

Ministero della cultura

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

Relazione del Comitato Unico di Garanzia del Ministero della Cultura 2026



Roma, 3 aprile 2026

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

Al Capo di Gabinetto
Al Capo Dipartimento per
l'Amministrazione Generale

Al Direttore Generale Risorse Umane e
Organizzazione

Al Direttore dell'OIV

E, p.c. Al Responsabile della Prevenzione della
Corruzione e della Trasparenza MiC

LORO SEDI

Oggetto: Direttiva n.2/2019 recante “Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche” – Relazione del CUG sulla situazione del personale anno 2026 (riferita all’anno 2025).

INTRODUZIONE

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*” così come integrata dalla Direttiva n.2/2019.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione adottato dall'amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc)

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i Vertici dell'Amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.



3

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE E RETRIBUZIONI

TABELLA 1.1 Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Analisi

Dall'analisi dei dati forniti dall'Amministrazione risulta, per la Dirigenza, la seguente situazione:

Dirigenti con incarico di livello generale

	Uomini	Donne
Over 60	4	2
Da 51 a 60	5	5
Da 41 a 50	2	1
Da 31 a 40	1	0
Sotto i 30	0	0
Totali	12	8

Tra i dirigenti di I fascia con incarico di livello generale su un totale di 20 unità risulta una prevalenza maschile (n. 12 uomini e n. 8 donne) e una percentuale di anzianità concentrata nella fascia da 51 a 60 anni e nella fascia over 60.

Dirigenti con incarico di livello non generale

	Uomini	Donne
Over 60	23	18
Da 51 a 60	30	37
Da 41 a 50	24	25
Da 31 a 40	12	6
Sotto i 30	0	5
Totali	89	91

Tra i dirigenti di II fascia con incarico di livello non generale la ripartizione dei posti tra uomini e donne risulta pressochè identica (uomini 89 e donne 91).

Nella fascia di età sotto i 30 e in quella da 31 a 40 anni è scarsa la presenza.

Suddivisione del personale per Area

Area I	Uomini	Donne
Over 60	36	36
Da 51 a 60	50	42
Da 41 a 50	30	14
Da 31 a 40	16	7
Sotto i 30	16	4
Totali	148	103

TOTALE AREA I: 251 unità

Area II	Uomini	Donne
Over 60	1082	1362
Da 51 a 60	892	1341
Da 41 a 50	788	1124
Da 31 a 40	666	815
Sotto i 30	146	153
Totali	3574	4795

TOTALE AREA II: 8369 unità

Area III	Uomini	Donne
Over 60	189	383
Da 51 a 60	294	728
Da 41 a 50	386	983
Da 31 a 40	218	553
Sotto i 30	24	37
Totali	1111	2684

TOTALE AREA III: 3795 unità

Il Personale non dirigenziale risulta di **12.415 unità** di cui **4.833 uomini** e **7.582 donne**, si nota una prevalenza degli uomini nella I Area e delle donne nella II e nella III Area.

Appare particolarmente bassa la presenza del Personale nella I Area con conseguente difficoltà a fronteggiare determinati lavori relativi al funzionamento degli uffici che per il MiC sono presenti in modo capillare su tutto il territorio.

Il CUG ha interessato sia i Vertici Politici che Amministrativi in merito alla progressiva



carezza di Personale che – negli anni '90 era di circa 28.000 unità – a fronte dell'ampliamento delle attività e dei settori di competenza del Ministero, in considerazione delle varie riorganizzazioni che si sono susseguite.

Nonostante le procedure di reclutamento effettuate negli ultimi anni, in particolare nell'anno in corso, la percentuale del Personale nella fascia di età sotto i 30 anni e in quella da 31 a 40 anni, è ancora molto bassa.

Questa situazione rende difficoltosa quella sinergia tra competenze ed esperienze necessaria per affrontare le sfide poste dalla trasformazione tecnologica e sociale in atto a livello globale.

