



Portale CUG

Relazione CUG
ROMA CAPITALE - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

ROMA CAPITALE

Acronimo: COMUNE ROMA

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00186

Indirizzo: Piazza Del Campidoglio, 1

Codice Amministrazione: c_h501

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2018 2022

2019 – 2021 2019-2022

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia
no-
triennale/c_h501/2019-2021/piano_azioni_posit
ive_c_h501-triennio_2019-2021-
anno_2018.pdf\) \(2.2 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_h501-triennio_2019-2021-anno_2018.pdf) [\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia
no-
triennale/c_h501/2019-2022/piano_azioni_posit
ive_c_h501-triennio_2019-2022-
anno_2022.pdf\) \(1.96 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_h501-triennio_2019-2022-anno_2022.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
Dirigente di livello generale	Tempo determinato	0	0	2	9	7	0	0	2	3	2
Dirigente di livello generale	Tempo indeterminato	0	0	10	54	25	0	0	0	22	17
Personale non dirigente	Categoria D	7	75	222	929	615	34	269	729	1422	617
Personale non dirigente	Categoria C	6	466	1258	1506	534	5	1212	4124	4991	1763
Personale non dirigente	Categoria B	24	64	130	508	201	11	42	76	176	86
Totale personale		37	605	1622	3006	1382	50	1523	4931	6614	2485
Totale % sul personale complessivo		0,17	2,72	7,29	13,51	6,21	0,22	6,84	22,16	29,72	11,17

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	30	311	385	122	11	859	35,73	13,22	36	539	763	195	12	1545	64,27	10,00
Tra 3 e 5 anni	0	125	198	72	14	409	27,65	6,29	0	330	590	142	8	1070	72,35	6,92
Tra 5 e 10 anni	1	55	121	85	19	281	26,12	4,32		223	387	168	17	795	73,88	5,14
Superiore a 10 anni	0	107	888	2650	1304	4949	29,12	76,16	0	387	3164	6070	2426	12047	70,88	77,94
Totale	31	598	1592	2929	1348	6498			36	1479	4904	6575	2463	15457		
Totale %	0,14	2,72	7,25	13,34	6,14	29,60			0,16	6,74	22,34	29,95	11,22	70,40		

⁽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	1059	41,32	1504	58,68	2563	13,83
Categoria D	Laurea	63	26,25	177	73,75	240	1,30
Categoria D	Laurea magistrale	397	34,61	750	65,39	1147	6,19
Categoria C	Inferiore al Diploma superiore	283	31,13	626	68,87	909	4,91
Categoria C	Diploma di scuola superiore	2201	22,71	7491	77,29	9692	52,31
Categoria C	Laurea	111	24,78	337	75,22	448	2,42
Categoria C	Laurea magistrale	581	24,30	1810	75,70	2391	12,90
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	238	64,50	131	35,50	369	1,99
Categoria B	Diploma di scuola superiore	477	74,76	161	25,24	638	3,44
Categoria B	Laurea	14	70,00	6	30,00	20	0,11
Categoria B	Laurea magistrale	84	75,00	28	25,00	112	0,60
Totale personale		5508		13021		18529	
Totale % sul personale complessivo		24,77		58,56		83,33	

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

L'analisi dei dati conferma la prevalenza delle donne nella dotazione organica di Roma Capitale, sia nella fascia C che in fascia D (pari ad una media del 70%). Si rileva, inoltre, una presenza maggiore di donne tra gli incarichi più elevati (Posizioni Organizzative) e un più elevato livello di istruzione con una media del 70% di donne con laurea magistrale. A fronte di tale dato, si rileva una opposta tendenza tra gli incarichi dirigenziali dove le donne ricoprono solo il 30% delle posizioni con un calo del 3% rispetto al dato dell'anno precedente. Nel 2021-2022 Roma Capitale ha avviato e concluso rilevanti processi assunzionali, anche dirigenziali, con modalità semplificate. Il dato potrà essere analizzato nell'anno 2023. Si conferma il dato sull'invecchiamento del personale già elaborato della relazione 2022 nella quale si sollecitava l'adozione di misure di age management quale strumento teso alla valorizzazione del patrimonio personale e professionale dei dipendenti di Roma Capitale.

