



Portale CUG

Relazione CUG

Citta' Metropolitana di Roma Capitale - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Citta' Metropolitana di Roma Capitale

Acronimo: CMR

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00187

Indirizzo: Via Quattro Novembre, 119 A

Codice Amministrazione: cmrc

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Citta' Metropolitane

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021

2021 - 2023

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cmrc-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf\)](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	5	15	7	0	0	1	5	3
Personale non dirigente	Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	2	14	42	73	50	2	14	45	104	43
Personale non dirigente	Area degli istruttori	1	16	116	89	62	2	14	98	78	80
Personale non dirigente	Area degli Operatori esperti	0	8	35	65	109	0	14	31	48	53
Totale personale		3	38	198	242	228	4	42	175	235	179
Totale % sul personale complessivo		0,22	2,83	14,73	18,01	16,96	0,30	3,13	13,02	17,49	13,32

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	3	14	9	14	8	48	57,83	6,77	4	13	11	4	3	35	42,17	5,51
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	3	0	4	100,00	0,63
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	1	0	2	40,00	0,28	0	0	1	1	1	3	60,00	0,47
Superiore a 10 anni	0	24	188	227	220	659	52,64	92,95	0	28	163	227	175	593	47,36	93,39
Totale	3	38	198	242	228	709			4	42	175	235	179	635		
Totale %	0,22	2,83	14,73	18,01	16,96	52,75			0,30	3,13	13,02	17,49	13,32	47,25		

⁽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⁾
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	Diploma di scuola superiore	51	52,04	47	47,96	98	7,49
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	Laurea	120	43,64	155	56,36	275	21,02
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	Laurea magistrale	10	62,50	6	37,50	16	1,22
Area degli istruttori	Inferiore al Diploma superiore	6	40,00	9	60,00	15	1,15
Area degli istruttori	Diploma di scuola superiore	247	53,58	214	46,42	461	35,24
Area degli istruttori	Laurea	20	32,26	42	67,74	62	4,74
Area degli istruttori	Laurea magistrale	11	64,71	6	35,29	17	1,30
Area degli istruttori	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,08
Area degli Operatori esperti	Inferiore al Diploma superiore	89	75,42	29	24,58	118	9,02
Area degli Operatori esperti	Diploma di scuola superiore	122	53,28	107	46,72	229	17,51
Area degli Operatori esperti	Laurea magistrale	2	40,00	3	60,00	5	0,38
Area degli Operatori esperti	Laurea	3	33,33	6	66,67	9	0,69
Area degli Operatori esperti	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,15
Totale personale		682		626		1308	
Totale % sul personale complessivo		50,74		46,58		97,32	

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

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

Al 31 dicembre 2023, lo stock di personale in servizio presso la Città metropolitana di Roma Capitale ammontava a 1.344 unità (completo del personale assunto con contratto a tempo determinato e dei comandati da altro Ente).

Per quanto riguarda la composizione del personale fra i due generi, il dato generale 2023 conferma una maggior presenza dei maschi che sono 709 unità, pari al 52,8% del personale (completo del personale assunto con contratto a tempo determinato e dei comandati da altro Ente), mentre le donne sono il 47,2% (635 unità). Il dato della presenza percentuale di donne su tutto il personale è in salita se confrontato con quello del triennio precedente. Nel 2019 e nel 2020 la presenza percentuale di donne su tutto il personale era del 45,5% e nel 2021 del 46,2%.

Analizzando la composizione di genere all'interno di ogni singola categoria professionale, è possibile rilevare che la quota femminile è sempre inferiore a quella maschile in ogni inquadramento professionale, fatta eccezione per quello relativo all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. Nella fattispecie, infatti, il 53,5% del personale in organico inquadrato nella suddetta area presso la Città metropolitana di Roma Capitale è di sesso femminile. Di contro, il minor "tasso di femminilizzazione" (inteso come rapporto tra il numero di donne e il totale complessivo all'interno di ogni singolo inquadramento professionale) è stato rilevato in corrispondenza della classe dirigenziale. In questo caso, infatti, le dirigenti

donne rappresentano solo il 25% di tutti i dirigenti della Città metropolitana di Roma Capitale.

