



Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo

DIREZIONE GENERALE ORGANIZZAZIONE

Servizio II

PROTOCOLLO D'INTESA PER LA REGOLAMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'AMMINISTRAZIONE E LE OO.SS.

VISTA la legge 7 agosto 1990 n. 241 e successive modificazioni, recante “Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi”;

VISTO il decreto legislativo 20 ottobre 1998, n. 368 e successive modificazioni, recante “Istituzione del Ministero per i beni e le attività culturali, a norma dell’articolo 11 della Legge 15 marzo 1997, n. 59”;

VISTO il decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445 e successive modificazioni, recante “Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materie di documentazione amministrativa”;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

VISTO il decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e successive modifiche ed integrazioni, recante “Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernente taluni aspetti dell’organizzazione dell’orario di lavoro”;

VISTO il decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante “Codice in materia di protezione dei dati personali”;

VISTO il decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42, recante “Codice dei beni culturali e del paesaggio, ai sensi dell’articolo 10 della legge 6 luglio 2002, n. 137” e successive modifiche ed integrazioni;

VISTO il decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, recante “Codice dell’amministrazione digitale” e successive modifiche ed integrazioni;

VISTO il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;

VISTO il decreto legislativo del 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro e successive modifiche ed integrazioni;

VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, e successive modifiche ed integrazioni;

VISTA la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;

VISTO il decreto-legge 31 maggio 2014, n. 83, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 29 luglio 2014, n. 106, recante “Disposizioni urgenti per la tutela del patrimonio culturale, lo sviluppo della cultura e il rilancio del turismo”;

VISTO il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell’art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014 n. 183”;

VISTO l’art. 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124, recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni”;

VISTO il Regolamento (UE) 2016/679 del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali;

VISTA la Risoluzione del Parlamento Europeo, approvata il 13 settembre 2016 sulla “Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all’equilibrio tra vita privata e professionale”;



Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo

DIREZIONE GENERALE ORGANIZZAZIONE

Servizio II

VISTO il decreto ministeriale 19 settembre 2016, recante “*Ripartizione delle dotazioni organiche del Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo*”;

VISTO il decreto ministeriale del 28 aprile 2017, recante “*Modifica del Decreto Ministeriale 6 agosto 2015, recante “Ripartizione delle dotazioni organiche del Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo”*”;

VISTA la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante “*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato*”;

VISTA la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017, n. 3, recante “*Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti*”;

VISTO il Piano della Performance per il triennio 2019-2021, adottato con decreto ministeriale n. 180 del 2 aprile 2019;

VISTO il decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101, recante “*Disposizioni per l’adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)*”;

VISTA la legge 31 dicembre 2018, n. 145, recante “*Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021*”;

VISTA la direttiva del Ministro per i beni e le attività culturali, del 1° marzo 2019, n. 121, recante “*Direttiva generale per l’azione amministrativa e la gestione - Anno 2019*”;

VISTA la direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri, del 26 giugno 2019, n. 2, recante “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*”;

VISTO il decreto-legge 21 settembre 2019, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 novembre 2019, n. 132, recante “*Disposizioni urgenti per il trasferimento di funzioni e per la riorganizzazione dei Ministeri per i beni e le attività culturali, delle politiche agricole alimentari, forestali e del turismo, dello sviluppo economico, degli affari esteri e della cooperazione internazionale, delle infrastrutture e dei trasporti, dell’ambiente e della tutela del territorio e del mare e dell’istruzione, dell’università e della ricerca, nonché per la rimodulazione degli stanziamenti per la revisione dei ruoli e delle carriere e per i compensi per lavoro straordinario delle Forze di polizia e delle Forze armate, in materia di qualifiche dei dirigenti e di tabella delle retribuzioni del personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e per la continuità delle funzioni dell’Autorità per le garanzie nelle comunicazioni*”;

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 2 dicembre 2019, n. 169, recante “*Regolamento di organizzazione del Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo, degli uffici di diretta collaborazione del Ministro e dell’Organismo indipendente di valutazione della performance*”;

VISTO il decreto ministeriale 29 gennaio 2020, n. 35, recante “*Modifiche al decreto ministeriale 27 novembre 2014, e successive modificazioni, recante decreto di graduazioni delle funzioni dirigenziali di livello generale*”;

VISTO il decreto ministeriale 28 gennaio 2020, n. 21, recante “*Articolazione degli uffici dirigenziali di livello non generale del Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo*”;

VISTO il decreto ministeriale 29 gennaio 2020, n. 36, recante “*Graduazione delle funzioni di livello non generale*”;

