



Relazione CUG
ROMA CAPITALE - 2024

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

[piano_azioni_positive_c_h501-triennio_2019-2021-anno_2018.pdf](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/piano_azioni_positive_c_h501-triennio_2019-2021-anno_2018.pdf) (2.2 MB)

[piano_azioni_positive_c_h501-triennio_2019-2022-anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_h501-triennio_2019-2022-anno_2022.pdf) (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_h501-triennio_2019-2022-anno_2022.pdf) (1.96 MB)

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	a tempo indeterminato	0	2	14	51	41	0	1	5	28	17
Dirigente di livello generale	a tempo determinato	0	0	5	17	2	0	1	8	3	2
Personale non dirigente	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	14	87	244	751	705	62	259	781	1303	776
Personale non dirigente	AREA DEGLIISTRUTTORI	48	432	1141	1519	722	25	840	3572	5081	2396
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	29	66	91	429	295	7	40	57	166	99
Totale personale		91	587	1495	2767	1765	94	1141	4423	6581	3290
Totale % sul personale complessivo		0,41	2,64	6,72	12,44	7,94	0,42	5,13	19,89	29,60	14,80

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	87	287	356	196	34	960	34,91	14,35	91	501	691	405	102	1790	65,09	11,53
Tra 3 e 5 anni	4	186	308	179	39	716	23,89	10,70	3	372	1156	615	135	2281	76,11	14,70
Tra 5 e 10 anni	0	43	120	165	61	389	14,83	5,81	0	202	1085	735	212	2234	85,17	14,39
Superiore a 10 anni	0	71	707	2214	1633	4625	33,41	69,13	0	65	1487	4824	2841	9217	66,59	59,38
Totale	91	587	1491	2754	1767	6690			94	1140	4419	6579	3290	15522		
Totale %	0,41	2,64	6,71	12,40	7,96	30,12			0,42	5,13	19,89	29,62	14,81	69,88		

⁽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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
		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

I dati riferiti alla composizione del personale di Roma Capitale al 31/12/2022 evidenziano come nella precedente annualità la netta prevalenza delle donne nella dotazione organica di Roma Capitale, sia nell'Area Istruttori che nell'Area dei funzionari ed elevata qualificazione.

In controtendenza, si evidenzia che nella composizione del livello dirigenziale, sebbene si assista ad un lieve incremento della presenza femminile, la percentuale di genere è totalmente sbilanciata a favore del genere maschile. Analoga proporzione la ritroviamo nell'area degli Operatori Esperti.

Nonostante siano stati forniti i dati sui titoli di studio, è ragionevole ritenere che questi ultimi non abbiano subito un significativo scostamento rispetto all'anno precedente. Pertanto, si conferma che sussiste una difficoltà di accesso alle aree dirigenziali da parte del personale di genere femminile a fronte di un più elevato livello di istruzione.

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	3	18	59	31	111	9,85	1,66	0	34	261	534	187	1016	90,15	6,55
Part Time ≤50%	2	1	29	70	25	127	46,01	1,90	1	7	40	67	34	149	53,99	0,96
Tempo Pieno	89	583	1444	2625	1711	6452	31,01	96,44	93	1099	4118	5978	3069	14357	68,99	92,49
Totale	91	587	1491	2754	1767	6690			94	1140	4419	6579	3290	15522		
Totale %	0,41	2,64	6,71	12,40	7,96	30,12			0,42	5,13	19,89	29,62	14,81	69,88		

⁽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	% ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part time verticale	1	1	45	117	45	209	20,69	7,42	0	22	205	411	163	801	79,31	8,38
part-time orizzontale	0	2	0	8	7	17	6,75	0,60	0	16	61	121	37	235	93,25	2,46
part-time misto	0	0	0	5	2	7	5,60	0,25	0	1	29	67	21	118	94,40	1,23
Smart working	20	201	605	1076	682	2584	23,51	91,73	37	525	2311	3682	1851	8406	76,49	87,93
Totale	21	204	650	1206	736	2817			37	564	2606	4281	2072	9560		
Totale %	0,17	1,65	5,25	9,74	5,95	22,76			0,30	4,56	21,06	34,59	16,74	77,24		

⁽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 ricorso al part time è rimasto pressoché immodificato nei numeri assoluti rispetto all'anno precedente con un lieve decremento della fruizione per quanto riguarda le donne. Dall'analisi dei dati emerge che il totale dei dipendenti che usufruiscono del part-time è di circa il 6%, tale dato appare nettamente inferiore rispetto alla tendenza nazionale delle amministrazioni locali secondo i dati pubblicati dall'INPS, ma non correttamente analizzabile vista l'assenza dei dati relativi alle richieste presentate dal personale.

