



Portale CUG

Relazione CUG  
**ROMA CAPITALE - 2025**

*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	Dirigenti a tempo Indeterminato	0	0	20	58	34	0	2	11	30	15
Dirigente di livello generale	Dirigenti a tempo determinato	0	1	2	10	11	0	1	2	4	3
Personale non dirigente	Area dei funzionari con EQ	0	2	20	81	61	0	3	49	189	117
Personale non dirigente	Area funzionari	20	99	219	664	521	79	334	840	1142	558
Personale non dirigente	Area Istruttori	54	457	1108	1517	638	40	989	3646	5143	2101
Personale non dirigente	Area Operatori Esperti	35	67	92	422	249	7	39	60	161	86
Totale personale		109	626	1461	2752	1514	126	1368	4608	6669	2880
Totale % sul personale complessivo		0,49	2,83	6,61	12,45	6,85	0,57	6,19	20,84	30,16	13,02

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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	92	253	228	146	20	739	27,00	11,61	118	604	716	463	97	1998	73,00	12,83
Tra 3 e 5 anni	6	235	464	172	37	914	29,70	14,36	3	446	1104	515	95	2163	70,30	13,88
Tra 5 e 10 anni	0	52	146	175	44	417	14,53	6,55	0	230	1234	809	180	2453	85,47	15,75
Superiore a 10 anni	0	69	601	2230	1395	4295	32,39	67,48	0	66	1530	4868	2500	8964	67,61	57,54
Totale	98	609	1439	2723	1496	6365			121	1346	4584	6655	2872	15578		
Totale %	0,45	2,78	6,56	12,41	6,82	29,01			0,55	6,13	20,89	30,33	13,09	70,99		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
		0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		0		0		0	
Totale % sul personale complessivo		0,00		0,00		0,00	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

I dati riferiti alla composizione del personale della dotazione organica di Roma Capitale al 31/12/2023 evidenziano la prevalenza, del genere femminile soprattutto nell'area degli istruttori, dei funzionari e degli incaricate/i di elevata qualificazione. Tuttavia, nel livello dirigenziale si registra un decremento della presenza femminile in relazione all'anno precedente per cui permane uno sbilanciamento a favore del genere maschile. Situazione analogica persiste anche nell'area degli operatori esperti.

## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Part Time >50%	0	3	10	55	35	103	9,73	1,60	0	35	252	519	150	956	90,27	6,11
Part Time ≤50%	3	3	23	68	28	125	45,62	1,94	1	6	47	69	26	149	54,38	0,95
Tempo Pieno	72	557	1319	2438	1834	6220	29,96	96,46	90	1089	4013	5983	3367	14542	70,04	92,94
Totale	75	563	1352	2561	1897	6448			91	1130	4312	6571	3543	15647		
Totale %	0,34	2,55	6,12	11,59	8,59	29,18			0,41	5,11	19,52	29,74	16,04	70,82		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
PT Verticale	3	2	43	117	38	203	20,67	11,25	1	21	212	412	133	779	79,33	13,14
PT Orizzontale	1	3	1	7	6	18	7,63	1,00	0	18	60	113	27	218	92,37	3,68
PT Misto	0	0	0	6	1	7	6,09	0,39	0	2	27	63	16	108	93,91	1,82
Smart working	23	193	394	614	352	1576	24,63	87,36	73	501	1419	1958	871	4822	75,37	81,36
Totale	27	198	438	744	397	1804			74	542	1718	2546	1047	5927		
Totale %	0,35	2,56	5,67	9,62	5,14	23,33			0,96	7,01	22,22	32,93	13,54	76,67		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Il ricorso al part-time è rimasto invariato rispetto all'anno precedente con un lieve decremento in entrambe i generi è più o meno in linea con la tendenza nazionale delle amministrazioni pubbliche. La composizione per genere evidenzia che il part-time è una peculiarità delle donne: nelle tre forme di part-time, orizzontale verticale e misto, impiegato maggiormente in relazione al lavoro di cura.

