



Relazione CUG

Citta' Metropolitana di Roma Capitale - 2025

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	157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	0	0	1	17	5	0	0	0	6	3
Personale non dirigente	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	4	27	76	113	50	4	27	76	141	43
Personale non dirigente	01501 AREA ISTRUTTORI	12	33	99	89	61	12	29	90	84	65
Personale non dirigente	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	0	5	22	55	84	0	5	20	40	45
Totale personale		16	65	198	274	200	16	61	186	271	156
Totale % sul personale complessivo		1,11	4,50	13,72	18,99	13,86	1,11	4,23	12,89	18,78	10,81

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	16	48	48	39	16	167	52,52	22,18	16	47	47	26	15	151	47,48	21,88
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	7	2	9	56,25	1,20	0	1	2	4	0	7	43,75	1,01
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	1	0	1	20,00	0,13	0	0	1	2	1	4	80,00	0,58
Superiore a 10 anni	0	17	150	227	182	576	52,17	76,49	0	13	136	239	140	528	47,83	76,52
Totale	16	65	198	274	200	753			16	61	186	271	156	690		
Totale %	1,11	4,50	13,72	18,99	13,86	52,18			1,11	4,23	12,89	18,78	10,81	47,82		

⁽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⁾
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	120	55,30	97	44,70	217	15,38
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	129	43,43	168	56,57	297	21,05
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	14	40,00	21	60,00	35	2,48
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di I livello	7	58,33	5	41,67	12	0,85
01501 AREA ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	17	65,38	9	34,62	26	1,84
01501 AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	243	52,37	221	47,63	464	32,88
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea	26	36,62	45	63,38	71	5,03
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea magistrale	7	58,33	5	41,67	12	0,85
01501 AREA ISTRUTTORI	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,07
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	73	73,00	27	27,00	100	7,09
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	84	52,83	75	47,17	159	11,27
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Laurea	6	54,55	5	45,45	11	0,78
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Laurea magistrale	3	60,00	2	40,00	5	0,35
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,07
Totale personale		730		681		1411	
Totale % sul personale complessivo		50,59		47,19		97,78	

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

Al 31 dicembre 2024, lo stock di personale in servizio presso la Città metropolitana di Roma Capitale ammontava a 1.443 unità (comprensive del personale neo assunto e dei comandati da altro Ente). Per quanto riguarda la composizione del personale fra i due generi, il dato generale 2024 conferma una maggior presenza di uomini che sono 753 unità pari al 52% del personale in servizio presso l'Ente metropolitano, mentre le donne sono il 48% (690 unità).

Volendo effettuare un'analisi di genere per inquadramento professionale, la percentuale di donne è superiore nella categoria D, rappresentando il 51,9% del personale appartenente alla categoria iscritto, mentre i maschi sono maggiormente rappresentati nella categoria dirigenziale (71,9%), nella categoria B (60,1%) e nella categoria C (51,2%).

Nel confronto che riguarda la sola categoria Dirigenti solo il 28,1% è di genere femminile.

Rispetto al titolo di studio, nel complesso del personale in servizio presso la Città metropolitana di Roma, si evidenzia che circa 6 lavoratori su 10 hanno un diploma di scuola superiore mentre il 31,5% è in possesso di un diploma di laurea o laurea. Dall'analisi di genere emergono alcune differenze: le donne fanno registrare incidenze più alte rispetto agli uomini nei titoli di studio superiori come il diploma di laurea o la laurea ma gli uomini fanno registrare seppur minime, incidenze più altre nelle abilitazioni o specializzazioni post laurea.

Per quanto concerne gli incarichi di Posizione di Elevata Qualificazione, al 31 dicembre 2024, il 50,43% degli stessi è stato attribuito a donne e il restante 49,57% agli uomini. Da un'analisi del personale appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione emerge come il 21,5% degli uomini e il 20,3% delle donne sia titolare di una Posizione di Elevata Qualificazione.

