



Portale CUG

Relazione CUG

Citta' Metropolitana di Roma Capitale - 2022

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

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



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	Categoria B	0	11	35	87	101		16	30	57	38
Personale non dirigente	CATEGORIA C	0	28	126	82	58		21	115	78	63
Personale non dirigente	Categoria D	0	1	51	64	50	0	2	55	99	33
Dirigente di livello non generale		0	0	3	14	5	0	2	5	2	0
Totale personale		0	40	215	247	214	0	41	205	236	134
Totale % sul personale complessivo		0,00	3,00	16,14	18,54	16,07	0,00	3,08	15,39	17,72	10,06

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	0,14	0	0	0	1	0	1	50,00	0,16
Tra 3 e 5 anni	0	0	1	0	0	1	25,00	0,14	0	1	0	2	0	3	75,00	0,49
Tra 5 e 10 anni	0	28	21	13	5	67	46,85	9,36	0	30	30	12	4	76	53,15	12,36
Superiore a 10 anni	0	75	192	161	219	647	54,74	90,36	0	37	187	201	110	535	45,26	86,99
Totale	0	103	215	174	224	716			0	68	217	216	114	615		
Totale %	0,00	7,74	16,15	13,07	16,83	53,79			0,00	5,11	16,30	16,23	8,56	46,21		

⁽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⁾
Categoria D	Diploma di scuola superiore	69	53,08	61	46,92	130	10,01
Categoria D	Laurea	30	46,15	35	53,85	65	5,00
Categoria D	Laurea magistrale	67	41,88	93	58,13	160	12,32
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	55	46,61	63	53,39	118	9,08
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	207	52,94	184	47,06	391	30,10
CATEGORIA C	Laurea	12	46,15	14	53,85	26	2,00
CATEGORIA C	Laurea magistrale	20	55,56	16	44,44	36	2,77
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	55	53,92	47	46,08	102	7,85
Categoria B	Diploma di scuola superiore	177	66,29	90	33,71	267	20,55
Categoria B	Laurea magistrale	2	50,00	2	50,00	4	0,31
Totale personale		694		605		1299	
Totale % sul personale complessivo		52,14		45,45		97,60	

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

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

La composizione del personale fra i due generi, nel 2021, conferma una maggior presenza dei maschi che sono 716 unità pari al 54% del personale a tempo indeterminato e quella delle donne pari al 46% (615 unità). Il dato della presenza percentuale di donne su tutto il personale è in salita se confrontato con quello del triennio precedente. Nel 2018 la presenza percentuale di donne su tutto il personale era del 43,7%, nel 2019 e nel 2020 del 45,5%. Il dato tuttavia si attesta sotto la media nazionale del personale del comparto nazionale delle Funzioni Locali che determina nel 54,2% la componente femminile (fonte Corte dei Conti su dati RGS e IGOP).

Per quanto concerne l'età, i dipendenti della Città Metropolitana di Roma Capitale risultano così distribuiti tra le varie fasce di età: nessun dipendente ha meno di 30 anni, il 6% tra i 31 e i 40 anni, il 32% tra i 41 e i 50 anni, il 36% tra i 51 e i 60 anni, il 26% più di 60 anni. La classe modale che annovera il maggior numero di dipendenti, è quella identificabile in una fascia d'età più "matura" ovvero ricompresa tra i 51 e 60 anni d'età, seguita da quella tra i 41 e i 50 anni. Rileva però segnalare la consistenza di coloro che hanno più di 60 anni d'età, pari al 26% e progressivamente in crescita nel confronto con le annualità precedenti.

Rispetto agli anni precedenti nel complesso si registra un invecchiamento complessivo del personale dovuto probabilmente alla nuova legge pensionistica che di fatto ha ridotto i pensionamenti e alle norme sul turn over che hanno ridotto la possibilità di nuove assunzioni.

Uomini e donne si ripartiscono diversamente fra le diverse classi di età: le donne registrano la più alta incidenza nella classe di età ricompresa tra i 51 e 60 anni (il 38,5%), mentre ben il 29,9% degli uomini è nella fascia > 60 anni. Anche per quanto riguarda gli uomini una cospicua percentuale si annovera nella fascia dai 51 ai 60 (34,5%). Questo dato rivela come, con il passare del tempo, la Città metropolitana di Roma Capitale tenda ad un sostanziale riequilibrio della presenza maschile e

femminile del proprio personale.