I dati relativi allo smartworking fanno riferimento agli accordi individuali stipulati nel 2024, a dicembre dello stesso anno è stato approvato il Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza (Deliberazione Assemblea Capitolina 488 del 5 dicembre 2024)

## 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti	75076	9,03	756337	90,97	831413	95,70
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruitti	4065	13,96	25054	86,04	29119	3,35
Numero permessi orari per congedi parentali fruitti	1202	14,56	7054	85,44	8256	0,95
Totale permessi	80343	9,25	788445	90,75	868788	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il divario uomo/donna nella fruizione di tali congedi è rimasto pressocchè 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. E' auspicabile che l'Amministrazione osservi le misure previste dal regolamento del lavoro a distanza per offrire

ulteriori strumenti di conciliazione vita/lavoro in aggiunta agli istituti previsti.

## 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) Azione 1.2 del P.I.A.O. Il progetto intende promuovere momenti di conoscenza, di confronto e di condivisione di iniziative, di buone prassi e di esperienze con i dipendenti attraverso incontri (in presenza) presso le sedi di un campione di Strutture capitoline, sui temi e sulle linee d'azione di competenza del C.U.G.

Nell'annualità passata sono stati programmati 3 incontri presso altrettante strutture territoriali e si sono svolti due incontri presso i Municipi VI e X.

Realizzata una brochure e altro materiale divulgativo che sono stati pubblicati nel canale della Intranet dedicato al Comitato. Nella documentazione pubblicata è presente un codice QR, attraverso il quale gli interessati possono collegarsi al questionario previsto in questa azione. Il feedback dei questionari pervenuti, seppur in numero limitato è comunque, risultato utile al CUG per la formulazione degli obiettivi di promozione delle pari opportunità per il prossimo triennio.

2) Azione 2.1 P.I.A.O. Il progetto rientra nell'obiettivo di promuovere la cultura della parità, delle pari opportunità e delle politiche di genere e si concretizza in un'attività di verifica sui documenti e sulle attività dell'Ente funzionale ad acquisire una certificazione della parità di genere.

Nel 2024, si è conclusa l'attività preparatoria all'assessment sulla Parità di Genere e, al termine dell'anno, il soggetto certificatore (RINA) ha aperto la prima sessione di audit di certificazione UNI PdR 125:20222.

Sempre ai fini della suddetta certificazione, il Comitato Guida ha licenziato i seguenti documenti, da sottoporre all'approvazione della Giunta Capitolina:

- Politica di Genere di Roma Capitale;
- Piano Strategico per la Parità di Genere di Roma Capitale composto da:

1. Documento di analisi di contesto per La Parità di Genere;

2. Documento che riporta gli obiettivi e azioni del Piano Strategico.

3) Azione 2.2 del P.I.A.O. Il progetto intende avviare un percorso di revisione del linguaggio amministrativo dell'Ente in un'ottica di genere e secondo un modello inclusivo, paritario e non discriminatorio. Nell'annualità 2024 i soggetti attuatori

hanno predisposto una bozza di Linee Guida sull'uso del linguaggio di genere che hanno trasmesso alla Commissione Pari Opportunità, la quale ha condiviso il testo visionato a cui non ha ritenuto necessario apportare alcuna integrazione e/o modifica, ma ha auspicato un analogo approccio sui temi legati alla comunità LGBTQ+.

Le Linee guida sono state poi condivise con tutte le Direzione delle Strutture capitoline, anche al fine di acquisire idee e suggerimenti per il loro miglioramento e con l'invito di favorirne l'applicazione presso gli uffici di competenza.

#### 4) Azione 3.1 del P.I.A.O. Il progetto intende promuovere l'implementazione della flessibilità oraria all'interno dell'Ente.

