



Portale CUG

Relazione CUG

Citta' Metropolitana di Roma Capitale - 2023

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
Dirigente di livello generale		0	0	3	13	5	0	0	0	6	2
Personale non dirigente	CATEGORIA D	1	1	45	60	47	0	2	48	97	37
Personale non dirigente	CATEGORIA C	1	23	119	85	50	1	16	101	74	72
Personale non dirigente	Categoria B		10	33	76	95	0	11	29	49	47
Totale personale		2	34	200	234	197	1	29	178	226	158
Totale % sul personale complessivo		0,16	2,70	15,89	18,59	15,65	0,08	2,30	14,14	17,95	12,55

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	2	1	5	10	5	23	60,53	3,45	1	1	7	4	2	15	39,47	2,53
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,17
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	1	0	2	40,00	0,30	0	0	1	1	1	3	60,00	0,51
Superiore a 10 anni	0	33	194	223	192	642	52,84	96,25	0	28	170	220	155	573	47,16	96,79
Totale	2	34	200	234	197	667			1	29	178	226	158	592		
Totale %	0,16	2,70	15,89	18,59	15,65	52,98			0,08	2,30	14,14	17,95	12,55	47,02		

⁽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	58	50,00	58	50,00	116	9,43
CATEGORIA D	Laurea	30	46,15	35	53,85	65	5,28
CATEGORIA D	Laurea magistrale	66	42,04	91	57,96	157	12,76
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	50	45,05	61	54,95	111	9,02
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	199	53,07	176	46,93	375	30,49
CATEGORIA C	Laurea	11	45,83	13	54,17	24	1,95
CATEGORIA C	Laurea magistrale	18	56,25	14	43,75	32	2,60
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	110	63,22	64	36,78	174	14,15
Categoria B	Diploma di scuola superiore	102	59,30	70	40,70	172	13,98
Categoria B	Laurea magistrale	2	50,00	2	50,00	4	0,33
Totale personale		646		584		1230	
Totale % sul personale complessivo		51,31		46,39		97,70	

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

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

Per quanto concerne l'età, i dipendenti della Città Metropolitana di Roma Capitale risultano così distribuiti tra le varie fasce di età: solo lo 0,2% ha meno di 30 anni, il 5% tra i 31 e i 40 anni, il 30% tra i 41 e i 50 anni, il 36,5% tra i 51 e i 60 anni, il 28,2% 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 28,2% 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. Infatti le donne registrano la più alta incidenza nella classe di età ricompresa tra i 51 e 60 anni (il 38,2%) mentre ben il 29,5% degli uomini è nella fascia > 60 anni. Anche per quanto riguarda gli uomini una cospicua percentuale però si annovera nella fascia dai 51 ai 60 (35,1%). 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.

Nel complesso il personale della Città metropolitana di Roma risulta così ripartito tra le diverse categorie professionali: la classe modale più ampia è quella relativa alla categoria C nella quale risulta collocato ben il 43,1% dell'intero personale; seguono la categoria B con il 27,8% e la categoria D con il 26,8% mentre il personale dirigente rappresenta la percentuale residuale del 2,3%.

Ma come si ripartiscono donne e uomini nelle diverse categorie professionali? La percentuale di donne è superiore nella categoria D, rappresentando il 54,4% del personale appartenente alla categoria iscritto, mentre i maschi sono maggiormente rappresentati nella categoria dirigenziale (72,4%), nella categoria B (61,1%) e nella categoria C (51,3%).

Nel confronto che riguarda la sola categoria Dirigenti solo il 27,6% è di genere femminile.

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 un dato in crescita rispetto agli anni precedenti. Se si pensa a 13 anni, nel 2008, per fare un esempio, erano solo il 21% le donne che ricoprivano un ruolo dirigenziale.

Per quanto concerne gli incarichi di Posizione Organizzativa a cui può accedere solo il personale di categoria D, al 31 dicembre 2022 erano 114 le posizioni organizzative attivate. Di queste il 51,8% (59) sono state attribuite a donne e il restante 48,2% (55) agli uomini. Da un'analisi del personale appartenente alla categoria D emerge come il 35,7% degli uomini sia titolare di posizione organizzativa mentre una percentuale inferiore, il 32,1%, ricopra questo ruolo tra le funzinarie donne.

