



Portale CUG

Relazione CUG

Citta' Metropolitana di Roma Capitale - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Citta' Metropolitana di Roma Capitale

Acronimo: CMR

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00187

Indirizzo: Via Quattro Novembre, 119 A

Codice Amministrazione: cmrc

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Citta' Metropolitane

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021

2021 - 2023

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cmrc-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf\)
\(627.9 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cmrc-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	CAT D	0	5	58	67	58	0	5	82	80	36
Personale non dirigente	Cat C	0	53	126	86	56		41	114	86	52
Personale non dirigente	Cat B	0	19	38	131	97	1	67	237	230	117
	DIRIGENTI	0	0	3	10	8	0	0	4	4	1
Totale personale		0	77	225	294	219	1	113	437	400	206
Totale % sul personale complessivo		0,00	3,90	11,41	14,91	11,11	0,05	5,73	22,16	20,28	10,45

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	0	0	1	0	0	1	50,00	0,12	0	0	0	1	0	1	50,00	0,15
Tra 3 e 5 anni	0	0	1	0	0	1	25,00	0,12	0	1	0	2	0	3	75,00	0,46
Tra 5 e 10 anni	0	28	21	13	5	67	46,85	8,22	1	29	30	12	4	76	53,15	11,66
Superiore a 10 anni	0	49	202	281	214	746	56,60	91,53	0	37	207	215	113	572	43,40	87,73
Totale	0	77	225	294	219	815			1	67	237	230	117	652		
Totale %	0,00	5,25	15,34	20,04	14,93	55,56			0,07	4,57	16,16	15,68	7,98	44,44		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
CAT D	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
CAT D	Diploma di scuola superiore	61	48,80	64	51,20	125	8,70
CAT D	Laurea	37	50,68	36	49,32	73	5,08
CAT D	Laurea magistrale	90	46,63	103	53,37	193	13,43
CAT D	Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	--
CAT D	Master di II livello	0	0,00	0	0,00	0	--
CAT D	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat C	Inferiore al Diploma superiore	38	50,67	37	49,33	75	5,22
Cat C	Diploma di scuola superiore	260	53,39	227	46,61	487	33,89
Cat C	Laurea	11	42,31	15	57,69	26	1,81
Cat C	Laurea magistrale	12	46,15	14	53,85	26	1,81
Cat C	Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat C	Master di II livello	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat C	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat B	Inferiore al Diploma superiore	70	70,71	29	29,29	99	6,89
Cat B	Diploma di scuola superiore	215	64,56	118	35,44	333	23,17
Cat B	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat B	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat B	Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat B	Master di II livello	0	0,00	0	0,00	0	--
Cat B	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		794		643		1437	
Totale % sul personale complessivo		54,12		43,83		97,96	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Negli ultimi 5 anni la dotazione organica della Città Metropolitana di Roma Capitale si è notevolmente ridotta, passando da 2581 unità di personale in servizio a tempo indeterminato nel quinquennio precedente, a quelle prese in considerazione, di 1467 unità. N. B. alla tabella 1.1, categoria B donne i dati effettivi sono: 1, 21, 37, 60,28, ci si è resi conto in sede di

relazione, del mero errore di inserimento.

Si conferma una maggiore presenza di uomini che sono 815 unità, rispetto alle donne che sono 652. In percentuale gli uomini sono pari al 55,5% del personale a tempo indeterminato e le donne pari al 44,5%. Il dato si attesta sotto la media nazionale del personale del comparto nazionale degli Enti locali, il cui ultimo dato disponibile risale al 2015 ed è del 51,2%.

Per quanto riguarda l'età i dipendenti risultano essere così distribuiti: solo lo 0,1% ha meno di 30 anni, il 9,8% tra i 31 e i 40 anni, il 31,5% tra i 41 e i 50 anni, il 35,7% tra i 51 e 60 anni, il 22,9% più di 60 anni. Le classi modali che annoverano il maggior numero di dipendenti sono la fascia di età compresa tra i 51 e i 60 anni e quella compresa tra i 41 e i 50, si segnala la consistenza di coloro che hanno più di 60 anni. Rispetto agli anni precedenti, infatti, si registra un invecchiamento complessivo del personale dovuto sia alla nuova legge pensionistica che ha ridotto i pensionamenti, sia alle norme sul turn over che hanno ridotto la possibilità di nuove assunzioni.

Le donne registrano la più alta incidenza nella classe di età compresa tra i 31 e 50 anni, (il 46,6%), mentre gli uomini nella fascia d'età compresa tra i 51-60 anni, (il 62,9). Questo dato rivela la tendenza dell'Ente ad un sostanziale riequilibrio della presenza maschile e femminile del proprio personale.

Interessante risulta anche l'analisi di genere all'interno di ogni fascia di età: il 51,3% del personale della Città Metropolitana di Roma Capitale, con un'età compresa tra i 41 e i 50 anni, è di genere femminile.