TABELLA 1.2 Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

In merito alla **ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza** come evidenziato nella scheda presentata dall'Amministrazione:

- risultano **13.127 presenze** (Uomini 5.184 con una percentuale di 39,86% a tempo pieno - Donne 7.943 con una percentuale di 60,14% a tempo pieno);
- le Donne in part-time sono il doppio (453 unità) rispetto agli Uomini (219 unità) probabilmente anche in relazione alla maggiore presenza di personale femminile;
- nonostante le procedure di reclutamento, è ancora bassa la percentuale dei Dipendenti al di sotto dei 30 anni (135 uomini e 138 donne);
- la presenza di Personale over 60 è molto alta essendo per gli Uomini pari a 1.449 unità e per le Donne over 60 è pari a 1.931.

Per quanto concerne la **tabella 1.3 inerente Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziale, ripartite per genere**, si prende atto della mancanza di elementi da valutare.

TABELLA 1.4 Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e genere

Dalla tabella fornita emerge che la permanenza del personale nel profilo e livello

superiore a 10

anni è molto elevata soprattutto per la fascia di età più alta e con evidente sproporzione per le donne:

- n. 2247 uomini di cui 1217 over 60
- n. 3728 donne di cui 1658 over 60

Il dato appare preoccupante in quanto la progressione nella carriera e nella retribuzione è determinante per il benessere del Personale e per il buon andamento degli uffici.

SECONDA PARTE

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

Il CUG si è insediato il 16 novembre 2011. In attuazione della Direttiva P.C.M., il Comitato ha adottato il Regolamento interno il 15 dicembre 2011, entrato in vigore dal 16 dicembre 2011.

Subito dopo il CUG ha realizzato un Sito che è a disposizione del Personale del MiC.

Il sito è aggiornato costantemente.

I compiti del CUG sono stati rafforzati con la Direttiva della PCM. n.2/26 giugno 2019.

Il CUG elabora proposte volte al miglioramento delle condizioni di lavoro e di salute dei dipendenti del MiC, con particolare riferimento al tema della prevenzione in ottica di genere e alla tutela delle persone con disabilità intesa come rimozione e prevenzione di ogni discriminazione; e all'accessibilità. 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 a



ad esempio indagini di clima, codici etici, codici di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze morali o psicologiche nell'amministrazione.

Il CUG formula pareri su progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione di appartenenza, piani di azioni positive inseriti nei PIAO (Piano di Attività e Organizzazione), 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.

Il CUG rappresenta "la sentinella dell'Amministrazione" come viene evidenziato nel Protocollo sottoscritto dal Ministro della Funzione Pubblica Sen. Zangrillo e dalle Coordinatrici della Rete Nazionale dei CUG dott.ssa Oriana Calabresi e Avv. Antonella Ninci. Al CUG sono attribuiti compiti consultivi e precise funzioni di verifica sul piano delle azioni positive nonché la promozione della costituzione di un **Nucleo di Ascolto organizzato** interno all'Amministrazione, che anche nel 2025 è stato richiesto ai Vertici Amministrativi.

La Rete Nazionale dei CUG, nelle persone della cons. Oriana Calabresi e l'avv. Antonella Ninci quali coordinatrici della stessa ha stipulato:

- il **Protocollo d'Intesa il 18 novembre 2020**, tra la Ministra per la pubblica amministrazione, on.le Fabiana Dadone e la Ministra per le pari opportunità e la famiglia, prof.ssa Elena Bonetti, per contrastare i "fenomeni di violenza di genere";

- il **Protocollo d'Intesa l' 8 marzo 2021**, con il Ministro per la pubblica amministrazione on.le Renato Brunetta, la Ministra per le pari opportunità e la famiglia prof.ssa Elena Bonetti e il Ministro dell'Istruzione prof. Patrizio Bianchi per promuovere un progetto di cooperazione interistituzionale, con l'obiettivo di *"favorire attraverso una specifica formazione sul tema della parità di genere, del rispetto della persona e del benessere organizzativo, l'educazione alla cittadinanza delle giovani generazioni a partire dai principi universali dell' uguaglianza di genere e del contrasto ad ogni forma di discriminazione, allo scopo di prevenire allarmanti fenomeni di violenza, anche solo psicologico"*.

