



Portale CUG

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 Niccolo' 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/piano_azioni_positive_c_m309-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)[piano_azioni_positive_c_m309-triennio_2022-2024-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_m309-triennio_2022-2024-anno_2021.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_m309-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (236.43 KB)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_m309-triennio_2022-2024-anno_2021.pdf) (4.65 MB)

2025

2026

2025-2027

2026-2028

[piano_azioni_positive_c_m309-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_m309-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)[piano_azioni_positive_c_m309-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_m309-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_m309-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_m309-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf)



[triennale/c_m309/2025-2027/piano_azioni_potriennale/c_m309/2026-2028/piano_azioni_positive_c_m309-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](#) (642.21 KB) [sitive_c_m309-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf](#) (2.87 MB)





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	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	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		

⁽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	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	

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

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

⁽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⁾
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		

⁽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

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
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	

⁽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

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

⁽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

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
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		

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

⁽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 %
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? **Sì**

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

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>