

Ministero della cultura

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

Roma, 25 maggio 2026

Al Capo Dipartimento DiAG
Dott. Paolo D'Angeli

Al Direttore Generale della Direzione Generale
Risorse Umane e Organizzazione
Dott.ssa Marina Giuseppone

Al Dirigente del Servizio I della DG-RUO
Dott. Antonio Artuso

Al Dirigente del Servizio IV della DG-RUO
Dott. Giacomo Guglielmi

e. p.c.

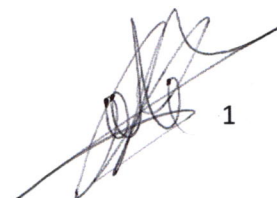
Al Capo di Gabinetto del Ministro della Cultura
Dott.ssa Valentina Gemignani

Al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione
Ing. Alessandro Bernoni

Ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza
SEDE

Oggetto: Problematiche inerenti il Benessere psicofisico del Personale MIC conseguenti alle modalità seguite per la diversa utilizzazione degli spazi della sede del Collegio Romano dopo la Riorganizzazione Ministeriale.

A nome di tutto il Comitato Unico di Garanzia sono costretta ad esprimere il più fermo e profondo dissenso rispetto alle modalità con cui è stata attuata la recente operazione di riorganizzazione logistica degli uffici del Complesso del Collegio Romano.


1

Numerose segnalazioni pervenute al Comitato descrivono una situazione che appare incompatibile con i principi di tutela della dignità delle Persone che lavorano, del Benessere Organizzativo e della corretta gestione del cambiamento organizzativo che ogni Amministrazione pubblica è tenuta a garantire.

Lavoratrici e lavoratori si sono trovati, nell'arco di poche ore, privati delle proprie postazioni di lavoro abituali, senza adeguata preventiva informazione, senza un percorso di accompagnamento organizzativo e, in alcuni casi, con scrivanie, fascicoli, documentazione amministrativa, strumenti di lavoro e apparecchiature informatiche collocati nei corridoi o in spazi provvisori, con evidenti ripercussioni sulla funzionalità degli uffici, sulla continuità dell'azione amministrativa e sul benessere psicologico del Personale.

Una riorganizzazione che incide in modo così significativo sulle condizioni materiali di lavoro non può essere considerata una mera operazione logistica. Essa coinvolge direttamente aspetti essenziali della qualità dell'ambiente lavorativo, della sicurezza, della riservatezza dei dati e della tutela della salute organizzativa.

Particolarmente grave appare l'assenza di un adeguato coinvolgimento preventivo dei soggetti istituzionalmente deputati alla tutela delle condizioni di lavoro, nonché la mancanza di una comunicazione chiara e tempestiva nei confronti del Personale interessato, necessaria per comprendere le motivazioni organizzative che hanno determinato l'adozione di tale decisione e, soprattutto, le modalità operative adottate.

Il CUG ricorda all'Amministrazione i principi sanciti dall'articolo 2087 del Codice Civile, dal D.lgs. n. 81/2008, dall'articolo 57 del D.lgs. n. 165/2001, dalle Direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 e n. 2 del 26 giugno 2019, dalle *Linee guida della Funzione Pubblica in materia di Benessere Organizzativo*, che impongono alle Amministrazioni pubbliche di adottare scelte organizzative rispettose della salute fisica e psicologica dei lavoratori, della dignità della Persona e della qualità degli ambienti di lavoro.

Non può sfuggire, inoltre, come situazioni caratterizzate da improvvisazione organizzativa, incertezza sulle future collocazioni, perdita di riferimenti logistici e difficoltà operative quotidiane costituiscano fattori di rischio organizzativo ampiamente riconosciuti dalla letteratura specialistica e dalla normativa prevenzionistica.

A ciò si aggiunge una circostanza che il Comitato ritiene particolarmente significativa sotto il profilo istituzionale: la stessa operazione di riorganizzazione ha determinato la sostanziale indisponibilità della sede del Comitato Unico di Garanzia - individuata e destinata nell'autunno 2022 dal Capo di Gabinetto pro-tempore, per le peculiarità delle attività che il CUG svolge - privando l'Organismo degli spazi necessari allo svolgimento delle proprie attività istituzionali.



2

Tale situazione non è accettabile.