- il **Protocollo d'Intesa il 28 marzo 2025** Sen. Zangrillo, On. Roccella e la Rete N. dei CUG nel quale *"i CUG vengono considerati, nel contesto del lavoro pubblico, "un osservatorio privilegiato"*.

EVENTI – CONVEGNI 2025

L'attività del Comitato Unico di Garanzia è stata complessa ed articolata durante il 2025, per proseguire l'impegno assunto negli anni sulla formazione del Personale tutto del Ministero della Cultura sulle attività peculiari del CUG.

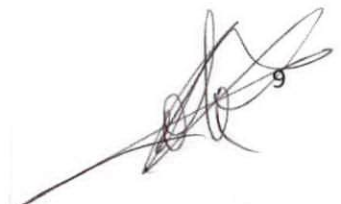
Si è estrinsecata, in particolare, nella partecipazione ai Giovedì della Rete Nazionale dei CUG, una Rete spontanea ove afferiscono oltre 500 CUG di Pubbliche Amministrazioni - numerose Amministrazioni centrali, Enti Nazionali, Enti locali, Enti di Ricerca, Aziende Ospedaliere, Università e reti di CUG.

Il CUG del MiC, infatti, fa parte della Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia ex Forum, presentata 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.*" ove erano presenti circa 30 Amministrazioni.

Nell'anno in corso sono stati organizzati parecchi eventi e convegni a cura della Rete Nazionale dei CUG per la formazione dei Presidenti e Componenti CUG.

L'anno 2025 è stato segnato dalla svolta avuta nella P.A. con la Direttiva del Sen. Zangrillo del 16 gennaio 2025 "*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*" in cui è stata assicurata a tutti i Dipendenti la possibilità della formazione di tutti indistintamente sia Dirigenza che tutto il Personale.

Ciò ha comportato un impegno notevole da parte del Comitato Unico di Garanzia affinché si potesse garantire nella par condicio la formazione a tutto il Personale sia in presenza che da remoto tenendo conto della specificità dell'Amministrazione in cui gli uffici e istituti sono dislocati in tutte le realtà italiane con attività diversificate.



In particolare, il CUG ha patrocinato e partecipato, il **14 febbraio 2025**, al **176° Anniversario della Proclamazione della Repubblica Romana** presso il Museo della Repubblica Romana e della Memoria Garibaldina a Largo di Porta San Pancrazio a Roma. In data **27 marzo 2025** presso la Biblioteca Angelica di Roma il Comitato Unico di Garanzia del MiC ha coordinato la presentazione del volume **“Una storia in chiaroscuro”** di Nina Giordano presente all’evento. Una storia ambientata nel Novecento sui temi del rispetto, legalità e pari opportunità, ambiti precipui del CUG che negli anni si è speso con attività formative sugli aspetti indicati.

Il CUG, nel 2025, ha avviato e organizzato varie attività in collaborazione con la Direzione generale Risorse Umane e Organizzazione: convegni con riconoscimento come attività formative in attuazione alla Direttiva Zangrillo del 16 gennaio 2025.

Il Comitato Unico, infatti, è da sempre impegnato nella diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché per l’elaborazione e l’introduzione di nuovi elementi formativi-informativi, documentali e tecnici sui temi delle pari opportunità, dell’inclusione e del benessere sociale. In aderenza alle proprie finalità istituzionali ha inteso promuovere la realizzazione della conferenza, volta ad enfatizzare il valore della ricerca e della sperimentazione negli ambiti dell’accessibilità, della prevenzione alle discriminazioni, della cultura del rispetto, sulla base dei principi di dignità e uguaglianza sanciti dalla Carta Costituzionale Italiana.