Per quanto concerne l'età, i dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale risultano così distribuiti tra le varie fasce di età: solo lo 0,5% ha meno di 30 anni, il 6% tra i 31 e i 40 anni, il 27,8% tra i 41 e i 50 anni, il 35,5% tra i 51 e i 60 anni, il 30,3% 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 60 anni e più.

Rileva però segnalare che la consistenza di coloro che hanno più di 60 anni d'età è progressivamente in crescita nel confronto con le annualità precedenti.

Uomini e donne si ripartiscono ugualmente fra le diverse classi di età. Infatti sia le donne che gli uomini registrano la più alta incidenza nella classe di età ricompresa tra i 51 e 60 anni (rispettivamente pari al 37% e al 34,1%). Questo dato rivela come, con il passare del tempo, la Città metropolitana di Roma Capitale abbia raggiunto un sostanziale riequilibrio della presenza maschile e femminile del proprio personale.

Come è stato possibile notare, nel complesso del personale della Città metropolitana di Roma Capitale, tra i diversi inquadramenti professionali la classe modale più ampia è quella relativa all'Area degli Istruttori; seguono le aree degli Operatori Esperti e dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione mentre il personale dirigente rappresenta una percentuale residuale.

Donne e uomini si collocano nei diversi inquadramenti professionali in queste percentuali. La percentuale di donne è superiore nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, rappresentando il 53,5% del personale iscritto, mentre i maschi sono maggiormente rappresentati nell'area degli Istruttori (il 51,1%), in quella degli Operatori Esperti (il 59,8%) e nella categoria dei dirigenti: ben il 75% del personale di livello dirigenziale è maschio contro il 25% delle donne. 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 (nel 2008 erano solo il 21% le donne che ricoprivano un ruolo dirigenziale).

Per quanto concerne gli incarichi di Posizione di elevata qualificazione (PEQ), al 31 dicembre 2023 su 122 incarichi attivati il 53,3% (65) è stato attribuito a donne e il restante 46,7% (57) agli uomini. Da un'analisi del personale appartenente all'Area dei funzionari e dell'elevata Qualificazione emerge come il 31,5% degli uomini e il 31,3% delle donne sia titolare di una posizione di elevata qualificazione.

Rispetto al titolo di studio, nel complesso dei dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale, si evidenzia che oltre 6 lavoratori su 10 hanno un diploma di scuola superiore mentre il 31,3% è in possesso di una laurea. Dall'analisi di genere emergono alcune differenze: le donne fanno registrare incidenze più alte rispetto agli uomini nei titoli di studio superiori (laurea e abilitazioni o specializzazioni post laurea).

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
	Tipo presenza	< 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⁾
Part Time >50%	0	1	1	1	0	3	16,67	0,42	0	0	7	7	1	15	83,33	2,36
Part Time ≤50%	1	2	1	2	4	10	55,56	1,41	0	0	2	3	3	8	44,44	1,26
Tempo Pieno	2	35	196	239	224	696	53,21	98,17	4	42	166	225	175	612	46,79	96,38
Totale	3	38	198	242	228	709			4	42	175	235	179	635		
Totale %	0,22	2,83	14,73	18,01	16,96	52,75			0,30	3,13	13,02	17,49	13,32	47,25		

⁽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

	Uomini								Donne							
	Tipo misura conciliazione	< 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⁾
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	2	2	4	5	13	38,24	1,88	0	0	10	11	0	21	61,76	2,29
Personale che fruisce del lavoro agile	2	22	110	119	64	317	41,88	45,74	2	21	129	188	100	440	58,12	48,03
Personale che fruisce di orari flessibili	1	24	115	140	83	363	44,38	52,38		25	122	190	118	455	55,62	49,67
Totale	3	48	227	263	152	693			2	46	261	389	218	916		
Totale %	0,19	2,98	14,11	16,35	9,45	43,07			0,12	2,86	16,22	24,18	13,55	56,93		

⁽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 modalità di Lavoro Agile stabilita è stata confermata per tutti quei dipendenti la cui attività può svolgersi da remoto, attraverso la sottoscrizione di un accordo con il Dirigente di riferimento.