VISTO il decreto ministeriale 28 gennaio 2020, n. 22, recante “*Modifiche al decreto ministeriale 23 dicembre 2014 recante organizzazione e funzionamento dei musei statali e altre disposizioni in materia di istituti dotati di autonomia speciale*”;

CONSIDERATO il progetto sperimentale di *smart working* “*Cultura Agile*”, predisposto dal Comitato Unico di Garanzia, istituito con decreto direttoriale del 13 settembre 2011;

CONSIDERATO che il richiamato articolo 14 della legge n. 124/2015 prevede che le Amministrazioni Pubbliche adottino misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per la sperimentazione di nuove modalità



Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo

DIREZIONE GENERALE ORGANIZZAZIONE

Servizio II

spazio - temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, quali strumenti volti all'incremento della produttività del lavoro in termini di miglioramento della performance individuale e organizzativa;

VISTO l'accordo per l'avvio di un progetto pilota di "*Lavoro agile*" sottoscritto in data 10 luglio 2018 tra l'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali;

VISTO il decreto del Direttore generale Organizzazione del 18 dicembre 2018, n. 2013;

VISTA la nota n. 75 del 7 gennaio 2019 dell'Ufficio Centrale del Bilancio del Ministero per i beni e le attività culturali;

VISTA la dichiarazione congiunta d'intenti sottoscritta in data 13 febbraio 2019 tra l'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali;

RITENUTO di dover sottoscrivere un accordo che disciplini unitariamente la materia e sostituisca qualsiasi accordo in essere;

VISTO l'accordo per l'avvio di un progetto pilota di "lavoro agile" sottoscritto in data 13 marzo 2019 e recepito dal decreto del Direttore generale Organizzazione del 4 aprile 2019, n. 439;

VISTA l'ordinanza del Ministro della salute del 30 gennaio 2020, recante "*Misure profilattiche contro il nuovo Coronavirus (2019 - nCoV)*";

VISTA la deliberazione del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020, recante "*Dichiarazione dello stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili*";

VISTA la Direttiva n. 1 del 25 febbraio 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, concernente l'Emergenza epidemiologica COVID-2019 recante "*Prime indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-2019 nelle pubbliche amministrazioni al di fuori delle aree di cui all'articolo 1 del decreto-legge n.6 del 2020*";

VISTA la Circolare n. 1 del 4 marzo 2020 del Ministero per la Pubblica Amministrazione, recante "*Misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa*";

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 8 marzo 2020, recante "*Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19*", e in particolare l'articolo 2, comma 1, lettera r);

VISTA la Direttiva n. 2 del 12 marzo 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, recante "*Indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*" e, in particolare, il punto n. 3 concernente le "*Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa*";

VISTO il decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18 (c.d. Decreto Cura Italia), convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, recante "*Misure di potenziamento del servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*" ed in particolare quanto previsto dall'art. 87;

VISTO il decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito con modificazioni dalla legge 22 maggio 2020, n. 35, recante "*Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19*";

VISTA la Circolare n. 2 del 1° aprile 2020 del Ministero per la Pubblica Amministrazione, recante "*Misure recate dal decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18, recante "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori ed imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19"*";

VISTA la dichiarazione congiunta concernente l'erogazione del buono pasto in favore del personale in *smart working* durante l'emergenza epidemiologica da *virus Covid-19* sottoscritta dal Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo e le Organizzazioni Sindacali il 2 aprile 2020;



Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo

DIREZIONE GENERALE ORGANIZZAZIONE

Servizio II

VISTA la Direttiva n. 3/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, recante *“La Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione n. 3/2020 del 4 maggio Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nell’evolversi della situazione epidemiologica da parte delle pubbliche amministrazioni”*;

VISTO il decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito con modificazioni dalla legge 14 luglio 2020, n. 74 recante *“Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid-19”*;

VISTO il decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 recante *“Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19”* ed, in particolare, quanto previsto dall'art. 263 in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile;

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'11 giugno 2020, avente ad oggetto *“Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, recante ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid-19”*;

VISTA la Circolare n. 3 del 24 luglio 2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica, recante *“Indicazioni per il rientro in sicurezza sui luoghi di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni”*;

VISTA la Dichiarazione congiunta relativa al recepimento del protocollo quadro per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti sui luoghi di lavoro in ordine all'emergenza sanitaria da Covid-19 del 24 luglio 2020 – *“Rientro in sicurezza”* approvata da questa Amministrazione e dalle Organizzazioni Sindacali in data 4 agosto 2020;

VISTO il decreto-legge 30 luglio 2020 n. 83, convertito con modificazioni dalla legge 25 settembre 2020, n. 124, recante *“Misure urgenti connesse con la scadenza della dichiarazione di emergenza epidemiologica da COVID-19 deliberata il 31 gennaio 2020”*;

