzione Generale Organizzazione
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	LAVORO AGILE
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	Sito istituzionale del CUG, con brochure dedicata.
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	3
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

## Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consiglieria di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Piani di formazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

---

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Il Cug ha partecipato alle riunioni della Rete Nazionale dei CUG nonché a giornate di formazione promosse dalla Rete Nazionale dei CUG.

La novità inerente la "Relazione al 31 dicembre 2020" è che i dati forniti dalle Amministrazioni vengono dalle medesime caricati nel Portale della Rete nazionale dei CUG della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica.

Sui temi che il CUG ha proposto l'Amministrazione ha in buona parte tenuto conto, concretizzandoli.

---

### Considerazioni conclusive

Le attività del CUG nell'anno 2020 sono state condizionate dal Covid-19, dalla mancanza di personale di supporto di Segreteria, tuttavia si ritiene l'apporto del CUG fondamentale come dimostrabile dalle politiche d'intervento che l'Amministrazione ha avviato nel 2020 nell'interesse del benessere organizzativo del personale. L'attività del CUG nel 2020 si è potuta realizzare con l'apporto fattivo dei componenti e con il supporto del Servizio II della Direzione Generale Organizzazione.

Si ringraziano la Direzione Generale Organizzazione - Servizio II e Servizio III e Servizio I, la Direzione Generale Bilancio e la Direzione Generale Educazione Ricerca e Istituti culturali per i contributi forniti, per l'acquisizione dei dati e per le informazioni necessarie all'analisi.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-della-cultura-2021>