



Portale CUG

Relazione CUG

# Ministero della Cultura - 2022

*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">piano_azioni_positive_m_bac-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">piano_azioni_positive_m_bac-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	0	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	1	0	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	PORTAVOCE DEL MINISTRO	0	0	1	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	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	CONSIGLIERE DEL MINISTRO	0	0	1	0	6	0	0	2	1	2
Organo di vertice	CAPO SEGRETERIA DEL SOTTOSEGRETARIO	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Dirigenti di prima fascia con incarico ai sensi dell'art. 19	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Dirigenti di prima fascia di ruolo	0	0	0	2	3	0	0	1	0	2
Dirigente di livello generale	Dirigenti di prima fascia con incarico ai sensi dell'art. 19	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0

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	Dirigenti di prima fascia con incarico di Direttore di Istituti o Musei autonomi	0	1	0	2	2	0	0	0	3	0
Dirigente di livello generale	Dirigenti di seconda fascia di ruolo con incarico di prima fascia	0	0	1	1	1	0	0	1	2	3
Dirigente di livello non generale	Dirigenti di seconda fascia di ruolo	0	1	1	16	12	0	0	2	19	15
Dirigente di livello non generale	Dirigenti II fascia con incarico ex dell'art. 19 commi 5 e 6	0	1	3	10	5	0	1	9	15	6
Dirigente di livello non generale	Dirigenti di seconda fascia con incarico ai sensi dell'art. 19 comma 5bis	0	0	1	3	2	0	1	0	5	2
Dirigente di livello non generale	Dirigenti di seconda fascia con incarico di Direttore di Istituti o Musei autonomi	0	0	8	7	0	0	0	3	4	3
Personale non dirigente	Area prima	0	6	33	60	47	0	1	15	64	33
Personale non dirigente	Area seconda	5	90	368	1396	1362	10	147	696	1986	1288
Personale non dirigente	Area terza	1	123	254	283	481	1	368	610	666	497
Totale personale		6	222	675	1783	1924	11	518	1343	2765	1851
Totale % sul personale complessivo		0,05	2,00	6,08	16,07	17,34	0,10	4,67	12,10	24,91	16,68

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>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	6	49	81	208	205	549	45,86	11,94	7	71	124	278	168	648	54,14	10,00
Tra 3 e 5 anni	0	130	202	74	11	417	33,12	9,07	4	329	378	111	20	842	66,88	12,99

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 5 e 10 anni	0	17	132	182	123	454	37,34	9,88	0	50	287	305	120	762	62,66	11,76
Superiore a 10 anni	0	26	255	1319	1577	3177	42,90	69,11	0	68	548	2069	1544	4229	57,10	65,25
Totale	6	222	670	1783	1916	4597			11	518	1337	2763	1852	6481		
Totale %	0,05	2,00	6,05	16,09	17,30	41,50			0,10	4,68	12,07	24,94	16,72	58,50		

<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	77	59,23	53	40,77	130	1,50
Area prima	Diploma di scuola superiore	39	52,00	36	48,00	75	0,87
Area prima	Laurea magistrale	2	40,00	3	60,00	5	0,06
Area seconda	Inferiore al Diploma superiore	1085	53,82	931	46,18	2016	23,31
Area seconda	Diploma di scuola superiore	1476	43,66	1905	56,34	3381	39,10
Area seconda	Laurea	7	43,75	9	56,25	16	0,19
Area seconda	Laurea magistrale	182	29,07	444	70,93	626	7,24
Area seconda	Dottorato di ricerca	3	42,86	4	57,14	7	0,08
Area terza	Inferiore al Diploma superiore	6	42,86	8	57,14	14	0,16
Area terza	Diploma di scuola superiore	454	49,13	470	50,87	924	10,68
Area terza	Laurea	2	66,67	1	33,33	3	0,03
Area terza	Laurea magistrale	434	30,48	990	69,52	1424	16,47
Area terza	Dottorato di ricerca	5	33,33	10	66,67	15	0,17
Area terza	Master di I livello	0	0,00	4	100,00	4	0,05
Area terza	Master di II livello	4	50,00	4	50,00	8	0,09
Totale personale		3776		4872		8648	
Totale % sul personale complessivo		34,10		43,99		78,09	