Nel 2024, terminata l'analisi dei dati relativi all'attuale attuazione della flessibilità oraria all'interno dell'Ente, la Direzione Formazione e Tutela del Lavoro ha inviato una nota circolare a tutte le Strutture capitoline, invitandole a dare pronta applicazione (compatibilmente con le esigenze di servizio e su richiesta dell'interessato) alle disposizioni contenuti all'art.36, rubricato "Orario di lavoro flessibile", del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, che prevede specifiche tutele, sia in termini di priorità, che di ulteriore flessibilità, per i/le dipendenti che si trovino nelle condizioni indicate nel suddetto articolo.

#### 5) Azione 3.2 del P.I.A.O. Il progetto intende ampliare l'adozione del lavoro a distanza, attraverso l'individuazione di sedi di co-working presso le strutture capitoline dislocate nel territorio.

Nel 2024 Dipartimento Valorizzazione del Patrimonio e Politiche Abitative, a chiusura della fase progettuale relativa alla corrente annualità, ha comunicato, tenuto conto del personale che presta servizio a distanza e della corrispondenza intrattenuta con le Strutture, la disponibilità delle postazioni di coworking dislocate nelle sedi dei Municipi nonché nelle sedi dell'Istituzione Biblioteche, indicando, inoltre, quelle che, potenzialmente, potrebbero essere utilizzate in futuro in esito ai necessari interventi di ristrutturazione.

#### 6) Il 27 novembre 2024, si è svolta, presso la sala Protomoteca di Roma Capitale, una Tavola Rotonda, dal titolo "Referenti salute organizzativa e buone pratiche in Roma Capitale, promosso dall'ufficio Salute Organizzativa e Pari Opportunità del D.O.R.U. e che ha visto la partecipazione, oltre che dei vertici politici e amministrativi dell'Ente, della Scuola di specializzazione in Psicologia della Salute dell'Università La Sapienza di Roma.

Azione 1.2 del P.I.A.O. Nell'annualità passata sono stati programmati 3 incontri presso altrettante strutture territoriali e si sono svolti due incontri presso il Municipio VI in data 4 novembre 2024 e nel Municipio X, in data 13 dicembre 2024 Durante gli incontri sono stati raccolti degli input che suggeriscono la messa in campo di azioni per migliorare il benessere organizzativo. Il terzo incontro, inizialmente previsto in data 18 ottobre 2024 presso il Municipio IV, è stato rinviato al prossimo anno, dopo che la suddetta Struttura ha rappresentato, giusta nota CE/14367 del 18 novembre 2024, l'impossibilità di aderire all'iniziativa nella presente annualità a causa dei lavori di ristrutturazione in corso nei locali destinati agli incontri.

Azione 2.1 P.I.A.O. Il CUG ha partecipato come soggetto attuatore alle attività relative alla Certificazione della parità di genere, come componente del Comitato Guida

Azione 2.2 del P.I.A.O. Si aggiunge che il progetto è destinato ad arricchirsi grazie al contributo offerto dalla collaborazione in atto con L'Università la Sapienza da parte del Dipartimento Pari Opportunità, finalizzato, tra l'altro, all'elaborazione di un prontuario sul corretto uso del linguaggio di genere

### 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	Totali	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totali	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Obbligatoria (sicurezza)	506	3370	5283	6308	3707	19174	26,60	54,44	593	5582	17876	19492	9362	52905	73,40	49,85
Aggiornamento professionale	291	2141	3550	4377	2542	12901	22,80	36,63	539	4778	13791	16506	8066	43680	77,20	41,15

Tipo formazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Competenze manageriali/Relazionali	21	232	486	736	652	2127	23,41	6,04	54	387	2177	2877	1462	6957	76,59	6,55
Tematiche CUG	7	177	323	280	233	1020	28,22	2,90	34	279	820	954	508	2595	71,78	2,44
Totale ore	825	5920	9642	11701	7134	35222			1220	11026	34664	39829	19398	106137		
Totale ore %	0,58	4,19	6,82	8,28	5,05	24,92			0,86	7,80	24,52	28,18	13,72	75,08		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 2024.