Rispetto alla ripartizione tra le diverse categorie professionali, il personale della Città metropolitana di Roma risulta così ripartito: la classe modale più ampia è quella relativa alla categoria C nella quale risulta collocato ben il 43% dell'intero personale; seguono la categoria B con il 28% e la categoria D con il 27% ,mentre il personale dirigente rappresenta la percentuale residuale del 2%..

La percentuale di donne è superiore nella categoria D, rappresentando il 53,2% del personale appartenente alla categoria iscritto, mentre i maschi sono maggiormente rappresentati nella categoria dirigenziale (68,8%) e nella categoria B (62,7).

Nel confronto che riguarda la sola categoria Dirigenti solo il 31,3% è di genere femminile contro il 68,8 % maschile. Quest'ultimo dato, per quanto rivelatore dell'esistenza nell'Ente del cosiddetto tetto di cristallo che non vede ugualmente aperte le possibilità della carriera dirigenziale per le donne, tuttavia è in crescita rispetto agli anni precedenti. Nel 2008, per esempio, erano solo il 21% le donne che ricoprivano un ruolo dirigenziale.

Rispetto gli incarichi di Posizione Organizzativa, a cui può accedere solo il personale di categoria D, al 31 dicembre 2021 erano 114 le posizioni organizzative attivate. Di queste il 50,9% (58) sono state attribuite a donne e il restante 49,1% (56) agli uomini. Da un'analisi del personale appartenente alla categoria D emerge come il 33,7% degli uomini sia titolare di posizione organizzativa mentre una percentuale inferiore, il 30,7%, ricopra questo ruolo tra le funzionarie donne.

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		39	212	245	209	705	54,11	98,46	0	37	195	231	135	598	45,89	97,24
Part Time >50%	0	1	1	1	0	3	18,75	0,42	0	2	6	4	1	13	81,25	2,11
Part Time ≤50%	0	0	2	1	5	8	66,67	1,12	0	0	2	2	0	4	33,33	0,65
Totale	0	40	215	247	214	716			0	39	203	237	136	615		
Totale %	0,00	3,01	16,15	18,56	16,08	53,79			0,00	2,93	15,25	17,81	10,22	46,21		

⁽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 fruiva del Lavoro Agile pre-Covid	0	4	23	18	5	50	39,06	6,54	0	5	29	27	17	78	60,94	7,63

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 del lavoro agile	0	33	112	111	79	335	40,90	43,79	0	28	150	202	104	484	59,10	47,36
Personale che fruisce di permessi legge 104/1992	0	3	45	56	52	156	47,42	20,39	0	9	47	76	41	173	52,58	16,93
Dipendenti 150 ore	0	2	8	0	0	10	58,82	1,31	0	0	4	3	0	7	41,18	0,68
part-time verticale	0	1	1	2	5	9	50,00	1,18	0	0	3	5	1	9	50,00	0,88
part-time orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,10
part-time misto	0	0	0	1	0	1	12,50	0,13	0	1	5	1	0	7	87,50	0,68
Banca Ore CCNL	0	16	59	43	48	166	45,23	21,70	0	18	67	78	38	201	54,77	19,67
fruizione delle 7 ore e 12	0	3	17	12	6	38	38,00	4,97	0	1	17	28	16	62	62,00	6,07
Totale	0	62	265	243	195	765			0	62	323	420	217	1022		
Totale %	0,00	3,47	14,83	13,60	10,91	42,81			0,00	3,47	18,07	23,50	12,14	57,19		

⁽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

Per quanto riguarda le forme di flessibilità, è importante sottolineare che il 97,9% del personale ha un contratto a tempo pieno. Solo 28 dipendenti (il 2,1% del totale) ha un contratto part-time e di questi il 60,7% è composto da personale femminile. Questo a conferma di come questo istituto contrattuale sia scelto soprattutto dalle donne per poter conciliare al meglio tempi di vita a carichi familiari.

