



Portale CUG

Relazione CUG

# ROMA CAPITALE - 2026

*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)[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\\_2019-2021-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\\_2019-2022-anno\\_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_h501-triennio_2019-2022-anno_2022.pdf)[no-triennale/c\\_h501/2019-2021/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)[no-triennale/c\\_h501/2019-2022/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)

(2.2 MB)

(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	DIRIGENTI A TEMPI INDETERMINATO	0	0	11	44	54	0	0	12	28	18
Personale non dirigente	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	9	82	290	845	796	50	317	1047	1892	1106
Personale non dirigente	AREA DEGLI ISTRUTTORI	170	572	902	1216	778	127	746	2782	4283	2713
Personale non dirigente	AREA OPERATORI ESPERTI	27	59	70	324	309	5	33	47	127	103
Totale personale		206	713	1273	2429	1937	182	1096	3888	6330	3940
Totale % sul personale complessivo		0,94	3,24	5,79	11,04	8,81	0,83	4,98	17,68	28,78	17,91

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	190	485	414	489	108	1686	32,86	26,10	177	693	1000	1277	298	3445	67,14	22,40
Tra 3 e 5 anni	12	64	136	80	26	318	27,87	4,92	4	133	360	245	81	823	72,13	5,35
Tra 5 e 10 anni	4	128	381	264	60	837	20,14	12,96	1	230	1596	1190	301	3318	79,86	21,58
Superiore a 10 anni	0	36	331	1562	1689	3618	31,71	56,01	0	40	920	3590	3242	7792	68,29	50,67
Totale	206	713	1262	2395	1883	6459			182	1096	3876	6302	3922	15378		
Totale %	0,94	3,27	5,78	10,97	8,62	29,58			0,83	5,02	17,75	28,86	17,96	70,42		

<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

Permane un evidente squilibrio nella distribuzione di genere all'interno delle posizioni dirigenziali: solo il 35% dei dirigenti è costituito da donne, a fronte di una presenza femminile pari al 70% sul totale del personale. È significativo osservare che, nelle funzioni di coordinamento e nelle elevate qualificazioni, la percentuale di donne raggiunge il 69%. Questo dato indica come la carriera femminile all'interno dell'Ente tenda a concentrarsi nelle posizioni non dirigenziali, pur trattandosi di ruoli che richiedono elevate competenze e responsabilità nella gestione e nel coordinamento delle attività amministrative. In altre parole, le donne risultano fortemente qualificate e ricoprono incarichi di grande responsabilità, ma non accedono ai ruoli dirigenziali in misura proporzionale sia rispetto agli uomini sia rispetto alla composizione complessiva del personale.

Parallelamente, nonostante un lieve incremento della componente più giovane rispetto all'anno precedente, si conferma una prevalenza di personale over 50 anni in tutte le fasce di anzianità di servizio. Ciò evidenzia la necessità di adottare efficaci strategie di Age Management, al fine di valorizzare l'esperienza, favorire il ricambio generazionale e garantire la continuità delle competenze.

## 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>
Tempo Pieno	206	708	1251	2336	1869	6370	30,53	97,13	182	1069	3677	5861	3703	14492	69,47	93,88
Part Time >50%	0	3	6	42	38	89	9,93	1,36	0	25	173	405	204	807	90,07	5,23
Part Time ≤50%	0	2	16	51	30	99	41,95	1,51	0	2	38	64	33	137	58,05	0,89
Totale	206	713	1273	2429	1937	6558			182	1096	3888	6330	3940	15436		
Totale %	0,94	3,24	5,79	11,04	8,81	29,82			0,83	4,98	17,68	28,78	17,91	70,18		

<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	0	3	21	89	58	171	20,50	9,66	0	12	141	336	174	663	79,50	11,24
PT Orizzontale	0	2	1	3	8	14	6,83	0,79	0	15	48	84	44	191	93,17	3,24
PT Misto	0	0	0	1	2	3	3,23	0,17	0	0	22	49	19	90	96,77	1,53
Smart working	19	162	376	621	404	1582	24,20	89,38	54	422	1409	1995	1074	4954	75,80	83,99
Totale	19	167	398	714	472	1770			54	449	1620	2464	1311	5898		
Totale %	0,25	2,18	5,19	9,31	6,16	23,08			0,70	5,86	21,13	32,13	17,10	76,92		

<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

Dalla tabella 2.1 si osserva che si consolida la tendenza ad utilizzare il part time per il lavoro di cura con una percentuale delle donne pari al 90%, in continuità con il dato dell'anno precedente.

