



CUG
RELAZIONE ANNUALE 2018
(dati dicembre 2016)

SOMMARIO

LA RELAZIONE ANNUALE:

1. RIFERIMENTI NORMATIVI
2. FINALITÀ
3. STRUTTURA DELLA RELAZIONE

SEZIONE 1 - RELAZIONE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE – ANNO 2016

1. La Città Metropolitana di Roma Capitale: risorse umane - una lettura in ottica di genere
2. Il personale della Città Metropolitana di Roma Capitale per genere ed età
3. I percorsi di carriera
4. Forme di flessibilità ed istituti contrattuali Anzianità di servizio
5. Appendice Statistica – dati sul personale 2016 (a cura dell’Ufficio Metropolitano di Statistica)

SEZIONE 2 “LE PARI OPPORTUNITÀ, IL BENESSERE LAVORATIVO E LA LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI/MOBBING NELLA CMRC “ - UNA ANALISI QUALITATIVA

1. Il Piano Triennale di Azioni Positive 2015/2017 – le aree d’intervento e le azioni attuate;
2. Le pari opportunità
3. Il Benessere Organizzativo
4. Il Piano aziendale mobilità
5. La salute e la sicurezza degli uomini e delle donne;
6. La formazione.

SEZIONE 3: “IL CUG”

1. Operatività
2. Attività 2016 e 2017
3. Rapporto tra il CUG e i vertici dell’Amministrazione
4. Rapporto tra il CUG e il Nucleo di Valutazione
5. Rapporto tra il CUG e i Responsabili della prevenzione/sicurezza e con il medico competente dell’Amministrazione
6. Forum dei CUG.

CONCLUSIONI:

1. Considerazioni e prospettive future

ALLEGATI

LA RELAZIONE ANNUALE

1. RIFERIMENTI NORMATIVI:

La Direttiva PCM 4 marzo 2011 *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* prevede tra i compiti del CUG, quello di redigere annualmente una dettagliata relazione sulla situazione del personale, riguardante l’attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro. La relazione, in riferimento alla citata direttiva, tiene conto dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi dall’Amministrazione, ai sensi della Direttiva 23 maggio 2007 della PCM - Dipartimenti Funzione Pubblica e Pari Opportunità - recante *“misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*; La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti dal Servizio di prevenzione e sicurezza della Città Metropolitana di Roma Capitale, ai sensi del Dlgs 81/2009.

- La relazione è trasmessa al vertice politico ed amministrativo dell’Ente, nonché alla Consigliera nazionale di parità e Dipartimento Pari Opportunità – Comitato monitoraggio CUG.

2. FINALITÀ :

- offrire una fotografia sulla situazione del personale, attraverso i dati acquisiti dall’Amministrazione e una *“lettura”* degli stessi in ottica di genere;
- rilevare possibili criticità riguardo l’applicazione nell’Ente delle norme di parità, pari opportunità, non discriminazioni e benessere lavorativo e, di proporre - tenuto conto delle competenze del CUG – eventuali azioni di miglioramento e/o di consolidamento delle buone prassi che caratterizzano in materia la Città Metropolitana di Roma Capitale.

La Relazione, in concreto, costituisce sia l’attività di verifica del CUG che il punto di partenza (o di ripartenza) della sua attività propositiva. La stessa rappresenta altresì uno strumento dell’attività consultiva del Comitato che, così come indicano *“le Linee guida contenute nella citata Direttiva della PCM 4 marzo 2011: “il CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell’Ente di appartenenza ...”* e che *“l’Amministrazione è invitata a consultare preventivamente il CUG, ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza (es. flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressioni di carriera, ecc.)”*

3. STRUTTURA:

- nella **Sezione 1**, sono contenute, a cura dell’Ufficio Metropolitan di Statistica: una lettura statistica delle risorse umane presenti nella Città metropolitana di Roma Capitale, con un’attenzione specifica alle cosiddette statistiche di genere; l’Appendice Statistica dei dati forniti dal Dipartimento I Risorse Umane e dai dati sulla mobilità forniti dall’Ufficio del Mobility Manager;
- nella **Sezione 2** trovano spazio: una analisi qualitativa relativa all’attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere lavorativo e lotta alle discriminazioni, redatta sulla base: del Piano Triennale di Azioni Positive 2015/2017; delle relazioni acquisite dall’Ufficio Pari Opportunità; dalla Direzione del Personale –“Ufficio Benessere Organizzativo”; Servizio 1 *“Formazione”*; Servizio 2 *“salute”*.
- nella **Sezione 3** è inserita una analisi qualitativa inerente:
 - i rapporti tra il CUG e i vertici dell’organizzazione;
 - i rapporti tra il CUG e i Servizi e gli Uffici di riferimento per l’espletamento delle proprie competenze;
 - i rapporti tra il CUG e il Nucleo di valutazione;
 - una sintesi delle attività 2016/2017 curate direttamente dal Comitato;
 - le collaborazioni del CUG con altri organismi istituzionali esterni all’Ente.

4. Conclusioni:

Nelle conclusioni sono contenute le considerazioni e le proposte del CUG ,anche ai fini della redazione progettuale del nuovo Piano Triennale di Azioni Positive.

SEZIONE 1

RELAZIONE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE GENNAIO 2017 (DATI 2016)

1. La Città Metropolitana di Roma Capitale: risorse umane - una lettura in ottica di genere

Per poter effettuare una corretta valutazione dell'impatto delle normative previste sulle politiche di pari opportunità, di non discriminazione e di benessere organizzativo e del benessere psico-fisico della persona della persona nel lavoro, la Direttiva precisa che si deve tener conto dei dati e delle informazioni forniti dall'Amministrazione ai sensi del Dlgs 81/2009 e ai sensi della Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri *"Misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*

In questa parte, quindi, come si diceva viene offerta una lettura statistica delle risorse umane presenti nella Città metropolitana di Roma Capitale, con un'attenzione specifica alle cosiddette statistiche di genere. Con questa espressione si intende l'analisi di dati statistici differenziata secondo il genere maschile e il genere femminile, in cui i dati relativi a entrambi i generi abbiano lo stesso grado di visibilità e leggibilità.

I dati relativi al personale in un'ottica di genere sono analizzati con l'obiettivo di restituire una fotografia dei dipendenti maschi e femmine dal punto di vista del loro percorso esistenziale e professionale, per comprendere dove si posiziona attualmente l'Ente in questo senso, ma anche se sono riscontrabili dei cambiamenti (e in quali direzione) rispetto agli anni passati.

A tal fine, ci si è avvalsi dei dati a disposizione del Dipartimento I "Risorse Umane" e, per quanto attiene l'analisi in ottica di genere degli stessi, della collaborazione delle professionalità dell'Ufficio Statistica del nostro Ente, non nuovo a forme di collaborazione di questo genere con il CUG.

Le variabili generali considerate dall'Ufficio statistica sono state le seguenti:

- La presenza numerica di uomini e donne
- L'età e l'anzianità del personale
- I percorsi di carriera e la mobilità
- Il sistema degli orari e le forme di flessibilità
- la salute e la sicurezza ..
- la formazione del personale

2. Il personale della Città Metropolitana di Roma Capitale per genere ed età

Al 31 dicembre 2016 lo stock di personale in servizio a tempo indeterminato presso la Città metropolitana di Roma Capitale ammontava a 1789 unità, un dato notevolmente inferiore a quello degli ultimi anni. Tale discrasia è da imputarsi alla riforma degli Enti locali, più nota come legge Delrio che ha profondamente mutato in termini di architettura istituzionale e di funzioni gli Enti di Area Vasta (Province e Città Metropolitane). In particolare si ricorda che dal 1 gennaio 2015 nasce ufficialmente la Città Metropolitana di Roma Capitale che di fatto si sostituisce alla preesistente Provincia di Roma. La neo-istituita Città

metropolitana è chiamata a svolgere nuove funzioni, ad ereditarne alcune dalla Provincia di Roma e di restituirne altre alla Regione Lazio che le aveva precedentemente delegate. Insieme alle funzioni sono state trasferite in Regione anche le risorse umane che lavoravano su queste.. Inoltre il blocco del turnover, imposto dai sempre più notevoli tagli di spesa, ha ulteriormente inciso su questa situazione.

Per quanto riguarda la composizione del personale fra i due generi, il dato generale conferma una seppur lieve, maggior presenza dei maschi che sono il 51 % (1.015 unità) del personale a tempo indeterminato, mentre le femmine sono il 49% (963 unità). Il dato della presenza percentuale di donne su tutto il personale è in crescita dal 2008 (anno in cui la percentuale del personale femminile era del 45%) tuttavia ancora sotto la media nazionale del personale del comparto nazionale degli Enti locali (il dato nazionale del 2015, ultimo disponibile, è del 51,2%). Se consideriamo il solo dato relativo ai dipendenti delle Città Metropolitane, la Città metropolitana di Roma, nel 2015, ultimo dato disponibile per il confronto con le altre Città, aveva circa il 48% donne al pari al dato medio fra le Città metropolitane. Nella graduatoria delle Città metropolitane, quella di Roma Capitale si pone al quarto posto, dopo Milano (58,1% di personale femminile), Bologna (56,6%) e Torino (53,2%)

Per quanto concerne l'età, i dipendenti della Città Metropolitana di Roma Capitale risultano così distribuiti tra le varie fasce di età: solo l'1% ha meno di 30 anni, il 15% ha tra i 31 e i 40 anni. Le classi modali, quelle che annoverano cioè il maggior numero di dipendenti sono le fasce di età comprese fra i 41 e i 50 anni (31,4%) e quella compresa fra i 51 e i 60 (43,5%). Il restante 7,6% dei dipendenti ha più di 60 anni. Rispetto agli anni precedenti, si registra un invecchiamento complessivo del personale dovuto probabilmente alla nuova legge pensionistica che di fatto ha ridotto i pensionamenti e alle norme che impediscono nuove assunzioni.

Uomini e donne poi si ripartiscono diversamente fra le diverse classi di età. Infatti le donne sono in maggioranza nelle classi di età più giovani (il 51% delle donne è nella classe di età compresa tra i 31 e i 50 anni): questo dato rivela come, con il passare del tempo, la Città metropolitana di Roma Capitale tenda ad un sostanziale riequilibrio della presenza maschile e femminile del proprio personale

3. I percorsi di carriera

Ma come si ripartiscono donne e uomini nelle diverse categorie professionali? La percentuale di donne è superiore nelle categorie D e C (rappresentano il 54,7% del personale iscritto alla categoria D, e il 53,6 del personale presente nella categoria C). I maschi invece sono maggiormente rappresentati nella categoria B (il 63,3% del personale) e nella categoria dei dirigenti: ben il 71% del personale di livello dirigenziale è maschio contro il 29% delle donne. Quest'ultimo dato per quanto rivelatore dell'esistenza nell'Ente del cosiddetto tetto di cristallo che non vede ugualmente aperte le possibilità della carriera dirigenziale per le donne, tuttavia è un dato in crescita rispetto agli anni precedenti. Infatti nel 2008 erano solo il 21% le donne che ricoprivano un ruolo dirigenziale.