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'8,7% 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 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	1	1	1	0	3	18,75	0,45	0	1	6	5	1	13	81,25	2,20
Part Time ≤50%	1	0	1	2	4	8	53,33	1,20	0	0	4	2	1	7	46,67	1,18
Tempo Pieno	1	33	199	231	193	657	53,50	98,35	0	28	168	219	156	571	46,50	96,62
Totale	2	34	201	234	197	668			0	29	178	226	158	591		
Totale %	0,16	2,70	15,97	18,59	15,65	53,06			0,00	2,30	14,14	17,95	12,55	46,94		

⁽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⁾

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	30	113	117	65	325	41,83	96,73	1	25	142	198	86	452	58,17	95,76
Personale che fruisce di part time a richiesta 33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,21
Part-time Orizzontale 50%	1	0	1	2	4	8	57,14	2,38	0	0	3	2	1	6	42,86	1,27
Part-time settimanale 66,67% Orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,42
Part-time orizzontale 75%	0	1	0	0	0	1	50,00	0,30	0	0	1	0	0	1	50,00	0,21
Part-time Orizzontale 83,33%	0	0	1	1	0	2	16,67	0,60	0	1	5	3	1	10	83,33	2,12
Totale	1	31	115	120	69	336			1	26	152	205	88	472		
Totale %	0,12	3,84	14,23	14,85	8,54	41,58			0,12	3,22	18,81	25,37	10,89	58,42		

⁽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 97,5% del personale ha un contratto a tempo pieno. Solo 31 dipendenti (il 2,5% del totale) ha un contratto part-time e di questi il 64,5% 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 al 75% si equivalgono tra le due componenti. Le tipologie di part-time al 33% e al 66% sono appannaggio esclusivo delle donne mentre si rileva una percentuale a favore degli uomini per quanto riguarda il part-time al 50%. Inoltre, il 56,8 % dei dipendenti che ha usufruito della modalità di lavoro agile nel corso del 2022 è rappresentato da personale femminile.

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'8,7% 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).

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⁾

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	167	45,50	200	54,50	367	72,67
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	20	33,90	39	66,10	59	11,68
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	33	52,38	30	47,62	63	12,48
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	6	37,50	10	62,50	16	3,17
Totale permessi	226	44,75	279	55,25	505	

⁽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 2022, i dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale hanno usufruito complessivamente di 505 permessi retribuiti per congedi parentali e legge 104 del 1992, di questi il 55,2% è stato goduto dal personale femminile.

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

- Permessi/congedi per disabilità propria

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

Con il Decreto del Sindaco metropolitano n. 213 del 14/12/2022, il nostro Ente ha adottato il P.I.A.O., all'interno del quale una sezione riguarda il Piano di Azioni Positive. Il Piano è strutturato in 4 macroaree che riguardano le finalità proprie del Comitato quali la promozione della parità e delle pari opportunità, la conciliazione dei tempi di vita e del lavoro, il benessere organizzativo, il contrasto ad ogni forma di discriminazione, la lotta e la prevenzione alla violenza di genere.

La prima Area riguarda il **Rafforzamento dell'azione del CUG della CMRC e rilancio della visibilità del Comitato all'interno e all'esterno dell'Ente.**

La realizzazione delle Azioni che riguardano questa prima area sono propedeutiche alla realizzazione delle Azioni proposte

da Comitato per perseguire le finalità specificate in premessa e nel 2022 sono state realizzate.

La pagina dedicata del Comitato è stata aggiornata nel corso di tutto il 2022, con l'inserimento del PAP 2022-2024, con l'inserimento dei nominativi dei componenti nominati nel corso dell'anno, ma anche per promuovere le attività del Comitato.

L'attività del Comitato è stata pubblicizzata e promossa anche attraverso l'invio di mail a tutto il personale e l'affissione di locandine, materiale pubblicitario per i dipendenti, nella sede dell'Ente.

Il Magazine della Rete dei CUG è stato inviato nel 2022 ai componenti del Comitato, le giornate di formazione da remoto promosse dalla Rete nazionale dei CUG sono state allargate alla partecipazione di tutti i componenti. La Presidente ha partecipato a tutte le riunioni della Rete dei CUG, sia in presenza che da remoto, così come agli eventi formativi.

In occasione dell'8 Marzo, la Presidente del CUG è stata invitata insieme alla Consigliera di Parità della CmRC, al Convegno promosso dalla Consigliera delegata alle Pari Opportunità della CMRC, presso l'aula Consiliare di Palazzo Valentini.

La seconda AREA riguarda lo: **Sviluppo di strategie organizzative orientate alle Pari Opportunità, alla Cultura di genere e ai Diritti umani**

In occasione della giornata mondiale contro la violenza di genere, la Presidente del Comitato ha invitato presso la Sede Unica dell'Ente le rappresentanti delle diverse Associazioni di donne di Roma Capitale e del territorio metropolitano, che gestiscono i centri antiviolenza e le Case rifugio. L'evento fortemente voluto perché in via eccezionale vedeva tutte le associazioni a presentare insieme, l'approccio metodologico su cui si basa l'accoglienza alle donne vittime di violenza, le attività che si svolgono nei Centri Antiviolenza, i servizi che vengono offerti, i contatti, le reti e le sinergie che ciascun centro ha attivato nel corso degli anni.

All'incontro hanno partecipato il Vice Sindaco metropolitano, il Capo di Gabinetto ed il Direttore Generale, insieme ad altri Dirigenti.