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 7 agosto 2020, avente ad oggetto *“Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, recante ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19”*;

VISTA la Circolare interministeriale del 4 settembre 2020, n.13, recante *“Circolare del Ministero della salute del 29 aprile 2020 recante “Indicazione operative relative alle attività del medico competente nel contesto delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2 negli ambienti di lavoro e nella collettività”. Aggiornamenti e chiarimenti, con particolare riguardo ai lavoratori e alle lavoratrici “fragili”.”*;

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 7 settembre 2020, avente ad oggetto *“Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, recante ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19”*;

VISTO il decreto-legge 7 ottobre 2020, n. 125, recante *“Misure urgenti connesse con la proroga della dichiarazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e per la continuità operativa del sistema di allerta COVID, nonché per l'attuazione della direttiva (UE) 2020/739 del 3 giugno 2020”*;

VISTA la Delibera del Consiglio dei ministri del 7 ottobre 2020, recante *“Proroga dello stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili”*, con la quale è stato prorogato, fino al 31 gennaio 2021, lo stato di emergenza;

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 13 ottobre 2020, avente ad oggetto *“Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 maggio 2020, n. 35, recante «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33,*



Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo

DIREZIONE GENERALE ORGANIZZAZIONE

Servizio II

convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74, recante «Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19»;

VISTO il decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, recante “*Misure urgenti per il sostegno ed il rilancio dell'economia*”, così come convertito dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126;

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 18 ottobre 2020, avente ad oggetto “*Misure per il contrasto e il contenimento dell'emergenza Covid-19*”;

VISTO il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 19 ottobre 2020, in materia di *smart working* che attua le norme del decreto Rilancio, alla luce dei dPCM del 13 e 18 ottobre 2020;

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 24 ottobre 2020 recante “*Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 maggio 2020, n. 35, recante «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74, recante «Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19».*” e, in particolare, l'articolo 3;

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Centrali (triennio 2016-2018);

VISTE le Circolari del Segretariato generale del Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo, con le quali è stata data attuazione al suesposto quadro normativo e in particolare, la circolare n. 55 del 20 ottobre 2020, recante “*Misure urgenti di contenimento del contagio da Covid-19. Ulteriori indicazioni?*”;

CONSIDERATO che le richiamate disposizioni hanno individuato il lavoro agile come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa;

RITENUTO, altresì, alla luce del quadro normativo correlato all'emergenza epidemiologica da Covid 19, nonché alla primaria esigenza della tutela della salute dei lavoratori, di dover individuare modalità organizzative e criteri omogenei da applicare presso il MIBACT, al fine di assicurare l'applicazione del lavoro agile secondo le misure individuate dal decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 19 ottobre 2020, garantendo un accesso semplificato allo *smart working* ad almeno il cinquanta per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità, così come disposto dall'articolo 87, comma 1, lett. b) del decreto – legge del 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27;

CONSIDERATO che in conformità a quanto previsto dall'art. 263 del richiamato decreto - legge del 19 maggio 2020 e della Circolare n. 3/2020 del Ministero per la pubblica amministrazione, si rende necessario rivedere le modalità organizzative e gestionali connesse allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, con particolare riguardo all'attuale fase emergenziale;

CONSIDERATA, dunque, l'esigenza di concludere, un Accordo avente ad oggetto il lavoro agile nella forma ordinaria disciplinata dagli articoli 18-24 della legge 81/2017;

CONSIDERATO, altresì, quanto emerso dal confronto fra l'Amministrazione e le Organizzazioni sindacali;