Per quanto concerne gli incarichi di Posizione Organizzativa a cui può accedere solo il personale di categoria D, al 31 dicembre 2016 erano 183 le posizioni organizzative attivate. Di queste il 56% (80) sono attribuite a donne e il restante 44% (63) agli uomini. Il 31% delle funzionarie donne è titolare di posizioni organizzativa sono invece il 229,5% i funzionari uomini che ricoprono questo ruolo.

Per quanto concerne i singoli profili professionali (e qui consideriamo solo il personale a tempo indeterminato) alcuni di questi sono più specificatamente appannaggio delle donne, altri invece sono tipizzati da una preponderante presenza maschile.

Nella categoria B, ad esempio, l'86% degli operatori specializzati addetti alle strade provinciale è composto da personale maschile, mentre il 63% dei collaboratori professionali addetti all'inserimento dati è composto da donne.

Nella categoria C, gli uomini costituiscono i geometri in forza all'Amministrazione sono solo uomini, e sono per il 72% maschi anche guardie provinciali. Invece le donne sono molto ben rappresentate fra i ragionieri (86%) e fra gli istruttori amministrativi (68%). La maggioranza di donna si trova anche fra gli istruttori informatici (60%).

Nella categoria D, mentre i profili prettamente maschili riguardano soprattutto i funzionari con professionalità tecniche o di vigilanza, le donne sono la maggioranza nei profili amministrativi generici.

4. Forme di flessibilità ed istituti contrattuali

Per quanto riguarda le forme di flessibilità, ricordiamo che il 97,2% del personale ha un contratto a tempo pieno. Solo 56 dipendenti (il 2,3% del totale) hanno un contratto part-time e di questi il 75% è composto da personale femminile. Questo a conferma come questo istituto contrattuale sia scelto soprattutto dalle donne per poter conciliare al meglio tempo di vita a carichi familiari. Che quello della conciliazione fra carichi di lavoro ed esigenze familiari sia un problema sentito prevalentemente dalle donne, è testimoniato anche dalla modalità di fruizione dei congedi per maternità e paternità (artt. 16,26,28,31 del Dlgs 26 marzo 2001) e dei congedi parentali (artt. 32, 33 del Dlgs 26 marzo 2001). 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. Infatti nel 2015 (ultimo dato a disposizione, relativo al Conto Annuale 2016), i dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale hanno usufruito complessivamente di 5.815 giorni di congedo retribuito per maternità, paternità e congedi parentali. Di questi ben 4.601 pari al 79,1% sono stati goduti dal personale femminile.

5. Anzianità di servizio

Per quanto riguarda l'anzianità di servizio le due classi di anzianità modali, cioè quelle che raggruppano il maggior numero di dipendenti sono quelle della fascia 11-20 anni di servizio (49%) e quelli della fascia successiva (11-15), il 19%. Per quanto concerne invece la differenza per genere, emerge chiaramente che le donne sono più numerose nelle fascia di anzianità più basse, mentre la percentuale di maschi è maggioritaria tra le ultime classi di anzianità, anche questo è un segno della progressiva femminilizzazione del personale. Nelle tabelle seguenti sono esposte alcune informazioni relative alle variabili precedentemente analizzate in maggior dettaglio.

Appendice Statistica.

Tab. II Personale per categorie (31 dicembre 2016)*(Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di statistica su dati Dipartimento I)*

Categoria	Femmine	Maschi	Totale	% FEMMINE
B	204	353	557	36,6
C	493	426	919	53,6
D	257	213	470	54,7
DIR	9	23	32	28,1
Totale	963	1.015	1.978	48,7

Tab. 2 Posizioni organizzative assegnate per genere (31 dicembre 2016)*(Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di statistica su dati Direzione generale)*

	N	%
Femmine	80	56
Maschi	63	44
Totale	143	100

(Fonte: Dipartimento I, Servizio I Risorse Umane e Qualità dei Servizi, el. Ufficio di Statistica)

Tab. 3 Personale per Categorie e profilo professionale (31 dicembre 2016)

(Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati Dipartimento I)

Categoria	Femmine	Maschi	Totale	% FEMMINE
B	204	353	557	36,6
ADD. REGIST.DATI-COLL.PROF	76	45	121	62,8
AUSILIARIO SPECIALIZZATO	35	27	62	56,5
AUTISTA	-	40	40	-
CANTONIERE	4	11	15	26,7
CAPO CANTONIERE	2	8	10	20,0
CAPO OPERAIO STRADE	-	1	1	-
COLLAB.AMMIN. DATTILOGRAFO	34	34	68	50,0
COORD.SERV. ANTICAMERA	-	1	1	-
MESSO RILEVAZ. E RISCOS.	1		1	100,0
OPER.SPEC.ADD.STRADE PROV.	24	146	170	14,1
OPERATORE CENTRO FORMAZIONE	24	22	46	52,2
OPERATORE CENTRO STAMPA	-	1	1	-
OPERATORE SPEC.AMBIENTE	2	17	19	10,5
TELEFONISTA	2		2	100,0
C	493	426	919	53,6
ADDETTO COMUNICAZIONE E RELAZIONI PUBBLICHE	1	1	2	50,0
ASSISTENTE TECNICO INFORMATICO	1	4	5	20,0
CAPO OPERAIO STRADE QUALIF	-	28	28	-
GEOMETRA		46	46	0,0
GUARDIA PROVINCIALE	36	93	129	27,9
ISTRUTTORE AMBIENTALE	2	3	5	40,0
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	258	123	381	67,7
ISTRUTTORE INFORMATICO	172	112	284	60,6
ISTRUTTORE SERVIZI TECNICI	2	3	5	40,0
MESSO COORDINATORE	1	1	2	50,0
PERITO INDUSTRIALE		7	7	0,0
RAGIONIERE	19	3	22	86,4
RESPONSABILE COORDINATORI SERVIZI ANTICAMERA		2	2	0,0
TECNICO LABORATORIO MOBILE	1		1	100,0

Categoria	Femmine	Maschi	Totale	% FEMMINE
D	257	213	470	54,7
ARCHEOLOGO	1	2	3	33,3
AVVOCATO	3		3	100,0
BIBLIOT.SPEC.SERV.TERRIT.	1		1	100,0
BIOLOGO	4	2	6	66,7
CHIMICO	1	1	2	50,0
COMUNICATORE PUBBLICO ISTITUZIONALE	1		1	100,0
ESPERTO IN COMUNICAZIONE	-	1	1	-
FUNZ. DI STATISTICA	3		3	100,0
FUNZ.SERV. AMMINISTRATIVI	156	67	223	70,0
FUNZ.SERV. INFORMATICI	1	6	7	14,3
FUNZ.SERV. RAGIONERIA	17	14	31	54,8
FUNZ.SERV. TECNICI	3	38	41	7,3
FUNZ.SERV. VIGILANZA	7	23	30	23,3
FUNZ.TECNICO AMBIENTE	13	7	20	65,0
FUNZ.TECNICO LAUREATO	17	23	40	42,5
FUNZ.UNITA OP.SERV.AMM.VI	14	17	31	45,2
FUNZ.UNITA OP.SERV.RAG.	4	1	5	80,0
FUNZ.UNITA OP.SERV.TECNICI	1	2	3	33,3
FUNZ.UNITA OP.SERV.VIGILANZA		1	1	0,0
FUNZIONARIO DEI SERVIZI SOCIALI	3	1	4	75,0
FUNZIONARIO SERVIZI GENERALI		1	1	0,0
GEOLOGO	3	2	5	60,0
NATURALISTA		2	2	0,0
SOCIOLOGO	1		1	100,0
SPEC. AREA TECNICA		1	1	0,0
SPEC.FORMAZ.SPER.DIDATT.		1	1	0,0
STORICO DELL'ARTE	2		2	100,0
TECNICO DIRETTIVO URBANISTA	1		1	100,0
DIR	9	23	32	28,1
Totale complessivo	963	1.015	1.978	48,7



Tab. 4 Personale per categorie, genere e classi di età. 31 dicembre 2016
(Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati Dipartimento I)

Classi di età	Femmine					Maschi					Totale	% Femmine
	B	C	D	DIR	Totale	B	C	D	DIR	Totale		
fino a 30	2	2			4	7	8			15	19	21,1
da 31 a 40	43	92	18		153	40	89	16		145	298	51,3
da 41 a 50	65	154	116	4	339	54	139	80	10	283	622	54,5
da 51 a 60	83	209	107	4	403	208	151	92	8	459	862	46,8
oltre 60	11	36	16	1	64	44	39	25	5	113	177	36,2
Totale	204	493	257	9	963	353	426	213	23	1.015	1.978	48,7

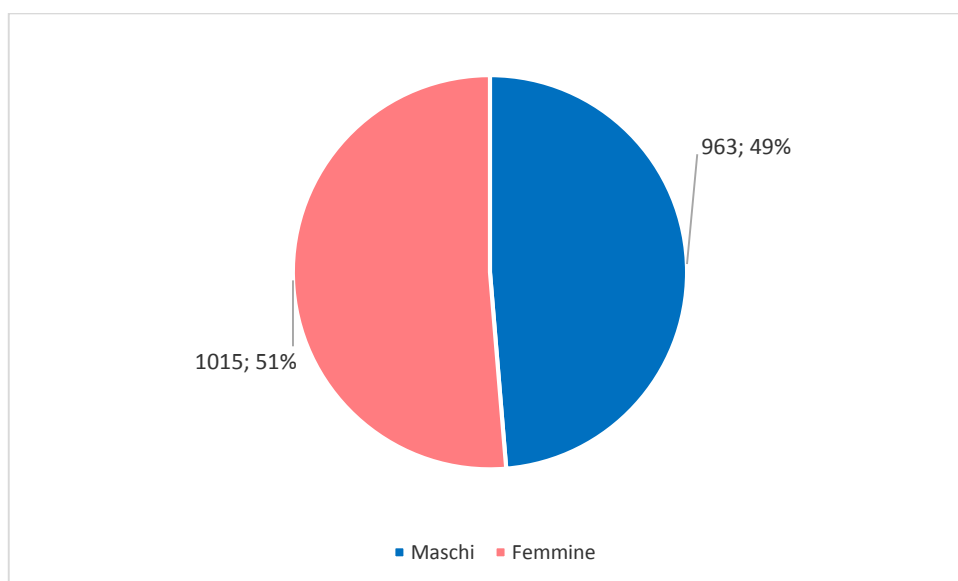
Tab. 5 Personale per categorie, genere e anzianità di servizio. 31 dicembre 2016
(Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati Dipartimento I)

Anzianità di servizio	Femmine					Maschi					Totale M+F	%Femmine
	B	C	D	DIR	Totale	B	C	D	DIR	Totale		
da 11 a 20	110	239	147	2	498	111	240	124	6	481	979	50,9
da 21 a 30	6	121	44	1	172	101	77	22	1	201	373	46,1
fino a 10 anni	86	71	23	6	186	60	55	19	15	149	335	55,5
oltre 30 anni	2	62	43		107	81	54	48	1	184	291	36,8
Totale	204	493	257	9	963	353	426	213	23	1.015	1.978	48,7

Graf. 1 I dipendenti della Città Metropolitana di Roma Capitale per Genere. (31 dicembre 2016).