In particolare:

Nella primavera 2025, su richiesta del Dott. Filippo Demma, Direttore del Parco archeologico di Sibari, del Museo archeologico nazionale della Sibaritide, del Museo archeologico nazionale di Crotone e del Parco archeologico di Capo Colonna, sono state effettuate giornate formative dal CUG sul tema delle pari opportunità e accessibilità.

In data **18 settembre 2025**, nella Sala della Crociera del Ministero della Cultura, si è tenuta la conferenza **“Verso l’universalità dei linguaggi: un percorso di progettazione ampliata del patrimonio culturale. Il CUG del MiC per la ricerca e per le pari opportunità”**.

L’evento è nato a seguito della recente pubblicazione, ad opera del Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR) – Dipartimento Scienze Umane e Sociali, Patrimonio Culturale (DSU) del

Manuale di progettazione per l'accessibilità e la fruizione ampliata del patrimonio culturale. Dai funzionamenti della persona ai funzionamenti dei luoghi della cultura, a cura di Gabriella Cetorelli e Luca Papi, che ha trovato ampia accoglienza in contesti universitari, presso ordini professionali e ambiti tecnico-scientifici.

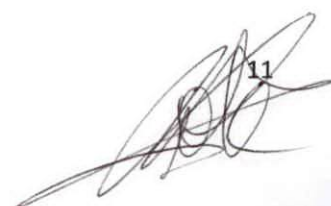
La finalità del volume è stata quella di declinare, a livello nazionale e internazionale, in un'opera prima, gli argomenti inerenti alla progettazione per la fruizione universale dei patrimoni, tangibili e intangibili, mediante l'adozione di una linea editoriale innovativa. Si è, infatti, inteso porre il visitatore del patrimonio al centro dell'azione amministrativa, creando, attraverso l'impiego di facilitatori, buone prassi e contributi interdisciplinari, percorsi e orientamenti finalizzati alla "progettazione per tutti".

Hanno partecipato alla Conferenza, che ha riscosso un notevole interesse, in presenza e da remoto.

Il Manuale, pubblicato da CNR Edizioni, è stato redatto nelle versioni digitale (liberamente consultabile su <https://www.dsu.cnr.it/pubblicazioni/> e https://www.cnr.it/it/new_editoriali) e cartacea, seguendo i principi base dell'accessibilità, ed è stato presentato presso la Sede Centrale del CNR il 12 aprile 2024 e presso la Sala Spadolini del Ministero della Cultura l'11 dicembre 2024 in un convegno organizzato dal CUG, riscuotendo ampio interesse in ambito accademico e della ricerca.

Da tener conto che in data **20 ottobre 2025** presso la Sala Spadolini si è tenuto l'evento "Premio Eccellenze del Mediterraneo – Pari opportunità", promosso dall'Associazione Giornalisti del Mediterraneo, con il patrocinio del Comitato Unico di Garanzia. L'evento ha avuto la finalità di valorizzare personalità che si sono distinte nel promuovere il dialogo fra i popoli del Mediterraneo, attraverso cultura, sport e giornalismo, sostenendo i valori fondamentali delle pari opportunità, dell'inclusione, del rispetto e la valorizzazione delle diversità. Ha avuto un'alta risonanza con personalità di Vertici politici amministrativi sia dell'Italia che dei paesi del bacino del Mediterraneo.

Vista la notevole attenzione suscitata dal saggio "*Lo specchio di Eva*" *Per una riflessione sulla violenza di genere*" già presentato nel 2024 in diversi siti fra cui la Biblioteca Angelica,



11

questo è diventato uno strumento di lavoro per le attività del CUG. Pertanto questo saggio è stato presentato, presso la libreria Mondadori di Galleria Alberto Sordi a Roma, in data **10-11 novembre 2025**, riscuotendo notevole partecipazione.

In data **20 novembre 2025**, a Roma il CUG MiC ha partecipato alla Conferenza: *“Adolescenti nell'era della rivoluzione comunicativa”*, organizzata dal CUG del CNR presso l'aula Marconi del Consiglio nazionale delle ricerche, tema affrontato da studiosi ed esponenti del CNR del mondo dello sport e dello spettacolo.