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⁾
Tempo Pieno	14	63	197	270	196	740	52,59	98,27	16	61	177	260	153	667	47,41	96,67
Part Time >50%	0	1	1	1	0	3	17,65	0,40	0	0	6	7	1	14	82,35	2,03
Part Time ≤50%	2	1	0	3	4	10	52,63	1,33	0	0	3	4	2	9	47,37	1,30
Totale	16	65	198	274	200	753			16	61	186	271	156	690		
Totale %	1,11	4,50	13,72	18,99	13,86	52,18			1,11	4,23	12,89	18,78	10,81	47,82		

⁽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⁾
LAVORO AGILE	0		17	3	0	20	33,33	11,17	0	2	35	3	0	40	66,67	16,19
banca ore	0	0	100	52	0	152	43,30	84,92	0	0	89	110	0	199	56,70	80,57
Permessi studio 150hh	5	2	0	0	0	7	46,67	3,91	1	7	0	0	0	8	53,33	3,24
Totale	5	2	117	55	0	179			1	9	124	113	0	247		

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⁾
Totale %	1,17	0,47	27,46	12,91	0,00	42,02			0,23	2,11	29,11	26,53	0,00	57,98		

⁽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 36 dipendenti (il 2,5% 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 >50% sono appannaggio quasi esclusivo delle donne (82,35%), mentre si rileva una percentuale a favore degli uomini per quanto riguarda il part-time <=50% (52,63%).

La modalità di lavoro agile viene applicata a tutto il personale, tranne per coloro la cui la presenza è indispensabile, con 2 giorni settimanali: uno di 6 ore, l'altro di 9 ore.

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 per congedi parentali fruiti	272	27,09	732	72,91	1004	10,77
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	3682	44,27	4635	55,73	8317	89,23
Totale permessi	3954	42,42	5367	57,58	9321	

⁽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 2024 i dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale hanno usufruito complessivamente di 9.321 permessi retribuiti per congedi parentali e Legge n. 104/1992: di questi il 57,6% sono stati goduti dal personale femminile. In tema di formazione, il 48% delle ore dedicate all'attività formativa (pari, in valore assoluto, a 7.027) sono state fruite dalle donne contro il 52% dagli uomini (in valore assoluto pari a 7.613 ore).

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 Piano si concretizza con Azioni rivolte principalmente al miglioramento dell'ambiente lavorativo, alla condivisione di valori di equità, parità e di rispetto, in un'ottica ampliativa e di salvaguardia della cultura organizzativa dell'Ente.

La creazione di un ambiente di lavoro inclusivo favorisce l'espressione del potenziale individuale e del benessere psico-fisico delle persone ed è leva strategica per il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa.

Il progetto avviato con l'Ordine degli psicologi della Regione Lazio, ha effettuato un monitoraggio dello stato di benessere organizzativo dell'Ente ed ha proposto misure a sostegno dell'incremento del benessere psicologico del personale.

Il Piano di Azioni Positive è strutturato in 4 macro aree che focalizzano le principali finalità di intervento, 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

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⁾
Aggiornamento professionale	229	837	2284	3045	1218	7613	52,00	100,00	211	773	2108	2811	1124	7027	48,00	100,00
Totale ore	229	837	2284	3045	1218	7613			211	773	2108	2811	1124	7027		

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⁾
Totale ore %	1,56	5,72	15,60	20,80	8,32	52,00			1,44	5,28	14,40	19,20	7,68	48,00		

⁽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

No

dell'Amministrazione?:

Rispetto alla fruizione della formazione si rileva una lieve differenza fra i generi sono infatti il 52% gli uomini e 48% le donne.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