Prevalgono, per pochi punti percentuali i maschi

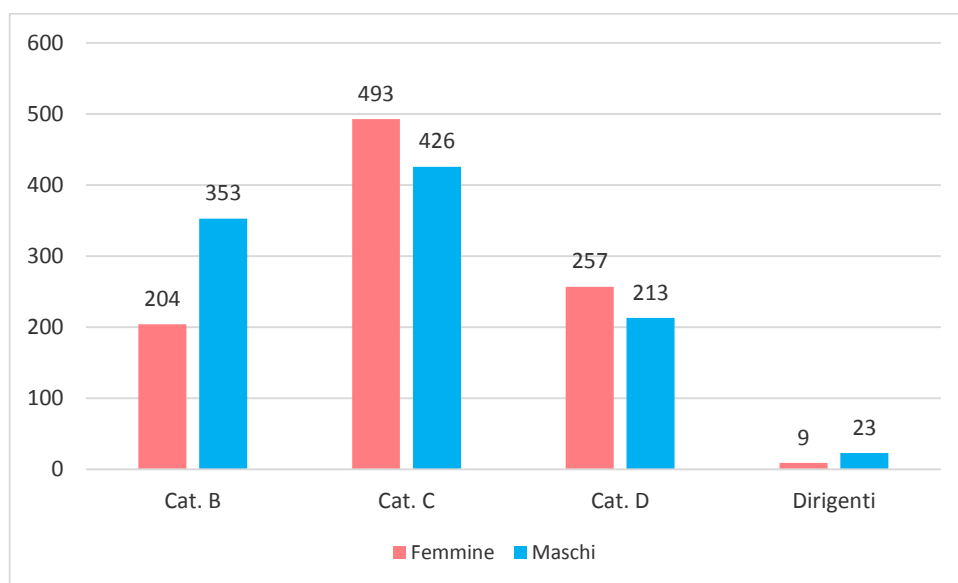
(Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati Dipartimento I)



Graf. 2 I dipendenti della Città Metropolitana di Roma Capitale per Genere e Categoria. (31 dicembre 2016).

Le donne prevalgono nelle categorie C e D

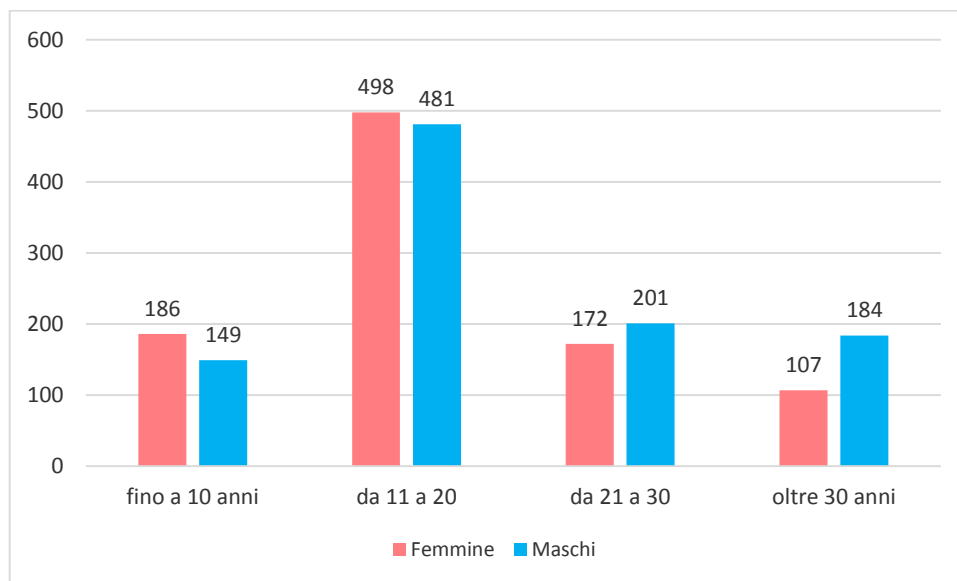
(Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati Dipartimento I)



Graf. 3 I dipendenti della Città Metropolitana di Roma Capitale per Genere e Anzianità di servizio. (31 dicembre 2016).

Le donne prevalgono nelle prime due categorie due categorie di anzianità di servizio

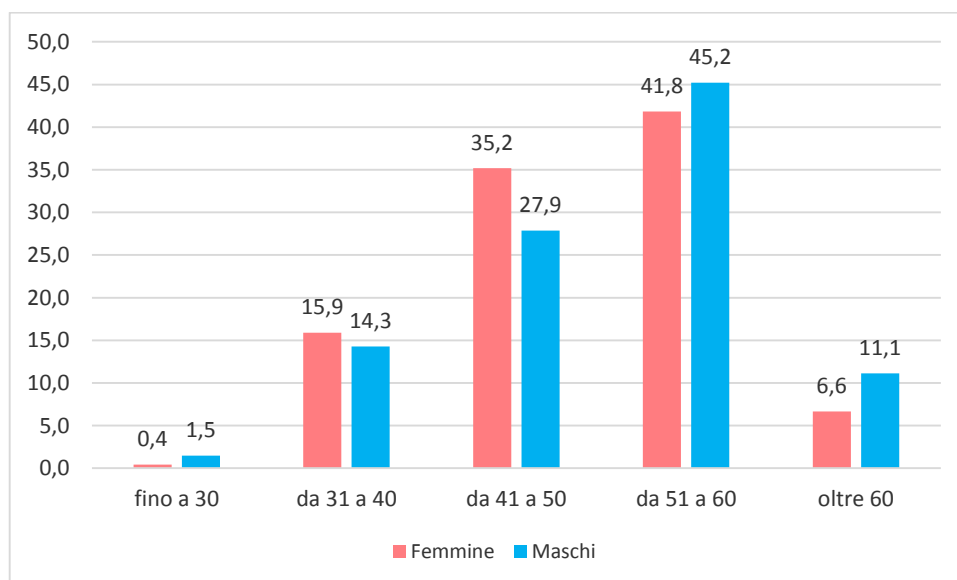
(Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati Dipartimento I)



Graf. 4 I dipendenti della Città Metropolitana di Roma Capitale per Genere e Età, composizione percentuale. (31 dicembre 2016).

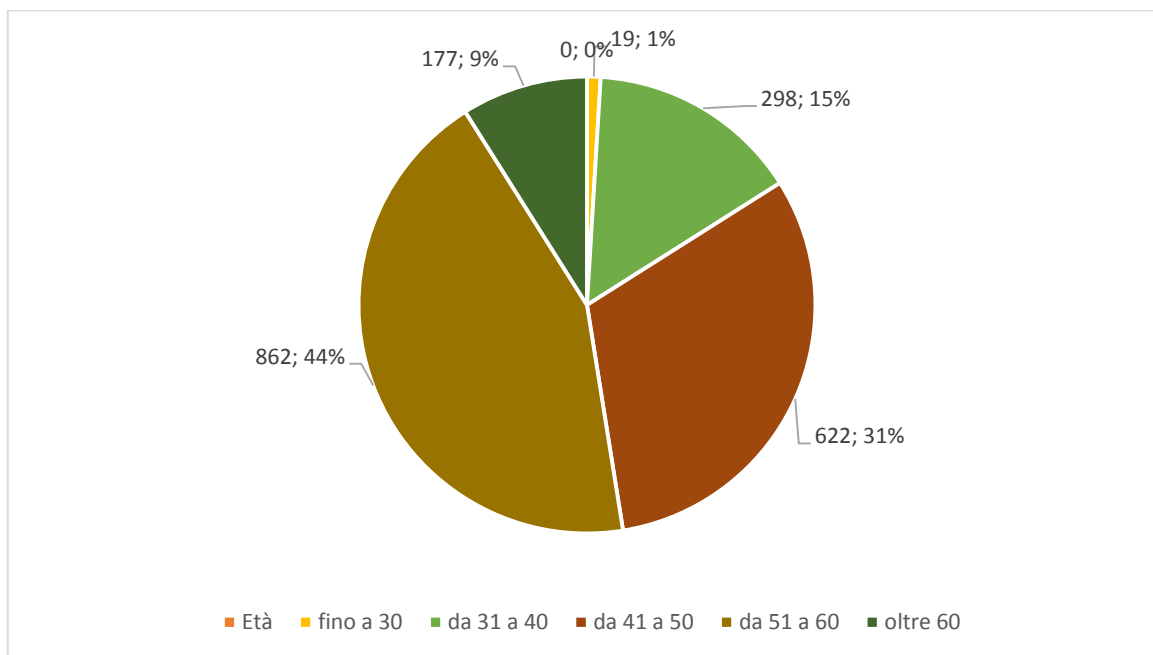
Le donne prevalgono nelle classi di età più giovani

(Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati Dipartimento I)



Graf. 5 I dipendenti della Città Metropolitana di Roma Capitale per Età, composizione percentuale. (31 dicembre 2016).

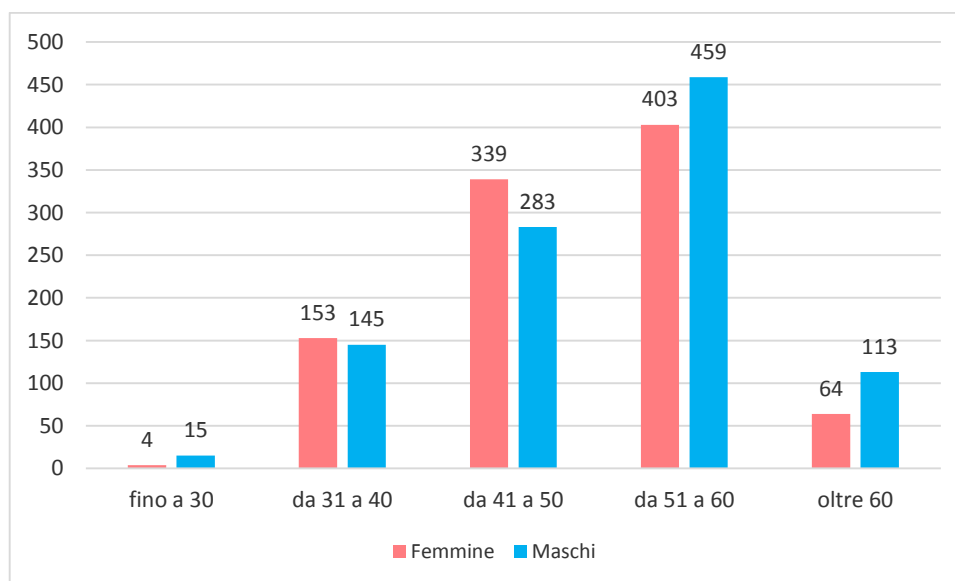
(Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati Dipartimento I)



Graf. 6 Il personale della Città metropolitana di Roma Capitale per età e genere, dati assoluti. Le donne sono prevalenti nelle fasce più giovani di età. (31 dicembre 2016)