Il 2025 è stato determinante per il Giubileo della Speranza, indetto da Papa Francesco. Il CUG è stato coinvolto nell'organizzazione dell'iniziativa **“Giubileo delle donne”**, apprezzato dal S.E.R. Mons. Rino Fisichella, svoltosi a Roma nelle **giornate del 29 e 30 novembre 2025**.

L'evento, promosso da una rete di realtà femminili di rilievo: Stati Generali delle Donne, Alleanza delle Donne, Città delle Donne e Fondazione GAIA, si è configurato come “una grande opportunità per celebrare la centralità del ruolo femminile, invitando le donne a essere protagoniste di un laboratorio di pace e di riconciliazione.

Il Giubileo delle donne si è svolto all'indomani della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (ricorrenza istituita dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite) 25 novembre 2025.

Da tener conto il Convegno “Lavoro, impresa, sostenibilità. Misure di contrasto alla violenza di genere”, che si è svolto **giorno 1 dicembre 2025** presso il Ministero della Cultura, Sala della Crociera, una giornata di riflessione e confronto organizzata dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Obiettivo dell'evento è stato quello di avviare una riflessione condivisa in tema di cultura del rispetto, della parità e della sostenibilità, mettendo al centro il valore del lavoro e dell'impresa come strumenti di emancipazione e prevenzione della violenza di genere.

Il CUG in questi anni, ha valorizzato la Biblioteca di Genere della Fondazione Villa Gaia di Rea/Pavia, la prima in Italia nel settore, inaugurata nel luglio 2022, con la donazione di circa 4500 volumi.

Il Convegno è stato organizzato con il Dipartimento per la Valorizzazione del Patrimonio Culturale (DIVA); in tale occasione il Capo Dipartimento del DIVA ha accolto la proposta del CUG per realizzare un progetto pilota per l'installazione delle panchine rosse nei Musei e nei Luoghi della Cultura di sua pertinenza. Le conclusioni del Convegno sono state curate dalla prof.ssa Maria Rita Parsi.

Il Convegno ha avuto una grande partecipazione di pubblico, sia in presenza che da remoto; è stato inoltre riconosciuto, per la rilevanza degli argomenti trattati, come Giornata di formazione per tutto il Personale del MiC.

Per le tematiche trattate durante la giornata di Convegno sono stati coinvolti i Docenti ed i Giovani di alcuni Istituti scolastici romani e dell'area metropolitana, che hanno seguito il Convegno con notevole interesse.

Da tener conto l'interessante sinergia che il CUG ha avviato con le varie Istituzioni e i CPO delle varie Amministrazioni, in particolare con l'ISTAT, il CNEL il Ministero della Giustizia e con i CUG del CNR, dell'INPS, dell'INAIL.

Eventi determinanti per la crescita professionale dei e delle Componenti dei diversi Comitati.

Con la Rete Nazionale di CUG nella Sala della Regina a Montecitorio si è partecipato il 18 luglio del 2025 alla celebrazione dei 10 anni della istituzione della Rete nazionale dei CUG - ex forum dei CUG - di cui il CUG MiC è stato promotore.

Raccogliendo le sollecitazioni espresse dal Personale del Ministero sono stati intrapresi con diverse Istituzioni scolastiche numerosi contatti, con l'obiettivo di coinvolgere i giovani nelle tematiche della cultura del rispetto, delle pari opportunità, della violenza di genere, come pure dei nuovi linguaggi nell'era della IA.

Il CUG durante l'anno 2025 ha anche partecipato agli eventi realizzati presso il Senato della Repubblica e la Camera dei Deputati sui linguaggi di genere e le misure di contrasto alla violenza di genere, il rispetto, nonché alla presentazione di libri.

Durante il 2025 sono state indette riunioni periodiche del Comitato Unico di Garanzia del MiC che hanno visto un'attenta partecipazione con una dialettica costruttiva.

