



Relazione CUG

# Comune di Fonte Nuova - 2025

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

## Amministrazione

## Comune di Fonte Nuova

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Fonte Nuova

CAP: 00013

Indirizzo: Via Niccolò' Machiavelli, 1

Codice Amministrazione: c\_m309

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Tra i 50 e i 100

## Piano Triennale di Azioni Positive

2021 2021

2021-2023 2022-2024

[piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_m309-triennio\\_2021-2023-anno\\_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/c_m309/2021-2023/piano_azioni_potriennale/c_m309/2022-2024/piano_azioni_positive_c_m309-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (236.43 KB) [piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_m309-triennio\\_2022-2024-anno\\_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/c_m309/2022-2024/piano_azioni_positive_c_m309-triennio_2022-2024-anno_2021.pdf) (4.65 MB)

2025

2025-2027

[piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_m309-triennio\\_2025-2027-anno\\_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf) (4.65 MB)

---

[triennale/c\\_m309/2025-2027/piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_m309-triennio\\_2025-2027-anno\\_2025.pdf](#) (642.21 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
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione - Tempo indeterminato	0	2	5	1	0	0	5	5	1	0
Personale non dirigente	Area Istruttori - Tempo indeterminato	1	4	8	5	2	0	14	6	7	0
Personale non dirigente	Area Operatori Esperti - Tempo indeterminato	0	0	1	0	3	0	1	2	2	1
Totale personale		1	6	15	6	5	0	20	14	10	1
Totale % sul personale complessivo		1,28	7,69	19,23	7,69	6,41	0,00	25,64	17,95	12,82	1,28

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	% di genere <sup>(1)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere <sup>(1)</sup>		
Inferiore a 3 anni	1	4	5	2	0	12	38,71	37,50	0	13	5	1	0	19	61,29	43,18
Tra 3 e 5 anni	0	2	5	1	0	8	44,44	25,00	0	4	4	2	0	10	55,56	22,73
Tra 5 e 10 anni	0	0	3	1	0	4	44,44	12,50	0	2	1	1	1	5	55,56	11,36
Superiore a 10 anni	0	0	1	2	5	8	44,44	25,00	0	1	3	6	0	10	55,56	22,73
Totale	1	6	14	6	5	32		0	20	13	10	1	44			
Totale %	1,32	7,89	18,42	7,89	6,58	42,11		0,00	26,32	17,11	13,16	1,32	57,89			

<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

				Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento		Titolo di studio		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione		Laurea		1	25,00	3	75,00	4	5,26
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione		Laurea magistrale		6	42,86	8	57,14	14	18,42
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione		Master di II livello		1	100,00	0	0,00	1	1,32
Area Istruttori		Diploma di scuola superiore		14	45,16	17	54,84	31	40,79
Area Istruttori		Laurea		4	44,44	5	55,56	9	11,84
Area Istruttori		Laurea magistrale		2	33,33	4	66,67	6	7,89
Area Istruttori		Master di I livello		0	0,00	1	100,00	1	1,32
Area Operatori Esperti		Diploma di scuola superiore		4	40,00	6	60,00	10	13,16
Totale personale				32		44		76	
Totale % sul personale complessivo				41,03		56,41		97,44	

<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

## 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	1	5	14	6	5	31	41,89	93,94		18	14	10	1	43	58,11	95,56
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	2,22
Part Time ≤50%	0	1	1	0	0	2	66,67	6,06	0	1	0	0	0	1	33,33	2,22

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>
Totale	1	6	15	6	5	33			0	20	14	10	1	45		
Totale %	1,28	7,69	19,23	7,69	6,41	42,31			0,00	25,64	17,95	12,82	1,28	57,69		

<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>
Part time Orizzontale 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	12,50
Part-time Verticale 50%	0	1	1	0	0	2	66,67	33,33	0	1	0	0	0	1	33,33	12,50
Smart working	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	12,50
fruizione orario flessibile	0	1	3	0	0	4	44,44	66,67	0	2	3	0	0	5	55,56	62,50
Totale	0	2	4	0	0	6			0	4	3	0	1	8		
Totale %	0,00	14,29	28,57	0,00	0,00	42,86			0,00	28,57	21,43	0,00	7,14	57,14		

<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

Presenti istituti che consentono un'adeguata flessibilità oraria in entrata e in uscita.

Non presente alcuna modalità di lavoro agile, telelavoro o lavoro da remoto.