<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

## 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	12	232	674	1498	1969	4385	42,33	93,86	13	444	1241	2281	1996	5975	57,67	91,84
Part Time >50%	0	2	17	37	22	78	20,86	1,67	0	9	75	141	71	296	79,14	4,55
Part Time ≤50%	0	1	16	59	133	209	47,07	4,47	0	3	44	106	82	235	52,93	3,61
Totale	12	235	707	1594	2124	4672			13	456	1360	2528	2149	6506		
Totale %	0,11	2,10	6,32	14,26	19,00	41,80			0,12	4,08	12,17	22,62	19,23	58,20		

<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	2	21	44	43	110	28,50	3,89	0	7	68	116	85	276	71,50	5,60
Telelavoro	0	0	0	1	0	1	100,00	0,04	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Smart working	1	127	477	911	1199	2715	36,87	96,07	2	338	1078	1753	1478	4649	63,13	94,40
Totale	1	129	498	956	1242	2826			2	345	1146	1869	1563	4925		
Totale %	0,01	1,66	6,42	12,33	16,02	36,46			0,03	4,45	14,79	24,11	20,17	63,54		

<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

### 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	11658	36,06	20670	63,94	32328	51,22
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	7632	43,00	10117	57,00	17749	28,12
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	926	7,10	12112	92,90	13038	20,66
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	20216	32,03	42899	67,97	63115	

<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

## 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 redigere il Bilancio di genere? **No**

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

- **Indagini di clima organizzativo**

Vista pertanto l'importanza e la centralità del tema in oggetto, l'Amministrazione - nell'ambito degli interventi di promozione dei diritti e delle libertà fondamentali, con particolare riferimento al principio della parità di genere in tutte le sue forme e attività, rientrante altresì tra le priorità politiche individuate nell'Atto di indirizzo concernente "l'individuazione delle priorità politiche da realizzarsi nell'anno 2021 e per il triennio 2021-2023"- ha avviato nell'ottobre 2021 un'indagine tra il personale. A quest'ultimo è stato somministrato un apposito questionario volto ad approfondire e migliorare le problematiche connesse alla cultura del benessere della persona in rapporto al proprio contesto lavorativo, nonché a rafforzare le conoscenze di base e i progressi realizzati in materia di parità di genere.

- **Promozione di iniziative di prevenzione e screening**

L'Amministrazione, il 19 maggio 2021, ha rinnovato l'Atto d'Intesa della durata triennale con l'Associazione Susan G. Komen Italia, recante "L'arte per la prevenzione e la ricerca". Nell'ambito del suddetto accordo è stata presentata nella sede istituzionale del Ministero, l'edizione 2021 di The Race for the cure, la più grande manifestazione sportiva per la lotta ai tumori del seno in Italia e nel mondo che si è svolta ad ottobre con il programma delle attività di tutela della salute

femminile. Inoltre, in base all'accordo è stato garantito l'ingresso gratuito ai partecipanti all'evento "Race for the cure", in 18 musei statali della capitale e nei parchi archeologici.

### • **Mobility manager**

Data l'importanza della figura in argomento, l'Amministrazione ha proceduto alla nomina della medesima già nel 2016. Per la sede istituzionale del MiC, sita in via del Collegio Romano (Roma), è stata predisposta la nomina del Mobility manager e del gruppo di lavoro che collaborerà in staff per la predisposizione del Piano. Tenuto conto delle prescrizioni normative in merito, gli Istituti e i luoghi della cultura diffusi capillarmente sul territorio provvederanno autonomamente all'assolvimento dell'obbligo in parola. In particolare, il Mobility manager nominato, con D.D. DG-OR rep. n. 2173 del 12 novembre 2021, ha funzioni di supporto professionale continuativo alle attività di decisione, pianificazione, programmazione, gestione e promozione di soluzioni ottimali di mobilità sostenibile relativamente alla sede del Collegio Romano, sita in Roma. Presso l'Amministrazione - oltre il Mobility manager responsabile per la sede di via del Collegio romano - è stato nominato un responsabile della mobilità aziendale anche presso la Direzione generale Archeologia, belle arti e paesaggio, per quanto attiene la sede di via di San Michele, n. 22, sita in Roma. Il Mobility manager - in particolare - è incaricato della redazione, adeguamento e verifica dell'attuazione del piano degli spostamenti casa-lavoro (PSCL) del personale", di cui all'articolo 229 comma 4 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, e s.m.i.. L'Amministrazione ha provveduto alla pubblicazione del Piano degli PSCL relativamente alla sede del Collegio Romano, il 30 dicembre 2021, con il D.D. n. 2608/2021.