Per quanto riguarda l'utilizzo dell'istituto del part-time, i dati confermano sostanzialmente l'andamento dell'anno precedente, risultando nel complesso in linea con la tendenza nazionale nelle Pubbliche Amministrazioni. La composizione per genere evidenzia che il part time rappresenti una caratteristica principalmente femminile: nelle tre forme di part-time, orizzontale verticale e misto, impiegato maggiormente in relazione al lavoro di cura.

Si osserva invece una tendenza opposta rispetto al ricorso allo smart working, ambito nel quale la quota di personale maschile risulta superiore a quella femminile.

I dati fotografano un quadro nel quale le lavoratrici sono ancora portate a scegliere il part-time piuttosto che il lavoro a distanza come istituto di conciliazione dell'attività professionale con il lavoro di cura, con conseguente riduzione della retribuzione.

## 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) fruiti	284255	26,18	801672	73,82	1085927	95,83
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	5475	14,40	32549	85,60	38024	3,36
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	1219	13,15	8050	86,85	9269	0,82
Totale permessi	290949	25,67	842271	74,33	1133220	

<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 di genere nella fruizione dei congedi di cui alla legge 104/92 si è notevolmente ridotto con un sensibile aumento di ore fruita da personale maschile, mentre i permessi per congedi parentali, legati quindi per lo più alla genitorialità, restano appannaggio della popolazione dipendente femminile (86%). Ciò evidenzia come il lavoro di cura resti prerogativa femminile e imponga la necessità che l'Ente potenzi misure di conciliazione vita e lavoro di cura. Si auspica che l'Ente applichi in maniera più flessibile l'istituto del lavoro a distanza in modo da favorire il suo utilizzo anche nei casi di richiesta di deroga, con effetti favorevoli sul gender gap retributivo.

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

- Smart working
- Flessibilità oraria
- Part-time

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

### 3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

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

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

**1) Tale obiettivo intende incrementare nel personale la conoscenza del CUG e delle attività svolte dallo stesso, al fine di accrescere la consapevolezza delle dipendenti e dei dipendenti sul valore delle tematiche di sua competenza.**

**Nel 2025, si sono svolti 3 incontri con le Strutture e le date di seguito indicate:**

- **l'11 settembre presso il Municipio XI;**
- **il 17 settembre presso il Municipio XV;**
- **l'8 ottobre presso il Dip.to Programmazione Urbanistica.**

Durante gli incontri, è stato promosso un questionario *online*, finalizzato a raccogliere informazioni, in relazione ai temi di competenza del Comitato, sull'ambiente di lavoro e sui fabbisogni dei dipendenti, utili per la definizione di interventi futuri volti a contrastare ogni forma di discriminazione, a facilitare la crescita professionale del personale, a favorire un maggior equilibrio vita - lavoro

**2) 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.**

Nel 2025 era previsto, esclusivamente per gli uffici del DORU, l'avvio dell'attività di revisione, della modulistica in uso per la gestione del personale alla luce delle "Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo dell'Ente", adottate nel 2024.

Tutti gli uffici interessati hanno comunicato di aver aggiornato in tal senso la modulistica di loro competenza.

**3) Tale progetto persegue l'obiettivo di migliorare la conciliazione vita-lavoro del personale capitolino, ampliando gli**

strumenti di flessibilità oraria previsti nell'organizzazione del lavoro.

Per il 2025 erano previste 2 attività:

- ricognizione, presso tutte le Strutture capitoline, finalizzata a rilevare eventuali esigenze di flessibilità e raccogliere eventuali proposte dalle stesse;
- formulazione di una proposta di flessibilità oraria.

Alla luce dei risultati della suddetta ricognizione, e di una parallela attività di *bench marking* condotta su un campione di amministrazioni pubbliche similari, la Direzione Formazione e Tutela del Lavoro del DORU, ha elaborato una proposta di flessibilità oraria che ha sottoposto al CUG e alle Organizzazioni Sindacali.

**4)** Questo progetto mira a diffondere nel personale, strumenti di riconoscimento delle forme di molestia e violenza sui luoghi di lavoro, attraverso la realizzazione di un opuscolo informativo, al fine di poterli contrastare. Il CUG, quale soggetto attuatore, ha redatto il suddetto opuscolo che è stato pubblicato in formato elettronico sul canale della Intranet - Spazio Comune e nella sezione del portale istituzionale dedicate al C.U.G

**5)** 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. Esso 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 2025 sono stati complessivamente 696 colloqui, di cui 647 individuali e 49 di gruppo.

