



Portale CUG

Relazione CUG

Citta' Metropolitana di Roma Capitale - 2026

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 PROFESSIONALE	0	0	2	17	9	0	0	1	8	4
Personale non dirigente	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	4	23	64	101	64	3	20	70	125	66
Personale non dirigente	01501 AREA ISTRUTTORI	12	31	83	90	77	10	28	78	74	78
Personale non dirigente	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	0	5	21	36	85	0	4	19	31	50
Totale personale		16	59	170	244	235	13	52	168	238	198
Totale % sul personale complessivo		1,15	4,24	12,20	17,52	16,87	0,93	3,73	12,06	17,09	14,21

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	46	43	53	23	181	54,52	24,39	13	44	46	33	15	151	45,48	22,57
Tra 3 e 5 anni	0	0	3	6	8	17	68,00	2,29	0	0	3	4	1	8	32,00	1,20
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	1	0	1	12,50	0,13	0	1	1	2	3	7	87,50	1,05
Superiore a 10 anni	0	13	124	202	204	543	51,91	73,18	0	7	118	199	179	503	48,09	75,19
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	16	59	170	262	235	742			13	52	168	238	198	669		
Totale %	1,13	4,18	12,05	18,57	16,65	52,59			0,92	3,69	11,91	16,87	14,03	47,41		

⁽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	113	55,39	91	44,61	204	15,09
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	127	41,10	182	58,90	309	22,86
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	16	61,54	10	38,46	26	1,92
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,07
01501 AREA ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	17	73,91	6	26,09	23	1,70
01501 AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	240	53,45	209	46,55	449	33,21
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea	35	39,77	53	60,23	88	6,51
01501 AREA ISTRUTTORI	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,07
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	61	70,93	25	29,07	86	6,36
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	83	52,20	76	47,80	159	11,76
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Laurea	3	75,00	1	25,00	4	0,30
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,07
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,07
Totale personale		696		656		1352	
Totale % sul personale complessivo		49,96		47,09		97,06	

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

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

Al 31 dicembre 2025 lo stock di personale in servizio presso la Città metropolitana di Roma Capitale ammontava a 1.393 unità. Per quanto riguarda la composizione del personale fra i due generi, il dato generale relativo all'anno 2025 conferma una maggior presenza di uomini che sono 724 unità, pari al 52% del personale in servizio presso l'Ente metropolitano, mentre le donne rappresentano il 48% (669 unità).

Volendo effettuare un'analisi di genere per inquadramento professionale, la percentuale di donne è superiore nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, rappresentando il 52,6% del personale appartenente all'area, mentre gli uomini sono maggiormente rappresentati nell'area della dirigenza (68,3%), in quella degli operatori esperti (58,6%) e nell'area degli istruttori (52,2%).

Nel confronto che riguarda la sola area della dirigenza, solo il 31,7% è di genere femminile.

Dall'analisi della composizione per genere ed età emerge un sostanziale equilibrio tra la componente femminile e quella maschile nelle fasce d'età fino ai 60 anni. Per quanto riguarda il livello di istruzione del personale in servizio presso la Città metropolitana di Roma, il 58,3% dei dipendenti possiede un diploma di scuola superiore, mentre il 33,7% è in possesso di un titolo universitario. L'analisi di genere evidenzia tuttavia una scolarizzazione più alta tra le donne, che registrano incidenze maggiori rispetto agli uomini nel conseguimento di lauree e specializzazioni post-laurea.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

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	13	55	169	241	0	478	42,41	97,35	13	52	162	230	192	649	57,59	97,01
Part Time >50%	0	1	0	1	0	2	16,67	0,41	0	0	3	4	3	10	83,33	1,49
Part Time ≤50%	3	3	3	2	0	11	52,38	2,24	0	0	3	4	3	10	47,62	1,49
Totale	16	59	172	244	0	491			13	52	168	238	198	669		
Totale %	1,38	5,09	14,83	21,03	0,00	42,33			1,12	4,48	14,48	20,52	17,07	57,67		

⁽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	5	45	109	161	84	404	43,77	58,72	12	35	133	213	126	519	56,23	59,59
Permessi studio 150hh	2	0	1	1	0	4	40,00	0,58	0	4	1	1	0	6	60,00	0,69
banca delle ore	1	14	22	15	11	63	39,87	9,16	0	17	28	30	20	95	60,13	10,91
Benessere organizzativo	1	25	45	89	57	217	46,37	31,54	3	25	62	107	54	251	53,63	28,82
Totale	9	84	177	266	152	688			15	81	224	351	200	871		
Totale %	0,58	5,39	11,35	17,06	9,75	44,13			0,96	5,20	14,37	22,51	12,83	55,87		

⁽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 35 dipendenti (il 2,5% del totale) ha un contratto part-time e di questi il 57,1% è composto da personale femminile. Ciò conferma quanto questo istituto contrattuale sia scelto soprattutto dalle donne ai fini di una migliore conciliazione dei tempi di vita, lavoro e carichi familiari.