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⁾
Part Time >50%	0	4	20	64	26	114	9,74	1,72	0	42	358	504	152	1056	90,26	6,77
Part Time ≤50%	1	3	38	72	30	144	48,32	2,17	0	7	56	66	25	154	51,68	0,99
Tempo Pieno	36	598	1563	2862	1322	6381	30,72	96,11	50	1474	4516	6041	2307	14388	69,28	92,24
Totale	37	605	1621	2998	1378	6639			50	1523	4930	6611	2484	15598		
Totale %	0,17	2,72	7,29	13,48	6,20	29,86			0,22	6,85	22,17	29,73	11,17	70,14		

⁽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	5	56	120	48	229	21,32	4,45	0	28	290	400	127	845	78,68	7,90
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	2	0	8	7	17	6,51	0,33	0	18	78	117	31	244	93,49	2,28
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	0	1	6	1	8	6,35	0,16	0	2	44	53	19	118	93,65	1,10
LAVORO AGILE EMERGENZIALE	5	475	1346	2131	930	4887	33,99	95,06	10	942	3020	3980	1540	9492	66,01	88,72
Totale	5	482	1403	2265	986	5141			10	990	3432	4550	1717	10699		
Totale %	0,03	3,04	8,86	14,30	6,22	32,46			0,06	6,25	21,67	28,72	10,84	67,54		

⁽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

La fruizione del part - time interessa un numero esiguo di dipendenti e, tra questi, in misura maggiore le donne rispetto agli uomini, mantenendo pressoché costante la percentuale dell'anno precedente. Le considerazioni già fatte in merito all'utilizzo di tale modalità quale strumento che agevolava il lavoro di cura necessitano di approfondimenti, al pari delle motivazioni per cui l'istituto risulta così poco utilizzato. Nell'agosto 2022 è stato adottato il POLA che ha coinvolto la quasi totalità delle strutture di Roma Capitale senza alcun pregiudizio per gli obiettivi di performance come si evince dall'ultima relazione della performance pubblicata.

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 orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	244949	26,53	678513	73,47	923462	95,76
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	3935	10,43	33794	89,57	37729	3,91
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	359	11,41	2787	88,59	3146	0,33
Totale permessi	249243	25,85	715094	74,15	964337	

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

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

Il divario uomo/donna nella fruizione di tali congedi è rimasto pressoché costante. Segnale, questo, che il lavoro di cura resta verosimilmente prerogativa femminile e necessita dell'adozione di misure specifiche di supporto.

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

- Flessibilità oraria
- Smart working
- formazione sulle pari opportunità; servizi di sostegno alla cura;

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

1. Relazione annuale sullo stato delle politiche di genere e di pari opportunità . Organizzazione periodica di report dei dati del personale di ruolo organizzati per genere, in grado di tracciare e far emergere eventuali ambiti di criticità che potranno essere oggetto di azioni positive future.

2. Seminario informativo “Riconoscere la violenza di genere - Bisogni formativi, strumenti e prospettive in Roma Capitale . Tenutosi in Protomoteca, davanti a circa 100 persone in presenza e con la possibilità, per il resto dei dipendenti, di seguirlo in diretta streaming. Tale seminario è tutt'ora fruibile, in modalità asincrona, sulla Piattaforma Formativa “Marco Aurelio”.

3. Senso Comune - diffusione attività riservate a persone con disabilità. Il progetto prevede l'invio mensile di una e-mail massiva a tutti i dipendenti di Roma Capitale per informarli sulle attività della Sovrintendenza dedicate ai visitatori con disabilità visive o uditive, grazie alla realizzazione di percorsi tattili, supporti didattici e visite guidate in Lingua dei Segni.

4. Reinserimento del personale educativo-scolastico dichiarato temporaneamente inidoneo. Il progetto si propone di favorire i processi di cambiamento professionale per il personale educativo dichiarato temporaneamente inidoneo alla mansione per almeno 1 anno, attraverso percorsi di orientamento finalizzati all'accompagnamento nel nuovo contesto professionale. Nel 2022 è stato raggiunto l'obiettivo del progetto, in quanto il percorso di orientamento ha accelerato il reinserimento nel nuovo contesto lavorativo, con l'apertura ad una diversa attenzione nei confronti delle lavoratrici, riducendo i tempi di inattività del personale interessato e, conseguentemente, anche i costi in termini organizzativi e di risorse umane. Tale attività è divenuta un servizio stabile offerto dallo Sportello d'Ascolto.