Il CUG non può essere privato degli strumenti minimi necessari all'esercizio delle funzioni attribuitegli dalla legge in materia di promozione delle pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e tutela del Benessere Organizzativo. L'assenza di una sede operativa adeguata compromette concretamente la capacità del Comitato di ricevere il Personale, svolgere riunioni, esaminare segnalazioni e formulare proposte all'Amministrazione.

La riorganizzazione del Ministero in tutta la sua interezza, riguarda aspetti amministrativi e logistici, e incide direttamente sulla qualità della vita lavorativa delle Persone.

Anche in relazione all'assegnazione dell'organico di fatto, occorre adottare ogni mezzo necessario per creare le condizioni di Benessere Organizzativo di cui si parla, ovvero:

- definire criteri chiari, oggettivi e verificabili per eventuali assegnazioni;
- privilegiare, in una prima fase di assegnazione del Personale, la volontarietà;
- incrementare e agevolare l'adozione degli strumenti di flessibilità organizzativa e lavoro agile;
- considerare concretamente l'impatto umano, familiare e sociale degli spostamenti.

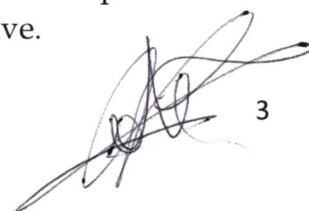
Si deve tener conto che, dietro ogni lavoratrice e lavoratore vi sono equilibri familiari, esigenze di cura, figli, genitori anziani, difficoltà economiche, organizzazione quotidiana e tempi di percorrenza che inevitabilmente incidono sulla qualità della vita.

Ed è proprio qui che entra in gioco uno dei principi fondamentali richiamati in tutte le più recenti politiche della Pubblica Amministrazione: il necessario equilibrio tra vita privata e lavoro.

Quando tale equilibrio viene compromesso senza un adeguato confronto, senza gradualità e senza criteri trasparenti, aumenta inevitabilmente il rischio di disagio organizzativo e di stress da lavoro-correlato, che il datore di lavoro pubblico ha invece l'obbligo di prevenire e monitorare.

Il rischio, altrimenti, è quello di generare demotivazione, tensioni interne, perdita del senso di appartenenza e peggioramento del clima lavorativo, con inevitabili ricadute anche sulla qualità del servizio reso ai cittadini.

Per quanto sopra esposto, il CUG propone l'avvio immediato di un tavolo tecnico permanente composto dai Capi Dipartimento, dal Direttore Generale DG-RUO, dalle Organizzazioni Sindacali Nazionali, dai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, dal RSPP e dal Comitato Unico di Garanzia, finalizzato ad accompagnare il processo di riorganizzazione e a definire in modo condiviso le successive fasi operative.



3

Nell'ambito di tale percorso si ritiene opportuno:

- definire criteri chiari, trasparenti, oggettivi e verificabili per l'assegnazione delle postazioni e degli spazi di lavoro;
- privilegiare, ove possibile, soluzioni basate sulla volontarietà e sul confronto preventivo con il personale interessato;
- valorizzare gli strumenti di flessibilità organizzativa e il lavoro da remoto (Smart Working, Coworking, Telelavoro) per attenuare gli impatti della riorganizzazione;
- valutare preventivamente gli effetti delle scelte organizzative sul Benessere Organizzativo e sul rischio da stress lavoro-correlato;
- garantire la piena funzionalità e sicurezza degli ambienti destinati al Personale;
- individuare con urgenza una sede stabile e adeguata per il Comitato Unico di Garanzia;
- assicurare una comunicazione costante e trasparente sull'evoluzione del processo di riorganizzazione.

Il Comitato confida che l'Amministrazione voglia cogliere questa occasione non soltanto per razionalizzare gli spazi disponibili, ma anche per rafforzare un modello organizzativo fondato sulla partecipazione, sulla trasparenza e sulla centralità delle Persone.

Il Benessere Organizzativo non rappresenta un obiettivo accessorio dell'Azione Amministrativa, bensì un preciso obbligo dell'Amministrazione per costruire un clima lavorativo sano, fondato sull'inclusione e sul rispetto reciproco, sulla valorizzazione delle persone e delle competenze e su una comunicazione interna efficace.

Un percorso capace di coinvolgere il Personale tutto nelle scelte che incidono direttamente sulla vita delle persone stesse, e di conseguenza una condizione imprescindibile per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'imparzialità dell'azione pubblica ai sensi dell'articolo 97 della Costituzione.

In attesa di urgente riscontro, si porgono distinti saluti.

La Presidente
(dott.ssa Maria Concetta Cassata)