In particolare c'è stata e c'è attenzione massima per la riattivazione dello Sportello d'Ascolto, da parte del CUG, che ha coinvolto anche l'Amministrazione.

Infatti i Componenti del CUG durante le riunioni hanno rappresentato le richieste del Personale, per riattivare lo Sportello d'ascolto, come supporto per meglio operare e garantire un benessere psico-fisico nonché un benessere organizzativo nell'Amministrazione.

Uno degli obiettivi primari dell'attività del CUG.

In tal senso il CUG sta verificando la soluzione migliore da adottare, tenuto conto dell'impegno assunto alla presentazione del progetto nel 2014, alla riunione del tavolo nazionale per l'attivazione dello "sportello d'ascolto comune".

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

- **Osservatorio per la parità di genere**

L'Osservatorio per la parità di genere (istituito con D.M.2 novembre 2021 REP.387) con compiti di consulenza e supporto nell'elaborazione e attuazione di politiche per la parità di genere, nonché attività di ricerca e monitoraggio sulle condizioni della parità di genere negli ambiti di competenza del Ministero, individua e propone buone pratiche, promuove la formazione, la conoscenza e la cultura delle pari opportunità, in data 22 novembre 2022 ha presentato il primo rapporto annuale sulla parità di genere, dal titolo "La questione di genere tra immaginario e realtà".

- **Gender Equality Plan (GEP)**

L'Amministrazione ha pubblicato con circolare n. 23 del 17 maggio 2022 il Piano di uguaglianza di genere (*Gender Equality Plan*) che ricomprende sia misure concrete finalizzate a promuovere la cultura della parità e dell'inclusione nel profondo rispetto delle diversità all'interno dell'Amministrazione, nonché i requisiti minimi richiesti dalla Commissione europea per la partecipazione al Programma di ricerca e innovazione di Horizon Europe. Il Piano di uguaglianza di genere, in coerenza con gli altri documenti programmatici dell'Amministrazione, intende pertanto fornire strumenti che possono influire positivamente sul clima lavorativo, diffondendo i valori di equità e di rispetto individuale, e su un'organizzazione del lavoro disegnata sulla prospettiva di genere.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Il CUG da anni si è attivato per la realizzazione di asili nido, centri estivi e spazi a supporto della conciliazione vita-lavoro del Personale; si prende atto che l'Amministrazione, su proposta e sensibilizzazione del CUG, già durante l'anno e per il futuro anno si sta attivando per concretizzare tale proposta e poterla realizzare nelle varie realtà di tutto il territorio nazionale. Questo tipo di supporto da parte dell'Amministrazione darebbe un ristoro economico a tutto il Personale e un sostegno contro la desertificazione anagrafica. Il CUG ha sempre considerato il rapporto fra famiglie scuola e i rapporti inter-istituzionali.

Il CUG del MiC ha proposto, come già risulta nelle relazioni precedenti, la realizzazione all'interno del Parco Archeologico del Colosseo, di un Kindergarten, un'area di accoglienza dedicata ai bambini ospiti del parco archeologico del Colosseo denominata Il Parco dei Piccoli.



nonché ai figli del Personale del MiC.

Si auspica pertanto che il prossimo anno si possa attualizzare questa interessante opportunità.

Il CUG ha apprezzato l'attività svolta dall'Amministrazione durante il corso dell'anno, in particolare:

- **Indagine di clima**

avviata nel mese di dicembre 2025 sulla corretta applicazione del protocollo nazionale sul lavoro agile e la sua ampia diffusione negli Uffici e Istituti operativi sul territorio nazionale, coinvolgendo altresì anche la Dirigenza.