**6)** L'Ente, dopo aver approvato all'inizio 2025, con D.G.C., il Piano Strategico per la Parità di Genere, valido per il triennio 2025-2027, con cui delinea gli obiettivi strategici e le azioni volte a promuovere la parità di genere all'interno dell'amministrazione e nel territorio, ha ottenuto dall'ente certificatore la certificazione UNI/PdR 125:2022.

Il Comitato Guida ha continuato, nel corso dell'anno, l'attività di revisione periodica del sistema di gestione della parità di genere, alla luce delle raccomandazioni poste dall'ente di certificazione.

**7)** Dal 2024, a seguito di un Protocollo d'Intesa sottoscritto con le OO.SS. e successiva D.G.C. di approvazione delle "Linee Guida per l'attivazione e la gestione della carriera alias nell'ambito di Roma Capitale", è possibile, per per il personale dipendente che si riconosca in un'identità di genere diversa da quella di registrazione anagrafica, richiedere l'attivazione di una "identità alias", quale identità elettiva.

**8)** Nell'ambito delle tematiche legate alle pari opportunità, sono stati erogati nel 2025 i seguenti corsi rivolti a tutto il personale:

- *Contrasto alle molestie di genere*
- *La Cultura del Rispetto*
- *La declinazione di Genere nel linguaggio Amministrativo*
- *La politica per la parità di genere di Roma Capitale e il relativo piano strategico*
- *Le parole dell'inclusione*
- *Percorso formativo e informativo sull'inclusione - LGBTQ+*
- *Pillole formative sull'uso della Lingua dei Segni Italiana (LIS)*

Inoltre, 2 corsi, destinati a particolari professionalità del personale:

- *Equità di genere*, destinato alla Dirigenza e al personale che gestisce le risorse umane;
- *Salute Organizzativa - Aggiornamento*, destinato ai Referenti della Salute Organizzativa.

9) Ricerca sul tema “Stigma Organizzativo e possibili strategie di risposta all’interno di Roma Capitale” nata dall’accordo tra Roma Capitale e l’Università La Sapienza

L’indagine è volta a rilevare la percezione dell’identità della propria Amministrazione da parte del personale di Roma Capitale, e a rilevare gli effetti che il pregiudizio diffuso può avere sullo stesso.

Nel 2025 si è svolta la prima fase consistente in un’indagine qualitativa con interviste semi-strutturate somministrate ad un ristretto numero di dipendenti (45).

### Campagna informativa CUG

Gli incontri con il personale capitolino e con le commissioni pari opportunità municipali si inseriscono nell’ambito dell’Azione 1.2 del P.I.A.O. 2025-2027, dedicata a campagne informative e momenti di confronto con il personale. Gli incontri, svolti in presenza nei mesi di settembre e ottobre 2025, hanno avuto due obiettivi principali:

- far conoscere il ruolo e le funzioni del C.U.G.;
- raccogliere osservazioni utili per futuri interventi di miglioramento del benessere organizzativo.

In alcuni casi è stato registrato uno specifico interesse per le tematiche trattate, con iniziative autonome di diffusione del materiale informativo.

Le/i partecipanti hanno contribuito a un confronto attivo. Tra gli argomenti più discussi:

- pari opportunità e strumenti messi a disposizione dell’Amministrazione (inclusa la recente certificazione di parità);
- linguaggio inclusivo;
- salute e sicurezza sul lavoro (con attenzione a molestie e discriminazioni);
- lavoro agile e lavoro da remoto come leve strategiche per conciliazione vita-lavoro, efficienza, innovazione e riduzione dell’impatto ambientale.

Durante gli incontri è stato diffuso un questionario online per raccogliere percezioni e priorità del personale, di seguito alcuni dati che mettono in evidenza alcuni temi prioritari sui quali concentrare le future azioni positive: conciliazione vita-lavoro (30%); benessere organizzativo (27%); valorizzazione delle competenze (27%); contrasto alle discriminazioni (11%); pari opportunità (5%).

Per quanto riguarda il potenziamento degli strumenti a supporto della conciliazione vita-lavoro, il personale ha indicato come più rilevanti: flessibilità oraria (38%); lavoro agile (23%); lavoro da remoto (17%); co-working (14%); part-time (7%).