Si evidenzia che il numero di uomini che ha goduto dell'istituto dello smart working è quasi la metà rispetto al numero degli uomini in lavoro agile emergenziale dell'anno precedente, con un decremento pari al 47%, a fronte di una riduzione del solo 10 % per le 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⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti	250436	25,99	713072	74,01	963508	95,74		
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruitti	5825	13,81	36369	86,19	42194	4,19		
Numero permessi orari per congedi parentali fruitti	60	8,38	656	91,62	716	0,07		

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Totale permessi	256321	25,47	750097	74,53	1006418	

⁽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. Le considerazioni sui tre istituti analizzati evidenziano come, il lavoro di cura resti prerogativa femminile e imponga la necessità che l'Ente adotti misure specifiche di supporto.

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

- Flessibilità oraria
- Part-time
- 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 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) Si sono svolti 3 incontri presso altrettante Strutture territoriali (Municipi) con pubblicazione nella sezione dedicata al C.U.G. del materiale divulgativo e specifiche informative, allo scopo di concorrere nella promozione degli incontri.
- 2) Si è svolto, in data 15 dicembre presso la sala della Protomoteca in Campidoglio, il seminario dal titolo "Benessere organizzativo, benessere individuale e strumenti di self coaching" con l'intervento di autorità politiche e relatrici che vantano un alto profilo professionale nelle materie oggetto del seminario. E' stata data la possibilità a tutti i dipendenti di seguire l'evento o attraverso la diretta streaming o in modalità asincrona attraverso la piattaforma e-learning della Scuola di Formazione Capitolina.
- 3) Il progetto in esame è stato integrato al vigente P.I.A.O. con la deliberazione G.C. n.396/2023. per dare attuazione a quanto già disposto dalla Giunta Capitolina con la memoria n.68/2022 concernente: "Mandato per avviare il procedimento di certificazione della parità di genere di Roma Capitale". Oltre alla costituzione di un Team Operativo, i cui componenti sono stati individuati tra il personale delle strutture e organismi coinvolti nel progetto, è stata redatta Survey sulla percezione della parità di genere all'interno dell'Ente da somministrare a tutto il personale. A dicembre 2023 la survey è stata pubblicata sul portale istituzionale capitolino e a tutti i dipendenti è stato inviato, attraverso mail massiva, il link per

accedervi.

4) Si è costituito un gruppo di lavoro, presso il Dipartimento Pari Opportunità, formato dai rappresentanti delle strutture coinvolte nel progetto, che ha predisposto una prima bozza di "Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo di Roma Capitale".

5) La Scuola di Formazione Capitolina ha provveduto all'individuazione dei docenti e alla progettazione dei contenuti per la realizzazione di pillole formative dedicate al personale capitolino addetto all'accoglienza dei cittadini e alla gestione delle emergenze, con l'obiettivo di fornire i primi rudimenti del linguaggio dei segni (nazionale e internazionale), al fine di facilitare la comunicazione con i cittadini con deficit uditivi. Il corso risulta strutturato in 4 pillole formative, fruibili in modalità asincrona a tutto il personale tramite la piattaforma eLearning Marco Aurelio

6) La Direzione Programmazione, Gestione e Controllo della Spesa, su richiesta del soggetto attuatore, ha inviato il prospetto riepilogativo che riporta i dati/informazioni riguardanti i dipendenti capitolini ai quali risulta un orario di lavoro teorico avente una flessibilità in ingresso maggiore di 30 minuti, propedeutico ad una possibile futura implementazione presso tutte le strutture capitoline programmata per il prossimo biennio.

7) Il soggetto attuatore ha effettuato una ricognizione presso le Strutture Territoriali e l'Istituzione Biblioteche per individuare le possibili sedi di coworking. Il Dipartimento Decentramento, Servizi Delegati e Città in 15 minuti, in qualità di soggetto coinvolto nell'azione, ha aggiornato la mappatura delle sedi di coworking presenti nel territorio, pubblicata nella pagina web "rete di co-working", aggiungendo nuove sedi e ha avviato la verifica di quelle già presenti nella mappatura del 2022.

