

*Ministero dei Beni e delle Attività Culturali e del Turismo*  
**Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione  
del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

Al Direttore Generale Organizzazione

[dg-or@beniculturali.it](mailto:dg-or@beniculturali.it)

Al Dirigente Servizio II

[dg-or@servizio2@beniculturali.it](mailto:dg-or@servizio2@beniculturali.it)

OGGETTO: Progetto pilota di “Lavoro Agile” - Osservazioni sulla bozza di Regolamento interno e sulla bozza di Relazione illustrativa

Nell’ambito della riunione del Comitato Unico di Garanzia del 13 marzo u.s. è stato esaminato il progetto sperimentale di smartworking trasmesso all’attenzione da codesta Direzione Generale, che si ringrazia per la consueta sensibilità ed attenzione dimostrata.

I componenti del Cug, dopo un’ampia e approfondita discussione, hanno prodotto le loro osservazioni ai testi che per quanto riguarda il Regolamento interno sono state inserite direttamente nella bozza con caratteri rossi, che si allega.

Nella mia qualità di Presidente intendo richiamare l’attenzione su due punti cruciali:

1) Si chiede l’eliminazione dell’art.5

Questo Comitato è dell’avviso che uno dei risultati che lo smartworking si propone è quello di responsabilizzare il personale facendolo lavorare per obiettivi e con maggiore autonomia. Il progetto pilota dovrebbe essere, quindi, quanto più possibile inclusivo, aperto a tutti senza clausole restrittive. Escludere chi ha avuto un comportamento rilevante disciplinarmente o chi non ha avuto una performance alta mina alla base il clima lavorativo, provoca rancore e malumore, con concreti rischi di arbitrio e di discriminazione.

*Ministero dei Beni e delle Attività Culturali e del Turismo*  
**Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione  
del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

Inoltre l'esclusione dallo smartworking di chi è collocato in part-time o gode della 104/92 non è prevista dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio che anzi pone l'accento sull'esatto contrario (pag.14) ovvero che non si può discriminare chi già gode di altre forme di flessibilità o di conciliazione, al limite questo potrebbe avere un peso solo quale criterio di priorità nell'accesso ma non può essere causa di esclusione.

2) Formazione e monitoraggio

Ogni progetto sperimentale ed innovativo ha bisogno di una fase di accompagnamento affinché sia acquisita la piena consapevolezza e condivisione degli obiettivi. Si insiste su questo punto perché solo una adeguata formazione dei dirigenti (che dovranno essere maggiormente coinvolti) e del personale potrà condurre ad un risultato favorevole alla sperimentazione.

Anche il monitoraggio costante dei risultati è fondamentale per proporre tutte le misure necessarie a correggere errori e criticità. E' necessario costituire un gruppo di lavoro allargato ad alcuni componenti del Cug. Ciò consentirà di costruire un osservatorio privilegiato e aggiornato sull'impatto dello SW in questa amministrazione.

Pertanto si è sostituito il titolo dell'art. 16 inserendo Formazione e facendo scalare i successivi articoli.

Si rappresenta, inoltre, come dopo la sperimentazione sia necessario ampliare la platea dei beneficiari prevedendo la possibilità di partecipazione anche al personale degli Uffici periferici del Mibact.

Per quanto riguarda la bozza di Relazione illustrativa le uniche criticità riscontrate sono:

- I. che ovunque sia citato il gruppo di lavoro del CUG va sostituito con il Comitato Unico di Garanzia

*Ministero dei Beni e delle Attività Culturali e del Turismo*  
**Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione  
del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

- II. che sia tolto il riferimento al personale di prima area, che si ritiene vada comunque compreso in analogia al Regolamento
- III. che per quanto riguarda la formazione sia inserito oltre alla collaborazione della Scuola Nazionale di Amministrazione anche l'Osservatorio sugli Studi di Genere, Parità e Pari opportunità in attuazione del Protocollo d'Intesa del 19 dicembre 2017 sottoscritto dalla Direzione Generale Organizzazione e dalla Direzione Generale Educazione e Ricerca

In attesa di determinazioni si inviano cordiali saluti

Il Presidente  
Dott.ssa Maria Concetta Cassata