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 si equivalgono tra le due componenti. Quelle di tipologia orizzontale sono appannaggio esclusivo delle donne. Inoltre, il 60,9 % dei dipendenti che ha usufruito della modalità di lavoro agile in periodo pre-Covid è rappresentato da personale femminile.

Tra i mesi di novembre e dicembre 2021 è stato inviato a tutto il personale dell'Amministrazione un questionario riguardante le tematiche del Lavoro Agile.

Al questionario, suddiviso in 3 sezioni e fornito via web, attraverso un link contenuto nella comunicazione a tutti i dipendenti, hanno partecipato 607 dipendenti, di cui 566 questionari validi al fine dell'elaborazione statistica.

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 per congedi parentali fruiti	264	43,28	346	56,72	610	6,10
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	45	45,45	54	54,55	99	0,99
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	3839	49,27	3952	50,73	7791	77,96
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	736	49,26	758	50,74	1494	14,95
Totale permessi	4884	48,87	5110	51,13	9994	

⁽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 invece i colleghi maschi. Nel 2021, i dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale hanno usufruito complessivamente di 9.994 permessi retribuiti per congedi parentali e legge 104 del 1992, di questi ben 5.110 pari al 51,13% sono stati goduti dal personale femminile.

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

- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Smart working

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 redigere il Bilancio di genere? **No**

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

Iniziative realizzate e previste dal PTAP 21/23:

- Aggiornamento e implementazione della pagina web dedicata all'interno del portale istituzionale della CMRC: integrazione dei nominativi dei componenti datoriali, titolari e supplenti;

- Somministrazione questionario sulla percezione e sulla conoscenza delle pari opportunità nella CMRC.

Così come previsto nel PTAP 2021-2023, la pagina dedicata al Comitato Unico di Garanzia dell'Ente è stato oggetto di rivisitazione ed integrazioni.

Sono stati riportati i nominativi dei componenti titolari e supplenti di parte datoriale, sono state cancellate sezioni obsolete ed inserite nuove pagine, ma si è ancora in fase di implementazione in collaborazione con l'Ufficio Stampa dell'Ente.

Il questionario sulla percezione e conoscenza delle pari opportunità, è stato elaborato in collaborazione con l'Ufficio Metropolitano di Statistica ed inviato con mail a tutti i dipendenti attraverso un link ove poterlo compilare in forma anonima. I contatti sono stati 445, i questionari validi 343.

Nel 2022 verrà elaborato dall'Ufficio metropolitano di Statistica il report e l'analisi dei dati, che forniranno un aggiornamento della situazione, essendo stato somministrato un questionario simile nel 2004.

E' partita l'indagine conoscitiva sulle tematiche del Lavoro Agile, il questionario elaborato dall'Ufficio Centrale "Risorse Umane" è stato inviato via web a tutto il personale dell'Ente, attraverso l'invio di una mail con il link a cui collegarsi.

Al questionario, suddiviso in 3 sezioni hanno risposto 607 dipendenti, il numero di questionari validi al fine dell'elaborazione statistica è pari a 566 di cui 68 parziali.

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⁾
Altra formazione obbligatoria: privacy, anticorruzione e trasparenza, ecc.	0	27	80	104	78	289	56,12	13,83	0	23	82	80	41	226	43,88	12,87
Ciclo della performance	0	5	15	19	14	53	32,72	2,54	0	11	40	38	20	109	67,28	6,21
Codice appalti e deroghe alle procedure di acquisto	0	14	42	55	41	152	52,23	7,28	0	14	51	49	25	139	47,77	7,92
Competenze manageriali/Relazionali	0	5	16	20	15	56	42,11	2,68	0	8	28	27	14	77	57,89	4,38
Comunicazione	0	2	8	10	8	28	35,44	1,34	0	5	19	18	9	51	64,56	2,90
Diritto Amministrativo	0	19	56	74	55	204	51,13	9,77	0	20	71	69	35	195	48,87	11,10
economico - finanziaria	0	17	50	66	49	182	56,00	8,71	0	15	52	50	26	143	44,00	8,14
Fondi strutturali europei	0	8	23	30	23	84	47,46	4,02	0	2	37	36	18	93	52,54	5,30
formazione linguistica	0	0	0	1	0	1	20,00	0,05	0	1	1	1	1	4	80,00	0,23
informatica	0	19	55	72	54	200	47,73	9,57	0	23	80	77	39	219	52,27	12,47
Obbligatoria (sicurezza)	0	6	17	23	17	63	75,90	3,02	0	2	7	7	4	20	24,10	1,14
personale e organizzazione	0	28	82	107	80	297	47,83	14,22	0	33	118	115	58	324	52,17	18,45
ANCI: Metropoli Antifragili, I dati per le città metropolitane del futuro, Costruire un'identità. PA360: Accertamenti anagraf.	0	270	64	84	62	480	75,47	22,98	0	16	57	55	28	156	24,53	8,88
Totale ore	0	420	508	665	496	2089			0	173	643	622	318	1756		