		Uomini		Donne		Totale		
Commissione		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
CONCORSOISTRUTTORI AMMINISTRATIVI		3	50,00	3	50,00	6	13,95	Uomo
CONCORSOFUNZIONARI AMMINISTRATIVI		4	80,00	1	20,00	5	11,63	Uomo
CONCORSOFUNZIONARI CONTABILI		2	40,00	3	60,00	5	11,63	Uomo
CONCORSOAGENTI DI POLIZIA LOCALE		2	40,00	3	60,00	5	11,63	Donna
Concorso Istruttori con il profilo professionale di "Geometra"		3	60,00	2	40,00	5	11,63	Uomo
CONCORSOFUNZIONARI AMBIENTALI		1	20,00	4	80,00	5	11,63	Donna
CONCORSODIRIGENTI TECNICI		2	33,33	4	66,67	6	13,95	Donna
CONCORSODIRIGENTI AMMINISTRATIVI		4	66,67	2	33,33	6	13,95	Uomo
Totale personale		21		22		43		
Totale % sul personale complessivo		1,46		1,52		2,98		

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

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

La composizione di genere per le commissioni di concorso espletate dall'Ente ha rilevato in percentuale maggiore la presenza di donne. Il ruolo di Presidente di Commissione è stato ricoperto maggiormente dagli uomini.

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 %
157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	€164312,00	€153138,00	€ -11174,00	-7,30
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€50006,60	€49182,40	€ -824,20	-1,68
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€34877,60	€33946,10	€ -931,50	-2,74
01501 AREA ISTRUTTORI	€37358,80	€33444,10	€ -3914,70	-11,71

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 Aree professionali del personale non dirigente, inferiore complessivamente per le donne lavoratrici di 5.670,40 €, si rileva per le donne inquadrate nell'Area degli Istruttori la differenza maggiore pari a 3.914,70 € (percentualmente pari al -11,71%); di contro per le donne inquadrate nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione si registra il divario minore pari a -824,20 € rispetto a quello dei loro colleghi maschi (in percentuale pari a -1,68%).

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

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Interpello in seguito a manifestazione d'interesse

Tipologia di atto: Determinazione Direttoriale n. 7

Data: 13/03/2024

Organo sottoscrittore: Direzione Generale

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 : cug@cittametropolitanaroma.it

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
5

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
- 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
- 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?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Attuazione del Lavoro Agile - Mobility Manager

La modalità di lavoro agile è normata da contratti individuali e riguarda tutto il personale la cui attività lavorativa può esplicarsi da remoto con 2 giorni a settimana.

Adozione di un nuovo regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia

Considerazioni conclusive

L'anno trascorso ha visto la conclusione di un lavoro importante svolto dagli psicologi del lavoro con i dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale e questo ha supportato una maggiore sinergia con il vertice politico-amministrativo dell'Ente.

Dal punto di vista degli aspetti comunicativi delle attività del Comitato rileva evidenziare che la pagina web dell'Amministrazione è stata in fase di ristrutturazione per cui la pagina dedicata al Comitato è ancora ad oggi in fase di aggiornamento.

Le azioni realizzate nel corso dell'anno sono state:

la diffusione del magazine della Rete dei CUG che è stato inviato ai componenti del Comitato.

Tutte le giornate di formazione promosse dalla Rete nazionale dei CUG sono state divulgate ed estese alla partecipazione dei medesimi componenti.

E' proseguito il lavoro del "Tavolo di coordinamento dei Centri Antiviolenza del territorio metropolitano", costituito dalla Consigliera delegata alle Pari Opportunità, così come la partecipazione della Città metropolitana di Roma Capitale con una propria squadra alla manifestazione "Race for the cure".

E' stato rinnovato l' Accordo con la Fondazione Policlinico Universitario Agostino Gemelli IRCCS, che prevede l'assegnazione

alla Fondazione Policlinico Universitario Agostino Gemelli IRCCS, in comodato d'uso, per 24 mesi, di un ambulatorio mobile su mezzo di proprietà della Città metropolitana di Roma Capitale, ai fini dell'uso per le attività di screening e prevenzione dei tumori al seno organizzate da Komen Italia che proseguirà ad attraversare i Comuni dell'Area metropolitana e auspica nelle sue attività di raggiungere un numero maggiore di comuni nonché le zone più disagiate e periferiche della Capitale. E' stata assicurata anche una giornata dedicata alle dipendenti, presso la Sede Unica dell'Ente.