CONCORDANO

Art. 1 – Definizione e finalità



Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo

DIREZIONE GENERALE ORGANIZZAZIONE

Servizio II

1. In attuazione della nuova disciplina in materia di lavoro agile, richiamata in premessa, e nelle more degli eventuali indirizzi adottati dal Ministro per la pubblica amministrazione, in considerazione dell'evolversi della situazione epidemiologica, ai sensi del combinato disposto dell'articolo 263 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, dell'articolo 3, comma 3, del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 13 ottobre 2020 e degli artt. 1 e 3 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 19 ottobre 2020, l'Amministrazione, nell'ambito dei propri poteri datoriali, regola – fino a vigenza della normativa eccezionale di contrasto alla pandemia *Covid-19*- il lavoro agile, in base alle linee guida disposte dal presente Protocollo e con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera *b*), dell'articolo 87 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27.
2. Per "lavoro agile" o *smart working* si intende una modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, da svolgersi al di fuori della sede di lavoro, intesa quale sede abituale di servizio del dipendente, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, anche con forme di organizzazione del lavoro per fasi, cicli e/o obiettivi e con il possibile ausilio di strumenti tecnologici.
3. Ad ogni effetto della normativa legale e contrattuale, lo *smart working* non costituisce una nuova forma di lavoro, ma una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, preordinata a consentire al personale dell'Amministrazione che ne faccia richiesta di potersi avvalere delle nuove modalità spazio-temporali, di esecuzione del rapporto di lavoro, garantendo pari opportunità e non discriminazione ai fini del riconoscimento delle professionalità e della progressione di carriera.
4. Le Parti, sulla base dell'evoluzione della situazione emergenziale e della normativa oggetto del presente Protocollo, si riservano di procedere alla modifica delle condizioni ivi previste mediante ulteriore intesa.
5. Le Parti si impegnano altresì a concludere, senza ritardo e comunque entro il termine di cui comma 1 del presente articolo, un separato Protocollo d'Intesa avente ad oggetto il lavoro agile nella forma ordinaria disciplinata dagli articoli 18 a 24 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Art. 2 - Obiettivi

1. L'Amministrazione, mediante il presente Protocollo, attua il lavoro agile al fine di:
 - a) fronteggiare l'emergenza da Coronavirus;
 - b) garantire la salute dei lavoratori e assicurare contestualmente l'erogazione dei necessari servizi alla collettività;
 - c) rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con particolare riferimento ai lavoratori cui spettano tutele sociali legate all'obbligo di cura di figli minori, e alla legge 5 febbraio 1992, n. 104 sia in qualità di disabile sia in qualità di *caregiver*;
 - d) promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta ad aumentare l'efficacia dell'azione amministrativa, garantendo la digitalizzazione della P.A. e limitando il *digital divide*;
 - e) promuovere la mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti casa-lavoro- casa, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in



Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo

DIREZIONE GENERALE ORGANIZZAZIONE

Servizio II

termini di volumi e percorrenza, con particolare riferimento ai lavoratori la cui sede di servizio è sita in comune regione differente rispetto alla residenza.

Art. 3 - Destinatari

1. Può svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile il personale in servizio, a tempo indeterminato o a tempo determinato, presso gli uffici dell'Amministrazione, con qualifica dirigenziale e non, impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente e dal presente Protocollo. Non concorrono alla quantificazione dei limiti di cui al combinato disposto dell'articolo 263, comma 1, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, così come convertito dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, e dell'articolo 3, comma 3, del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 13 ottobre 2020, i lavoratori a cui venga riconosciuto, ai sensi della normativa vigente, lo *status* di "lavoratore fragile".
2. La prestazione potrà essere eseguita in modalità agile qualora sia possibile delocalizzare almeno in parte le attività assegnate al dipendente, senza che sia necessaria la sua costante presenza fisica nella sede di lavoro.
3. L'esercizio della prestazione lavorativa in modalità agile avviene su base volontaria, previa autorizzazione del datore di lavoro. Il personale in lavoro agile che vorrà optare per il rientro totale in presenza, farà richiesta al proprio datore di lavoro, nel rispetto delle misure di prevenzione e sicurezza dei dipendenti in ordine all'emergenza sanitaria da Coronavirus. Allo stesso modo, il personale che abbia optato per il lavoro esclusivamente in presenza potrà chiedere di riprendere l'attività in modalità agile facendone richiesta al datore di lavoro.
4. Possono essere autorizzati dal datore di lavoro a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, fino al 100 per cento delle giornate lavorabili, in base alle indicazioni fornite dai soggetti competenti, i dipendenti:
 - a) a cui sia riconosciuto da parte del medico competente lo *status* di "lavoratore fragile";
 - b) a cui sia riconosciuto un'ulteriore condizione di fragilità, così come definite ai sensi dell'articolo 21 bis, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, così come convertito dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126;
 - c) in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.
5. L'Amministrazione garantisce, di norma, nei confronti dei lavoratori fragili ogni soluzione utile ad assicurare lo svolgimento di attività in modalità agile attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai CCNL vigenti e lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale. I lavoratori in condizione di riconosciuta fragilità impiegati in attività non remotizzabili fruiscono, in ogni caso, del lavoro agile nelle modalità previste dall'articolo 26, comma 2 bis, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, così come convertito dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126.

