



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

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

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini					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 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

	Uomini								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 ⁽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

		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

		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

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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 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⁾ 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 redigere il Bilancio di genere? No

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

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

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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 dell'Amministrazione? No

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 omnicomprenditive 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?: No

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 ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

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 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>