Nel complesso il personale risulta così ripartito tra le diverse categorie professionali: la classe modale che annovera un maggior numero di unità è quella relativa alla categoria C, dove è collocato il 41,9% dell'intero personale, seguono la categoria B con il 29,4% e la categoria D con il 26,7%. Il personale dirigente rappresenta la percentuale residuale del 2%.

Analizzando la ripartizione di uomini e donne tra le diverse categorie professionali si evince che la percentuale di donne è superiore nella categoria D, (il 51,9%), mentre gli uomini sono maggiormente rappresentati nella categoria C (il 52,3%), B (il 66% del personale) e nella categoria dei dirigenti: ben il 70% del personale dirigente è di genere maschile, contro il 30% delle donne.

Pur se in crescita rispetto agli anni passati, il dato rileva l'esistenza del cosiddetto "tetto di cristallo", che non vede ugualmente aperte le possibilità della carriera dirigenziale apicale per le donne. Il ruolo di Direttore di Dipartimento o di Direzione extra-dipartimentale equiparata, su 11 Direzioni è ricoperto da 9 uomini e 2 donne.

Per quanto concerne gli incarichi di Posizioni Organizzative a cui può accedere solo il personale di categoria D, le posizioni attivate erano 112. Di queste il 49%, equivalenti a 55 unità sono state attribuite a donne ed il restante 51%, 57 unità, a uomini.

Il 27% delle donne funzionarie è titolare di Posizione Organizzativa, mentre per gli uomini la percentuale sale al 30%.

Il dato relativo alla differenza di genere nella retribuzione media dei dipendenti evidenzia una certa diseguaglianza retributiva differenziata a seconda delle categorie professionali. Nello specifico, a fronte di una retribuzione media, calcolata complessivamente per le tre categorie professionali del personale non dirigente, inferiore per le donne lavoratrici di 1.006,59 (pari al -4,3%), si rileva per le donne inquadrate nella categoria B la differenza maggiore pari a 1.608,86 Euro (pari al -7,6%); le funzionarie percepiscono uno stipendio inferiore di 113,86 Euro rispetto ai loro colleghi ed è la fascia in cui si registra il differenziale minore.

In riguardo al titolo di studio, si evidenzia che oltre 6 lavoratori su 10 hanno un diploma di scuola superiore, mentre il 14,9% è in possesso di laurea magistrale. Dall'analisi di genere emerge che, con la sola eccezione del Dottorato di ricerca, le donne fanno registrare incidenze più alte rispetto agli uomini nei titoli superiori (laurea e laurea magistrale).

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	0	74	223	291	215	803	56,15	98,53	1	62	224	225	115	627	43,85	96,17
Part Time >50%	0	1	1	1	0	3	15,00	0,37	0	4	10	3	0	17	85,00	2,61
Part Time ≤50%	0	2	1	2	4	9	52,94	1,10	0	1	3	2	2	8	47,06	1,23
Totale	0	77	225	294	219	815			1	67	237	230	117	652		
Totale %	0,00	5,25	15,34	20,04	14,93	55,56			0,07	4,57	16,16	15,68	7,98	44,44		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	1	1	2	4	8	53,33	11,43	0	1	2	3	1	7	46,67	7,07
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	4	0	0	4	100,00	4,04
Personale che fruisce del lavoro agile	0	7	30	25	0	62	41,33	88,57	0	8	30	45	5	88	58,67	88,89
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	8	31	27	4	70			0	9	36	48	6	99		
Totale %	0,00	4,73	18,34	15,98	2,37	41,42			0,00	5,33	21,30	28,40	3,55	58,58		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Il primo dato rilevato è che il 97,4% del personale ha un contratto a tempo pieno. Solo 37 dipendenti (2,5% del totale) ha un contratto part time e di questi il 67,5% è composto da personale femminile. Questo dato conferma che tale istituto contrattuale viene scelto soprattutto dalle donne per poter conciliare al meglio tempi di vita e carichi familiari.

Sempre in riferimento all'istituto contrattuale del part time e alla tipologia di fruizione, nel confronto tra personale femminile

e maschile, le richieste di part time verticale, vedono protagonisti gli uomini, mentre quelli di tipologia orizzontale, sono appannaggio esclusivo delle donne.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	4081	46,56	4684	53,44	8765	51,41
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2224	35,88	3974	64,12	6198	36,36
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	281	23,46	917	76,54	1198	7,03
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	282	31,79	605	68,21	887	5,20
Totale permessi	6868	40,29	10180	59,71	17048	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il fatto che il tema della conciliazione fra carichi di lavoro ed esigenze familiari sia un problema sentito prevalentemente dalle donne, è confermato ulteriormente dalla modalità di fruizione dei congedi parentali (artt. 32,33 del Dlgs 26 marzo 2001) e dei permessi legge 104 del 1992. In entrambi i casi, infatti, sono prevalentemente le donne ad usufruire di questi istituti contrattuali e mediamente per un periodo di tempo superiore a quanto non facciano i colleghi uomini.

