



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](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

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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
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		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
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

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
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	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
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		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
	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 %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
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	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> 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

Tipo formazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
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		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

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

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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>