Art. 4 - Attività esercitabili in forma di smart working

1. Il lavoro agile ha ad oggetto le seguenti attività:



Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo

DIREZIONE GENERALE ORGANIZZAZIONE

Servizio II

- a) attività di promozione e comunicazione (es. studi di fattibilità per la promozione, la comunicazione e fruizione del patrimonio culturale; esame di progetti per l'elaborazione di programmi di promozione e sviluppo di sistemi di finanziamento aggiuntivi; aggiornamento e gestione del sito *web* e dei canali *social*, attività compatibili con lo *smart working* relative alla predisposizione di eventi, quali mostre, convegni e giornate di formazione);
 - b) predisposizione di atti e provvedimenti amministrativi (es. circolari, decreti, note, risoluzioni, pareri e appunti, anche in risposta a quesiti formulati da uffici interni all'Amministrazione e da soggetti esterni, attività di risposta a istanze e reclami) nonché attività di analisi dati e valutazione, gestione e aggiornamento banche dati (es. implementazione dei dati afferenti alla banca dati SIAP, monitoraggio, trasparenza e statistica);
 - c) attività di analisi, studio e ricerca, attività istruttoria, predisposizione di schede/progetti/relazioni/modulistica/verbali/redazione di documentazione tecnica.
2. Fatto salvo quanto previsto dal comma 1, il lavoro agile può avere ad oggetto sia le attività ordinariamente svolte in presenza dal dipendente, sia, in aggiunta o in alternativa, e comunque senza aggravio dell'ordinario carico di lavoro, attività progettuali specificatamente individuate tenuto conto della possibilità del loro svolgimento da remoto, anche in relazione alla strumentazione necessaria.
 3. Resta ferma la facoltà del datore di lavoro, nell'ambito delle macro aree di cui al comma 1, e nel rispetto del vigente mansionario dei singoli profili professionali, di individuare ulteriori competenze riconducibili alla modalità di espletamento della prestazione lavorativa in argomento, anche recependo buone prassi introdotte presso altri uffici ovvero le proposte dei dipendenti e delle OO.SS.
 4. Sono escluse dalla realizzazione in modalità di lavoro agile le attività istituzionali, di supporto e gestione dei servizi che richiedono la presenza del lavoratore nelle sedi di lavoro o nelle sedi istituzionali, anche in relazione alle esigenze di immediatezza e tempestività nell'esecuzione della prestazione lavorativa e alla necessità di contatto diretto e costante con l'utenza e/o con i colleghi e datori di lavoro.
 5. Per le attività istituzionali di supporto e gestione dei servizi che richiedono la presenza del lavoratore nelle sedi di lavoro o nelle sedi istituzionali, il datore di lavoro individuerà, nell'ambito del profilo di appartenenza dei dipendenti interessati, attività da svolgere in modalità agile compresa l'attività di formazione. Le attività stesse riconosciute come non compatibili con il lavoro da remoto, potranno essere ridotte al 50 per cento così da consentire ai dipendenti di svolgere in modalità agile in altre attività complementari proprie del profilo di appartenenza.
 6. L'Amministrazione darà informazione alle OO.SS. territoriali e alla RSU in merito a quanto disposto dal comma 2 del presente articolo.
 7. Il comma 3 e 4 del presente articolo, saranno oggetto di confronto, a richiesta delle parti sindacali, con OO. SS. Territoriali e la RSU.

Art. 5 - Procedura di accesso al lavoro agile

1. L'organizzazione del lavoro presso gli uffici del Ministero anche attraverso lo *smart working*, è demandata, fermo restando gli obblighi previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, ai singoli datori di lavoro, da intendersi quali dirigenti a cui spettano i poteri di gestione, ovvero funzionari preposti ad uffici aventi autonomia gestionale, che siano dotati di autonomi poteri decisionali e di spesa, designati tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività.
2. A tal fine, il datore di lavoro definisce le modalità di gestione del personale in base al contingente impiegato nelle attività che possono essere svolte in *smart working*, rivedendone l'articolazione e la



Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo

DIREZIONE GENERALE ORGANIZZAZIONE

Servizio II

- programmazione settimanale e/o mensile dell'organizzazione delle attività lavorative dell'ufficio, anche, laddove possibile, mediante meccanismi di rotazione, che consentano un più ampio coinvolgimento dei dipendenti, tale da assicurare la continuità dell'azione amministrativa compatibilmente con la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.
3. In attuazione dei commi 1 e 2 del presente articolo, a decorrere dall'entrata in vigore del Protocollo, i datori di lavoro, con ordini di servizio, definiscono le modalità organizzative svolte dal personale. L'amministrazione assicura adeguate forme di aggiornamento professionale alla dirigenza, così come disposto dall'articolo 263, comma 3, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, anche ai fini della valutazione della performance.
 4. Il datore di lavoro autorizza il dipendente – previa richiesta - allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile. Contestualmente al rilascio dell'autorizzazione, il datore di lavoro verifica che la tipologia di attività svolta dal dipendente interessato rientri tra quelle individuate dall'articolo 4, come espletabili in modalità agile, e definisce con il dipendente i seguenti punti:
 - a) processo o settore di attività da espletare in *smart working*;
 - b) strumentazione tecnologica necessaria allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro;
 - c) obblighi connessi all'espletamento dell'attività in modalità agile e forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro;
 - d) individuazione delle giornate di lavoro agile;
 - e) individuazione del luogo in cui verrà svolto lo *smart working*, in base a quanto disposto dall'articolo 6, comma 1;
 - f) fasce di contattabilità, di cui all'articolo 6, comma 3;
 - g) risultati attesi;
 - h) modalità di rendicontazione delle attività svolte dal dipendente, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 19 ottobre 2020.
 5. I punti di cui al comma 4 del presente articolo, possono essere modificati, su motivata richiesta del dipendente, solo previa formale comunicazione all'ufficio di appartenenza, ovvero da parte del datore di lavoro per comprovate esigenze di servizio. Trascorsi 10 giorni lavorativi dall'invio della richiesta senza che se ne abbia riscontro, la stessa si intende accolta.
 6. Il datore di lavoro tiene conto, nella rotazione di cui al comma 2, ove i profili organizzativi lo consentano, delle eventuali disponibilità manifestate dai dipendenti per l'accesso alla modalità di lavoro agile, secondo criteri di priorità che considerino le condizioni di salute del dipendente e dei componenti del nucleo familiare di questi, della presenza del medesimo nucleo di figli minori di 14 anni, della distanza tra zona di residenza o domicilio e la sede di lavoro, nonché del numero e della tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e dei relativi tempi di percorrenza.
 7. Il datore di lavoro è tenuto a verificare periodicamente lo svolgimento del lavoro in modalità agile e il rispetto di tutti gli obblighi previsti dal quadro normativo da parte del personale, al fine di garantire il buon andamento dell'attività amministrativa e dell'efficienza dei propri uffici, così come disposto dall'articolo 6 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 19 ottobre 2020 in materia di lavoro agile;
 8. In deroga a quanto disposto dal capoverso precedente, il datore di lavoro, ferma restando la sua responsabilità, in caso di comprovate esigenze di servizio ovvero legate all'organizzazione delle attività



Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo

DIREZIONE GENERALE ORGANIZZAZIONE

Servizio II

dell'ufficio, può operare variazioni, adeguatamente motivate e con congruo anticipo, a quanto disposto dal comma 4 del presente articolo.

Art. 6- Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa

1. Il lavoratore agile alterna giornate lavorate in presenza e giornate lavorate da remoto. La prestazione in modalità agile può essere svolta dal dipendente dalla propria residenza, altra dimora, ovvero da altro luogo, garantendo in ogni caso le fasce di contattabilità concordate con il datore di lavoro.
2. Ciascun datore di lavoro organizza il proprio ufficio assicurando, su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale, lo svolgimento del lavoro agile almeno al cinquanta per cento del personale preposto alle attività che possono essere svolte secondo tale modalità, tenuto conto di quanto previsto al comma 3. L'utilizzo dei congedi in base alla legge 104/1992, essendo di norma prevista la programmazione ad inizio di ogni mese, può indifferentemente coincidere con turni in presenza o turni in lavoro agile.
3. Il datore di lavoro, tenuto conto dell'evolversi della situazione epidemiologica assicura in ogni caso le percentuali più elevate possibili di lavoro agile, compatibili con le potenzialità organizzative e con la qualità e l'effettività del servizio erogato.
4. Al fine di garantire un'efficace interazione con l'ufficio di appartenenza ed un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, il personale deve garantire la contattabilità nell'arco della giornata di lavoro agile, per almeno l'80 per cento del totale del numero di ore di lavoro giornaliero, secondo fasce orarie articolate in relazione all'orario di servizio (c.d. fasce di contattabilità), mediante mail istituzionale ovvero altri strumenti telematici di partecipazione utili alle *call conference* o sistemi similari.
5. Al lavoratore in modalità agile è garantito il rispetto dei tempi di riposo nonché il "diritto alla disconnessione" dalle strumentazioni tecnologiche, nel rispetto delle fasce di contattabilità.
6. Il lavoratore è tenuto a rendicontare, con le modalità indicate dal datore di lavoro, l'attività lavorativa svolta in modalità agile.
7. Il lavoratore che non aderisce allo *smart working* può optare per il lavoro in *coworking*, presso un ufficio diverso da quello di organica appartenenza, più vicino alla propria residenza e/o dimora abituale, previo assenso del datore di lavoro dell'Ufficio di appartenenza e della disponibilità del direttore dell'Ufficio ospitante, purché in tale ufficio siano presenti postazioni disponibili e l'accesso sia compatibile con il rispetto delle condizioni di sicurezza e di distanziamento sociale.
8. Al fine di agevolare il personale dipendente nei trasferimenti necessari al raggiungimento della sede di servizio durante i giorni di presenza e – in ipotesi di realtà dimensionalmente significative – allo scopo di evitare di concentrare l'accesso al luogo dei lavoratori in presenza nella stessa fascia oraria, il datore di lavoro, fermo restando la necessità di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, individua fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita ulteriori rispetto a quelle adottate, nel rispetto del sistema di relazioni sindacali definito dal contratto collettivo nazionale.