### • **Smart working**

La disciplina del lavoro agile nella fase emergenziale è stata affidata ad una serie di provvedimenti normativi che, anche in relazione alla prevedibile evoluzione della pandemia, hanno fissato le percentuali di dipendenti pubblici incaricati di svolgere le proprie prestazioni lavorative da remoto. L'Amministrazione ha proceduto a regolamentare il lavoro agile e il rientro in presenza del personale in base a quanto previsto dal decreto dell'8 ottobre 2021 del Ministro della pubblica amministrazione, in attuazione delle disposizioni impartite con DPCM del 23 settembre 2021, e alle relative linee guida rivolte alle PP.AA. e agli altri enti ad esse assimilati tenuti a prevedere misure in materia di lavoro agile, nonché della Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, recante "Lavoro agile", pubblicata sul sito istituzionale del Dipartimento della Funzione pubblica il 5 gennaio 2022. Infine, l'Amministrazione - in adempimento a quanto previsto dall'art. 263 del d.l. n. 34/2020 ha redatto il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA).

### • **Bilancio di genere**

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.

### • **Osservatorio per la parità di genere**

Con il D.M. n. 387/2021 è stato istituito presso il MiC, l'Osservatorio per la parità di genere composto da quindici membri - esperti delle politiche di genere e rappresentanti dei settori di competenza del Ministero - che avranno il compito di fornire consulenza e supporto nell'elaborazione e attuazione di politiche per la parità di genere, nonché attività di ricerca e monitoraggio negli ambiti di competenza del Ministero.

### • **Attività formative**

L'amministrazione ha organizzato, in collaborazione enti e organismi esterni, quali il CUG, la Scuola Nazionale dell'Amministrazione e la Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali, giornate e percorsi formativi aventi ad oggetto le seguenti tematiche:

1. la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con specifico riferimento allo *smart working*, al suo ruolo strumentale in termini di miglioramento organizzativo e alle attività finalizzate a fornire nuove competenze digitali;
2. - il linguaggio e parità di genere, con particolare attenzione per la pedagogia di genere e delle

pari opportunità, dinamiche relazionali;

3. - il contrasto alle violenze di genere, alle discriminazioni e al *mobbing*.

### 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	6	16	29	25	76	31,80	100,00	0	21	43	65	34	163	68,20	100,00
Totale ore	0	6	16	29	25	76			0	21	43	65	34	163		
Totale ore %	0,00	2,51	6,69	12,13	10,46	31,80			0,00	8,79	17,99	27,20	14,23	68,20		

<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?:

