



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Monte Romano - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Monte Romano

Regione: Lazio

Provincia: VT

Comune: Monte Romano

CAP: 01010

Indirizzo: Piazza Plebiscito, 2

Codice Amministrazione: c_f603

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Sotto i 50

Piano Triennale di Azioni Positive

2024

Piano delle Azioni Positive 2024/2026 in
serito nel PIAO 2024/2026

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_f603/piano-delle-azioni-positive-20242026-serito-nel-piao-20242026/piano_azioni_positive_c_f603-triennio_piano-delle-azioni-positive-20242026-serito-nel-piao-20242026.pdf\) \(228.58 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_f603/piano-delle-azioni-positive-20242026-serito-nel-piao-20242026.pdf)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente		0	1	5	1	1	0	1	1	0	2
Totale personale		0	1	5	1	1	0	1	1	0	2
Totale % sul personale complessivo		0,00	8,33	41,67	8,33	8,33	0,00	8,33	8,33	0,00	16,67

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	0	1	0	0	0	1	100,00	12,50	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	0	0	1	50,00	12,50	0	1	0	0	0	1	50,00	25,00
Superiore a 10 anni	0	0	4	1	1	6	66,67	75,00	0	0	1	0	2	3	33,33	75,00
Totale	0	1	5	1	1	8			0	1	1	0	2	4		
Totale %	0,00	8,33	41,67	8,33	8,33	66,67			0,00	8,33	8,33	0,00	16,67	33,33		

⁽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⁾
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE		Laurea		1	50,00	1	50,00	2	16,67
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE		Diploma di scuola superiore		0	0,00	1	100,00	1	8,33
Area dei funzionari ed elevata qualificazione senza po		Laurea		2	50,00	2	50,00	4	33,33
Area Istruttori - ex C1 - Area vigilanza		Diploma di scuola superiore		2	100,00	0	0,00	2	16,67

			Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento		Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area Operatori Esperti	Inferiore al Diploma superiore		3	100,00	0	0,00	3	25,00
Totale personale			8		4		12	
Totale % sul personale complessivo			66,67		33,33		100,00	

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

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

	donne	uomini
Segreteria	1	0
servizi demografici	1	0
ufficio ragioneria	1	0
ufficio tributi	1	0
ufficio tecnico	0	2
polizia locale	0	3
personale esterno	0	3

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	0	1	5	1	1	8	66,67	100,00	0	1	1	0	2	4	33,33	100,00
Totale	0	1	5	1	1	8			0	1	1	0	2	4		
Totale %	0,00	8,33	41,67	8,33	8,33	66,67			0,00	8,33	8,33	0,00	16,67	33,33		

⁽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⁾
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

⁽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

La flessibilità oraria è prevista nelle timbrature di entrata e uscita nella misura di 1\2 ora prima e 1\2 ora dopo.

Per quanto riguarda il part time dal 01/09/2024 e fino al 29/02/2024 è stato concesso il lavoro part time alla dipendente dell'ufficio anagrafe per particolari esigenze familiari.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

		Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 frutti		25	64,10	14	35,90	39	100,00
Totale permessi		25	64,10	14	35,90	39	

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

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 No
redigere il Bilancio di genere?:

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

E' stato promosso il benessere organizzativo ed individuale ed è stato monitorato a livello organizzativo lo stato di benessere collettivo e analizzato le specifiche criticità. E' stata incrementata la partecipazione di tutto il personale dipendente ad attività formative, corsi e/o seminari così da consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno.

Sono state programmate attività di sensibilizzazione e informazione interna sul tema delle pari opportunità.

E' stato curato l'aggiornamento normativo sul tema delle pari opportunità e sono stati informati i dipendenti sulle novità legislative introdotte.

Sono state previste articolazioni diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, debitamente motivate.

Sono stati stabiliti sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici.

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⁾
Corso Anticorruzione	0	10	50	10	10	80	66,67	86,96	0	10	10	0	20	40	33,33	59,70
Bilancio e Contabilità	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	5	5	100,00	7,46
Finanza, contabilità e tributi	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	10	0	0	10	20	100,00	29,85
appalti pubblici,	0	6	6	0	0	12	85,71	13,04	0	0	0	0	2	2	14,29	2,99
Totale ore	0	16	56	10	10	92			0	20	10	0	37	67		
Totale ore %	0,00	10,06	35,22	6,29	6,29	57,86			0,00	12,58	6,29	0,00	23,27	42,14		

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

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

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

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

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

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

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

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 %
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	€24318,80	€0,00	€ -24318,80	--
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€33755,20	€0,00	€ -33755,20	--
Area dei funzionari ed elevata qualificazione senza po	€26750,70	€27878,50	€ 1127,80	4,05
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	€51501,80	€47699,20	€ -3802,60	-7,97

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono No
state effettuate indagini riguardo a:
benessere organizzativo con la
valutazione dello stress lavoro
correlato e la valutazione dei rischi in
ottica di genere?:

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

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

non ci sono state situazioni di discriminazione/mobbing

Seconda Parte – L’azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Tipologia di atto: determina

Data: 04/03/2024

Organo sottoscrittore: Segretario Comunale

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?: No

Esiste una sede virtuale?: No

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

Quante volte l’anno si riunisce il cug:
2

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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?

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- 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 promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- 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

Tutela dalle molestie, dai fenomeni di *mobbing* e dalle discriminazioni

Azioni di sensibilizzazione sulle tematiche relative alle Pari Opportunità

I dipendenti sono stati portati a conoscenza delle normative relative ai permessi, congedi e opportunità

Formazione professionale in attuazione dei principi di pari opportunità

Al fine di consentire la più ampia adesione, le iniziative formative i sono state svolte in orari compatibili con la presenza in servizio dei dipendenti e il più delle volte sono stati richiesti webinar e l'uso di piattaforme di e-learning

Considerazioni conclusive

In generale dall' analisi complessiva della situazione del personale, alla luce dei dati raccolti, non emergono situazioni di criticità , però il CUG propone all'Amministrazione :

la possibilità di una maggiore flessibilità oraria per i dipendenti con bambini piccoli e articolazioni di orario diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, debitamente motivate

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-monte-romano-2024>