I dipendenti hanno usufruito complessivamente di 17.048 permessi retribuiti per congedi parentali e legge 104/92, di questi ben 10.180 pari al 59,7 sono stati goduti dal personale femminile.

In tema di formazione, il 55% delle ore dedicate all'attività formativa (pari, in valore assoluto, a 10.397,5 ore) sono state fruite da donne. Nello specifico analizzando i dati suddivisi per tipologia di formazione, si rileva uno sbilanciamento a favore del genere femminile per le ore fruite per l'aggiornamento professionale.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Smart working
- Congedi parentali

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano

Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a No
redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Nel mese di marzo del 2020 il Comitato Unico di Garanzia dell'Ente è stato rinnovato, con la nomina di tutti i componenti di parte datoriale e sindacale e di una nuova Presidente.

Il Comitato si è insediato nel mese di luglio e tutte le riunioni e le attività sono state effettuate in modalità telematica.

Sono state realizzate le seguenti Azioni previste nel PTAP 2018 - 2020 secondo gli obiettivi:

PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE

- È stato garantito il servizio navetta per tutti i dipendenti sino alla dichiarazione dello stato di emergenza causa del Covid.
- Sono stati inviati al CUG i dati relativi al personale dipendente divisi per genere

FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA TEMPI

- La modalità di smart working è stata garantita a tutti i dipendenti, pur se non programmata anticipatamente come per i 150 dipendenti che già ne usufruivano un giorno a settimana.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale ore %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere
dell'Amministrazione?:

Nella proposta del PTAP 2021-2023 sono state inserite alcune Azioni volte alla lettura in ottica di genere, come la stesura di una scheda di valutazione del rischio (DVR) che tenga conto dei rischi connessi al genere o la promozione di incontri con il vertice e gli uffici competenti per avviare un confronto sulla fattibilità di introdurre il bilancio di genere.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Cat B	€21100,60	€19491,80	€ -1608,80	-8,25
Cat C	€22130,30	€20833,30	€ -1297,00	-6,23
CAT D	€26211,70	€26097,80	€ -113,90	-0,44

Il dato relativo alla differenza di genere nella retribuzione media dei dipendenti evidenzia una certa disegualanza retributiva differenziata a seconda delle categorie professionali. Nello specifico, a fronte di una retribuzione media, calcolata complessivamente per le tre categorie professionali del personale non dirigente, inferiore per le donne lavoratrici di 1.006,59 (pari al -4,3%), si rileva per le donne inquadrate nella categoria B la differenza maggiore pari a 1.608,86 Euro (pari al -7,6%); le funzionalie percepiscono uno stipendio inferiore di 113,86 Euro rispetto ai loro colleghi ed è la fascia in cui si registra il differenziale minore.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: No

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

Nella proposta del nuovo PTAP 2021-2023 sono state previste tra le Azioni sia l'adozione del codice di comportamento per la tutela della dignità della persona, che l'apertura dello sportello di ascolto.

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Le proposte di seguito elencate sono state previste nella proposte del prossimo PTAP 2021-2023 che l'Ente adotterà e la cui proposta è stata presentata al vertice politico-amministrativo:

- Predisporre un'indagine quanti-qualitativa sulla percezione delle pari opportunità dei dipendenti e successiva analisi dei dati
- Organizzare incontri/eventi rivolti alle dipendenti e dipendenti per la diffusione di temi a sostegno delle pari opportunità e alla sensibilizzazione al tema della violenza di genere
- Predisporre un modulo formativo obbligatorio di aggiornamento sui temi di pari opportunità per i responsabili ed operatori addetti alla gestione del personale
- Organizzare un modulo formativo a partecipazione obbligatoria per la Dirigenza, anche mediante strumenti innovativi, sulla violenza di genere e sulle tematiche di pari opportunità, prevenzione del mobbing e delle molestie sessuali sul luogo di lavoro
- Adozione del Codice di comportamento per la tutela della dignità della persona nei luoghi di lavoro, elaborato dal CUG
- Prevedere l'attivazione di uno Sportello di ascolto rivolto ai dipendenti, dedicato ad accogliere situazioni di violenza, disagio o difficoltà
- Realizzare iniziative/azioni di partecipazione del personale della Città Metropolitana, in occasione di ricorrenze istituzionali o di altre iniziative
- Inserire moduli di formazione sulla violenza di genere e sulle tematiche di pari opportunità, prevenzione del mobbing e delle molestie sessuali sul luogo di lavoro
- Predisporre indagini quali-quantitative in materia di benessere organizzativo
- Predisporre interventi volti a migliorare le condizioni e l'organizzazione del lavoro, che garantiscano un clima aziendale improntato al benessere di chi lavora e privo di comportamenti molestanti

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Premesso che il 97,4 % del personale ha un contratto a tempo pieno, solo 37 dipendenti (il 2,5% del totale) ha un contratto part-time e di questi il 67,5% è composto da personale femminile. Questo conferma di come questo istituto contrattuale sia scelto soprattutto dalle donne per poter conciliare al meglio tempi di vita a carichi familiari ed in misura minima.