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

In una specifica valutazione e confronto delle cosiddette misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, si evidenzia che, mentre il Lavoro Agile si conferma la misura più richiesta in assoluto, il dato più significativo emerge dall'analisi anagrafica, in cui si rileva come il ricorso alle misure di conciliazione non sia legato esclusivamente alla genitorialità giovane, ma faccia emergere un picco massimo nella fascia di età compresa tra 51-60 anni.

Questo suggerisce di focalizzare una maggiore attenzione nell'ambito delle politiche sulle misure di conciliazione, affinché tali necessità vengano considerate per poter garantire risposte congrue ai bisogni di welfare che mutano e si evolvono lungo tutto l'arco della vita lavorativa. I dati che riguardano quelle misure che tengono conto anche dell'età, rompono lo stereotipo che la conciliazione sia un istituto utile solo ai più giovani, essendo evidente il maggior carico di cura e di bisogno di accesso a misure di flessibilità, soprattutto dopo i quarant'anni, in particolare per le donne.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	166	34,23	319	65,77	485	5,41
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	3838	45,26	4642	54,74	8480	94,59
Totale permessi	4004	44,66	4961	55,34	8965	

⁽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 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 i colleghi uomini. Nel 2025 i dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale hanno usufruito complessivamente di 8965 permessi retribuiti per congedi parentali e Legge n. 104/1992: di questi il 55% sono stati goduti dal personale femminile.

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

- 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 redigere il Bilancio di genere? **No**

Il Piano di Azioni Positive si inserisce all'interno del Piano Integrato Attività ed Organizzazione della Città metropolitana di Roma Capitale.

L'arco temporale del Piano è triennale, dal 2026 al 2028, e il monitoraggio in itinere consentirà di verificarne l'attuazione in relazione agli obiettivi del P.I.A.O. e alle prerogative del Comitato.

Il monitoraggio effettuato dal Comitato si realizza con la stesura della "Relazione del C.U.G.", introdotta dalla Direttiva 2/2019, previa acquisizione dei dati e delle informazioni forniti dall'Hub - Dipartimento IX "Risorse Umane".

Dal 2021 tali dati e la Relazione vengono inseriti nell'apposita sezione del Portale nazionale dei C.U.G., coordinato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, a cui il nostro Ente ha partecipato sin dalla costituzione del "Forum dei C.U.G".

Il Piano rappresenta per l'Amministrazione un'opportunità, un approccio ed è uno strumento concreto orientato alle politiche del personale, finalizzato al raggiungimento delle pari opportunità, pari dignità, benessere organizzativo e sicurezza, in un'ottica di genere nei luoghi e ambienti di lavoro della Città Metropolitana di Roma Capitale.

Le Azioni promosse dal Piano sono volte a prevenire, sensibilizzare, informare, aggiornare e formare sul tema delle pari opportunità e garantire il contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza e sono rivolte principalmente al miglioramento dell'ambiente lavorativo. La creazione di un ambiente di lavoro inclusivo favorisce difatti, l'espressione del potenziale individuale e del benessere psico-fisico dei lavoratori e delle lavoratrici che è leva strategica per il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa.

Il Piano di Azioni Positive si rivolge a tutto il personale che lavora e opera all'interno della Città Metropolitana di Roma Capitale e le attività ad esso inerenti, vengono svolte nell'orario lavorativo.

Il Piano di Azioni Positive della CMRC è strutturato in quattro macroaree 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.

Area 1 OBIETTIVI - Valorizzare il ruolo del CUG -Rafforzare l'efficienza organizzativa del CUG- Promuovere tra il personale la conoscenza del CUG quale interlocutore atto a proporre iniziative all'Amministrazione a favore del benessere lavorativo, pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e ad ogni tipo di violenza.

Area 2 OBIETTIVI -Veicolare una cultura in grado di fronteggiare gli stereotipi di genere e di promuovere modelli sociali,

lavorativi e culturali in cui riconoscersi e verso i quali tendere. - Sensibilizzare sul tema della violenza di genere e sulle tematiche di pari opportunità, prevenzione del mobbing e delle molestie sessuali sul luogo di lavoro.

Area 3 OBIETTIVI - Prevenire ed intervenire nelle situazioni di stress legate alla difficoltà di conciliazione vita/lavoro - Sostenere, misure a sostegno le possibilità di sviluppo di carriera delle donne - Attivare Convenzioni con soggetti pubblici o privati per la promozione del benessere - Rinnovo della convenzione tra la Città metropolitana di Roma Capitale e la Fondazione Policlinico Universitario A. Gemelli IRCCS di Roma, in collaborazione con la Carovana della prevenzione, il progetto ideato dalla Susan G. Komen Italia.