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⁾
Totale ore %	0,00	10,92	13,21	17,30	12,90	54,33			0,00	4,50	16,72	16,18	8,27	45,67		

⁽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? **No**

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
CONCORSO ASSUNZIONE LSU	1	33,33	2	66,67	3	100,00	Uomo
Totale personale	1		2		3		
Totale % sul personale complessivo	0,08		0,15		0,23		

⁽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 %
Categoria B	€24610,20	€21566,30	€ -3043,90	-14,11
CATEGORIA C	€25126,30	€23336,80	€ -1789,50	-7,67
Categoria D	€29374,20	€29276,70	€ -97,50	-0,33

Il dato relativo alla differenza di genere nella retribuzione media dei dipendenti della Città metropolitana di Roma evidenzia una certa disuguaglianza 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 complessivamente per le donne lavoratrici di 4.930,90 (pari al -6,6%), si rileva per le donne inquadrate nella categoria B la

differenza maggiore pari a 3.043,90€ (percentualmente pari al -14,11%); di contro le funzionarie percepiscono uno stipendio inferiore di 97,50€ a quello dei loro colleghi maschi facendo registrare il differenziale minore.

Rispetto al titolo di studio, nel complesso dei dipendenti della Città metropolitana di Roma, si evidenzia che oltre 5 lavoratori su 10 hanno un diploma di scuola superiore mentre l'8,5% è in possesso di una laurea magistrale. Dall'analisi di genere emergono alcune differenze: con la sola eccezione delle specializzazioni Post Laurea, le donne fanno registrare incidenze più alte rispetto agli uomini nei titoli di studio superiori (laurea e laurea magistrale).

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**

Nel 2021 la Città metropolitana di Roma Capitale è stata interessata da un cambiamento del vertice politico e amministrativo.

Questo ha significato per il Comitato, l'avvio di un nuovo percorso di conoscenze e relazioni da instaurare con i neo-nominati referenti.

Gli incontri che la Presidente del Comitato ha avuto con alcuni referenti politici ed amministrativi, hanno avuto un esito positivo ed è auspicabile prevedere per il futuro una fattiva collaborazione con l'Amministrazione.

Tutti gli interlocutori si sono trovati in linea con le linee progettuali proposte nel Piano Triennale di Azioni Positive 2021-2023, le attività programmate precedentemente infatti, non hanno subito interruzioni.

Preme sottolineare quanto la Direttiva n.2 del 2019, la Rete Nazionale dei CUG e i due diversi protocolli sottoscritti, abbiano agevolato la costruzione di una dialettica funzionale con l'Amministrazione.

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

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Procedura trasparente di interpello a tutto il personale, nomina Commissione di Valutazione, nomina componenti

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

Data: 27/02/2020

Organo sottoscrittore: Direzione Generale

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

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: No

Sede virtuale : indirizzo di posta elettronica attraverso cui si entra in contatto con il Comitato

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?

- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- 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

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? **No, per nulla**

:

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

- 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

Considerazioni conclusive

Il cambiamento del vertice politico del nostro Ente, le recenti norme approvate in materia di violenza contro le donne, l'importante rilevanza che le norme comunitarie danno alle politiche di genere, consentono di immaginare per il futuro una dialettica condivisa e funzionale con l'Amministrazione interessata a migliorare la qualità di vita dei lavoratori e dei luoghi di lavoro.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-citta-metropolitana-di-roma-capitale-2022>