Gli incontri hanno confermato l’importanza del dialogo diretto con il personale e della necessità di:

- proseguire nelle attività informative sul C.U.G.;
- orientare le future azioni verso conciliazione vita-lavoro, benessere organizzativo e valorizzazione delle competenze;
- rafforzare le misure di flessibilità, molto richieste dal personale.

### Linguaggio Inclusivo

In relazione all’adozione delle Linee Guida per l’uso del linguaggio inclusivo, nel corso del 2025, a seguito della bozza del documento “Adozione delle linee guida per l’uso del genere nel linguaggio amministrativo dell’Ente” — trasmessa a tutte le strutture nel mese di dicembre 2024 (nota prot. GB/117749 del 05/12/2024) — e dopo aver raccolto alcune integrazioni da parte delle stesse strutture, si è proceduto alla stesura definitiva del documento. Tale versione è stata elaborata con il coinvolgimento dell’Università e della professoressa Cecilia Robustelli.

Le indicazioni contenute nelle Linee Guida sono finalizzate a facilitare la redazione di atti, provvedimenti, circolari e qualsiasi altro documento della Pubblica Amministrazione, promuovendo un linguaggio chiaro, efficace e rispettoso, orientato a garantire una comunicazione paritaria e non discriminante.

In particolare, le Linee Guida mirano a:

- Garantire semplicità e chiarezza nella redazione dei documenti;
- Evitare l'uso esclusivo del maschile come genere grammaticale universale, preferendo formulazioni che includano esplicitamente entrambi i generi, ove necessario;
- Rifiutare espressioni che possano implicare o rafforzare stereotipi di genere o qualsiasi forma di discriminazione;
- Adottare un linguaggio equilibrato, che non attribuisca risalto o evidenza a un genere rispetto all'altro.

### Flessibilità Oraria

Il CUG ha promosso un progetto, inserito tra le azioni positive, finalizzato a valorizzare la flessibilità oraria quale strumento di supporto alla conciliazione vita-lavoro del personale di Roma Capitale. L'iniziativa riveste particolare rilevanza per un'Amministrazione di grandi dimensioni come quella capitolina, che conta oltre 21.000 dipendenti impegnati quotidianamente nell'erogazione dei servizi alla cittadinanza in una realtà urbana complessa quale la città di Roma

### Contrasto a molestie, violenza e discriminazioni nei luoghi di lavoro"

L'opuscolo "Contrasto a molestie, violenza e discriminazioni nei luoghi di lavoro" rappresenta uno strumento informativo e operativo realizzato da Roma Capitale, attraverso il Comitato Unico di Garanzia, in collaborazione con i Dipartimenti e le Direzioni competenti. Il documento nasce dalla volontà dell'Amministrazione di promuovere un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e inclusivo, in linea con la normativa nazionale e internazionale di riferimento. L'opuscolo mira a:

- diffondere consapevolezza sul tema delle molestie, della violenza e delle discriminazioni nei contesti lavorativi;
- chiarire le definizioni e le diverse forme di comportamenti inappropriati, anche quando si manifestano in modo sottile;
- illustrare i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori e le responsabilità dell'organizzazione;
- fornire indicazioni operative su come agire in caso di episodi o segnalazioni;
- valorizzare gli strumenti e i servizi di supporto messi a disposizione dall'Amministrazione.

L'opuscolo rappresenta un supporto concreto per diffondere una cultura organizzativa fondata su rispetto, legalità e tutela della dignità. Roma Capitale si impegna a mantenere alta l'attenzione sul tema e ad adottare tutte le misure necessarie per garantire un ambiente di lavoro libero da molestie, violenze e discriminazioni, nel quale ciascuna persona possa sentirsi sicura, ascoltata e valorizzata.

### 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 % <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>
OBBLIGATORIA SICUREZZA	1065	6266	7275	12965	7238	34809	26,36	24,91	1051	12593	27758	34623	21218	97243	73,64	27,39
Aggiornamento professionale	1083	6228	11253	21273	15953	55790	30,05	39,93	1276	12194	35155	49544	31714	129883	69,95	36,58
Competenze relazionali /manageriali	396	3036	6127	11119	10897	31575	28,02	22,60	588	6462	21104	30257	22717	81128	71,98	22,85

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>
Tematiche CUG	298	2137	3497	6234	5377	17543	27,25	12,56	420	4304	12358	17518	12227	46827	72,75	13,19
Totale ore	2842	17667	28152	51591	39465	139717			3335	35553	96375	131942	87876	355081		
Totale ore %	0,57	3,57	5,69	10,43	7,98	28,24			0,67	7,19	19,48	26,67	17,76	71,76		

<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

La tabella mostra che la formazione è fruita in modo equilibrato tra uomini e donne in tutte le aree tematiche.