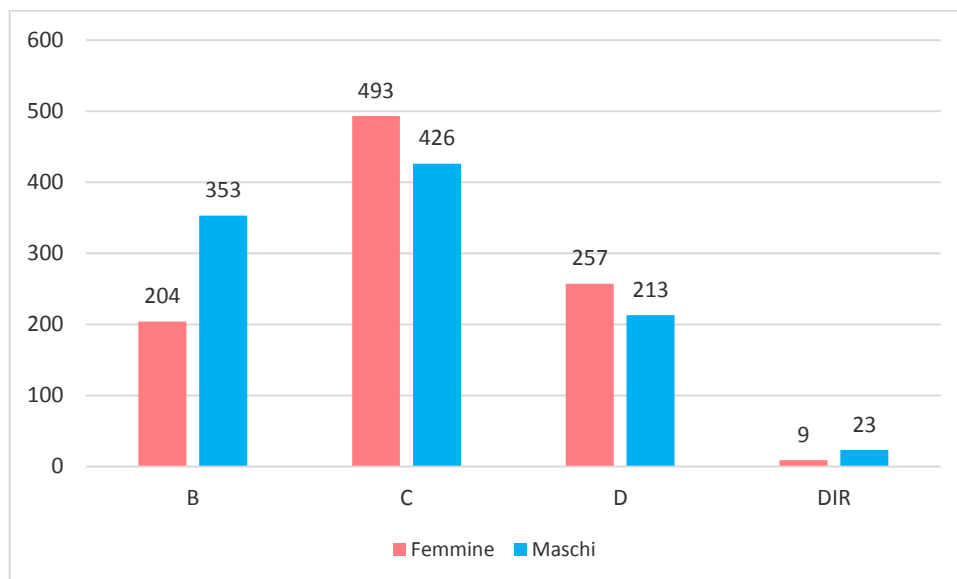
Nel futuro assisteremo quindi a una femminilizzazione del personale

(Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati Dipartimento I)



Graf. 7 Il personale della Città metropolitana di Roma Capitale per genere e Categoria (31 dicembre 2016)

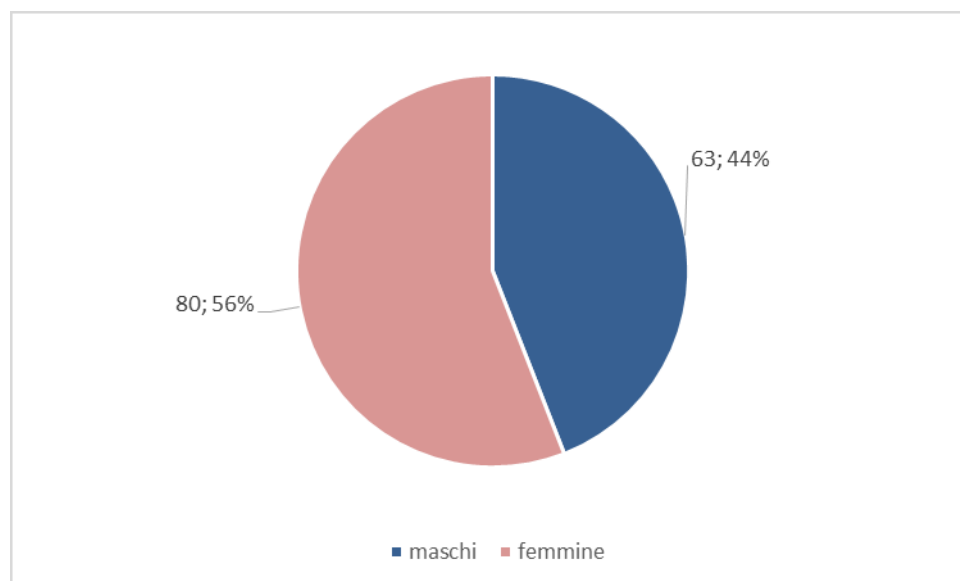
(Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati Dipartimento I)



Graf. 8 Il personale della Città metropolitana di Roma Capitale con incarichi di posizione organizzativa per genere. (31 dicembre 2016)

Prevalgono gli incarichi conferiti alle donne

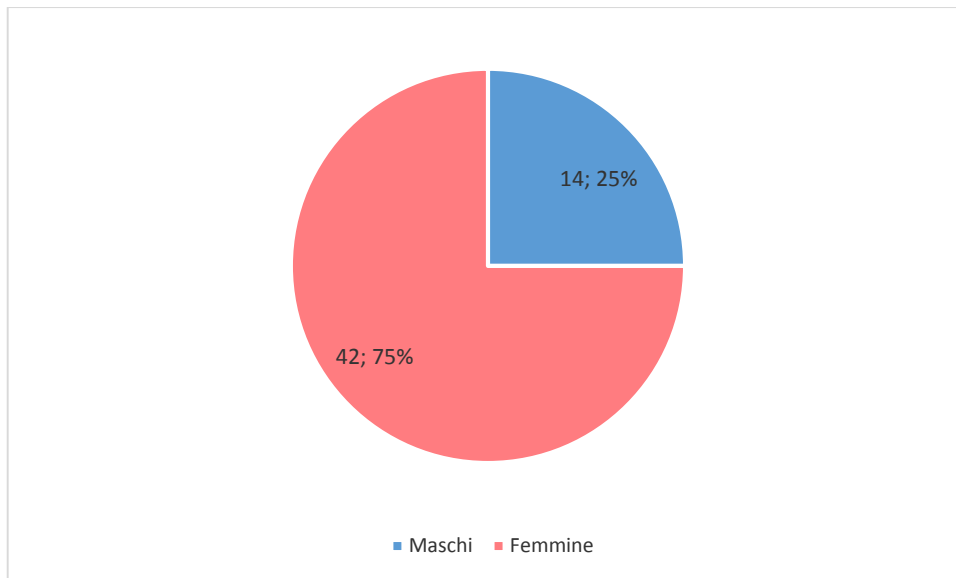
(Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati Dipartimento I)



Graf. 9 - Il part-time nella Città metropolitana di Roma Capitale. (31 dicembre 2016)

Sono soprattutto le donne ad usufruire di questo istituto contrattuale

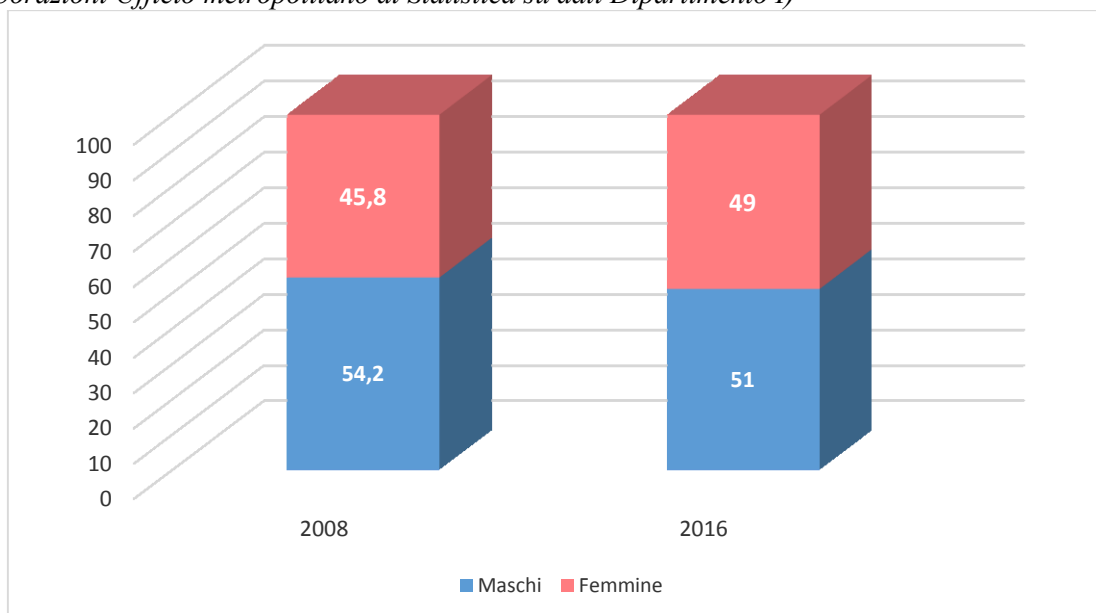
(Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati Dipartimento I)



Graf. 10 La percentuale di personale femminile nella Città metropolitana di Roma Capitale. I

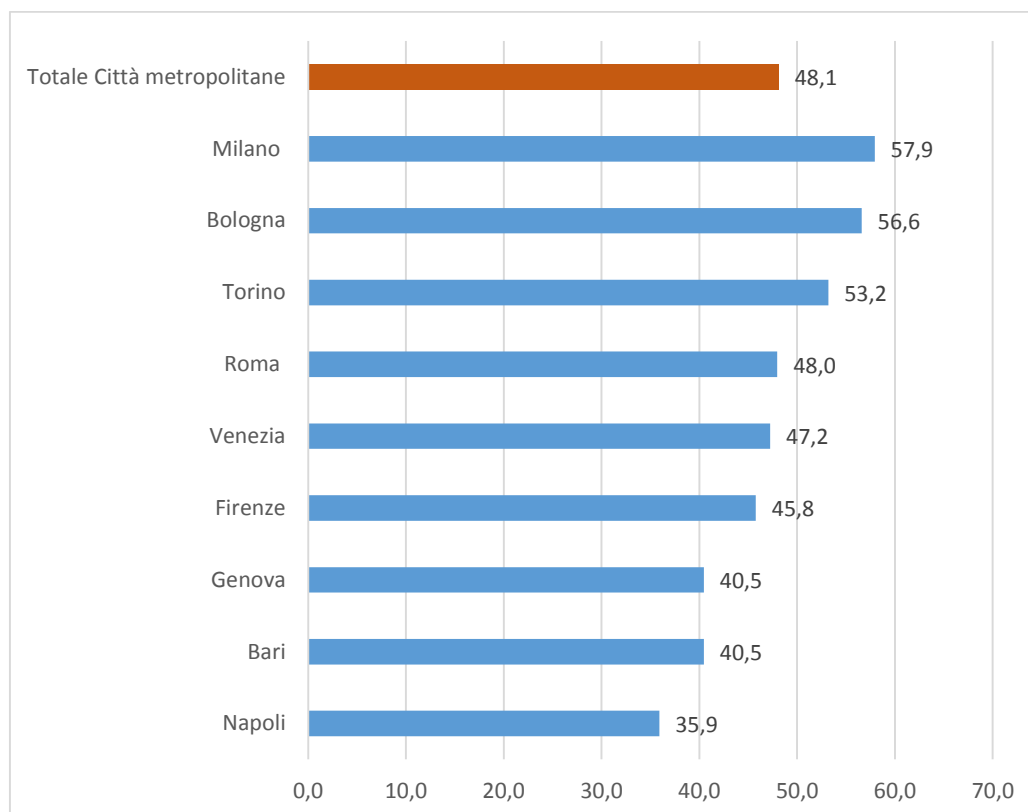
Il dato è in crescita se confrontato con quello della Ex-Provincia di Roma del 2008, ma ancora al di sotto della media nazionale pari al 51,2% nel 2015.

(Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati Dipartimento I)



Graf. 11 Il personale femminile nelle Città metropolitane italiane. Roma si conferma in quarta posizione. Dati 31 dicembre 2015

(Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati RGS, Conto Annuale)



1. Mobilità e pendolarismo del personale della Città metropolitana di Roma Capitale

Al 31 dicembre 2016 erano 1.978 le unità di personale in servizio presso la Città metropolitana di Roma Capitale. Fatta eccezione per le unità di personale comandate presso altre amministrazioni, sono 1.937 quelle che quotidianamente si spostano dalle loro abitazioni per recarsi presso le sedi della Città metropolitana di Roma Capitale per motivi di lavoro.