Per quanto riguarda le forme di flessibilità, è importante sottolineare che il 97,3% del personale ha un contratto a tempo pieno. Solo 36 dipendenti (il 2,7% del totale) ha un contratto part-time e di questi il 63,9% è composto da personale femminile. Questo conferma di come questo istituto contrattuale sia scelto soprattutto dalle donne per poter conciliare al meglio tempi di vita a carichi familiari.

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 verticale al 33% e al 66% sono appannaggio esclusivo delle donne così come la tipologia di part-time misto e/o orizzontale all'83%, mentre si rileva una percentuale a favore degli uomini per quanto riguarda il part-time al 50%. Si rileva, inoltre, che il part-

time verticale al 50% è la tipologia con la maggiore incidenza (il 47,2% dei dipendenti con un contratto part-time).

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruitti	3304	42,80	4415	57,20	7719	70,64
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti	774	31,75	1664	68,25	2438	22,31
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruitti	272	41,03	391	58,97	663	6,07
Numero permessi orari per congedi parentali fruitti	60	56,07	47	43,93	107	0,98
Totale permessi	4410	40,36	6517	59,64	10927	

⁽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 D.Lgs 26 marzo 2001, n. 151) e dei permessi di cui alla Legge n. 104/1992. 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 2023, i dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale hanno usufruito complessivamente di 4.410 permessi retribuiti per congedi parentali e Legge n. 104/1992: di questi il 59,6% sono stati goduti dal personale femminile. In tema di formazione, il 49% delle ore dedicate all'attività formativa (pari, in valore assoluto, a 8.447) sono state fruite dalle donne contro il 51% dagli uomini (in valore assoluto pari a 8.786 ore).

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

- Congedi parentali

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

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

Il P.I.A.O, all'interno del quale è stato inserito il Piano di Azioni Positive redatto dal Comitato Unico di Garanzia 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.

Ciascuna area si declina in obiettivi e relative Azioni da realizzare:

1. Rafforzamento dell'azione del CUG della CMRC e rilancio della visibilità del Comitato all'interno e all'esterno dell'Ente
2. Sviluppo di strategie organizzative orientate alle Pari Opportunità, alla Cultura di genere e ai Diritti umani
3. Miglioramento del Benessere Organizzativo attraverso la conciliazione tempi di vita e di lavoro - Prevenzione della salute e sicurezza di genere e stress lavoro correlato
4. Prevenzione e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione, mobbing, conflittualità e violenza di genere

La nostra Amministrazione ha collaborato attivamente alla realizzazione di alcune Azioni proposte.

Attraverso la pagina dedicata del Comitato, ma anche mediante l'affissione di locandine e l'invio di mail a tutti i dipendenti nella sede dell'Ente, sono state pubblicizzate le varie attività.

Nel corso del 2023 il Magazine della Rete dei CUG è stato inviato ai componenti del Comitato, così come le giornate di formazione 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.

La Consigliera delegata alle Pari Opportunità ha costituito il Tavolo di coordinamento dei Centri Antiviolenza del territorio metropolitano.

La Città metropolitana di Roma Capitale ha partecipato con una propria squadra alla manifestazione Race for the cure.

E' stato rinnovato l'accordo e il contratto di comodato d'uso gratuito firmati nel 2023 dalla Città metropolitana di Roma Capitale e dalla Fondazione Policlinico Universitario Agostino Gemelli IRCCS. L'accordo prevede l'assegnazione, per 24 mesi di un ambulatorio mobile per lo screening dei tumori al seno di proprietà della Città metropolitana alla Fondazione Policlinico Universitario Agostino Gemelli IRCCS. L'ambulatorio mobile, tramite la Komen Italia e la Carovana della Prevenzione, ha raggiunto 60 Comuni dell'Area metropolitana e si prevede, per il prossimo anno di raggiungere i restanti e le zone più disagiate della Capitale, per offrire prevenzione gratuita contro i tumori del seno alle donne residenti in questi territori.