5. Video storytelling per raccontare le attività dell'Amministrazione. Il progetto si propone, attraverso lo strumento dello storytelling, di comunicare ai cittadini e ai dipendenti le attività dell'Amministrazione Capitolina, evidenziandone la componente umana. Nel 2022 il nuovo gruppo di lavoro ha realizzato un nuovo video per documentare l'attività dello Sportello d'Ascolto, che è stato pubblicato all'interno del portale dei dipendenti.

6. Sperimentando in Comune. Il progetto si propone di trasferire le competenze acquisite da alcune insegnanti ed educatrici distaccate presso il Dipartimento di Neuroscienze dell'Università La Sapienza, ai/alle colleghi/e che si trovano nel proprio lavoro a rapportarsi con piccoli utenti con bisogni educativi speciali. Nel corso del 2022 sono stati realizzati i primi corsi di formazione presso il Municipio II.

7. Percorso formativo e informativo sull'inclusione LGBTQ+. Il Percorso formativo e informativo sull'inclusione - LGBTQ+, strutturato in 7 pillole della durata di circa 15 minuti ciascuna, ha l'obiettivo di conoscere gli elementi di base della parità di genere e delle parità dei generi, attraverso la destrutturazione degli stereotipi e pregiudizi che sono alla base di manifestazioni e fenomeni di discriminazione e prevaricazione.

Le azioni sopradescritte sono inserite nel Piano Triennale Azioni Positive di Roma Capitale. Va preliminarmente precisato che il Piano Azioni Positive 2019/2021 è stato prorogato al 31/12/2022 dalla Giunta Capitolina con Deliberazione n. 389 del 29/12/2021, acquisito il preventivo parere consultivo favorevole espresso dal CUG con nota GB/103979 del 21/12/2021. Tale provvedimento si è reso necessario in quanto l'evento pandemico ha portato Roma Capitale ad operare in un contesto emergenziale che ha imposto una tempestiva ridefinizione dei modelli organizzativi fino a quel momento vigenti e la rimodulazione di molte attività, concentrando i maggiori sforzi nell'introduzione e messa a sistema, sia pure in modalità semplificata, del lavoro agile da remoto per le sue ed i suoi dipendenti. Le misure previste dal PAP sono state realizzate tra l'anno 2020/21 e sono state attuate condizionatamente ai limiti posti dall'emergenza sanitaria all'epoca in corso. Il maggior sforzo organizzativo è stato concentrato sulla realizzazione del seminario "Riconoscere la violenza di genere" che si è tenuto in data 19/12/2022. La diffusione dell'evento è stata organizzata in collaborazione con la Scuola di formazione capitolina che ne ha reso possibile la fruizione oltre che in presenza, in diretta streaming e in modalità asincrona su piattaforma formativa del portale Marco Aurelio. Per quanto concerne l'azione di potenziamento della conoscenza del CUG, si è proceduto ad implementare i contenuti della pagina web dedicata ed è stata completata la fase di studio e progettazione funzionale ad una riorganizzazione generale della pagina stessa per il successivo inserimento di aggiornamenti in materia di pari opportunità e iniziative del CUG e di altri Enti ad esso connessi. Si ribadisce l'importanza dell'adozione del Codice Etico, poiché il CUG ritiene non più rinviabile la sua approvazione anche alla luce della fondamentale importanza che riveste l'istituto della Consigliera di Fiducia da esso previsto.