La partecipazione è più equilibrata tra uomini e donne nelle competenze relazionali e manageriali.

La fruizione formativa si concentra soprattutto nelle fasce di età 41-50 e 51-60 anni, dove si trovano più persone in servizio attivo e con maggiore esperienza.

La distribuzione della formazione evidenzia una partecipazione maggiore da parte delle donne, coerente con la loro superiore numerosità nella popolazione aziendale, ma anche indicativa di un più elevato livello di coinvolgimento nei diversi temi formativi, con particolare rilievo per aggiornamento professionale, sicurezza e aree trasversali.

Dal confronto con i dati dello scorso anno emerge un significativo aumento, per entrambi i generi, della partecipazione alla formazione su competenze relazionali e manageriali e sui temi del CUG. Tale crescita è riconducibile anche alla direttiva della Funzione Pubblica e alla circolare del CUG, che hanno contribuito a diffondere e sensibilizzare maggiormente su queste tematiche.

### 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>	
Prove preselettive funzionari	2	40,00	3	60,00	5	5,56	Donna
Prove preselettive Istruttori	2	40,00	3	60,00	5	5,56	Donna
Prove preselettive Operatori	3	60,00	2	40,00	5	5,56	Uomo
Prove scritte e orali F.A	8	57,14	6	42,86	14	15,56	Uomo
Prove scritte e orali F.I.T.	2	50,00	2	50,00	4	4,44	Donna
Prove scritte e orali F.S.A.	0	0,00	4	100,00	4	4,44	Donna
Prove scritte e orali F.T.	4	44,44	5	55,56	9	10,00	Uomo
Prove scritte e orali I.A.	9	45,00	11	55,00	20	22,22	Donna
Prove scritte e orali I.T.	4	50,00	4	50,00	8	8,89	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Prove scritte e orali O.S.A.M.	1	25,00	3	75,00	4	4,44	Uomo
Prove scritte e orali O.S.S.C.	2	50,00	2	50,00	4	4,44	Uomo
Prove scritte e orali O.S.T.C.	2	50,00	2	50,00	4	4,44	Uomo
Prove scritte e orali O.S.T.R.	3	75,00	1	25,00	4	4,44	Uomo
Totale personale	42		48		90		
Totale % sul personale complessivo	0,19		0,22		0,41		

<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

La composizione di genere delle commissioni di concorso è conforme alle prescrizioni della normativa vigente. Si può, però, notare come il dato relativo alla popolazione dirigente si rifletta sugli incarichi di presidenza di tali Commissioni. Risulta infatti che tale incarico è ricoperto in maggioranza da personale maschile.

### 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 %
Dirigente con incarico	€162695,00	€154311,00	€ -8384,00	-5,43
Dirigente senza incarico	€53469,00	€91102,00	€ 37633,00	41,31
Area Funzionari con incarico elevata qualificazione	€47775,00	€47726,00	€ -49,00	-0,10
Funzionari	€39615,00	€35477,00	€ -4138,00	-11,66
Istruttori	€30945,00	€30674,00	€ -271,00	-0,88
Operatori	€28567,00	€25405,00	€ -3162,00	-12,45

La tabella dimostra come le posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali ripartite per genere rispecchino sostanzialmente la ripartizione percentuale per genere sul totale della popolazione dipendente (33% uomini e 67% donne) confermando le considerazioni già espresse riguardo la tabella 1.1.

Si conferma il gender gap salariale in tutte le funzioni, con una retribuzione a favore degli uomini più elevata in particolare nell'area funzionari. Si rileva, inoltre, come il divario economico negli incarichi di Elevata Qualificazione che, nella rilevazione del 2024 era leggermente a vantaggio delle donne (+3,25), si sia praticamente azzerato.

Il dato relativo all'etichetta dirigente senza incarico non è significativo in quanto all'interno della categoria sono comprese fattispecie disomogenee (comandi esterni, aspettative nuove assunzioni).

L'analisi complessiva di questi dati confrontati con le rilevazioni delle altre tabelle, conferma nuovamente la penalizzazione economica del lavoro femminile, su cui ricade maggiormente l'onere della conciliazione dei tempi vita-lavoro e l'impegno della gestione familiare e del lavoro di cura, che limita la possibilità di fruire di incrementi salariali (straordinari, indennità ecc).