Il protocollo di intesa con l'Ordine degli Psicologi del Lazio e il lavoro svolto di monitoraggio dello stato di benessere del personale dell'Ente si è concluso con la restituzione da parte dei professionisti di un Report conclusivo dello stato di benessere e soluzioni di miglioramento.

Le prime attività realizzate, successive al report degli psicologi sono state:

- è stato simbolicamente ripristinato il rito del cesto natalizio (grazie alla collaborazione con la Cassa mutua)
- è stato pianificato un aumento del personale attraverso le procedure concorsuali bandite e concluse nel corso dell'anno
- sono state sottoscritte convenzioni con la Polizia di Stato per fruire di stabilimenti balneari e centro sportivo
- è stata sottoscritta una convenzione con il Ministero della Salute per fruire dell'asilo nido aziendale.

Per il futuro gli obiettivi da perseguire che sono stati evidenziati sono

- Miglioramento della capacità di acquisto di beni e servizi, attraverso convenzioni non onerose per l'Amministrazione su diverse categorie merceologiche per assicurare ai dipendenti sconti o condizioni di favore in varie materie, quale supporto al welfare, in particolare:
 - svolgimento a prezzi agevolati di visite specialistiche e/o esami diagnostici finalizzati alla prevenzione (ginecologica, cardiologica ecc) attivando convenzioni agevolate con centri diagnostici privati
 - perseguire il benessere psico-fisico e corretti stili di vita, attraverso un'adeguata pratica dell'attività motoria e una corretta alimentazione attivando convenzioni con appositi centri sportivi e nutrizionisti
 - accesso ad asili nido e altre strutture di supporto familiare (es. centri estivi per i bambini, come case di riposo per anziani) con il Ministero della Salute
 - copertura assicurativa sanitaria a condizioni agevolate attivando convenzioni con primarie compagnie assicurative
 - accesso a stabilimenti balneari del litorale romano a tariffe agevolate, con scontistiche sugli abbonamenti stagionali e sui servizi annessi
- Miglioramento del livello di comunicazione all'interno degli Uffici, attraverso linee guida rivolte al personale dirigente (per es. riunioni periodiche condotte dal Dirigente che coinvolga l'intero Ufficio; spazi di ascolto dedicati);
- Formazione specifica al personale dirigente sui temi del benessere, al fine di poter diventare "fautori" di un modello organizzativo che produce benessere lavorativo.
- Aumento delle proposte formative non solo connesse alle professionalità mappate all'interno dell'amministrazione, ma anche legate alla costruzione di competenze trasversali (lingue straniere, alfabetizzazione informatica intermedia ed avanzata, rudimenti sulla IA, comunicazione web, soft skill etc) e, andando un po' più nello specifico, formazione connessa alle materie oggetto di deleghe politiche;
- Miglioramento degli ambienti di lavoro, attraverso l'affissione di stampe e/o raffigurazioni che promuovono il benessere psico-fisico, anche con spunti inerenti i comportamenti organizzativi, per essere attori di un approccio organizzativo "non stressogeno";
- Miglioramento delle sale break, attraverso ritinteggiatura a colori degli ambienti.

-
- Azioni costanti di misurazione dei livelli di Benessere Organizzativo
 - Presidio psicologico nella direzione “Benessere Organizzativo”, intesa come professionalità da integrare attraverso consulenze, interlocuzioni specialistiche (vedi Ordine Psicologi) o in staff, per avere un continuo supporto nel sostenere le “risorse umane” (persone) a tutti i livelli organizzativi. Questo presidio può originare nel tempo iniziative di analisi (colloqui, test e interviste) e di intervento o sostegno (es. sportello interno) oppure di attivazione di convenzioni specifiche per il supporto psicologico (rete di studi esterna), in un’ottica di welfare.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-citta-metropolitana-di-roma-capitale-2025>