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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Selezione interna - Progressione Economica Orizzontale	1	25,00	3	75,00	4	100,00	Donna
Totale personale	1		3		4		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,01		0,02		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nell'anno in analisi si è svolto un unico concorso di selezione interna relativa alla progressione economica orizzontale.

Dall'analisi dei dati emerge una presenza prevalente di personale femminile nella composizione della commissione. Si registra inoltre la presenza di una presidente di commissione di genere femminile. Questo dato sembra in controtendenza con quelli presenti nel rapporto 2024 in cui c'era una maggioranza assoluta di genere maschile dei Presidenti di commissioni concorso. Tuttavia, non si può parlare del cambio di tendenza auspicato nella relazione 2024, essendo i dati analizzati non rilevanti statisticamente, tanto più perché dall' analisi dei dati del personale, i ruoli apicali sono tuttora prevalentemente occupati dal genere maschile.

### 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	€134845,00	€127824,00	€ -7021,00	-5,49
Dirigente senza incarico	€53204,00	€81371,00	€ 28167,00	34,62
Funzionari con incarico di elevata qualificazione	€50375,00	€52069,00	€ 1694,00	3,25
Funzionari	€42882,00	€37730,00	€ -5152,00	-13,65
Istruttori	€35376,00	€32656,00	€ -2720,00	-8,33
Operatori	€30883,00	€26847,00	€ -4036,00	-15,03

Rispetto alla relazione CUG 2024 (anno di riferimento dati 2022) si incrementa il divario retributivo tra uomini e donne nei ruoli "funzionari" e "istruttori", mentre diminuisce leggermente in quelli dei "dirigenti con incarico" e "operatori". I dati si discostano leggermente rispetto a quelli del precedente rapporto ma confermano ancorala 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" e "Funzionari con incarico di elevata qualificazione" non sono stati inclusi nell'analisi.

Per il primo si tratta, come confermato dall'ufficio competente di Dirigenti in servizio in attesa del conferimento del relativo incarico mentre per il secondo manca il riferimento nei dati precedenti.

## 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: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

Lo sportello di ascolto, attivo dal 2014 nell'ambito della Formazione e Tutela del Lavoro del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane, supporta il personale in relazione al disagio lavorativo al fine di individuare soluzioni personali ed organizzative. Il CUG rileva come il Roma Capitale non abbia ad oggi adottato ulteriori misure atte a sostenere il benessere del personale e prevenire forme di malessere.

Lo sportello d'ascolto offre: servizio di ascolto e supporto nell'analisi e nella gestione di fronteggiamento della situazione, orientamento informativo, invio e accompagnamento a servizi specialistici, Laboratori esperienziali sul rafforzamento delle competenze trasversali (soft skills) orientamento professionale nei cambi di profilo per inidoneità alla mansione specifica (Dlgs. 81/2008). I colloqui effettuati nel corso del 2024 sono stati complessivamente 641.

#### 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.

Relativamente alle dimensioni di valutazione della performance, il CUG rileva che non viene effettuata, al momento, la valutazione del superiore gerarchico, da parte del personale dipendente. Tale valutazione dovrebbe essere istituita ed implementata e potrebbe fornire dati utili per l'elaborazione di azioni concrete volte a migliorare il benessere organizzativo attraverso una costruttiva sinergia tra i ruoli. Si ritiene opportuno l'incremento del numero di corsi a disposizione del personale, aventi come oggetto le soft skills ed il team building, nell'ottica del miglioramento del clima interno all'organizzazione.

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

Sono pervenute al CUG le segnalazioni di alcuni dipendenti che hanno riscontrato difficoltà con l'applicazione della regolamentazione per il lavoro a distanza. In particolare tali dipendenti, in virtù di proprie condizioni contingenti di necessità, debitamente documentate, si sono visti negare l'accesso ad un numero di giornate di l.a.d., che consentisse loro di conciliare con il lavoro le esigenze familiari temporanee.