8) La Scuola di Formazione ha reso disponibili, sulla piattaforma e-learning Marco Aurelio, i seguenti percorsi formativi: - **per il personale Dirigente** (consigliabile anche per i/le Funzionari/e ed E.Q.), "Gestire un gruppo di lavoro in smart working" (strumenti e competenze per gestire ed aumentare la produttività dei propri gruppi di lavoro a distanza) della durata di 9 ore; - **per il personale non dirigente**, "Competenze per lo smart working" (competenze digitali e nuovi soft skills per l'autoorganizzazione del lavoro, per la cooperazione a distanza tra colleghi e colleghi e con l'utenza) della durata di sette ore.

9) Il soggetto attuatore ha predisposto il Piano di Comunicazione, comprensivo del documento di Progettazione Funzionale Tecnico (P.F.T.) della nuova sezione dedicata alle attività dello Sportello d'Ascolto nella Rete Intranet del Portale Istituzionale, predisposto dal D.T.D., sulla base di una selezione, da parte del soggetto attuatore di alcune ipotesi progettuali.

10) Il soggetto attuatore ha comunicato che lo studio di fattibilità, obiettivo per l'anno 2023, è già stato definito.

Le azioni sopradescritte sono inserite nel Piano Triennale Azioni Positive di Roma Capitale (2023-2024-2025).

In merito alle azioni di potenziamento della conoscenza del CUG, si sono svolti 3 incontri presso altrettante Strutture territoriali (Municipi) con pubblicazione nella sezione dedicata al C.U.G. del materiale divulgativo e specifiche informative, allo scopo di concorrere nella promozione degli incontri. Da questi è emersa l'esigenza di migliorare le misure di conciliazione vita/lavoro, ma soprattutto di attivare azioni virtuose in materia di benessere organizzativo e stress da lavoro-correlato. In quest'ottica si inserisce la distribuzione ai partecipanti del questionario redatto dal CUG che costituisce uno strumento di rilevazione del bisogno utile alla programmazione delle iniziative future.

Si è svolto, in data 15 dicembre presso la sala della Protomoteca in Campidoglio, il seminario formativo dal titolo "Benessere organizzativo, benessere individuale e strumenti di self coaching" con l'intervento di autorità politiche e relatrici che vantano un alto profilo professionale nelle materie oggetto del seminario. L'evento ha registrato un'elevata partecipazione del personale capitolino con un coinvolgimento e uno scambio proficuo tra relatori e partecipanti, dato rilevato anche dai questionari di gradimento somministrati. Sono stati raccolti anche in questa occasione spunti e criticità che costituiscono una base di lavoro per le future attività.

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	% di genere ⁽¹⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere ⁽¹⁾	
Aggiornamento professionale	150	1601	3092	3771	2628	11242	29,66	74,06	328	2369	7904	10471	5586	26658	70,34
Competenze manageriali/Relazionali	0	1	25	61	52	139	47,60	0,92	0	1	30	79	43	153	52,40
OBBLIGATORIA SICUREZZA	102	568	933	1284	794	3681	26,94	24,25	69	879	3344	3824	1868	9984	73,06
Tematiche CUG	1	21	28	39	29	118	17,03	0,78	9	69	166	200	131	575	82,97
Totale ore	253	2191	4078	5155	3503	15180			406	3318	11444	14574	7628	37370	
Totale ore %	0,48	4,17	7,76	9,81	6,67	28,89			0,77	6,31	21,78	27,73	14,52	71,11	

⁽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

Si prende atto di dover confermare quanto già analizzato nella relazione 2023.

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.