No

### 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>	
per il reclutamento di n. 1052 unità di personale AFAV – SOTTOCOMMISSIONE REGGIO CALABRIA	1	25,00	3	75,00	4	3,45	Uomo
per il reclutamento di n. 1052 unità di personale AFAV – SOTTOCOMMISSIONE BARI	3	75,00	1	25,00	4	3,45	Uomo
per il reclutamento di n. 1052 unità di personale AFAV – SOTTOCOMMISSIONE NAPOLI 1	0	0,00	4	100,00	4	3,45	Donna
per il reclutamento di n. 1052 unità di personale AFAV – SOTTOCOMMISSIONE NAPOLI 2	2	50,00	2	50,00	4	3,45	Uomo
per il reclutamento di n. 1052 unità di personale AFAV – SOTTOCOMMISSIONE ROMA 1	1	25,00	3	75,00	4	3,45	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
per il reclutamento di n. 1052 unità di personale AFAV – SOTTOCOMMISSIONE ROMA 2	3	75,00	1	25,00	4	3,45	Donna
per il reclutamento di n. 1052 unità di personale AFAV – SOTTOCOMMISSIONE ROMA 3	0	0,00	4	100,00	4	3,45	Donna
per il reclutamento di n. 1052 unità di personale AFAV – SOTTOCOMMISSIONE ROMA 4	1	25,00	3	75,00	4	3,45	Donna
per il reclutamento di n. 1052 unità di personale AFAV – SOTTOCOMMISSIONE FIRENZE	1	25,00	3	75,00	4	3,45	Uomo
per il reclutamento di n. 1052 unità di personale AFAV – SOTTOCOMMISSIONE BOLOGNA	2	50,00	2	50,00	4	3,45	Donna
per il reclutamento di n. 1052 unità di personale AFAV – SOTTOCOMMISSIONE MILANO	0	0,00	4	100,00	4	3,45	Donna
per il reclutamento di n. 500 unità di personale operatore alla custodia – SOTTOCOMMISSIONE ABRUZZO	1	25,00	3	75,00	4	3,45	Uomo
per il reclutamento di n. 500 unità di personale operatore alla custodia – SOTTOCOMMISSIONE BASILICATA	2	50,00	2	50,00	4	3,45	Uomo
per il reclutamento di n. 500 unità di personale operatore alla custodia – SOTTOCOMMISSIONE CALABRIA	1	25,00	3	75,00	4	3,45	Uomo
per il reclutamento di n. 500 unità di personale operatore alla custodia – SOTTOCOMMISSIONE CAMPANIA	3	75,00	1	25,00	4	3,45	Uomo
per il reclutamento di n. 500 unità di personale operatore alla custodia – SOTTOCOMMISSIONE EMILIA ROMAGNA	1	25,00	3	75,00	4	3,45	Uomo
per il reclutamento di n. 500 unità di personale operatore alla custodia – SOTTOCOMMISSIONE FRIULI VENEZIA GIULIA	3	75,00	1	25,00	4	3,45	Uomo
per il reclutamento di n. 500 unità di personale operatore alla custodia – SOTTOCOMMISSIONE LAZIO	1	25,00	3	75,00	4	3,45	Uomo
per il reclutamento di n. 500 unità di personale operatore alla custodia – SOTTOCOMMISSIONE LIGURIA	2	50,00	2	50,00	4	3,45	Donna
per il reclutamento di n. 500 unità di personale operatore alla custodia – SOTTOCOMMISSIONE LOMBARDIA	0	0,00	4	100,00	4	3,45	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
per il reclutamento di n. 500 unità di personale operatore alla custodia – SOTTOCOMMISSIONE MARCHE	2	50,00	2	50,00	4	3,45	Uomo
per il reclutamento di n. 500 unità di personale operatore alla custodia – SOTTOCOMMISSIONE MOLISE	2	50,00	2	50,00	4	3,45	Uomo
per il reclutamento di n. 500 unità di personale operatore alla custodia – SOTTOCOMMISSIONE PIEMONTE	1	25,00	3	75,00	4	3,45	Donna
per il reclutamento di n. 500 unità di personale operatore alla custodia – SOTTOCOMMISSIONE PUGLIA	2	50,00	2	50,00	4	3,45	Donna
per il reclutamento di n. 500 unità di personale operatore alla custodia – SOTTOCOMMISSIONE SARDEGNA	0	0,00	4	100,00	4	3,45	Donna
per il reclutamento di n. 500 unità di personale operatore alla custodia – SOTTOCOMMISSIONE TOSCANA	1	25,00	3	75,00	4	3,45	Uomo
per il reclutamento di n. 500 unità di personale operatore alla custodia – SOTTOCOMMISSIONE TRENTO	1	25,00	3	75,00	4	3,45	Donna
per il reclutamento di n. 500 unità di personale operatore alla custodia – SOTTOCOMMISSIONE UMBRIA	3	75,00	1	25,00	4	3,45	Uomo
per il reclutamento di n. 500 unità di personale operatore alla custodia – SOTTOCOMMISSIONE VENETO	1	25,00	3	75,00	4	3,45	Donna
Totale personale	41		75		116		
Totale % sul personale complessivo	0,37		0,68		1,05		

<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

### 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 %
Dirigenti I Fascia	€95,86	€93,94	€ -1,92	-2,04
Dirigenti II Fascia	€51,82	€51,68	€ -0,14	-0,27

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Personale non dirigenziale Area Terza	€23,06	€23,39	€ 0,33	1,39
Personale non dirigenziale Area Seconda	€18,94	€19,57	€ 0,63	3,23
Personale non dirigenziale Area Prima	€17,33	€17,02	€ -0,32	-1,86

## Sezione 4 - Benessere personale

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Non so

Sportelli d'ascolto: Non so

Sportelli di counselling: Non so

Codici etici: Non so

Codici di condotta: Non so

Codici di comportamento: Non so

## 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.

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

### Operatività

Data: 25/02/2022

---

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: Non so

---

Interventi realizzati a costo zero: Non so

---

Esiste una sede fisica del cug?: Non so

---

Esiste una sede virtuale?: Non so

---

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Non so

---

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Non so

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-della-cultura-2022>