## 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?:

Sì

Nell'ambito della certificazione di genere il CUG ha appreso che tali valutazioni sono state effettuate ma le risultanze non sono state ancora inviate a questo comitato.

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

Roma Capitale, al 31 dicembre 2024, si configura come una realtà organizzativa complessa, articolata in 49 strutture e con una dotazione organica pari a 22.150 dipendenti.

All'interno dell'Ente operano **due servizi dedicati alla tutela e alla promozione della salute e del benessere del personale**: lo Sportello d'Ascolto e l'Ufficio Pari Opportunità e Promozione Salute Organizzativa. Lo Sportello d'Ascolto e l'Ufficio Pari Opportunità e Promozione Salute Organizzativa operano in sinergia, coordinando interventi integrati a supporto del personale e del benessere organizzativo.

**Lo Sportello d'Ascolto** attivo dal 2014 presso la Direzione Formazione e Tutela del Lavoro del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane, offre supporto al personale in situazioni di disagio lavorativo, con l'obiettivo di individuare soluzioni sia individuali sia organizzative. I servizi offerti includono:

- ascolto e supporto nella comprensione e gestione delle difficoltà;

- orientamento informativo;
- invio e accompagnamento a servizi specialistici;
- laboratori esperienziali per il rafforzamento delle competenze trasversali (soft skills);
- percorsi di orientamento professionale nei percorsi di cambio profilo dovuti a inidoneità alla mansione specifica (ai sensi del D.Lgs. 81/2008).

Nel corso del 2025 sono stati effettuati 696 colloqui, sia individuali sia di gruppo. Sono inoltre stati realizzati interventi a supporto di alcune strutture municipali e dipartimentali, oltre a laboratori rivolti al personale finalizzati a migliorare il clima organizzativo e a rafforzare il lavoro di gruppo.

**L'Ufficio Pari Opportunità e Promozione Salute Organizzativa** si occupa dell'accoglienza del personale neoassunto e di quello in mobilità, favorendone l'inserimento all'interno dell'organizzazione in collaborazione con gli uffici competenti per la mobilità interna. Cura inoltre l'accoglienza delle persone con disabilità e ne monitora il percorso di integrazione lavorativa attraverso l'azione dei Referenti della Salute Organizzativa. L'Ufficio coordina e si avvale di una Rete di Referenti della Salute Organizzativa e Accessibilità Universale "RSO/AU" distribuita in quasi tutte le strutture dell'Ente Roma Capitale, composta attualmente da 103 membri che, sono stati debitamente formati sui temi dell'accoglienza, l'inserimento e la collocazione dei neoassunti, nonché sull'integrazione dei dipendenti con disabilità. Nel corso del 2025 l'ufficio ha realizzato le seguenti attività:

- Supervisioni individuali e di gruppo
- Seminari esperienziali sulla comunicazione efficace
- Accoglienza Neoassunti
- Relazione sullo stato delle Politiche di Genere e di Pari Opportunità
- Progetto di ricerca su "Stigma Organizzativo e possibili strategie di risposta all'interno di Roma Capitale" - collaborazione con Università "Sapienza" di Roma

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

La promozione del benessere sul luogo di lavoro è diventata una priorità, in quanto il benessere dei dipendenti rappresenta un presupposto per l'incremento della produttività, la soddisfazione del personale/utenti e il successo dell'organizzazione. In questa sezione ci si vuole concentrare sul benessere psicofisico nello spazio di vita professionale, prendendo in considerazione le sfide legate ad esempio alla gestione dello stress da lavoro correlato e alla prevenzione del burnout nel luogo di lavoro per garantire il benessere psicofisico del personale.

In relazione al frequente ricorso dell'utenza allo sportello d'ascolto si ritiene opportuno un potenziamento dell'esistente e la costituzione di analoghi strumenti dedicati a settori più soggetti a rischio stress lavoro correlato. Sulla base dei dati rappresentati e dalla tipologia di richieste raccolte nella relazione annuale, è emerso che lo sportello d'ascolto svolge interventi di counselling e di coaching da cui consegue la necessità di un suo potenziamento e rafforzamento, per la tutela del benessere delle/dei dipendenti e dell'efficientamento dell'azione amministrativa.

Il CUG ritiene non più procrastinabile l'adozione del Codice di Condotta/Codice Etico con particolare riferimento all'istituzione della figura della/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.

