



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 |
| 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) (761.66 KB) | 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) (251.65 KB) |
| 2023 | 2024 |
| 2023-2025 | 2024-2026 |
| piano_azioni_positive_m_bac- | piano_azioni_positive_m_bac- |



| | |
|--|--|
| triennio_2023-2025-anno_2023.pdf (15.53 MB) | triennio_2024-2026-anno_2024.pdf (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 % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| 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 % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| 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 | | |

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ 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 | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| 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 | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ 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 % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| 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 | | |

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ 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 % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| 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 | | |

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ 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 | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| 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 | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ 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 % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| 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 | | |

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ 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 | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | |
| 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 | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | |
| 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 | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | |
| 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 | | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ 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>