Sempre alla data del 31 dicembre il personale della Città metropolitana di Roma Capitale era così dislocato presso le diverse sedi. Come si evince dai dati, la maggior parte del personale, vale a dire 1.294 unità pari al 67%, ha la sua sede di servizio nel territorio di Roma Capitale. La maggioranza del personale è dislocata presso la sede di Viale Giorgio Ribotta, nella periferia Sud-Ovest della Capitale (zona Eur-Torrino). Per venire incontro alle nuove esigenze del personale causate dall'attivazione della sede Unica presso viale Ribotta, avvenuta tra il 2015 e il 2016, l'Ente ha adottato alcune misure quali una maggiore flessibilità dell'orario in ingresso, l'allestimento di una navetta al punto di snodo della Metropolitana (fermata Eur Palasport) per la sede di viale Ribotta, l'attivazione di agevolazioni tariffarie per l'abbonamento Metrebus.

Tab. 6 – Il personale della Città metropolitana per sede. 31 dicembre 2016

Sedi	Numero di dipendenti
Viale Giorgio Ribotta 41/43 – Roma	819
Via Quattro Novembre, 119/A – Roma	224
Villa Altieri – Viale Manzoni – Roma	15
Via Tiburtina, 691/695 – Roma	129
Via Raimondo Scintu, 106 – Roma	107
Perimetri Riserve Naturali – Aree Protette – Sedi Sparse	23
Distaccamenti Polizia Locale – Sedi Sparse	121
Zone Viabilità – Cantonieri – Sedi Sparse	233
Sedi Centri per l'Impiego e Centri di Formazione – Sedi Sparse	266
Totale Dipendenti	1.937

Fonte: Città metropolitana Roma Capitale, Piano di mobilità aziendale 2016

Tuttavia se si confrontano i dati relativi alle sedi di residenza dei dipendenti con i dati delle sedi di lavoro dell'Ente, è facile supporre che per molti dei dipendenti ancora permangono situazioni di difficoltà relative al raggiungimento del luogo di lavoro, con ripercussioni sulla capacità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e sul benessere organizzativo più in generale.

Infatti dei 1.937 dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale, 986, pari al 51%, risiedono nel territorio di Roma Capitale. Il 45%, pari a 872 unità invece risiedono nei Comuni dell'Hinterland metropolitano. I rimanenti risiedono nei Comuni delle altre province del Lazio (3%) o in Comuni posti fuori Regione (1%).

Tab. 7 – I dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale per zona di residenza. 31 dicembre 2016

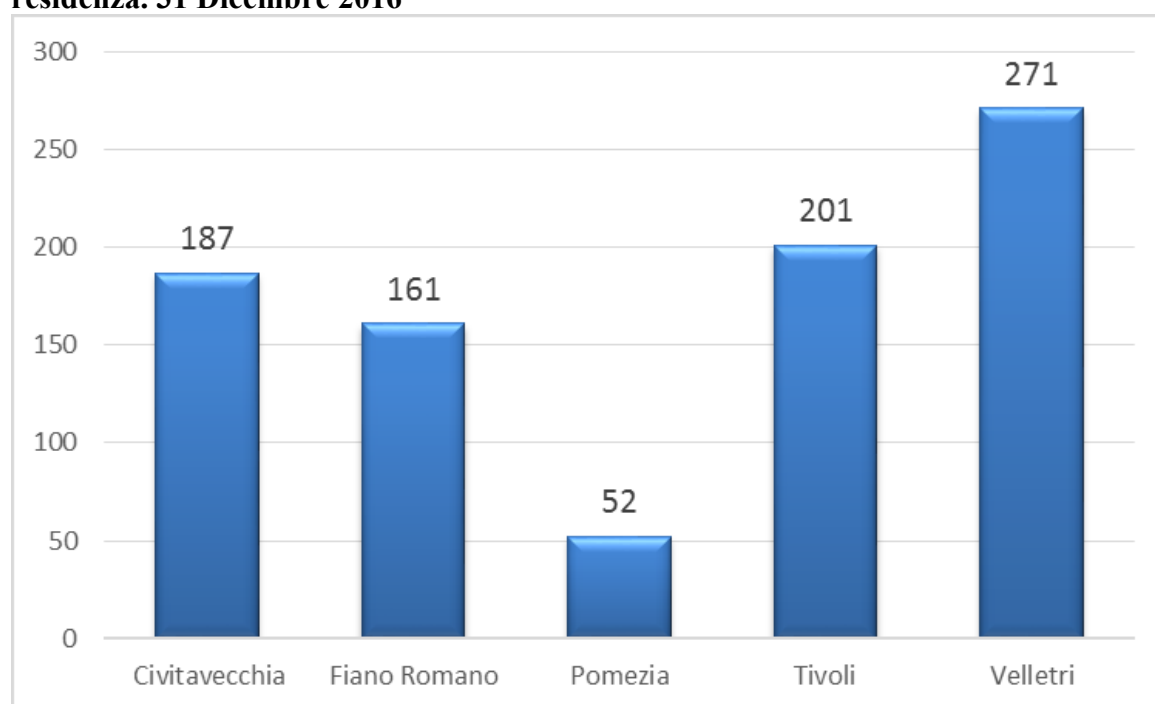
Zona di Residenza	N.	N.	%
Residenti a Roma		986	51

Residenti nell'Hinterland	872	45
Residenti nelle Province del Lazio	60	3
Residenti nelle altre Regioni	19	1
Totale Dipendenti	1.937	100

Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati Città metropolitana di Roma Capitale, Dipartimento 1.

Considerando il territorio metropolitano suddiviso nelle Cinque Zone così come declinate dal Piano Territoriale Provinciale Generale (PTPG), emerge che quasi un terzo dei dipendenti residenti nell'hinterland proviene dai Comuni inclusi nella Zona "Velletri" (31%), seguono poi le zone di "Tivoli" (23,1%) e quindi la zona di Civitavecchia (21,4%).

Graf. 12 – I dipendenti della Città metropolitana di Roma Capitale per Ambito metropolitano di residenza. 31 Dicembre 2016



Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati Città metropolitana di Roma Capitale, Dipartimento 1.

SEZIONE 2

LE PARI OPPORTUNITÀ, IL BENESSERE LAVORATIVO E LA LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI/MOBING NELLA CMRC “ - UNA ANALISI QUALITATIVA

- **IL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE (PTAP) 2015/2017**

Con Deliberazione n. 30 DEL 27.10.2015 del Consiglio Metropolitan, la Città Metropolitana di Roma Capitale ha adottato, su presentazione del CUG, **Il Piano Triennale di Azioni Positive 2015/2017**.

Il PTAP – la cui adozione, ai sensi del Dlgs 198/2006 come modificato con Dlgs 5/2010, è obbligatoria e vincolante – rappresenta lo strumento programmatico per la piena attuazione degli obiettivi di parità e di pari opportunità, di prevenzione e di rimozione di qualunque forma di discriminazione nella pubblica amministrazione.

Il Piano della CMRC, centrato sul gender *mainstreaming*¹, individua nella programmazione e nelle procedure a tutti i livelli dell’Ente l’integrazione del genere e la valutazione dell’implicazione delle donne e degli uomini, superando il tradizionale concetto di azioni positive rivolte esclusivamente alle lavoratrici, al fine di favorire azioni trasversali valide per tutti/e i/le dipendenti, riconoscendo che il pieno sviluppo delle persone coinvolge donne e uomini con differenti esigenze e peculiarità.

il Piano 2015/2017, progettato sulla base di una lettura di contesto in ottica di genere, individua le seguenti macro-aree di intervento:

1. Visibilità e Ruolo del Comitato Unico di Garanzia
2. Formazione a azioni di sensibilizzazione alle tematiche di competenza del CUG
3. Pari Opportunità, valorizzazione delle Risorse Umane e Benessere Organizzativo
4. Prevenzione e contrasto alle discriminazioni e al mobbing
5. Salute e sicurezza di genere sul luogo di lavoro, stress da lavoro correlato
6. Cultura di genere e diritti umani;

Le azioni in esso contenute rispondono ad una visione strategica di buone prassi mirate all’affermazione dell’uguaglianza e ai diritti della persona che lavora, alla piena partecipazione di tutto il personale alle attività dell’Amministrazione e ad introdurre nuove istanze di cambiamento culturale e di mentalità nell’ambito del lavoro pubblico, recuperando e/o rafforzando il senso di appartenenza all’organizzazione, relazioni interne più salde e capaci di produrre significati e valori condivisi;

La progettazione del Piano in corso, ha rappresentato per il CUG oltre che un preciso adempimento normativo, la possibilità di rilanciare, in vista della riorganizzazione dell’Ente presso la sede unica, una rinnovata attenzione agli obiettivi di parità e pari opportunità e di una maggiore efficacia e qualità dell’azione amministrativa della Città Metropolitana di Roma Capitale e del servizio pubblico ad essa demandato.

Finalità caratterizzate però da interventi sporadici e frammentari, in considerazione dei passaggi istituzionali susseguiti nell’Ente dal 2015 a tutto il 2016.

LE PARI OPPORTUNITÀ – relazione acquisita dall’Ufficio Pari Opportunità agli atti della presenta Relazione

Con Decreto del Vicesindaco n. 45 del 25/03/2016 la Città Metropolitana ha costituito l’Ufficio Pari Opportunità, a norma dello Statuto Metropolitan. L’Ufficio Pari Opportunità, incardinato presso la Direzione Generale dell’Ente, svolge funzioni attribuite dalla legge in materia di pari opportunità e di non discriminazione nei diversi ambiti occupazionale, della mobilità, dell’istruzione e della sanità. L’ufficio Pari Opportunità, altresì, supporta il CUG al fine di

¹ Il principio di gender mainstreaming consiste nell’adeguata considerazione delle differenze esistenti tra le situazioni di vita, le esigenze e gli interessi rispettivamente degli uomini e delle donne, in tutti i programmi e gli interventi economici e sociali. Integrazione sistematica delle situazioni, delle priorità e dei bisogni rispettivi delle donne e degli uomini in tutte le politiche, misure, interventi, allo scopo di mobilitare e sensibilizzare tutte le politiche di ordine generale affinché si raggiunga la parità tenendo conto degli effetti all’atto della loro pianificazione e attuazione. Il gender mainstreaming è una strategia composta da idee (teorie e assunti) ma anche da pratiche (decisioni e azioni) in grado di stimolare mutamenti della società. L’elemento essenziale nella definizione di gender mainstreaming è la sua enfasi sui processi politici e quindi l’implicazione di una organizzazione di procedure e prassi, l’organizzazione di responsabilità e capacità per internalizzare la prospettiva di genere.

garantire la trasversalità del lavoro del Comitato in riferimento a tutte le strutture organizzative dell'Amministrazione e, inoltre, supporta gli organismi di parità presenti sul territorio metropolitano (DA INTEGRARE)

IL BENESSERE LAVORATIVO – relazione acquisita dal Dip. I - ufficio Benessere Organizzativo :

L'Ufficio del Benessere Organizzativo – incardinato nella Direzione del Dipartimento I “Risorse Umane”, sostiene la capacità dell'Ente di attivarsi, oltre che per raggiungere obiettivi di efficacia e di produttività, anche per realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico dei dipendenti, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni.