In merito a tali segnalazioni il CUG ha formalmente rivolto ai Direttori delle Strutture coinvolte, l'invito a prendere in considerazione le situazioni specifiche, richiamando la normativa vigente

## Sezione 5 - Performance

### Analisi degli obiettivi di pari opportunità

## Obiettivo:

### Rafforzamento dei CUG

Il progetto ha favorito momenti di confronto e di condivisione di buone prassi e di esperienze con il personale attraverso incontri in presenza presso le sedi di alcune strutture territoriali più periferiche, sui temi e sulle linee d'azione di competenza del C.U.G.. Durante questi incontri è stato distribuito materiale informativo sulle attività e compiti del Comitato. Dagli incontri è emersa l'esigenza di incrementare misure di conciliazione vita/lavoro e 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

Nel 2024 si sono concluse le 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 CUG in quanto componente del Comitato Guida per la certificazione ha partecipato alla elaborazione dei documenti da sottoporre all'approvazione della Giunta Capitolina.

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. Le "Linee guida" in argomento sono state condivise con tutte le Direzioni di Struttura capitoline, anche al fine di acquisire idee e suggerimenti per il loro miglioramento e con l'invito a favorirne l'applicazione presso gli uffici di competenza.on nota GB/117749 del 5 dicembre 2024.

## Obiettivo:

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

Dall'analisi svolta per l'obiettivo il CUG ritiene importante la messa a disposizione di luoghi deputati al coworking .

In relazione all'obiettivo della flessibilità oraria si ritiene opportuno concludere l'analisi dei fabbisogni e attivare le azioni necessarie all'adozione di un'apposito regolamento.

## 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 e 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: Seminari presso le strutture capitoline  
Brochure e locandine informative

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Portale Istituzionale - spazio comune -  
intranet - indirizzo e-mail

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
24

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

---

## Attività

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

- 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
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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

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

- Regolamento carriera Alias

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 continuare l'azione di collegamento e collaborazione con le realtà interne ed esterne all'Ente con lo scopo di migliorare e potenziare l'ascolto teso all'individuazione di nuovi strumenti di benessere organizzativo. Alla luce dei dati e delle valutazioni della presente relazione, il CUG continuerà il suo impegno per il potenziamento delle misure di conciliazione vita/lavoro ancora non sufficientemente e uniformemente adottate all'interno dell'Ente.

Si ritiene, inoltre, necessario l'impulso del CUG nella conoscenza, informazione e condivisione tra pari e con la dirigenza, della funzione e degli obiettivi degli strumenti di conciliazione vita/lavoro in riferimento agli istituti di tutela al fine di evitare comportamenti di discriminazione e pregiudizio.

Si evidenzia che sarebbe stato auspicabile da parte dell'amministrazione il recepimento del parere espresso in merito al Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza, laddove il Cug aveva rilevato in riferimento, all'art. 20. comma 13, l'opportunità di eliminazione del comma in quanto appariva vessatorio ed in contrasto con i principi di conciliazione vita/lavoro e gli istituti di tutela che il nostro ordinamento riconosce ai dipendenti.

La cura del Benessere Organizzativo implica un passaggio culturale da una managerialità attenta solo agli adempimenti amministrativi ad una gestione attenta alle risorse umane, alla cultura del rispetto ed al clima organizzativo. Tale fine si persegue non soltanto attraverso la formazione specifica dei dirigenti, ma anche attraverso l'introduzione, per questi ultimi, di obiettivi di benessere organizzativo, ai fini della valutazione della performance. Uno strumento fondamentale per la misurazione del raggiungimento di tali obiettivi è l'introduzione, a tutti gli ambiti, della valutazione del proprio superiore gerarchico.

Il CUG ribadisce, in relazione alla prevenzione e alla gestione di comportamenti discriminatori, di molestie e violenze sul luogo di lavoro, l'adozione del Codice Etico con particolare riferimento di istituire la figura di/del Consigliera/e di Fiducia.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-roma-capitale-2025>