#### 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 alcune/i dipendenti che hanno segnalato situazioni di discriminazione in particolare 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 lavoro a distanza, che consentisse loro di conciliare con il lavoro le esigenze familiari temporanee. In merito a tali segnalazioni il CUG ha sensibilizzato e formalmente rivolto ai Direttori delle Strutture coinvolte, l'invito a prendere in considerazione le situazioni specifiche, richiamando la normativa vigente.

Nel corso del 2025, lo Sportello d'Ascolto ha svolto un ruolo centrale nella gestione delle segnalazioni relative a discriminazione, mobbing e straining. In ogni caso pervenuto, lo Sportello ha garantito una prima fase dedicata all'ascolto, all'analisi della situazione e al supporto personalizzato, costituendo il primo punto di riferimento per le/i dipendenti coinvolti. A seguito di questa fase preliminare, lo Sportello ha provveduto a indirizzare le persone alla ASL - UOC SPRESAL, struttura competente per l'eventuale certificazione specialistica dei rischi psicosociali e la valutazione delle condizioni potenzialmente dannose, qualora necessario. Parallelamente, lo Sportello d'Ascolto ha accompagnato e orientato le/i dipendenti nel percorso di segnalazione agli organi competenti, sia interni sia esterni all'Amministrazione, favorendo l'attivazione delle procedure previste e assicurando l'accesso alle tutele garantite dall'ente.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

Il progetto ha consentito di realizzare momenti di confronto e di condivisione di buone prassi mediante incontri in presenza con il personale capitolino presso un campione di Strutture dell'Amministrazione, dedicati ai temi e alle linee d'azione di competenza del CUG. Nel corso degli incontri è stato altresì distribuito materiale informativo relativo alle attività e alle funzioni del Comitato. Dalle interlocuzioni svolte e dall'analisi dei questionari compilati dai partecipanti sono emerse alcune criticità riguardanti l'attuazione delle misure di conciliazione vita/lavoro, nonché aspetti attinenti al benessere organizzativo e allo stress lavoro-correlato. Alla luce degli elementi raccolti, si ritiene necessario procedere all'implementazione di azioni di monitoraggio più puntuali e strutturate, al fine di garantire condizioni organizzative idonee a tutelare e promuovere il benessere del personale.

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Nel 2025 si sono concluse le attività di revisione della modulistica utilizzata per la gestione del personale da parte dei diversi uffici del D.O.R.U., in coerenza con le *Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo di Roma Capitale*.

Il CUG auspica che tale attività prosegua e che tutte le strutture coinvolte effettuino tempestivamente i necessari aggiornamenti. L'adozione di un linguaggio rispettoso delle diversità, infatti, non rappresenta solo un adeguamento formale, ma costituisce un elemento essenziale per assicurare una comunicazione istituzionale inclusiva, equa e aderente ai principi di pari opportunità.

Un uso attento e non discriminatorio del linguaggio contribuisce a rendere visibili tutte le persone, valorizza la pluralità dei ruoli presenti nell'Amministrazione e rafforza la credibilità dell'ente nel promuovere politiche di inclusione e rispetto.

Obiettivo:

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

In relazione all'obiettivo inerente alla flessibilità oraria, sono state completate le attività preliminari all'analisi e alla raccolta dei fabbisogni provenienti dalle Strutture dell'Amministrazione. Contestualmente è stata condotta un'attività di benchmarking su altre amministrazioni per l'individuazione di best practices. Sulla base degli esiti complessivi è stato redatto un documento di sintesi recante proposte per l'adozione di nuovi modelli di flessibilità, sul quale il CUG ha espresso

parere favorevole facendo proposte ampliative.

In continuità con le attività della precedente annualità, il CUG intende monitorare l'effettiva adozione e fruizione degli strumenti di flessibilità oraria, quali misure centrali per la conciliazione vita-lavoro. Tale azione consentirà di verificarne l'impatto reale e di rafforzare l'efficacia delle politiche di benessere organizzativo e pari opportunità.

**Obiettivo:**

### Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Il CUG ha realizzato un opuscolo finalizzato a sensibilizzare e prevenire le molestie e le aggressioni nei luoghi di lavoro capitolini. Il documento fornisce al personale una definizione chiara dei fenomeni discriminatori ed illustra la normativa e gli strumenti organizzativi a tutela della persona, offrendo indicazioni operative su come comportarsi, a chi rivolgersi e come segnalare eventuali situazioni di disagio.