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 ⁽²⁾
Obbligatoria (sicurezza)	1390	4872	7004	6454	3049	22769	31,24	15,47	1039	6938	19773	16864	5503	50117	68,76	13,46

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⁾
Aggiornamento professionale	2360	16627	36558	45995	22653	124193	27,87	84,36	3835	33914	98851	124596	60164	321360	72,13	86,33
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	22	60	28	110	47,41	0,07	0	0	0	68	54	122	52,59	0,03
Tematiche CUG	0	24	43	51	33	151	18,53	0,10	13	106	209	229	107	664	81,47	0,18
Totale ore	3750	21523	43627	52560	25763	147223			4887	40958	118833	141757	65828	372263		
Totale ore %	0,72	4,14	8,40	10,12	4,96	28,34			0,94	7,88	22,88	27,29	12,67	71,66		

⁽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

FORMATOZIONE

Dall'analisi dei dati emerge come la formazione erogata da Roma Capitale ai dipendenti abbia assolto ad obblighi di legge (sicurezza, anticorruzione, trasparenza, codice degli appalti e GDPR e, specificamente dedicata all'area dirigenziale, tematiche afferenti alle competenze manageriali e relazionali). Il CUG ribadisce l'importanza di fornire ai dipendenti un aggiornamento professionale permanente quale strumento indispensabile per la valorizzazione del capitale umano, in grado di ampliare le conoscenze e competenze professionali in un'ottica di crescita innovativa e tecnologica. Roma Capitale, per il ruolo e le specificità che la caratterizzano, deve inserirsi in un contesto europeo di modernità e innovazione che impone un investimento sulle risorse interne in grado di migliorarne il buon andamento. Il CUG ritiene altresì necessario che Roma Capitale preveda una formazione tesa a migliorare l'ambiente di lavoro ed il benessere organizzativo attraverso l'introduzione di corsi su tematiche riguardanti il contrasto alle molestie sul posto di lavoro, alla violenza di genere, linguaggio di genere e processi di empowerment femminile.

BILANCIO DI GENERE

Il D. L.vo n. 150/2009, all'art. 10 comma 1, considera il Bilancio di Genere un elemento portante dell'azione amministrativa e della valutazione organizzativa dell'Ente. L'Ente ha avviato il processo di adozione del Bilancio di Genere, strumento irrinunciabile per la rimozione delle discriminazioni e delle disparità nelle politiche dell'Amministrazione.

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 pubblico Dirigente amministrativo	1	20,00	4	80,00	5	26,32	Donna
Concorso pubblico Dirigente tecnico	2	40,00	3	60,00	5	26,32	Uomo
Concorso interno Dirigente Amministrativo	2	50,00	2	50,00	4	21,05	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Concorso interno Dirigente Tecnico e Beni Culturali	2	40,00	3	60,00	5	26,32	Donna
Totale personale	7		12		19		
Totale % sul personale complessivo	0,03		0,05		0,09		

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

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

Dall'analisi delle composizioni delle commissioni di concorso tenutesi nell'anno 2021, è emerso che è stata rispettata la parità di genere uomo/donna sia nel ruolo di presidente che di commisario/a .

I dati relativi alle retribuzioni nette medie del personale dipendente evidenziano un divario economico a sfavore delle donne che oscilla dal 16,22% all'interno della categoria B, al 6,69% della categoria C ed al 8,18% della categoria D. Il divario retributivo si è quasi azzerato (0,22%) nella fascia dirigenziale. Dalla lettura comparata dei dati prodotta dall'ente si può ipotizzare che il lavoro di cura, ancora prerogativa del personale femminile, incida in maniera determinante sulla retribuzione provocando un differenziale a vantaggio del genere maschile.

Il CUG ritiene che il superamento di tale gap potrebbe essere raggiunto attraverso interventi strutturali a supporto della genitorialità, nonchè il ricorso a strumenti di flessibilità lavorativa che, abbattendo gli spazi temporali della prestazione lavorativa, permetterebbe una gestione più flessibile dei tempi vita/lavoro, limitando o addirittura eliminando le contrazioni salariali di cui rimangono vittime le donne.

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 %
Dirigenti	€118506,00	€118244,00	€ -262,00	-0,22
Categoria D	€33256,00	€30740,00	€ -2516,00	-8,18
Categoria C	€26041,00	€24409,00	€ -1632,00	-6,69
Categoria B	€22022,00	€18948,00	€ -3074,00	-16,22

I dati relativi alle retribuzioni nette medie del personale dipendente evidenziano un divario economico a sfavore delle donne che oscilla dal 16,22% all'interno della categoria B, al 6,69% della categoria C ed al 8,18% della categoria D. Il divario retributivo si è quasi azzerato (0,22%) nella fascia dirigenziale. Dalla lettura comparata dei dati prodotta dall'ente si può ipotizzare che il lavoro di cura, ancora prerogativa del personale femminile, incida in maniera determinante sulla retribuzione provocando un differenziale a vantaggio del genere maschile.