A tale uopo è stato somministrato un apposito questionario al fine di approfondire le problematiche connesse all'organizzazione del lavoro in modalità agile

- **Promozione di iniziative e screening**

Al fine di salvaguardare la salute dei dipendenti, in occasione del mese rosa della prevenzione di ottobre 2025, in virtù dell'atto di intesa "*Arte per la prevenzione e la ricerca*", stipulato tra la DG Risorse Umane e Organizzazione, la DG Musei e la Susan G. Komen Italia nel 2018, volto a sostenere la prevenzione e la ricerca del benessere, il MiC ha partecipato all'edizione 2025 di "**The Race for the cure**". coinvolgendo un ampio numero di donne e di uomini sull'importanza vitale della diagnosi precoce dei tumori, quale strumento privilegiato nella lotta alla malattia.

Inoltre, ha dato l'opportunità ai partecipanti di poter visitare i Musei statali.

- **Mobility manager**

L'Amministrazione ha provveduto alla pubblicazione del Piano degli spostamenti casa-lavoro (PSCL), che prende in esame la sede istituzionale del MiC, sita in via del Collegio Romano (Roma), nella quale è stata predisposta la nomina del Mobility manager attraverso azioni per la mobilità sostenibile finalizzate a garantire al personale dipendente la possibilità di recarsi presso la propria sede di lavoro con i mezzi pubblici, a piedi e in bicicletta e, più in generale, con tutte le alternative modali sostenibili e definisce pertanto un insieme di possibili azioni progettuali da porre in essere nel breve-medio periodo. È stata, inoltre, avviata un'indagine realizzata

attraverso la somministrazione al personale in servizio presso la sede del Collegio romano di un questionario volto a comprendere le abitudini e le esigenze di spostamento dei dipendenti, nonché la loro propensione al cambiamento verso forme di mobilità. Sono stati redatti i Piani degli spostamenti casa-lavoro (PSCL) e regolarmente inviati, entro i termini al Mobility Manager di Area.

- **Regolamento del Lavoro a distanza**

Il MiC ha pubblicato il decreto che regola il lavoro a distanza che si esplica nelle specifiche forme del “lavoro agile”, del “telelavoro domiciliare” e del “*coworking*”, in attuazione del Contratto Collettivo Funzioni centrali 2019-2021. Il lavoro a distanza non costituisce una nuova forma di lavoro, ma una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa volta a rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro con l’obiettivo di rinnovare l’organizzazione del lavoro mediante la digitalizzazione della P.A., migliorando l’efficienza del servizio pubblico/dell’azione amministrativa.

- **Diffusione della formazione**

L’Amministrazione ha promosso interventi formativi realizzati in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia su tematiche inerenti il benessere organizzativo, lo *smart working* e la parità di genere. In particolare, l’Amministrazione ha organizzato due corsi, in linea con gli obiettivi della Strategia Nazionale sulla parità di genere 2021-2026, volti a promuovere il Contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro e sui temi del linguaggio di genere, delle pari opportunità e del contrasto alla violenza di genere

PERFORMANCE

Il CUG del MiC esprime piena soddisfazione per ciò che è stato evidenziato come priorità politica primaria da parte del Ministro Alessandro Giuli (Decreto UDCM n. 12 del 21 gennaio 2025) con *Atto di indirizzo concernente l’individuazione delle priorità politiche da realizzarsi nell’anno 2025 e per il triennio 2025 -2027*. La Priorità I è intitolata “*Migliorare l’organizzazione e il funzionamento dell’Amministrazione. Digitalizzazione. Attività europea e internazionale*”. Prevede i seguenti dodici punti cardine, che qui si riassumono, fra cui un nuovo sistema di misurazione della Performance, commisurato ai cambiamenti organizzativi del MiC.