Art. 7- Trattamento giuridico ed economico



Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo

DIREZIONE GENERALE ORGANIZZAZIONE

Servizio II

1. L'Amministrazione garantisce che i dipendenti che si avvalgono delle modalità di lavoro agile non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento delle professionalità e della progressione di carriera. L'assegnazione del dipendente a progetti di *smart working* non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative e dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, né sul trattamento economico in godimento salvo quanto previsto dal successivo comma 3.
2. La prestazione lavorativa resa con la modalità agile è considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi del Ministero ed è considerata utile ai fini degli istituti di carriera, computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti relativi al trattamento economico accessorio.
3. Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate di lavoro agile non è riconosciuto il trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive, protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive, fatte salve specifiche esigenze di servizio (ad es. sopralluoghi su cantieri urgenti, o interventi amministrativi richiesti oltre il normale orario di lavoro) né permessi brevi ed altri istituti che comportino riduzioni di orario, salvo espressa autorizzazione del datore di lavoro in relazione alla insorgenza di necessità non prevedibili nella normale programmazione delle attività. Il lavoro agile si configura come compatibile con l'attività di missione a ore nella medesima giornata di lavoro. In tal caso la durata oraria della missione viene considerata prestazione in presenza e non concorre alla determinazione del montante del lavoro agile.
4. Fatte salve eventuali diverse indicazioni che dovessero pervenire dagli Organi competenti, i lavoratori che svolgono la propria prestazione in modalità di lavoro agile hanno diritto all'erogazione del buono pasto a condizione che effettuino un orario di lavoro ordinario giornaliero superiore a sei ore con la relativa pausa, nel rispetto della normativa vigente di riferimento, del CCNL e di eventuali accordi.

Art. 8 - Formazione

1. L'Amministrazione si impegna ad organizzare, nel limite delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, anche per il tramite della propria piattaforma di e-learning, iniziative di informazione e formazione in favore di tutto il personale con qualifica dirigenziale e non, individuando specifici percorsi incentrati sul lavoro in modalità agile e assicurando adeguate forme di aggiornamento professionale alla dirigenza, anche con riferimento ai profili della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. Fermo restando quanto disposto dal comma precedente, ai dipendenti in lavoro agile sono riservate apposite iniziative formative.

Art. 9 - Strumenti del lavoro agile

1. Il dipendente nell'espletamento della prestazione lavorativa in modalità agile può usufruire della strumentazione informatica messa a disposizione dall'Amministrazione, ovvero della propria qualora quest'ultima non sia tempestivamente in grado di fornirne. A tal fine, l'Amministrazione si adopera a mettere a disposizione i dispositivi informatici e digitali ritenuti necessari, utilizzando le risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente.
2. L'Amministrazione è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al dipendente per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Laddove il dipendente dovesse



Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo

DIREZIONE GENERALE ORGANIZZAZIONE

Servizio II

- riscontrare il cattivo funzionamento degli strumenti tecnologici messi a sua disposizione, dovrà informarne entro ventiquattro ore l'Amministrazione.
3. Qualora la dotazione informatica per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile sia di proprietà del dipendente, la stessa dovrà essere conforme alla normativa vigente in materia di sicurezza dei dati. Detta conformità potrà essere verificata da parte dei competenti uffici dell'Amministrazione.
 4. Per ragioni di sicurezza preordinate alla protezione della rete e dei dati, gli uffici competenti in materia di sicurezza informatica provvedono alla configurazione dei dispositivi e alla verifica della loro compatibilità.
 5. Le spese correlate ai consumi della dotazione informatica saranno a carico del dipendente.
 6. Il dipendente è personalmente responsabile della sicurezza, custodia e conservazione in buono stato, salvo l'ordinaria usura derivante dall'utilizzo, delle dotazioni informatiche fornitegli dall'Amministrazione.
 7. Le dotazioni informatiche fornite dall'Amministrazione devono essere utilizzate esclusivamente per ragioni di servizio, non devono subire alterazioni della configurazione di sistema, ivi inclusa la parte relativa alla sicurezza. È fatto divieto di effettuare installazioni di *software* non preventivamente autorizzate.
 8. Le strutture competenti in materia di sistemi informativi determinano le specifiche tecniche minime di custodia e sicurezza dei dispositivi elettronici e dei *software*, nonché le regole necessarie a garantire la protezione dei dati e delle informazioni dell'Amministrazione.