Si ritiene, infatti, che, per lo sviluppo e l'efficienza delle amministrazioni, le condizioni emotive dell'ambiente in cui si lavora, la sussistenza di un clima organizzativo che stimoli la creatività e l'apprendimento, l'ergonomia - oltre che la sicurezza - degli ambienti di lavoro, costituiscano elementi di fondamentale importanza ai fini dello sviluppo e dell'efficienza delle Amministrazioni pubbliche. Vero è che il significato di benessere muta in ragione del contesto in cui viviamo e in questi ultimi tempi si assiste ad una sua profonda rilettura. Appare chiaro, infatti, come questa parola sia fortemente influenzata dai tempi e dal contesto socio-economico e culturale. Elementi di natura materiale, pur importanti, non sempre danno la giusta misura del proprio benessere personale. Occorre che questo legame sia interrotto e che alla parola “benessere” se ne sostituisca un'altra, quella di “ben essere”. La differenza non è solo formale ma sostanziale. La parola ben essere, volutamente con lo spazio in mezzo, pone al centro l'individuo ovvero la persona.

Con queste finalità, considerate le tante criticità presenti, non da ultimo la totale carenza di risorse economico-finanziarie disponibili nel corso dell'anno 2016, lo scrivente Ufficio ha realizzato comunque interventi e studi in vari ambiti come di seguito illustrati.

Flessibilità organizzativa:

- Introduzione forme di orario di lavoro flessibile in entrata e uscita finalizzato al superamento di diverse situazioni di disagio causato dalla nuova sede e dal nuovo contesto lavorativo.
- Studio e analisi di fattibilità del telelavoro nell'Ente che ha evidenziato prospettive interessanti data la provenienza dei dipendenti in prevalenza residenti nel quadrante orientale del territorio (circa il 65%) ed i risparmi ottenuti nelle esperienze di altre realtà comparabili. I vantaggi, oltre che economici per l'Ente e per i lavoratori stessi, sarebbero significativi anche per la riduzione del pendolarismo, del traffico e dell'inquinamento.
- Attivazione/promozione di servizi di cura della persona e conciliazione dei tempi lavoro/famiglia:
- Avviso pubblico e attivazione di specifiche Convenzione con Centri estivi sul territorio della provincia di Roma;
- Avviso pubblico e attivazione di specifiche Convenzione con palestre sul territorio della provincia di Roma;
- Convenzione con la Polizia di Stato per la fruizione dei propri stabilimenti balneari siti su tutto il territorio nazionale da parte dei dipendenti dell'Ente e loro famiglie dei propri Centri montani di Bardonecchia, Merano e Bradia Prataglia, nonché del proprio Circolo sportivo di Tor di Quinto.

LA SALUTE E LA SICUREZZA DEGLI UOMINI E DELLE DONNE – dati acquisiti dal Dip. I – Serv. 1 agli atti della presente

Relazione:

Di seguito i dati trasmessi dal Dip. I Serv. 1 inerenti il personale che, nel corso dell'anno 2016, è stato sottoposto a sorveglianza sanitaria obbligatoria ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008, sulla base degli elenchi redatti da ciascun Datore di Lavoro e in attuazione dei protocolli sanitari predisposti dai Medici Competenti. Il suddetto personale, ripartito per genere, è indicato nella seguente tabella:

VISITE EFFETTUATE ANNO 2016		
MESE	UOMINI	DONNE
FEBBRAIO	4	1
MARZO	3	2
APRILE	3	5
GIUGNO	2	3
LUGLIO	106	63
AGOSTO	7	6
SETTEMBRE	61	98
OTTOBRE	72	25
NOVEMBRE	8	24
TOTALE	266	227

(INREGRARE RIFLESSIONI E POSSIBILI CONTRIBUTI PROPOSITIVI DEL CUG RIGUARDO ALLA PREVENZIONE PATOLOGIE FEMMINILI E PATOLOGIE MASCHILI)

LA FORMAZIONE 2016: relazione acquisita dal Dipartimento I Serv. 2 agli atti della presente Relazione:

Nel corso del 2016, considerata la fase di Esercizio Provvisorio dell'Ente, l'Ufficio ha provveduto alle attività formative "regolate dalla legge" (in particolare in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro). Nonostante i vincoli di spesa si è cercato di ampliare l'offerta formativa prestando particolare attenzione alle opportunità gratuite.

Nel 2016 sono stati organizzati i seguenti percorsi formativi:

- Corso di Primo Soccorso per gli Addetti alle Squadre di Emergenza sede di Via Ribotta. svoltosi 8 e 9 febbraio presso i locali della Croce Rossa – Comitato Provinciale di Roma in Via B. Ramazzini, 31; Sono stati formati 12 dipendenti di cui 11 Uomini e 1 Donna.
- Corso uso defibrillatore Addetti alle Squadre di Emergenza sede di Via Ribotta, svoltosi il 15 febbraio. presso i locali della Croce Rossa – Comitato Provinciale di Roma in Via B. Ramazzini, 31; Sono stati formati 11 dipendenti di cui 10 Uomini e 1 Donna.
- Giornata formativa sul Mercato Elettronico della PA (8 novembre presso la sede di Palazzo Valentini) alla quale hanno partecipato 95 dipendenti di cui 24 Uomini e 51 Donne.
- Giornate informative sul nuovo Software "Otto" organizzate tra novembre e dicembre nella sede di via Ribotta in collaborazione coll'ufficio "Protocollo Informatico". Hanno partecipato 245 dipendenti (suddivisi in 10 classi) di cui 100 Uomini e 145 Donne.
- Corso di formazione per Addetti Antincendio - rischio elevato - organizzato in collaborazione con il Comando Provinciale dei Vigili del Fuoco di Roma dal 12 al 15 dicembre presso sede di via Ribotta con giornata pratica conclusiva in via Romagnoli 21. Hanno partecipato 24 dipendenti di cui 23 Uomini e 1 Donna.

Il Servizio inoltre:

- ha provveduto all'iscrizione di una dipendente ad un seminario breve gratuito organizzato dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione il 15 settembre;
- ha aderito al progetto gratuito dell'INPS "Valore PA", le iscrizioni alle attività previste da tale progetto sono state curate direttamente dai singoli dipendenti.
- ha curato la fase procedimentale tesa all'iscrizione di un dipendente al corso di aggiornamento "Prevenzione Incendi" - finalizzato al mantenimento dei professionisti negli elenchi del Ministero dell'Interno.

Il Servizio, altresì:

- a seguito della ristrutturazione dell'Ente, ha provveduto con nota d. Rif/9529/16 del 08.07.2016 alla ricognizione dei Referenti Formativi. Per questo incarico sono state segnalate 43 donne e 10 uomini.
- In riferimento al Piano Triennale di Azioni Positive 2015\2017, il presente servizio intende programmare nel corso del 2017 interventi formativi sulle materie di competenza del CUG per tutto il personale e proporre Corsi di formazione sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni di tutte le diversità rivolti al personale che svolge attività con il pubblico.

IL PIANO DI MOBILITÀ AZIENDALE 2016 – acquisito dall’Ufficio del Mobility Manager e agli atti della presente Relazione - SINTESI

Il trasferimento dei dipendenti alla sede unica di viale Ribotta, iniziato a fine 2015 e protrattosi per tutto il 2016 non è ancora terminato . Ciò non ha consentito AL Mobility Manager di procedere ad una nuova indagine – la precedente fu svolta nel 2014/2015 - che potesse studiare ed analizzare le nuove abitudini di spostamento dei e delle dipendenti rispetto alla sede unica. Analisi prevista nel 2017 a completamento del trasferimento del personale presso la nuova sede . Tuttavia, il Mobility Manager, per monitorare l’evolversi delle abitudini e tendenze nelle modalità di spostamento dei/delle dipendenti durante il 2016 ha proceduto alla raccolta di diversi dati che si riportano di seguito.

Nella sede viale Ribotta sono presenti due piani sotterranei di parcheggi, che offrono:

Posti auto totali: n.596 (compresi posti di servizio); Posti moto totali: n.330

Per quanto attiene l’utilizzo dei mezzi pubblici è sicuramente indicativa la statistica sull’adesione dei dipendenti della Città Metropolitana di Roma Capitale alle agevolazioni tariffarie di cui alla Convenzione tra Citta Metropolitana ed tac spa sottoscritta a novembre 2016 per l’acquisto di abbonamenti Metrebus Roma e Lazio

Di seguito i dati dall’avvio dell’attivazione della Convenzione ad oggi. Nello specifico:

Abbonamenti Metrebus da dicembre 2015 a luglio 2016 ... :

Inoltre, per venire incontro alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e assicurare il benessere organizzativo sia nell’organizzazione del lavoro, sia sotto il profilo logistico, strutturale e funzionale, per il personale coinvolto nel trasferimento in viale Ribotta è stato siglato un accordo tra l’amministrazione ed i sindacati che dà una maggiore flessibilità prevedendo la possibilità di anticipare di un’ora o di posticipare di un’ora e trenta l’inizio della prestazione lavorativa, con conseguente anticipo o posticipo della fine.

- **SEZIONE 3:**

“IL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI-MOBING”

Come è noto i **Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, (di seguito CUG)**, introdotti nella Pubblica Amministrazione con Decreto Legislativo 165/2001 (così come novellato con Legge 183/2010), sono nati per favorire l’ottimizzazione della produttività, migliorando l’efficienza delle prestazioni lavorative attraverso la promozione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di parità, pari opportunità e benessere organizzativo e dal contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza fisica, morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.

Nella Città Metropolitana è istituito il CUG con deliberazione G.P. n. 101/6 del 16.03.2011.

Con atti della Direzione Generale a maggio 2015 è stato rinnovato il mandato del CUG, confermandone la composizione 2011/2015.

Nel corso del 2015/2016 le attività del CUG hanno riguardato principalmente la progettazione e presentazione del PTAP 2015-2017; l’aggiornamento del Regolamento operativo del Comitato; la collaborazione - attraverso la Presidente - alla rete dei/delle Presidenti CUG denominata “Forum dei CUG”.

il Comitato ha ripreso le proprie attività a partire dalla plenaria del 13 dicembre 2016, con la nomina – con atti della Direzione Generale - dei nuovi componenti in sostituzione dei titolari e supplenti, a vario titolo dimessisi nel corso del 2015 e del 2016.

Il CUG, attualmente è composto:

IN RAPPRESENTANZA DELL’AMMINISTRAZIONE:

TITOLARI	SUPPLENTI
Aurelia Macarone (Dirigente)	Massimiliano Sieni (Dirigente)
Paola Testa	Andrea Formica
Vincenza Pasconcino	Mauro Monaco
Giulio Bussinello	Antonio Marletta
Licia Lanciotti	Claudio Sudano

IN RAPPRESENTANZA DELLE OO.SS.

OO.SS.	TITOLARI	SUPPLENTI
CGIL FP	Simonetta Candiloro	Samantha Paoloni
CISL FP	Giovanna Campopiano	Emanuele Marcantoni
FPL UIL	Rita Longobardi	Marcello Serrago
CSA	Domenico Salvati	Romina Di Torre
DIREL-DIRPROV	Valerio De Nardo	Maria Laura Martire

Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna organizzazione sindacale dell’Ente rappresentativa ai sensi degli artt. 40 e 43 del Dlgs 165/2001 e da un pari numero di rappresentanti dell’Amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti. Nel CUG della CMRC, in riferimento al punto 3.1.2 della Direttiva PCM 4 marzo 2011 “Linee Guida di funzionamento dei CUG”, è assicurata anche la presenza paritaria di entrambi i generi.