Dando seguito al Piano di Azioni Positive 2023-2025 proposto dal CUG metropolitano ed inserito nel PIAO 2022-2024, è stato stipulato un protocollo di intesa con l'Ordine degli Psicologi del Lazio, nello specifico con il tavolo tecnico della Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni con l'obiettivo di capire quali potessero essere i più adeguati interventi migliorativi funzionali a sostenere processi e condizioni di benessere psicologico ed una migliore qualità di vita/lavoro dei dipendenti.

Dopo un primo confronto con l'Ordine degli Psicologi, è stata avviata una fase preliminare di analisi organizzativa, che è partita da incontri con il gruppo apicale della dirigenza, ed ha poi coinvolto tutti i livelli organizzativi attraverso iniziative di condivisione e di raccolta delle esperienze.

Questo ha rappresentato il primo passo di un processo virtuoso di ascolto e monitoraggio dei vissuti lavorativi, funzionali a una ricostruzione cognitiva dei sensi e significati del lavoro, attraverso nuovi processi di identificazione e esplorazione organizzativa.

Il progetto proseguirà sino a quando i professionisti non avranno a disposizione un quadro complessivo che consentirà loro di definire un modello specifico per il nostro Ente, che possa favorire la funzione di ascolto (dimensione di base per il benessere lavorativo) e le correlate procedure per attuare iniziative di gestione del cambiamento e di miglioramento continuo, in termini di soddisfazione dei lavoratori e quindi di benessere organizzativo.

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)	25	316	1649	2015	1898	5903	54,21	67,19	31	330	1374	1845	1406	4986	45,79	59,03
Aggiornamento professionale	10	128	668	817	770	2393	44,37	27,24	3	147	903	1146	801	3000	55,63	35,52
Competenze manageriali/Relazionali	2	26	137	167	158	490	51,52	5,58	0	23	138	170	130	461	48,48	5,46
Totale ore	37	470	2454	2999	2826	8786			34	500	2415	3161	2337	8447		
Totale ore %	0,21	2,73	14,24	17,40	16,40	50,98			0,20	2,90	14,01	18,34	13,56	49,02		

⁽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

3. c) Bilancio di genere 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⁾	
selezione art. 3 bis DL 80 - tempo determinato	2	66,67	1	33,33	3	50,00	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
selezione art. 3 bis DL 80 - tempo indeterminato	2	66,67	1	33,33	3	50,00	Uomo
Totale personale	4		2		6		
Totale % sul personale complessivo	0,30		0,15		0,45		

⁽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 %
Area degli Operatori esperti	€26829,10	€24896,20	€ -1932,90	-7,76
Area degli istruttori	€27892,90	€26825,50	€ -1067,40	-3,98
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	€33062,80	€33625,10	€ 562,30	1,67

Il dato relativo alla differenza di genere nella retribuzione media dei dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale evidenzia una certa disuguaglianza retributiva differenziata a seconda delle categorie professionali. Nello specifico, a fronte di una retribuzione media, calcolata in totale per le tre categorie professionali del personale non dirigente, inferiore complessivamente per le donne lavoratrici di 2.438,00 €, si rileva per le donne inquadrate nell'Area degli Operatori esperti la differenza maggiore pari a 1.932,90 € (percentualmente pari al -7,76%); di contro le donne inquadrate nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione percepiscono uno stipendio superiore di 562,30 € a quello dei loro colleghi maschi.

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

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

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

Tipologia di atto: DISPOSIZIONE DIRETTORIALE n 7

Data: 13/03/2024

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

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : l'indirizzo di posta elettronica dedicato

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra

amministrazione e CUG:

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

6

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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

Considerazioni conclusive

Nelle pagine precedenti della relazione sono state esposte le Azioni realizzate nel 2023. Nel 2024 è stato nominato il nuovo Comitato Unico di Garanzia. Le considerazioni sul mandato precedente, nominato agli albori della crisi pandemica, è senz'altro positiva. Il dialogo con il vertice politico-amministrativo dell'Ente è stato costante e sinergico.

La conferma di una maggiore visibilità ed incidenza del Comitato è stato anche il numero maggiore di C.V. inviati per l'interpello di questo mandato, per quello precedente ne furono necessari due.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-citta-metropolitana-di-roma-capitale-2024>