Il fine ultimo è quello di aiutare le vittime di molestia e violenza ad uscire dall'isolamento e abbattere il "muro del silenzio" in cui spesso, per paura o per pudore, si trovano costrette.

L'altro obiettivo è quello di potenziare la cultura del rispetto creando una rete di responsabilità collettiva contrasti consapevolmente i fenomeni di molestia, violenza e discriminazione nei luoghi di lavoro.

In continuità con le attività della precedente annualità, si procederà alla stampa e alla distribuzione dell'opuscolo, nonché alla sua divulgazione tramite l'organizzazione di un evento seminariale dedicato alla tematica in esame. La più ampia diffusione dello strumento risulta fondamentale per promuovere consapevolezza e prevenire l'insorgere di condotte inappropriate nei luoghi di lavoro.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: Direttore Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane

Tipologia di atto: Determinazione Dirigenziale

Data: 05/12/2022

Organo sottoscrittore: Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane

Eventuale dotazione di budget annuale Sì  
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:

€9728,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€9728,00

---

Interventi realizzati a costo zero: Non so

---

Esiste una sede fisica del cug?: No

---

Esiste una sede virtuale?: Sì

---

Sede virtuale : <https://www.comune.roma.it/web/it/dipartimento-organizzazione-e-risorse-umane-comitato-unico-di-garanzia-per-le-pari-opportunita.page>

cug.romacapitale@comune.roma.it"  
<cug.romacapitale@comune.roma.it>

Intranet Spazio Comune

---

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

---

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
33

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

---

Tipologia personale consulenziale esterno:  
Figure professionali esperte  
Istituzione sportello di ascolto  
RSU

## 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

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

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola 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
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Il CUG ha collaborato al conseguimento della Certificazione di Parità di Genere partecipando ai lavori del Comitato Guida e contribuendo alla definizione delle misure del Piano Strategico. Ha supportato l'individuazione delle azioni di miglioramento, il monitoraggio dei KPI e l'implementazione delle iniziative necessarie al mantenimento e all'incremento del punteggio di certificazione.

Azioni di informazione e sensibilizzazione sui compiti e gli obiettivi del CUG

Incontri conoscitivi e informativi con il personale e con le commissioni politiche pari opportunità municipali

formazione specifica su: MOLESTIE E VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO: PREVENZIONE, CONTRASTO E MODELLI DI INTERVENTO e Diversità, e

Collaborazione nel corso organizzato dalla U.O. Scuola di Formazione Capitolina e INAIL rivolto alle/agli RSPP e ASPP di Roma Capitale su "Violenza e molestie sul luogo di lavoro: elementi per l'integrazione in ottica di genere della valutazione dei rischi"

Il CUG ha realizzato un opuscolo informativo per favorire la consapevolezza sulle molestie e violenze nei luoghi di lavoro, aiutando a riconoscere questi fenomeni e a non lasciare sole le persone che li subiscono. Lo strumento offre indicazioni chiare su come rompere il silenzio e attivare una rete di supporto, includendo anche riferimenti essenziali alla normativa vigente.

Partecipazione al webinar "le Politiche di Roma Capitale per la parità di genere e il relativo piano strategico"

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.

Nell'ottica di una responsabilizzazione collettiva dell'Ente e della diffusione della cultura del rispetto, il CUG si è impegnato nella realizzazione di un opuscolo informativo sulle molestie e violenze nei luoghi di lavoro, con l'obiettivo di accrescere la consapevolezza, favorire il riconoscimento dei fenomeni e offrire un supporto concreto alle persone che li subiscono. Nel corso del 2026 l'opuscolo sarà diffuso attraverso la stampa, la distribuzione interna e un seminario in presenza dedicato al personale. Successivamente sarà caricato sulla piattaforma Marco Aurelio, così da renderlo pienamente accessibile a tutta la comunità capitolina.

La valutazione della performance della dirigenza deve risultare fondamentale nell'ambito dell'organizzazione amministrativa di Roma Capitale. Pertanto, sarebbe opportuno introdurre degli indicatori atti a monitorare il benessere delle persone interne all'organizzazione al fine di favorire il più possibile un clima aziendale sano, rispettoso delle individualità e, conseguentemente più performante in termini di risultati lavorativi e di accrescimento delle professionalità. 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, la necessità che l'Amministrazione adotti il Codice di Condotta o Codice Etico e istituisca la/il Consigliera/e di Fiducia.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-roma-capitale-2026>