Il CUG ritiene che il superamento di tale gap potrebbe essere raggiunto attraverso interventi strutturali a supporto della genitorialità, nonchè il ricorso a strumenti di flessibilità lavorativa che, abbattendo gli spazi temporali della prestazione lavorativa, permetterebbe una gestione più flessibile dei tempi vita/lavoro, limitando o addirittura eliminando le contrazioni salariali di cui rimangono vittime le donne.

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?: Non so

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Non so

Sportelli d'ascolto: Non so

Sportelli di counselling: Non so

Codici etici: Non so

Codici di condotta: Non so

Codici di comportamento: Non so

A fronte di uno sportello di ascolto, attivo dal 2014 nell'ambito della Direzione Disciplina e Tutela del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane, il CUG rileva come il Comune di Roma non abbia ad oggi adottato misure sufficienti a sostenere il benessere del personale tale da garantire forme di prevenzione del malessere.

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

Il CUG ritiene non più procrastinabile l'adozione del Codice Etico con particolare riferimento di istituire la figura di/del Consigliera/e di Fiducia. A tal proposito si segnala che il CUG ha espresso le proprie perplessità rispetto alla nomina di personale interno a coprire tale carica anche in audizione presso la Commissione Pari Opportunità di Roma Capitale.

Tali perplessità rivestono l'indipendenza e imparzialità del ruolo da possibili ingerenze e condizionamenti provenienti dal contesto professionale. Quanto sopra è stato comunicato con parere espresso dal CUG alla Direzione Disciplina e Tutela del Lavoro di Roma Capitale con nota n. GB. 82093 del 7.10.2019.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

L'Amministrazione ha istituito l'Ufficio Diritti LGBT+ di Roma Capitale.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Avviso Pubblico per la manifestazione d'interesse

Tipologia di atto: Determinazione Dirigenziale

Data: 05/12/2022

Organo sottoscrittore: Direttore Dipartimento Organizzazione Risorse Umane

Eventuale dotazione di budget annuale Sì

ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:

€15000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti:

€0,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Seminario: "Riconoscere la violenza di genere" realizzato in data 19 dicembre 2022

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale :	Portale istituzione (https://www.comune.roma.it/web/it/dipartimento-organizzazione-e-risorse-umane-comitato-unico-di-garanzia-per-le-pari-opportunita.page)
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug: 30	
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
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- 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
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

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

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?

- 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

Da quanto sopra emerso il CUG si propone di intraprendere relazioni e sinergie con le realtà interne ed esterne all'Amministrazione Capitolina, con l'intento di avere una visione d'insieme delle politiche per le pari opportunità e benessere che tragga nuovi spunti e fornisca proposte risolutive per dar vita ad un sistema virtuoso che coinvolga tutti gli



attori interessati. In quest'ottica è intenzione del Comitato portare avanti il lavoro con i nuovi vertici politici e amministrativi e le strutture di Roma Capitale le modalità strutturate e codificate di consultazione del CUG sia in termini di rilascio di pareri preventivi che consultivi, nelle materie di competenza, così come previsto dalla Direttiva n. 2/2019; collaborare con la Commissione Capitolina per le Pari Opportunità, con l'OIV e con il DORU per il perseguimento degli obiettivi che ne accomunano le finalità a quelle del Comitato, anche in sinergia con organi ed organismi esterni come le Consigliere di Parità regionale e di Città metropolitana ed il supporto della Rete Nazionale dei CUG, cui il CUG di Roma Capitale appartiene fin dalla sua costituzione. Con riferimento all'apertura del tavolo di contrattazione del nuovo contratto decentrato per il personale non dirigente di Roma Capitale, il CUG intende svolgere le proprie funzioni propositive, consultive e di verifica.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-roma-capitale-2023>