### 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>	Valori assoluti	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruitti	121	55,00	99	45,00	220	25,03			
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti	6	1,40	424	98,60	430	48,92			
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruitti	53	32,92	108	67,08	161	18,32			

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	68	100,00	68	7,74
Totale permessi	180	20,48	699	79,52	879	

<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      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

1. Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da necessità di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.
2. Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.
3. Conciliazione e flessibilità orarie. Nonostante la trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time non sia automatica ma subordinata alle esigenze dell'Amministrazione, il Comune di Fonte Nuova si è impegnato a valutare la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part time su richiesta del dipendente interessato e a realizzarla compatibilmente con le esigenze organizzative.
4. Programmare percorsi di formazione professionale e informazione. A tal proposito il Comune di Fonte Nuova ha attivato la piattaforma "Minerva" accessibile e disponibile a tutti i dipendenti.
5. Inserimento dell'obbligo di parità di genere nelle procedure concorsuali (bandi di concorso).
6. Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.
7. Tutelare l'ambiente di lavoro da disagi, casi di molestie psicofisico, mobbing e discriminazioni. Il Comune di Fonte Nuova si impegna a favorire un ambiente di lavoro sano e stimolante che incoraggi lo spirito di iniziativa, l'innovazione e le idee di

miglioramento. L'Amministrazione inoltre si impegna a tutelare il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori garantendo un ambiente di lavoro sicuro, condizioni che rispettino la dignità e la libertà di persone e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti evitando, in particolare che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti mirati ad avvilitare il dipendente anche in forma velata e indiretta.

8. Monitoraggio relativo al benessere lavorativo e organizzativo del personale dipendente, mediante la compilazione di un questionario. L'obiettivo è di fornire una panoramica quanto più possibile corrispondente alla reale situazione che il personale sta vivendo a livello lavorativo così da identificare possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali.

### 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>
Gestione del personale	0	0	4	0	0	4	33,33	9,52	0	0	4	4	0	8	66,67	9,64
Obbligatoria anticorruzione/privacy	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	8	0	0	8	100,00	9,64
Privacy	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	3	0	0	3	100,00	3,61
Normativa	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	0	0	2	100,00	2,41
procedimenti amministrativi	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	3	0	0	3	100,00	3,61
*Altro	0	0	14	14		28	49,12	66,67	0	14	1	14	0	29	50,88	34,94
Bilancio e Contabilità	10	0	0	0	0	10	25,00	23,81	0	0	30	0	0	30	75,00	36,14
Totale ore	10	0	18	14	0	42			0	14	51	18	0	83		
Totale ore %	8,00	0,00	14,40	11,20	0,00	33,60			0,00	11,20	40,80	14,40	0,00	66,40		

<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

		Uomini		Donne		Totale		
Commissione		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
Mobilità volontaria esterna		1	33,33	2	66,67	3	50,00	Donna
Concorso pubblico per esami per n. 2 posti Agente di Polizia Locale		1	33,33	2	66,67	3	50,00	Uomo
Totale personale		2		4		6		

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
Totale % sul personale complessivo	2,56		5,13		7,69		

<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 omnicomprese 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 %
Dirigenti	€54236,50	€50657,30	€ -3579,20	-7,07
Area Funzionari ed Elevata Qualificazione	€23772,40	€24472,70	€ 700,30	2,86
Area Istruttori	€20866,50	€20641,40	€ -225,10	-1,09
Area Operatori Esperti	€18791,20	€19272,90	€ 481,70	2,50

## 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?:

Non sono pervenute al CUG le risultanze del questionario sul benessere organizzativo somministrato nell'anno 2024.

Alcuni quesiti non erano sufficientemente chiari e in merito alla valutazione del responsabile non era chiaro se si riferisse al funzionario EQ di riferimento o al Dirigente.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

---

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **No**

Codici di condotta: **No**

Codici di comportamento: **Sì**

#### 4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Si richiede all'Amministrazione di valutare l'introduzione del lavoro agile (smart working, telelavoro o lavoro da remoto) per dare attuazione alla conciliazione dei tempi vita/lavoro

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

---

Modalità di nomina del CUG: **Determinazione dirigenziale**

---

Tipologia di atto: **Determinazione dirigenziale**

---

Data: **24/11/2024**

---

Organo sottoscrittore: **Servizio Risorse Umane**

---

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?: **Sì**

---

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?

- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- 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

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? **Sì, ma solo in piccola 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
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- 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

## Considerazioni conclusive

Il CUG del Comune di Fonte Nuova nell'attuale configurazione costituisce un gruppo di lavoro di recente istituzione che si prefigge l'obiettivo di avere peso e rilevanza nelle scelte dell'organizzazione, in particolare nei propri ambiti di competenza.

Il Comitato si pone come obiettivo quello di divenire punto di riferimento per l'accoglimento di istanze, suggerimenti e segnalazioni relative alle pari opportunità, alla lotta alle discriminazioni e al benessere organizzativo.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-fonte-nuova-2025>