Con la ripresa delle attività, a dicembre 2016, il Comitato ha inteso ricostituire, a partire dalla plenaria del 13 dicembre 2016, i seguenti gruppi di lavoro, in sostituzione dei gruppi individuati nel corso del 2015:

1. Gruppo : “Strumenti di Conciliazione Tempi di vita e di lavoro” - Referente Simonetta Candiloro
2. Gruppo : “Cultura di Genere e Pari Opportunità” - Referente Vincenza Pasconcino
3. Gruppo : “Salute e Stress lavoro correlato e Benessere Organizzativo” - Referente Rita Longobardi
4. Gruppo : “CUG: Comunicazione e Informazione” - Referente Giulio Bussinello
5. Gruppo : “Stato Attuazione PTAP 2015-2017” – Referente Giovanna Campopiano Campopiano,



6. Gruppo : “Azioni di contrasto al Mobbing” - Referente Domenico Salvati
7. Gruppo : “Relazione annuale” – Costituito dai referenti dei gruppi di lavoro

I Gruppi di lavoro con a capo i referenti sopra indicati, sono coordinati dalla Presidente.
Ogni gruppo è aperto al contributo di tutti i/le componenti titolari e supplenti del Comitato

Prevedendo che possono rientrare tra gli obiettivi di promozione delle pari opportunità non solo l’attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive 2015\2017 ma anche il miglioramento dell’attività di collaborazione tra il CUG e le altre strutture e uffici dell’Ente, le attività poste in cantiere a fine 2016 hanno riguardato, in particolare - nel corso del 2017 – le seguenti aree d’intervento attraverso i gruppi di lavoro all’uopo costituiti:

➤ **“CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO”:**

Premessa: in considerazione del forte pendolarismo che caratterizza il personale dell’Ente, così come emerge dai dati dell’Amministrazione a dicembre 2016 e, in considerazione della riorganizzazione, nel corso del 2016, della Città Metropolitana di Roma C. nella sede unica, il CUG ha inteso attivarsi sul tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro attraverso il gruppo di riferimento, con interventi propositi da sottoporre all’Ente – tenuto conto dell’art. 14 comma 1 della legge 124/2015 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” nonché delle azioni contenute nel Piano Triennale di Azioni Positive in corso che, in ultima analisi, risponde appieno ad una visione strategica di buone prassi mirate al benessere della persona che lavora ed ad introdurre istanze di cambiamento organizzativo, culturale e di mentalità nell’ambito della CMRC.

Il **Gruppo di lavoro “Strumenti di Conciliazione Tempi di vita e di lavoro”**, riunitosi per la prima volta a marzo 2017, ha inteso in primis:

- **acquisire** dall’amministrazione una serie di dati inerenti il personale sull’uso dei congedi parentali e della flessibilità oraria, sulla mobilità del personale e quant’altro utile a comprendere meglio la problematica della conciliazione dei tempi del personale dell’Ente e quali interventi propositivi al riguardo potessero essere messi in campo.
- **Approfondire** la tematica inerente il lavoro agile - già sperimentato con successo presso enti locali del nord Italia – partecipando anche a momenti formativi e informativi al riguardo – come ad esempio il seminario - tramite il “ Webinar - inerente il progetto del DPO della PCdM “Lavoro agile per il Futuro della PA” - e di sensibilizzare e coinvolgere il vertice politico e amministrativo dell’Ente sulle opportunità che da lì a poco sarebbero state offerte a tutte le pubbliche amministrazioni con la pubblicazione dell’Avviso di manifestazione di interesse - riferito al Pon “Governance e Capacità Istituzionale” 2014-2020 - Progetto “Lavoro Agile per Il Futuro della Pa” - a cura del DPO - preannunciata nell’incontro formativo di cui sopra.

A seguito della pubblicazione del suddetto Avviso – in data 11 aprile 2017 con scadenza 15 giugno 2017, le attività del gruppo sottostanti la candidatura della Città Metropolitana di Roma C., sono state molteplici e variamente articolate, con incontri interni ed esterni all’amministrazione, volti a promuovere nel contesto la funzione e il ruolo del CUG nel processo di innovazione organizzativa dell’Ente.

L’Amministrazione ha inteso rispondere all’Avviso di che trattasi, delegando la Consigliera Politiche Sociali, Pari Opportunità e Privacy a sovrintendere alle finalità del progetto. Con nota del Segretario Generale – prot. Cmrc - 0070134 del 12/05/2017, viene indicato un gruppo di lavoro interno all’Ente - composto da dirigenti e funzionari delle strutture e delle articolazione dell’Amministrazione, appositamente individuate in detta nota – mettendo in rete competenze, funzioni, professionalità, saperi e esperienze – utili alla predisposizione – in tempi rapidi - di un format di candidatura pienamente corrispondente alle indicazioni contenute in detto avviso. Tale nota individua il CUG e la sua Presidente, nonché il Gruppo di lavoro “strumenti di conciliazione” costituito al suo interno, quale punto di raccordo delle attività delle strutture presenti al gruppo di lavoro dell’Ente, anche in ragione della composizione paritetica del Comitato. L’avvio dei lavori di tale gruppo di lavoro – dietro convocazione della Direzione del Dipartimento Risorse Umane – cui è assegnato tramite la suddetta nota del Segretario Generale, la costituzione e il coordinamento del gruppo - il CUG ha partecipato – anche se non convocato formalmente – tramite la Presidente e la Referente del Gruppo di lavoro “strumenti di conciliazione”. Il secondo incontro del tavolo, ha visto la convocazione anche del CUG. In quell’occasione si è fatto il punto sullo stato dei lavori inerenti tutte le attività sottostanti la

progettazione relativa alla candidatura della CMRC, in riferimento all'Avviso di che trattasi, curata in particolare dalla dott.ssa Paola Testa, in collaborazione con il suo Ufficio di riferimento, così come sempre indicato dalla nota del Segretario Generale di cui sopra. La candidatura è stata presentata secondo i tempi e le modalità previste dal citato Avviso che – come sapete – intreccia le opportunità offerte dalla programmazione europea con l'attuazione della previsione contenuta nella Legge 124/2015 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", ed in particolare con l'articolo 14 comma 1 della legge, che prescrive alle amministrazioni pubbliche di adottare misure organizzative che promuovano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro mediante meccanismi che favoriscano un'organizzazione flessibile delle attività la cui valutazione avvenga utilizzando risultati misurabili (ad es. il raggiungimento di obiettivi). Lo stesso Avviso prevede, tra le altre, la possibilità per 15 amministrazioni pubbliche, non soltanto di vedere finanziati i propri progetti di lavoro agile in qualità di "progetti pilota", ma anche di ottenere dal Dipartimento una assistenza personalizzata per la loro attuazione.

❖ in riferimento a tale Avviso, **la Città Metropolitana di Roma Capitale ha presentato un progetto che la vede capofila di una in rete di comuni del territorio metropolitano, inclusa Roma Capitale.**

il progetto propone la sperimentazione di modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa per lo più in coworking, tenuto conto delle strutture dell'ente e dei comuni sul territorio dell'area metropolitana.

Gli esiti delle candidature pubblicati sul sito del DPO a novembre 2017, vedono la CMRC, assieme alla rete dei Comuni aderenti al progetto, tra le 15 pubbliche amministrazioni selezionate ai fini del citato avviso

Inoltre, nel quadro della normativa inerente il "lavoro agile", è importante sottolineare **la recente Direttiva n.3\2017 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, che affida ai Comitati Unici di Garanzia: "Un ruolo determinante nell'attuazione delle misure prescritte dovrà essere svolto dai Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, costituiti ai sensi dell'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché dagli Organismi indipendenti di valutazione, costituiti ai sensi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Nell'ambito dei loro compiti propositivi, consultivi e di verifica, i Comitati unici di garanzia, infatti, contribuiscono attivamente all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori".**

Il lavoro agile, come sappiamo rappresenta una nuova modalità spazio-temporale della prestazione lavorativa, basata su un'ampia flessibilità che mette nelle migliori condizioni di attività le lavoratrici e i lavoratori, dal punto di vista del luogo, degli strumenti e dell'organizzazione. **La Relazione prodotta in materia dalla referente del gruppo "Strumenti di Conciliazione" Simonetta Candiloro è parte integrante della presente Relazione annuale del CUG.**

➤ **CULTURA DI GENERE, PARI OPPORTUNITÀ E DIRITTI UMANI**

IL CUG, nell'ambito delle proprie competenze, ha la finalità di perseguire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne e il contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing, parimente di promuovere altresì la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della persona nel contesto lavorativo; le analisi e la programmazione di genere che considerano le esigenze delle donne e quelle degli uomini;

Il Gruppo "**Cultura di genere, pari opportunità e Diritti Umani**", ha stabilito in primis di aggiornare la denominazione del gruppo con "**Cultura di genere, pari opportunità e Diritti Umani**"(originariamente era semplicemente denominata "Cultura di genere e pari Opportunità"). **Inoltre**, in considerazione che possono rientrare tra gli obiettivi di promozione delle pari opportunità ricompresi tra gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa, il miglioramento dell'attività di collaborazione tra il CUG e le altre strutture e uffici dell'Ente – **il gruppo ha inteso:**

- proporre all'amministrazione di definire con propri atti interni il ruolo e le funzioni del Comitato – ad esempio il regolamento del CUG potrebbe essere ricompreso tra i regolamenti di organizzazione.
- sensibilizzare l'Ente per il riavvio della Biblioteca di genere presso spazi ad hoc nella sede di via Ribotta. Nel contesto di prevedere – quale sezione specifica della Biblioteca di genere – un archivio di foto e di racconti dei e delle dipendenti sulla vita lavorativa ma anche sulla conciliazione dei tempi e su altri temi.
- sensibilizzare l'Amministrazione sulla tutela delle pari opportunità per tutt* e la non discriminazione negli atti e nelle procedure a tutti i livelli dell'Ente tenuto conto delle norme di pari opportunità di cui al Dlgs 198/2006 "Codice delle Pari Opportunità";
- sensibilizzare l'Amministrazione all'uso del linguaggio di genere negli atti, nei documenti e nella modulistica dell'ente, in conformità con la Direttiva PCdM del 27 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari



opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, nonché in riferimento al Trattato di Lisbona ratificato dal Governo Italiano con Legge 27 giugno 2013, n. 77 di monitorare nel tempo - in ottica di genere - attraverso i dati dell’Ente, le progressioni di carriera, la composizione delle commissioni concorsuali, la valutazione del personale e quant’altro utile ai fini dell’affermazione delle pari opportunità e della non discriminazione nell’Ente;

- sensibilizzare l’Ente, tenuto conto del PTAP 2015\2017, per l’attivazione dell’Osservatorio per la diffusione degli studi e delle statistiche di genere e per la diffusione della cultura delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni (genere, età, orientamento sessuale, religione, disabilità), e al mobbing;

➤ **“COMUNICAZIONE E VISIBILITÀ DEL CUG”**

Premessa: La comunicazione è un impegno importante del CUG anche in attuazione della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 la quale prevede che ciascuna Amministrazione, sul proprio sito web, provveda a realizzare e a far sì che sia costantemente aggiornata l’apposita area dedicata alle attività del CUG.