La terza area riguarda il **Miglioramento del Benessere Organizzativo attraverso la conciliazione tempi di vita e di lavoro**

La modalità di Lavoro Agile stabilita nel P.O.L.A., è confluita nel P.I.A.O., per cui ne possono usufruire tutti quei dipendenti la cui attività può svolgersi da remoto, sottoscrivendo un accordo con il Dirigente di riferimento.

L'Amministrazione ha richiesto il parere del Comitato sulle Linee guida del P.O.L.A..

Sono avvenuti nel corso del 2022, i primi incontri preparatori e conoscitivi, con il Presidente dell'Ordine degli Psicologi del Lazio, finalizzati all'implementazione dello sportello di ascolto dedicato al personale della CMRC.

Rispetto alle sessioni di team building sono stati avviate le prime indagini di mercato e di confronto tra Dipartimenti interni ed altre Amministrazioni.

La quarta area riguarda la **Prevenzione e contrasto alle discriminazioni e al mobbing**

Nel corso del 2022 l'Amministrazione, ha finanziato due giornate formative sulle tematiche della violenza di genere. Il corso svolto in modalità telematica, ha ricevuto un buon riscontro da parte dei dipendenti, che hanno richiesto di organizzare degli incontri informativi sullo stesso tema, affrontandolo da approcci diversi: giuridico- legale, psico-sociale, culturale, amministrativo, i minori e il bullismo. I dipendenti appartenenti alla Polizia Locale della Città metropolitana di Roma Capitale metropolitana, hanno richiesto altre giornate formative di approfondimento o un corso rivolto specificatamente al loro ruolo e alle loro competenze.

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⁾
Obbligatoria (sicurezza)	4	73	432	505	1440	2454	78,70	15,03	1	19	115	146	383	664	21,30	4,68
Aggiornamento professionale	31	528	3103	3631	3051	10344	54,50	63,35	9	423	2599	3299	2306	8636	45,50	60,81
Competenze relazionali /manageriali	10	163	958	1121	942	3194	40,95	19,56	5	226	1386	1759	1230	4606	59,05	32,43
Violenza di genere	1	17	101	118	100	337	53,24	2,06	0	15	89	113	79	296	46,76	2,08
Totale ore	46	781	4594	5375	5533	16329			15	683	4189	5317	3998	14202		
Totale ore %	0,15	2,56	15,05	17,61	18,12	53,48			0,05	2,24	13,72	17,42	13,09	46,52		

⁽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**

In tema di formazione, il 48% delle ore dedicate all'attività formativa (pari, in valore assoluto, a 29.539 ore) sono state fruite dalle donne, mentre il restante 52% dagli uomini.

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⁾	
Selezione art. 3 bis DL 80	2	66,67	1	33,33	3	100,00	Uomo
Totale personale	2		1		3		
Totale % sul personale complessivo	0,16		0,08		0,24		

⁽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	€23273,20	€20899,10	€ -2374,10	-11,36
CATEGORIA C	€24336,20	€22854,90	€ -1481,30	-6,48
CATEGORIA D	€27496,90	€27220,70	€ -276,20	-1,01

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 4.131,56€, si rileva per le donne inquadrate nella categoria B la differenza maggiore pari a 2.374,02€ (percentualmente pari al -11,4%); di contro le funzionarie percepiscono uno stipendio inferiore di 276,29€ a quello dei loro colleghi maschi facendo registrare 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**

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Nel 2022 la Presidente del Comitato è stata contattata da due dipendenti che hanno richiesto di avere dei colloqui privati per segnalare una situazione di disagio lavorativo. La stessa, dopo aver incontrato le dipendenti, ha richiesto un incontro con il loro Dirigente ed ha organizzato successivamente un incontro tra il Dirigente, le dipendenti ed i loro colleghi con cui erano

nate le problematiche.

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: 20/03/2023

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

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: In occasione della giornata internazionale contro la violenza alle donne è stato organizzato un incontro tra tutte le Associazioni del territorio romano che gestiscono i centri antiviolenza

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : l'indirizzo di posta elettronica dedicato

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 Sì



esterne?:

Tipologia personale consulenziale esterno:

Figure professionali esperte

Consigliera di Parità della CMRC

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
- 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

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
- Piani di formazione del personale

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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Considerazioni conclusive

Il 2022 è stato un anno caratterizzato dal ritorno in presenza che ha dato un maggior slancio alla possibilità di implementare le Azioni previste nel Piano, grazie anche al confronto costante con il vertice politico- amministrativo.

Sono state implementate nel corso del 2022, la maggior parte delle Azioni previste nel PAP adottato dall'Ente, si auspica pertanto per il futuro la realizzazione di un maggior numero di Azioni, grazie all'ottima sinergia che si è creata tra il CUG, la Consigliera Delegata alle Pari Opportunità e la Consigliera di Parità.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-citta-metropolitana-di-roma-capitale-2023>