Area 4 OBIETTIVI - Implementazione e aggiornamento della pagina internet del CUG - Contribuire a contrastare la violenza contro le donne attraverso eventi e scambi in rete con le associazioni che si occupano del fenomeno nel territorio metropolitano.

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⁾
		0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale ore %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? **No**

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER N. 18 POSTI SELEZIONE A TEMPO PIENO E INDETERMINATO DI FUNZIONARI AMMINISTRATIVI	6	85,71	1	14,29	7	12,07	Uomo
AGENTE POLIZIA MUNICIPALE	2	28,57	5	71,43	7	12,07	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Concorso pubblico ad esami per assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 2 Funzionari ambientali	2	28,57	5	71,43	7	12,07	Donna
Concorso pubblico per assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 14 istruttori amministrativi	4	57,14	3	42,86	7	12,07	Uomo
Concorso pubblico per assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 2 funzionari contabili	3	42,86	4	57,14	7	12,07	Uomo
Concorso pubblico per esami per assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 10 geometri	3	42,86	4	57,14	7	12,07	Uomo
Concorso pubblico ad esami per assunzione di n. 4 dirigenti amministrativi	6	75,00	2	25,00	8	13,79	Uomo
Concorso pubblico ad esami per assunzione di n.3 dirigenti tecnici	4	50,00	4	50,00	8	13,79	Donna
Totale personale	30		28		58		
Totale % sul personale complessivo	2,15		2,01		4,16		

⁽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 uomini, così come per il ruolo di Presidente di Commissione.

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 %
01501 AREA ISTRUTTORI	€25,19	€25,14	€ -0,05	-0,21
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€30,48	€30,37	€ -0,11	-0,37
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€25,19	€25,14	€ -0,05	-0,21
157 DIRIGENTE PROFESSIONALE - Professionale	€78,53	€75,78	€ -2,75	-3,63
	€0,00	€0,00	--	--

Il dato relativo alla differenza di genere nella retribuzione media dei dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale registra rispetto lo scorso anno un avvicinamento, tranne che per la categoria dei Dirigenti professionali che rimane al - 3,63%.

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 a seguito di avviso di manifestazione d'interesse

Tipologia di atto: Determinazione Direttoriale n. 7 del 2024

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@cittametropolitataroma.it

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
6

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- 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

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Piani di formazione del personale
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

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 contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Attuazione del Lavoro Agile - Mobility Manager

Attuazione del Lavoro Agile con 2 giorni alla settimana per tutti i dipendenti.

Il Mobility Manager assicura ai dipendenti che lo richiedano, una rateizzazione dell'abbonamento annuale ai mezzi pubblici della città e dell'area metropolitana.

Convenzioni a beneficio del personale.

Rinnovo Convenzione con la Polizia di Stato per fruire di stabilimenti balneari e centro sportivo.

Rinnovo convenzione con il Ministero della Salute per fruire dell'asilo nido aziendale.

Pacco alimentare per tutti i dipendenti in collaborazione con la Cassa Mutua per le festività natalizie.

Screening cardiologico, ginecologico e andrologico, in area appositamente dedicata presso la sede centrale dell'Ente, in collaborazione con l'Ospedale San Carlo di Nancy per tutti i dipendenti.

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

Sicurezza sui luoghi di lavoro totale formati 757 di cui 492 uomini e 265 donne

PIATTAFORMA SYLLABUS 897 iscritti di cui 46% uomini e 54% donne

Piattaforma linguistica 695 iscritti di cui 345 uomini e 350 donne

Piattaforma specialistica: 1104 formati di cui 442 uomini e 662 donne

Considerazioni conclusive

Con decreto del Sindaco Metropolitano n. 150 del 7 novembre 2025 è stato nominato il Disability Manager.

Nel corso del 2025 è stata data particolare attenzione al benessere dei dipendenti, è stata avviata e conclusa un'indagine rivolta al tutto il personale, atta a valutare l'opportunità o meno di usufruire di un servizio ristoro, eventualmente da implementare.

Gli screening cardiologico, ginecologico e andrologico hanno ottenuto una ampia partecipazione da parte di tutto il personale.

E' stato riconosciuto un contributo una tantum per un massimo di 500 euro ai dipendenti che hanno presentato richiesta e documentazione di spesa idonea a vedere riconosciuto il contributo.

Nel corso del 2025 l'Ente ha proseguito nel mantenere un buon dialogo con il CUG e a realizzare quelle proposte che maggiormente hanno avuto una ricaduta sui dipendenti.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-citta-metropolitana-di-roma-capitale-2026>