

## *Ministero per i Beni e le Attività Culturali*

### **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

Roma, 14 febbraio 2019

Al Direttore generale Organizzazione  
Dott.ssa Marina GIUSEPPONE  
SEDE

Al Direttore del Servizio II DG-OR  
Dott. Alessandro BENZIA  
SEDE

**OGGETTO:** Parere Piano triennale delle Azioni Positive 2018-2020.

Con riferimento al Piano trasmesso con ministeriale di codesta Direzione generale prot. n. 32267 del 7 novembre 2018, si informano le SS.LL. che nella riunione del 14 gennaio u.s. il Comitato Unico di Garanzia, dopo aver ampiamente esaminato il suddetto documento, e a seguito dell'intervento del Dirigente del Servizio II di codesta Direzione generale, ha dato parere positivo formulando le integrazioni che seguono:

- **Smart working**

dopo anni di studi condotti dal CUG, le cui analisi sono state presentate a codesta Direzione generale, si prende atto che il Ministero ha avviato le procedure per l'attuazione dello *smart working* nella primavera del corrente anno, organizzando corsi di formazione.

Il Comitato, nell'esprimere il parere, chiede che venga data sempre maggiore attenzione alla formazione sulle tematiche in oggetto, destinata a tutte le aree funzionali, ed in particolar modo alla dirigenza. Da tener conto anche la normativa vigente dell'attenzione riservata al CUG in merito anche al monitoraggio che sarà effettuato dall'Amministrazione.

Similarmente allo spirito dello *smart working*, laddove il tipo di lavoro lo consenta, il CUG dà parere favorevole allo spostamento di quei dipendenti che, su domanda, chiedono di svolgere il proprio lavoro all'interno di Istituti periferici che dipendono da quello centrale dove prestano servizio e che sono ubicati vicino alla loro residenza (es: il Polo Museale della città di Roma al Museo Archeologico di Latina o analogamente dalle Soprintendenze agli Istituti a loro afferenti). Questo non comporterebbe alcun impoverimento di organico per i rispettivi Poli o Soprintendenze, e per il dipendente alcun cambiamento di mansione o di attività, ma avrebbe il beneficio di un migliore equilibrio tra la vita lavorativa e la vita privata perché eliminerebbe tragitti spesso lunghi che fanno di molti dipendenti dei veri e propri pendolari.



## *Ministero per i Beni e le Attività Culturali*

### **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

- **Indagine di clima organizzativo**

Relativamente alle azioni positive inerenti all' Indagine di clima organizzativo, concordate con l'Organismo paritetico per l'Innovazione, si ricorda che negli anni il CUG aveva proposto delle indagini che erano state avviate dall'Amministrazione nelle sedi centrali.

Infatti l'indagine di clima sarà effettivamente proficua, se seguirà un'analisi ed una misurazione dei risultati conseguiti che deve essere restituiti al personale coinvolto. L'Amministrazione dovrà porre in essere le eventuali misure correttive, per migliorare e/o eliminare le criticità emerse.

- **Sportello di ascolto**

Avviato a livello sperimentale nel 2014 con l'apporto del CUG tramite protocollo di intesa MIBAC/MISE, si ritiene di poterlo estendere, oltre che nel Lazio, anche in altre Regioni dove sarà possibile attivare convenzioni con ASL ed altre Amministrazioni competenti.

- **Circoli di ascolto**

Si ravvede la necessità che siano ripristinati quanto prima.

- **Asili nido e centri estivi**

Si ritiene, anche a seguito delle recenti assunzioni di personale, per meglio favorire le politiche di conciliazione tra le attività lavorative e la vita familiare delle/dei dipendenti, di avviare la sperimentazione di asili nido e di centri estivi presso una o più sedi del MiBAC, proponendo altresì di stipulare convenzioni con Amministrazioni, Enti, Società etc. che attualmente forniscono tali servizi al fine di coniugare benessere lavorativo ed esigenze di economicità.

- **Dipendenti con disabilità e innalzamento dell'età pensionabile**

Il Comitato sottolinea la necessità di individuare strategie per valorizzare al meglio i dipendenti con disabilità come pure prestare considerazione alle situazioni derivanti dall'innalzamento dell'età pensionabile.



- **Promozione del ruolo del CUG nell' Amministrazione e migliore informazione al Personale sul ruolo del Comitato**

Il Comitato sottolinea l'importanza dell'apposita sezione del portale del Ministero con informazione sulla legislazione in materia.

Da tener conto del protocollo di intesa sottoscritto tra la DG OR e la DG ER del MiBAC e l'Osservatorio sugli Studi di genere e Pari opportunità del 19 dicembre 2017 con l'apporto del CUG.

Il Presidente del CUG  
Dott.ssa Maria Concetta CASSATA

