

Ministero della cultura

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI
LAVORA E CONTRO LA DISCRIMINAZIONE**

Roma, 20 luglio 2026

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

Al Dirigente del Servizio IV DG-RUO - Relazioni sindacali,
benessere organizzativo e formazione del personale
Dott. Giacomo Guglielmi

e p.c.

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

Al Capo Dipartimento per l'Amministrazione Generale –
DiAG
Dott. Paolo D'Angeli

Al Capo Dipartimento per la Tutela del Patrimonio
Culturale – DiT
Dott. Luigi LA ROCCA

Al Capo Dipartimento per la Valorizzazione del Patrimonio
Culturale – DiVA
Dott.ssa Alfonsina RUSSO

Al Capo Dipartimento per le Attività Culturali – DIAC
Prof. Massimo Osanna Capo

SEDI

**Oggetto: Problematiche inerenti al Benessere psicofisico del Personale MIC conseguenti
alle modalità seguite per definire le piante organiche di fatto a seguito della
Riorganizzazione Ministeriale.**

Il CUG nel corso della sua attività istituzionale, sia per le segnalazioni pervenute che per le testimonianze acquisite, ha constatato che la Riorganizzazione del Ministero ha inciso e continua ad incidere significativamente sul Benessere psicofisico del Personale.

Ad oggi è sempre più evidente il disagio derivato dalla totale incertezza percepita dai Dipendenti: incertezza non solo di tutto il Personale assegnato agli Istituti interessati dagli accorpamenti e dagli scorpori ed operati sulla precedente organizzazione del MiC, ma anche da quelli interessati dalle attività di logistica e di spostamenti complessivi che coinvolgono le Sedi - luoghi di lavoro.


1

Ministero della cultura

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI
LAVORA E CONTRO LA DISCRIMINAZIONE**

Il Comitato evidenzia e sottolinea che ancor più in queste circostanze è assolutamente necessario il coinvolgimento preventivo o, a limite in itinere, di tutti i soggetti istituzionalmente coinvolti al fine di condividere le strategie da introdurre per contemperare le esigenze di tutti gli attori: Amministrazione da un lato e Personale dall'altro.

Il CUG evidenzia, inoltre, che sarebbe opportuna una comunicazione chiara e tempestiva nei confronti del Personale interessato, necessaria per far comprendere le motivazioni organizzative che determinano le proposte e/o l'adozione di decisioni condivise in appositi tavoli tecnici.

In relazione all'assegnazione dell'organico di fatto agli Istituti interessati dalla Riorganizzazione, il CUG aveva già chiesto l'adozione di ogni iniziativa finalizzata a creare le condizioni di Benessere Organizzativo di cui si parla, ovvero:

- definire criteri chiari, oggettivi e verificabili per eventuali assegnazioni condivise con il Personale;
- privilegiare, in una prima fase di assegnazione del Personale, la volontarietà;
- incrementare e agevolare l'adozione degli strumenti di flessibilità organizzativa;
- 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 minori, genitori anziani, familiari con disabilità e/o fragilità, e sovente anche difficoltà economiche, organizzazione quotidiana e tempi di percorrenza che inevitabilmente incidono sulla qualità della vita ed anche sulla qualità del lavoro reso all'Amministrazione.

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 vita lavorativa"*.

È da considerare che allorquando tale equilibrio viene compromesso senza un adeguato confronto, senza gradualità e senza criteri chiari, trasparenti e comprensibili per tutti, aumenta il rischio di disagio organizzativo e di stress da lavoro-correlato, che il datore di lavoro ha l'obbligo di prevenire e monitorare.

La conseguenza del mancato confronto preventivo, potrebbe causare l'incremento del rischio di generare demotivazione, tensioni interne, perdita del senso di appartenenza, peggioramento del clima lavorativo, aumento dei conflitti interni. Tutto ciò provoca inevitabili ricadute anche sulla qualità del servizio reso ai cittadini.

Per quanto sopra esposto, il CUG auspica un confronto tra tutte le parti, finalizzato al monitoraggio degli effetti del processo di Riorganizzazione, affrontando in modo condiviso le criticità, la ricerca e l'attuazione di soluzioni compatibili con le esigenze di tutte le Parti.

Rimane ferma la convinzione di questo Comitato già espressa, ovvero:

- nelle assegnazioni privilegiare, ove possibile, soluzioni basate sulla volontarietà e sul confronto preventivo con il Personale interessato;
- valutare preventivamente gli effetti delle scelte sul Benessere Organizzativo e sul rischio da stress lavoro-correlato;
- assicurare una comunicazione costante e trasparente sull'evoluzione del processo di Riorganizzazione.



Ministero della cultura

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI
LAVORA E CONTRO LA DISCRIMINAZIONE**

Il CUG, agendo come "*Sentinella*" e "*Osservatore privilegiato*" all'interno della Pubblica Amministrazione, svolge il compito fondamentale di promuovere la parità di genere, contrastare ogni discriminazione e garantire il benessere lavorativo di tutto il Personale, a beneficio dell'intera Struttura Amministrativa.

Infatti, il Benessere Organizzativo non rappresenta un obiettivo accessorio dell'Azione Amministrativa, ma è e rimane 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: condizione imprescindibile per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'imparzialità dell'azione pubblica ai sensi dell'art. 97 della Costituzione.

Il Comitato confida che l'Amministrazione terrà conto delle valutazioni su esposte per una migliore soluzione delle criticità evidenziate.

La Presidente del Comitato Unico di Garanzia
(D.ssa Maria Concetta Cassata)