Il CUG rileva che nonostante già sollecitato nelle relazioni precedenti, l'Ente non ha ancora provveduto all'adozione del Bilancio di Genere, strumento irrinunciabile per la rimozione delle discriminazioni e disparità tra i dipendenti 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 n.800 I.P.L. Commissione centrale	2	40,00	3	60,00	5	9,62	Uomo
Concorso pubblico n. 800 I.P.L. sottocommissione 1	2	50,00	2	50,00	4	7,69	Uomo
Concorso pubblico n.800 I.P.L. sottocommissione 2	2	50,00	2	50,00	4	7,69	Uomo
Concorso pubblico n.800 I.P.L. sottocommissione 3	3	75,00	1	25,00	4	7,69	Uomo
Concorso pubblico n.800 I.P.L. sottocommissione 4	2	50,00	2	50,00	4	7,69	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Concorso pubblico n.800 sottocommissione 5	2	50,00	2	50,00	4	7,69	Uomo
Concorso pubblico n.800 I.P.L. sottocommissione 6	1	25,00	3	75,00	4	7,69	Uomo
Concorso pubblico n.800 I.P.L. membri supplenti	1	33,33	2	66,67	3	5,77	
Concorso pubblico n. 800 I.P.L. esperti lingua e informatica	0	0,00	3	100,00	3	5,77	
Concorso pubblico n.60 F.E. Commissione	2	33,33	4	66,67	6	11,54	
Concorso pubblico n.70 O.S.A. Commissione	3	75,00	1	25,00	4	7,69	Uomo
Concorso pubblico n.25 O.S.A. membro supplente e segretari aggiunti	0	0,00	3	100,00	3	5,77	
Commissione di procedura n.3 esperti merceologia derrate alimentari	1	25,00	3	75,00	4	7,69	Uomo
Totale personale	21		31		52		
Totale % sul personale complessivo	0,09		0,14		0,23		

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

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

Dall'analisi dei dati emerge una maggioranza assoluta di genere maschile dei Presidenti di commissioni concorso, a differenza della commissione in cui è prevalente la presenza di genere femminile.

Questa analisi rispecchia quanto sottolineato nella sezione analisi dei dati del personale, poiché i ruoli apicali sono prevalentemente occupati dal genere maschile.

Seppure nelle commissioni di concorso si evidenzia una parità di genere, permane una discriminazione nella assoluta presenza del genere maschile nel ruolo di presidente delle commissioni di concorso.

Tale analisi costituisce una criticità che impone un'azione per il superamento di tale disparità.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese 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 con incarico	€137764,00	€129173,00	€ -8591,00	-6,65
Dirigenti senza incarico	€43655,00	€56154,00	€ 12499,00	22,26



Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Funzionari	€38970,00	€35506,00	€ -3464,00	-9,76
Istruttori	€30642,00	€28646,00	€ -1996,00	-6,97
Operatori	€26750,00	€23030,00	€ -3720,00	-16,15

Rispetto alla relazione CUG 2023 (anno di riferimento dati 2021) si incrementa il divario retributivo tra uomini e donne. Si conferma pertanto, senza alcuna inversione di tendenza ma al contrario in costante aumento, la penalizzazione economica del lavoro femminile, su cui ricade nella maggior parte dei casi l'onere della conciliazione dei tempi vita-lavoro e l'impegno della gestione familiare e del lavoro di cura, che toglie la possibilità di fruire di incrementi salariali (straordinari, indennità ecc.).

Il dato relativo all'etichetta "dirigenti senza incarico" non è stato incluso nell'analisi.

Si tratta come confermato dall'ufficio competente di Dirigenti in servizio in attesa del conferimento del relativo incarico.

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?:

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

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 e garantire forme di prevenzione del malessere.

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

Si ribadisce quanto detto nella relazione CUG 2023.

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.

Relativamente alla dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale di tutti i dipendenti dell'Ente , il CUG ritiene opportuno che vengano forniti i dati relativi alla valutazione effettuata dal personale dei propri dirigenti al fine di trarre informazioni ed elementi utili all'elaborazione di azioni concrete per il miglioramento del benessere organizzativo attraverso una costruttiva sinergia tra i ruoli.

Si ritiene opportuna la realizzazione di indagini riguardo al benessere organizzativo e alla valutazione dei rischi in ottica di genere.

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

E' pervenuta al CUG la segnalazione (lettera sottoscritta da circa 100 dipendenti) di malessere organizzativo a seguito delle procedure di progressione verticale nel settore educativo e scolastico. Il CUG ha attivato gli organismi preposti all'analisi di quanto segnalato e all'adozione delle misure conseguenti, a cui non si è ancora avuto alcun riscontro.