Sempre con riferimento all'istituto contrattuale del part time e alla tipologia di fruizione nel confronto fra personale femminile e maschile le richieste di part time verticale vedono protagonisti gli uomini, mentre quelle di tipologia orizzontale sono appannaggio esclusivo delle donne. Un altro dato interessante è che il 58,7 % dei dipendenti che hanno usufruito della modalità di lavoro agile è rappresentato da personale femminile.

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Il fatto che il tema della conciliazione fra carichi di lavoro ed esigenze familiari sia un problema sentito prevalentemente dalle donne, è confermato ulteriormente dalla modalità di fruizione dei congedi parentali (artt. 32, 33 del Dlgs 26 marzo 2001) e dei permessi legge 104 del 1992. In entrambi i casi, infatti, sono prevalentemente le donne ad usufruire di questi istituti contrattuali e mediamente per un periodo di tempo superiore a quanto non facciano invece i colleghi uomini. I dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale hanno usufruito complessivamente di 17.048 permessi retribuiti per congedi parentali e legge 104 del 1992, di questi ben 10.180 pari al 59,7% sono stati goduti dal personale femminile.

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

E' stata realizzata un'area dedicata ai CUG sul portale istituzionale. Oltre a una prima pagina riservata alla presentazione del Comitato, nella sezione sono presenti altre pagine dedicate alle competenze e funzioni del CUG, ai progetti e alle news del Comitato. E' stato creata anche una "Newsletter del Comitato" con cadenza trimestrale da diramare in modalità *everyone* tramite la rete intranet.

La Presidente del Comitato ha partecipato a n. 3 riunioni della Rete nazionale dei CUG. Il Comitato ha partecipato a

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Interpello rivolto al personale e nomina su designazione sindacale

Tipologia di atto: Determinazione Dirigenziale R.U. 608 del 27/02/2020

Data: 27/02/2020

Organo sottoscrittore: Direttore Generale

Eventuale dotazione di budget annuale No
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

6

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Il CUG ha proposto una formazione sul tema della violenza di genere, ma non è stato richiesto il parere sulla formazione stabili

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Adesione alla rete dei CUG; pubblicazione sito ACT newsletter rete CUG

Il CUG, nella persona della Presidente, ha partecipato alle riunioni plenarie della Rete Nazionale dei CUG tenutesi in modalità tematica in orario antimeridiano nei giorni: 29 maggio, 27 luglio e 2 novembre. I contenuti e le iniziative della Rete sono stati in seguito riferiti al Comitato attraverso riunioni periodiche tenutesi sempre in modalità telematica.

Adesione alla rete dei CUG; pubblicazione sito ACT newsletter rete CUG

Nella pagina istituzionale dell'Ente è stata creata un'area tematica del CUG. Oltre ad una prima pagina riservata alla composizione del Comitato, nella sezione sono presenti altre pagine dedicate alle competenze e funzioni del CUG, ai progetti e alle news del Comitato. E' stata inoltre diramata in modalità everyone, a cadenza trimestrale la Newsletter del Comitato a tutti i dipendenti.

Sono stati inviate, in occasione di festività o ricorrenze particolari, note a tutto il personale.

Considerazioni conclusive

Nel mese di maggio del 2019 le nomine del CUG in carica, sono decadute ed il nuovo è stato nominato il 27 febbraio del 2020. La composizione del nuovo Comitato Unico di Garanzia è stata conclusa con successive nomine di sostituzione e/o nomina di componenti effettivi e supplenti di parte datoriale e sindacale da parte dell'Amministrazione. Questo lungo periodo caratterizzato dallo stato pandemico ha rallentato notevolmente attività, possibilità, pensieri e azioni concrete. Le riunioni del Comitato, sono avvenute in modalità telematica, gli incontri con il vertice politico amministrativo in presenza. Nonostante le difficoltà oggettive, la collaborazione all'interno del Comitato e con l'Amministrazione, si è rivelata sinergica e fattiva.

Il Comitato ha redatto e proposto il nuovo PTAP 2021-2023, inserendo tra le Azioni alcune che appaiono inderogabili ed imprescindibili e ritiene plausibile, viste le premesse, immaginare una proficua collaborazione futura.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-citta-metropolitana-di-roma-capitale-2021>