

Relazione CUG

Comune di Monte Romano - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

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

piano azioni positive c f603-triennio piano-

delle-azioni-positive-20242026-serito-nel-

piao-20242026.pdf

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia

no-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)



Format 2 della direttiva n. 2/2019

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



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomin	i				Donne					
Tipologia di personale	Inquadramento	< 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 personal	e	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

	Uomin	i							Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 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
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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale		
Inquadramento	Titolo di studio	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	



⁽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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

		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 compless	ivo	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

	Uomin	i						Donne								
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere
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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uom	ini							Donne							
Tipo misura conciliazione	30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere
	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			- 1				1	1	-	-	1			

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

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 riguarada 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 fruiti	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)

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

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

- 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



⁽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

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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

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 programmare 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

	Uomin	i							Donne							
Tipo formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere
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

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

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso



⁽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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

	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)

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 state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

4 0	N 1 11				4 4
/ /	INI OIL	2 (112	organ	1フフ コフ コハ ヒ	IO OCICTODO
4.2	11/2/11	a Sua	uluali	ızzazıuı	ne esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

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

determina

Operatività

Tipologia di atto:

Tipologia di acco.	determina
Data:	04/03/2024
Organo sottoscrittore:	Segretario Comunale
Eventuale dotazione di budget annual ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2003	
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 riquardo

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



Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

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