1. Attuare le azioni necessarie per compensare le carenze di personale derivanti dalla cessazione dal servizio dei dipendenti collocati a riposo, assicurando adeguati tempi di avvicendamento nelle funzioni;



2. rilanciare le politiche di qualificazione, formazione e valorizzazione del personale del Ministero, al fine di sostenerne la crescita professionale ed il benessere organizzativo, anche avvalendosi della Fondazione Scuola nazionale del patrimonio e delle attività culturali;
3. predisporre un nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti e del personale dipendente, anche alla luce del nuovo assetto organizzativo dell'Amministrazione;
4. integrare i sistemi informativi, pianificare e attuare la digitalizzazione dei processi in un'ottica, sia di efficienza ed economicità, sia di maggiore trasparenza, anche al fine di monitorare le misure di prevenzione dal rischio corruttivo;
5. aumentare nel 2025 la capacità di spesa rispetto al triennio precedente;
6. razionalizzare le disposizioni fiscali in materia di beni e di attività culturali;
7. rafforzare l'attività di salvaguardia, monitoraggio e assistenza dei siti iscritti nella Lista del patrimonio mondiale UNESCO, monitorandone i sistemi di gestione;
8. programmare e monitorare l'attuazione dei programmi nazionali, comunitari, europei e internazionali;
9. aumentare la diffusione della conoscenza del patrimonio culturale italiano tramite la rete delle Ambasciate e degli Istituti di cultura mediante lo sviluppo della rete di accordi, protocolli esecutivi e memorandum culturali per lo sviluppo dell'industria culturale e per la promozione dell'immagine dell'Italia all'estero;
10. realizzare progetti di cooperazione culturale con l'Africa e il Mediterraneo allargato;
11. realizzare iniziative per rafforzare e promuovere identità e comuni radici storiche, religiose e sociali con gli altri Paesi membri, tutelando l'interesse nazionale;
12. promuovere la professionalità ed alti livelli di qualificazione nel campo del restauro e della conservazione dei beni culturali attraverso l'attività degli istituti di alta formazione del MIC.

Il CUG propone di inserire in questo nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, a riguardo delle modalità di gestione, nuovi e puntuali indici da raggiungere, che misurino tutte quelle azioni realizzate a garanzia di un positivo impatto sul Benessere Organizzativo.

Il Comitato Unico di Garanzia raccomanda altresì di tenere in conto, ai fini del raggiungimento della Performance individuale della dirigenza, eventuali segnalazioni puntuali da parte delle organizzazioni sindacali o da parte della Rsu o attraverso sistemi di monitoraggio del personale (indagini di clima in modalità telematica ed in forma anonima) in merito a eventuali criticità che possano riguardare situazioni di disorganizzazione o malessere organizzativo, discriminazione, mancata osservanza della normativa sulla sicurezza nei luoghi

di lavoro etc., in modo da incentivare la dirigenza verso concrete azioni positive, assegnare pertanto, nel senso della meritocrazia, premialità esclusivamente ai dirigenti sensibili sui temi del Benessere organizzativo, dell'Accessibilità e delle Pari Opportunità; tutto questo determinerà una nuova immagine positiva dell'Amministrazione, ed incentiverà il senso di appartenenza del Personale tutto alla propria Amministrazione, con ricadute benevole anche sulla Performance individuale del Personale e l'Efficienza.

- **Mobility manager**

Il CUG, vista la nomina del Mobility manager predisposta dall'Amministrazione, apprezza la nomina del Mobility manager ed auspica una stretta e proficua collaborazione con questa figura dal ruolo così importante.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Si è constatato, da parte del Personale tutto, una consapevolezza della presenza del CUG nell'ambito dell'Amministrazione, anche in considerazione della peculiarità dei Convegni e delle giornate di formazione che sono state realizzate nel 2025. Il CUG come già in questi anni si è speso, continua il suo impegno nell'ascolto del Personale tutto, per evitare discrasie e far sì che si addivenga (anche con tutte le Riorganizzazioni e le carenze di Personale) a una grande sinergia fra le nuove leve ed il Personale in servizio da molti anni e che si possa aggiornare quei valori morali ed etici per i quali il CUG negli anni si è adoperato e si sta adoperando, per far sì che l'Amministrazione sia una leva di cambiamento sociale e culturale. Anche da parte della dirigenza si raccomanda la medesima attenzione.

Roma, 03/04/2026

La Presidente CUG MiC
Dott.ssa Maria Concetta Cassata