Art. 10 - Obblighi di custodia e riservatezza

1. Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, il lavoratore è tenuto al rispetto degli obblighi di riservatezza, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 2013, "Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici" e del decreto ministeriale 23 dicembre 2015, n. 597, recante il Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero.
2. Il dipendente, nell'espletamento della prestazione lavorativa in regime di lavoro agile, è tenuto a garantire il pieno rispetto degli obblighi derivanti dalla vigente normativa in materia di protezione dei dati personali, nonché ad assolvere sotto la propria responsabilità, a tutti gli obblighi di riservatezza e ad adottare le misure necessarie a garantire il corretto utilizzo dei dati e delle informazioni conosciute nello svolgimento delle proprie funzioni, nel rispetto delle prescrizioni di settore.
3. Restano ferme le disposizioni in materia di responsabilità, infrazioni e sanzioni contemplate dalla normativa vigente che trovano integrale applicazione anche per i lavoratori in *smart working*.

Art. 11 – Sicurezza sul lavoro

1. L'Amministrazione garantisce, ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni, la salute e la sicurezza del dipendente in coerenza con l'esercizio flessibile dell'attività lavorativa, e in conformità alla vigente normativa e agli accordi sottoscritti in materia di prevenzione dal contagio dal *virus Covid-19*.
2. Ogni dipendente collabora con l'Amministrazione al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro.



Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo

DIREZIONE GENERALE ORGANIZZAZIONE

Servizio II

3. L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi a causa di comportamenti del dipendente incompatibili con un corretto svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

Art. 12 – Revoca

1. In presenza di un giustificato motivo o fondata necessità di servizio, il datore di lavoro può revocare in qualsiasi momento, con provvedimento motivato, l'autorizzazione al dipendente per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.
2. Nel caso di revoca per giustificato motivo, il dipendente avrà 10 giorni per presentare al datore di lavoro le proprie contro deduzioni; nel caso di revoca per necessità di servizio non prima di 7 giorni dall'invio della revoca il dipendente dovrà rendere la prestazione in presenza secondo l'orario ordinario.

Art. 13 – Clausola di invarianza

1. Dal presente Protocollo non derivano nuovi o maggiori oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 14 - Disposizioni finali

1. Per tutto quanto non disciplinato specificamente dal presente Protocollo, si applica quanto previsto dal CCNL comparto funzioni centrali relativo al triennio 2016 - 2018 e dalla normativa vigente in materia.
2. Secondo quanto previsto dal comma 4 bis, lettera a) dell'articolo 263 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 “entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene”.
3. Le parti, con riferimento all'andamento della situazione emergenziale in atto, procedono entro due mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo e/o in relazione a nuove disposizioni legislative e sanitarie che intervengono sulla materia, alla verifica ed al monitoraggio sulla sua concreta attuazione. A tal fine l'Amministrazione si impegna a fornire dati aggregati relativamente alla dimensione statistica del personale coinvolto nei progetti di lavoro agile.

Roma, lì

PER L'AMMINISTRAZIONE

IL DIRETTORE GENERALE ORGANIZZAZIONE

PER LE OO.SS

UIL



Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo

DIREZIONE GENERALE ORGANIZZAZIONE

Servizio II

.....

IL DIRETTORE GENERALE BILANCIO

.....

CGIL

.....

IL DIRETTORE GENERALE EDUCAZIONE, RICERCA E
ISTITUTI CULTURALI

CISL

.....

.....

IL DIRETTORE GENERALE ARCHEOLOGIA BELLE ARTI
E PAESAGGIO

FLP

.....

.....

IL DIRETTORE GENERALE SICUREZZA DEL
PATRIMONIO CULTURALE

CONFSAL/UNSA

.....

.....

IL DIRETTORE GENERALE CREATIVITA'
CONTEMPORANEE

USB PI

.....

IL DIRETTORE GENERALE SPETTACOLO

CONFINTESA FP



Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo

DIREZIONE GENERALE ORGANIZZAZIONE

Servizio II

.....

.....

IL DIRETTORE GENERALE CINEMA E AUDIOVISIVO

.....

IL DIRETTORE GENERALE MUSEI

.....

IL DIRETTORE GENERALE ARCHIVI

.....

IL DIRETTORE GENERALE BIBLIOTECHE

E DIRITTI D'AUTORE

.....

IL DIRETTORE GENERALE TURISMO

.....