Il Comitato, in occasione dell’attuale versione comunicativa del sito istituzionale dell’Ente, ha inteso adeguare la propria comunicazione in stretto raccordo con le professionalità della Comunicazione Istituzionale.

A tal fine ha istituito, tenuto conto anche del regolamento del CUG, un Gruppo di lavoro ad hoc e permanente. Il Gruppo, riunitosi più volte a partire dal mese di maggio 2017, ha delineato un progetto comunicativo e informativo da attivare nell’area dedicata ai “Siti tematici” del portale istituzionale. Il progetto “web” ideato con una prima pagina di presentazione del Comitato, prevede attraverso più link pagine dedicate alle competenze e funzioni del CUG, ai progetti, alle news, altro.. del Comitato. Altre informazioni e comunicazioni del CUG di esclusivo interesse interno all’Ente saranno invece pubblicate in intranet ovvero nell’ “Area di Lavoro” dell’Ente, attraverso un apposito link del CUG; Si è previsto, inoltre, di ideare una email interattiva del CUG – sempre tramite intranet – con cadenza quindicinale - tramite rete intranet– sulle iniziative, attività, ecc. del Comitato collegate, qualora utile, attraverso uno o più link, alle news, alle iniziative e o a quant’altro presente sulla pagina web del Comitato.

Attualmente il CUG è visibile sul portale istituzionale nella pagina dedicata ad “altri organismi”. La pubblicazione del CUG nell’area “siti tematici” è prevista a breve.

La relazione prodotta in materia dal referente del gruppo Giulio Bussinelli, è parte integrante della presente relazione.

➤ **“RELAZIONE ANNUALE”**

Premessa: la Direttiva PCM 4 marzo 2011 “linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” prevede tra i compiti del CUG, quello di redigere annualmente una dettagliata relazione sulla situazione del personale, riguardante l’attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro. La relazione tiene conto dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi dall’amministrazione ai sensi del dlgs 81\08 nonché dalla relazione di sintesi redatta dall’amministrazione ai sensi della Direttiva PCM 23 maggio 2007 Tale documento viene trasmesso ai vertici politici e amministrativi dell’Ente e ai Dipartimenti Funzione Pubblica e Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

IL 13 giugno si è riunito il gruppo di lavoro del CUG “relazione annuale” – **composto in primis dai\ dalle responsabili dei gruppi di lavoro costituiti in seno al CUG.**

All’incontro ha partecipato la Teresa Ammendola dell’Ufficio Studi e Statistica, al fine di una collaborazione ai lavori di che trattasi, a partire da un’analisi di genere - dei dati aziendali sulla situazione del personale in riferimento alle pari opportunità, al benessere lavorativo e alla non discriminazione nell’ente.

DOCUMENTI DI RIFERIMENTO AI FINI DELLA RELAZIONE:

- dati acquisiti dal Dipartimento I “Risorse umane” – ai sensi della Direttiva PCM 23 maggio 2007 e del Dlgs 81\08 - sulla situazione del personale (qualifica, posizione, età, formazione, ecc)
- Piano Triennale di Azioni Positive 2015\2017 ;
- Piano di Mobilità Aziendale 2016 (acquisito dal Mobility Manager);
- relazione sul benessere organizzativo (acquisita dal Dip. I)

- Dossier Statistico “Pon Governance – Lavoro Agile. Il Pendolarismo e la Mobilità nella Città metropolitana di Roma Capitale”, redatto dall’Ufficio di Statistica a Giugno 2017 con dati aggiornati a dicembre 2016 -

La Relazione, si è valutata in più passaggi, non solo costituisce – grazie ai alla lettura dei dati e alle informazioni acquisite, l’attività di verifica del CUG su quanto svolto dall’Amministrazione sui temi delle pari opportunità, del benessere organizzativo e del contrasto alle discriminazioni, ma la stessa rappresenta soprattutto un punto di partenza (o di ripartenza) dell’attività propositiva del Comitato sui temi di propria competenza. Per la stesura del documento, si è inteso di “utilizzare” lo schema di relazione predisposto dal Forum dei CUG, al fine di agevolare i lavori di ogni singolo Comitato.

Nell’incontro, si è stabilito, di prevedere, sempre in collaborazione con l’Ufficio di Statistica, anche **una nuova indagine conoscitiva** (la precedente risale al 2012), attraverso la somministrazione di un questionario tra il personale dell’Ente, focalizzato sul benessere organizzativo e volto a rilevare:

- il disagio ed eventuali fenomeni di discriminazione (di genere, età, disabilità, ..) e/o di mobbing,
- la condivisione dei lavori di cura e genitoriali da parte delle nostre lavoratrici e i nostri lavoratori.
- il grado di conoscenza e d’interesse da parte del personale riguardo alle diverse tipologie di strumenti di conciliazione attualmente e le nuove forme di flessibilità spazio temporali dell’attività lavorativa (smartworking, coworking).

L’eventuale questionario – previo assenso da parte del vertice amministrativo dell’Ente - si è stabilito debba essere strutturato in modo da attrarre l’attenzione della maggior parte dei/delle dipendenti (il tema del lavoro agile potrebbe rappresentare un attrattore) ma anche e soprattutto in modo da rilevare – così come indicava la Dott.ssa Teresa Ammendola - risposte quanto più veritiere possibili su temi delicati come quello delle molestie e del mobbing. Su è inteso escludere su questi temi domande dirette e/o specifiche sezioni, così come proponeva, in particolare sul mobbing,

Con tale indagine, s’intende, in sintesi, disporre di una fotografia aggiornata sulle pari opportunità, sul benessere organizzativo del sistema lavoro della CMRC, anche attraverso l’opinione e la percezione del personale, quale riferimento – unitamente all’analisi sulla situazione del personale in premessa alla Relazione annuale - per la programmazione delle attività del CUG, tra le quali la proposta progettuale del nuovo PTAP (in considerazione dell’imminente scadenza del Piano in corso)

- **“LAVORO SANO E SICURO E CULTURA DELLA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E DEL BENESSERE DELLA PERSONA”**

Premessa: la garanzia di un ambiente di lavoro che rispetti i principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica – mobbing per i lavoratori e le lavoratrici, contribuisce inevitabilmente a migliorare l’efficienza delle prestazioni. Ciò presupporrebbe l’adozione di una serie di strumenti che consentano al personale di vivere un clima lavorativo sereno e privo di situazioni di disagio. Su questa premessa il CUG è chiamato ad un forte impegno propositivo nell’amministrazione, con iniziative rivolte alla progettazione di strumenti operativi, necessari per poter prevenire e gestire le diverse situazioni di disagio quali la Consigliera e di Fiducia e lo Sportello d’ascolto.

Tali strumenti operativi programmati nel PTAP 2015\2017 ad oggi non sono attivati nel nostro Ente.

Il Gruppo di lavoro

Nella plenaria del il CUG ha inteso ricomprendere nel Gruppo di lavoro “SALUTE E STRESS LAVORO CORRELATO E BENESSERE ORGANIZZATIVO”, anche il Gruppo di lavoro “AZIONI DI CONTRASTO AL MOBBING” ed ha inteso, altresì:

- promuovere la partecipazione della CMRC alla manifestazione annuale “Race for the cure”. Promozione attivata attraverso una informativa trasmessa in every-one a tutto il personale dell’ente;
- promuovere un incontro con i medici competenti sulla valutazione del rischio in ottica di genere e prevenzione in raccordo con i Servizi di riferimento dell’Ente e approfondire in tale prospettiva il DVR – da attivare
- promuovere incontri con il personale sul benessere alimentare e suoi corretti stili di vita – da attivare
- acquisire dati inerenti la mobilità del personale – Attività espletata. I dati acquisiti dall’Ufficio del Mobility Manager e la lettura degli stessi fanno parte integrante della presente relazione.
- redigere una mappatura dei carichi di lavoro – attraverso i dati aziendali - per una valutazione di elementi di stress soggettivo e stress oggettivo (attività sportelli; appalti, cantonieri, il personale di vigilanza e sanzioni, ecc); mappatura relativamente al piano anticorruzione da cui rilevare gli indicatori di stress e gli indicatori di resilienza



- in coerenza con il Piano triennale di Azioni Positive 2015\2017, il CUG ha inteso inoltre prevedere quale attività dei due gruppi di lavoro di riferimento, la redazione di un codice etico, nel quale ricomprendere norme per il contrasto delle molestie sessuali e per il contrasto del mobbing; l'attivazione di uno sportello d'ascolto.
- In considerazione, inoltre, della richiesta trasmessa via email in data 17 gennaio 2017 alla Presidente del Comitato da parte di alcune colleghe, il gruppo di lavoro in parola ha inteso individuare nel nuovo Piano azioni orientate a favorire ampiamente la conciliazione dei tempi di vita, attraverso l'attivazione per esempio dello smart-working e co-working, nonché l'individuazione di spazi e attività – quali ad esempio la creazione di una ludoteca - che possano accogliere nei periodi di vacanze scolastiche (cfr. calendario scolastico per vacanze natalizie, pasquali ed estive) figli di dipendenti in età scolare. inoltre, sempre in riferimento a richieste pervenute nel corso del 2017 da Colleghe, di prevedere nel nuovo Piano azioni orientate ad agevolare maggiormente la mobilità del personale con disabilità e con difficoltà motorie.

A seguito delle suddette decisioni del CUG, il Gruppo di lavoro **“Salute e Stress Lavoro Correlato e Benessere Organizzativo”** e il Gruppo di lavoro **“Azioni di Contrasto Al Mobbing”** nel corso del 2017 non hanno svolto propri incontri di lavoro e le suddette attività s'intendono rinviate nel corso del 2018.

In un recente incontro di lavoro con i responsabili di ogni gruppo di lavoro, ai fini della presente Relazione annuale, si è inteso che le attività programmate in sede di plenaria nel corso del 2017 e non realizzate, unitamente alle attività programmate nel precedente piano triennale di azioni positive e non realizzate, saranno riprogrammate nel nuovo Piano di Azioni Positive 2018\2020.

CONCLUSIONI E PROSPETTIVE FUTURE

Come sappiamo, l'ambito di attività dei CUG riguarda non solo il “genere” quale fattore di rischio di discriminazione ma – in riferimento alle indicazioni comunitarie - adegua la propria azione in ordine al contrasto di altri rischi, sempre più spesso di carattere multiplo, quali l'età, la disabilità, l'orientamento sessuale, la religione, la razza, l'origine etnica. inoltre, i CUG pongono particolare attenzione alla salute di genere e al benessere di chi lavora che comprende in sé non solo prevenzione e contrasto delle discriminazioni ma anche il contrasto ad ogni forma di violenza e molestia, sia fisica che psicologica\mobbing, richiamando appieno il tema del benessere organizzativo.

In tale ottica, la presente relazione costituisce un importante punto di partenza per la programmazione dell'attività del CUG della CMRC e soprattutto per l'attività propositiva che il Comitato deve svolgere con l'obiettivo di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione e di lavorare per la realizzazione del benessere organizzativo. La varietà di informazioni acquisite al fine della redazione della relazione fanno sì che questa possa costituire un importante momento di conoscenza e di riflessione non solo per il CUG ma anche per l'Amministrazione e, in un momento successivo, per il confronto tra le altre amministrazioni e per lo scambio di buone pratiche nell'ambito della pubblica amministrazione.