E' pervenuta una segnalazione di discriminazione da parte di un dipendente con disabilità, che lamentava nella procedura di progressione verticale l'adozione di strumenti idonei.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

Il progetto ha realizzato momenti di conoscenza, di confronto e di condivisione di iniziative, di buone prassi e di esperienze con i dipendenti attraverso seminari / incontri (in presenza) presso le sedi di un campione rappresentativo delle strutture capitoline, sui temi e sulle linee d'azione di competenza del C.U.G.. Durante questi incontri è stato distribuito un questionario redatto dal Comitato dal quale è emersa l'esigenza di migliorare le misure di conciliazione vita/lavoro, ma soprattutto di attivare azioni virtuose in materia di benessere organizzativo e stress da lavoro- correlato.

Ciò che emerso è stato il punto di partenza per la programmazione delle prossime attività del Comitato.

Obiettivo:

Promozione della cultura delle pari opportunità

Realizzazione di un seminario in tema di promozione della cultura delle pari opportunità e dell'empowerment femminile.

Si è svolto, in data 15 dicembre presso la sala della Protomoteca in Campidoglio, il seminario formativo dal titolo "Benessere organizzativo, benessere individuale e strumenti di self coaching" con l'intervento di autorità politiche e relatrici che vantano un alto profilo professionale nelle materie oggetto del seminario. L'evento ha registrato un'elevata partecipazione del personale capitolino con un coinvolgimento e uno scambio proficuo tra relatori e partecipanti, dato rilevato anche dai questionari di gradimento somministrati. Sono stati raccolti anche in questa occasione spunti e criticità che costituiscono una base di lavoro per le future attività.

Attività preparatorie finalizzate all'Assessment di Ente sulla Parità di Genere: attività propedeutiche alla Certificazione di Genere miranti a verificare l'attuale livello di "gender compliance" dell'Ente. Il Comitato ha partecipato alle azioni finalizzate alla somministrazione del questionario sulla percezione dei dipendenti di Roma Capitale sulla parità di genere. Inoltre, ha partecipato a riunioni preparatorie all'assessment relative agli aspetti "Area cultura e strategia".

Adozione linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo dell'Ente. Il Comitato ha partecipato all'adozione della bozza di linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo.

Obiettivo:

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

Il CUG ha elaborato un parere sulla redazione del POLA, le cui sollecitazioni non sono state considerate nell'elaborazione del piano definitivo adottato dall'Ente.

Obiettivo:

Rafforzamento dello Sportello d'Ascolto

Il CUG ha collaborato e intende continuare a collaborare con lo sportello d'ascolto relativamente alle segnalazioni ricevute, riguardanti le materie di competenza.

Obiettivo:

Migliorare la mobilità dei/delle dipendenti

Il CUG ritiene necessario ricevere i flussi dei dati riguardanti le richieste di mobilità di personale e le percentuali di evasione di queste, in modo da poter avere utili elementi per poter proporre misure adeguate di miglioramento del benessere organizzativo.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Avviso pubblico per la manifestazione di interesse

Tipologia di atto: determinazione dirigenziale

Data: 05/12/2022

Organo sottoscrittore: Dipartimento organizzazione risorse umane

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

Interventi realizzati a costo zero: **Sì**

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: **"Benessere organizzativo, benessere individuale e strumenti di self coaching"**

Esiste una sede fisica del cug?: **No**

Esiste una sede virtuale?: **Sì**

Sede virtuale : **portale istituzione - spazio comune - intranet**

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: **Sì**

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

20

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: **Sì**

Tipologia personale consulenziale esterno:

Figure professionali esperte

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?

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

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 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 il Comitato continuerà a lavorare per potenziare la sinergia e il dialogo tra i vertici politici e amministrativi e i dipendenti di Roma Capitale.

Il Comitato si attiverà con più determinazione per un maggior coinvolgimento da parte dell'Ente, nell'elaborazione delle attività 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.

Nonostante il rinnovo dei componenti e della presidenza del Comitato, conformemente alla norma, è proseguita la relazione proficua e costruttiva con la Commissione Capitolina per le Pari Opportunità mentre è intenzione del CUG riattivare la collaborazione con organi ed organismi esterni come le Consigliere di Parità regionale e di Città metropolitana e la Rete Nazionale dei CUG, nonché con tutte le realtà che agiscono sulle materie di competenza e interesse del Comitato.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-roma-capitale-2024>