

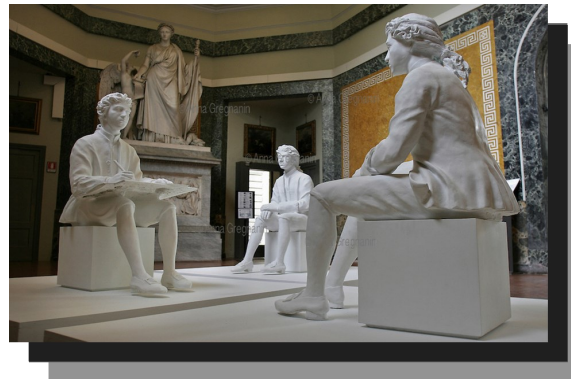


**Ministero dei beni
e delle attività culturali
e del turismo**

**ISTITUZIONE SPORTELLLO D'ASCOLTO COMUNE
MiBACT/MISE**

L'Amministrazione – su proposta del CUG – sentite le OO.SS., ha prorogato, in forma sperimentale, uno *Sportello D'ascolto* comune MiBACT/MISE (Protocollo d'intesa 17 luglio 2014) rivolto al personale MiBACT nelle sedi di Roma – operativo dal 16 ottobre 2014 - come da circolari n. 318 del 9 ottobre 2014- n. 326 del 17 ottobre 2014 – n. 355 del 19 novembre 2014 – n. 88 del 01 aprile 2015 e n. 177 del 30 settembre 2016 – Il 2 agosto 2017 il protocollo d'intesa già in essere è stato prorogato per altri 2 anni. Lo *Sportello d'Ascolto* è sito presso la D.G. CINEMA, in Piazza Santa Croce Gerusalemme, 9 - Roma

Lo sportello è aperto il martedì ed il giovedì dalle 9.00 alle 13.00, escluso il mese di agosto e nel periodo compreso tra il 20 dicembre e il 06 gennaio.



FORUM DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA

Il CUG del MiBACT fa parte del **Forum Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - una rete spontanea ove afferiscono ad oggi quasi 150 CUG di Pubbliche Amministrazioni anche molto differenti tra loro (numerose Amministrazioni centrali, Enti Nazionali, grandi Enti locali, Enti di Ricerca, Aziende Ospedaliere, Università e reti di CUG).

Il Forum si è stato presentato il 16 giugno 2015 presso la Sala della Regina della camera dei Deputati nel corso del Convegno "I Comitati Unici di Garanzia sul Valore Aggiunto per la P.A."

**Via del Collegio Romano, 27
00186 Roma**

**www.cug.beniculturali.it
email: cug@beniculturali.it**



Comitato Unico di Garanzia

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



Comitato Unico di Garanzia

**Il CUG
nel MiBACT
una realtà da valorizzare**



Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è stato istituito —in appli-

cazione dell'art.21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 e dell'art. 3, 4 comma, della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 - con D.D. del 13 settembre, 2011, integrato e modificato con successivi D.D.

Il CUG si è insediato il 16 novembre 2011.

In attuazione alla Direttiva P.C.M., il Comitato ha adottato il **Regolamento interno** il 15 dicembre 2011 ed è entrato in vigore dal 16 dicembre 2011.

Il CUG è stato rinnovato con Decreto Direttoriale del 27 gennaio 2016, circolare n. 18 del 29/01/2016

Il CUG sostituisce e unifica le competenze e ne assume tutte le funzioni previste dalla legge dei contratti collettivi il "Comitato per le pari opportunità" e il "Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing".

Il CUG opera in stretto raccordo con il Vertice amministrativo del MiBACT e collabora con l'Organismo Indipendente di valutazione della performance (OIV).

E' composto dal Presidente e da **52** Componenti, di cui **26** Rappresentanti designati da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali rappresentative e da un uguale numero di Componenti in rappresentanza dell'Amministrazione.

Per ogni Componente effettivo è previsto un Componente supplente.

I Componenti rimangono in carica quattro anni e gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

Il Presidente del Comitato è la Dr.ssa Maria Concetta Cassata.

Il CUG elabora proposte volte al miglioramento delle condizioni di lavoro e di salute dei dipendenti del MiBACT, con particolare riferimento al tema della prevenzione in ottica di genere e alla tutela dei disabili intesa come rimozione e prevenzione di ogni discriminazione; cura la diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché l'elaborazione e l'introduzione di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e del benessere organizzativo sul lavoro;

- propone e segue lo sviluppo di specifici studi di azioni positive, interventi e progetti, quali ad esempio indagini di clima, codici etici, codici di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche nell'amministrazione;
- svolge analisi di genere che valutino le esigenze femminili e maschili quali, ad esempio, il bilancio di genere;
- propone l'organizzazione di seminari e convegni su vari temi (disagio lavorativo, *mobbing*, discriminazioni e pari opportunità) per informare i dipendenti sulle conseguenze giuridiche e psico-sociali che tali fenomeni comportano, per migliorare le relazioni interpersonali, per stimolare i dirigenti a promuovere comportamenti basati sulla solidarietà e sulla coesione;
- collabora con le strutture preposte alle iniziative di analisi sulla composizione del personale e sulle indagini di clima;
- cura la raccolta di dati anche tramite l'erogazione di appositi questionari anonimi che hanno come obiettivo lo studio dei fattori che influiscono sulla motivazione e sulla soddisfazione lavorativa e come fine una più approfondita conoscenza di problemi, esigenze e punti di vista del personale e della qualità e dell'organizzazione del lavoro;
- promuove, raccoglie e diffonde iniziative,

progetti ed eventi realizzati dall'Amministrazione, a livello centrale e territoriale, in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere di lavoratori e lavoratrici;

- può proporre progetti di telelavoro flessibile e temporaneo per dipendenti che abbiano problemi di cura familiare o disabilità.

Il CUG formula pareri su progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione di appartenenza, piani di azioni positive, piani di formazione del personale, orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale, contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Al CUG sono demandate attività di verifica sulle azioni positive. Il Comitato ha altresì compiti consultivi.

Nell'ambito delle complesse e articolate attività del CUG, per una maggior operatività, funzionalità ed efficienza, sono stati istituiti **Gruppi di lavoro** incaricati di approfondire specifiche tematiche oggetto dell'attività svolta dal "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni":

- **Sito Web, Comunicazione e Documentazione**
- **Formazione, Valutazione e Pari Opportunità**
- **Salute, Sicurezza sul lavoro, Stress correlato e Disabilità**
- **Benessere organizzativo, Mobbing, Smart-working e Telelavoro.**

Rapporti tra il CUG e le strutture/ soggetti attivi del sistema di prevenzione

Le Strutture centrali e territoriali favoriscono la collaborazione con il CUG per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo.