



Portale CUG

Relazione CUG

# Comune di Monte Romano - 2025

*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	0	0	0	1	1	0	2
Totale personale		0	1	5	0	0	0	1	1	0	2
Totale % sul personale complessivo		0,00	10,00	50,00	0,00	0,00	0,00	10,00	10,00	0,00	20,00

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	33,33	16,67	0	0	0	0	2	2	66,67	50,00
Tra 3 e 5 anni	0	0	4	0	0	4	80,00	66,67	0	1	0	0	0	1	20,00	25,00
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	0	0	1	50,00	16,67	0	0	1	0	0	1	50,00	25,00
Totale	0	1	5	0	0	6			0	1	1	0	2	4		
Totale %	0,00	10,00	50,00	0,00	0,00	60,00			0,00	10,00	10,00	0,00	20,00	40,00		

<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>
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	10,00
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	20,00
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	1	33,33	2	66,67	3	30,00

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	10,00
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	3	100,00	0	0,00	3	30,00
Totale personale		6		4		10	
Totale % sul personale complessivo		60,00		40,00		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

## 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	0	0	6	60,00	100,00	0	1	1	0	2	4	40,00	100,00
Totale	0	1	5	0	0	6			0	1	1	0	2	4		
Totale %	0,00	10,00	50,00	0,00	0,00	60,00			0,00	10,00	10,00	0,00	20,00	40,00		

<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>
Permessi motivi personali e familiari 18 ore	0	1	2	0	0	3	75,00	75,00	0	0	1	0	0	1	25,00	50,00
Permessi legge 104	0	1	0	0	0	1	50,00	25,00	0	0	1	0	0	1	50,00	50,00
Totale	0	2	2	0	0	4			0	0	2	0	0	2		
Totale %	0,00	33,33	33,33	0,00	0,00	66,67			0,00	0,00	33,33	0,00	0,00	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

## 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	1	50,00	1	50,00	2	100,00
Totale permessi	1	50,00	1	50,00	2	

<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?

- Flessibilità oraria
- 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

Ha incrementato la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/professionali.

- assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un componente di sesso femminile;
- in sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari

interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;

- redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;
- incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/ professionali;
- favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.;
- in presenza di lavoratori c.d. fragili viene previsto, secondo le normative vigenti, lo smart working.

### 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>
Aggiornamento professionale - Anticorruzione e trasparenza	0	1	5	0	0	6	60,00	42,86	0	1	1	0	2	4	40,00	33,33
Aggiornamento professionale bilancio e contabilità economico-patrimoniale	0	1	0	0	0	1	50,00	7,14	0	0	0	0	1	1	50,00	8,33
Aggiornamento professionale: corso "Contratti e appalti pubblici dopo il nuovo codice appalti"	0	0	1	0	0	1	25,00	7,14	0	1	0	0	2	3	75,00	25,00
GIURIDICO NORMATIVA - SICUREZZA LUOGHI DI LAVORO	0	1	5	0	0	6	60,00	42,86	0	1	1	0	2	4	40,00	33,33
Totale ore	0	3	11	0	0	14			0	3	2	0	7	12		
Totale ore %	0,00	11,54	42,31	0,00	0,00	53,85			0,00	11,54	7,69	0,00	26,92	46,15		

<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

non ci sono state commissioni di concorso

### 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 %
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€20607,00	€0,00	€ -20607,00	--
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€22469,80	€0,00	€ -22469,80	--
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	€23212,30	€25156,90	€ 1944,60	7,73

nell'area degli operatori esterni e nell'area degli istruttori non ci sono donne

## 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: No

---

Codici di condotta: Sì

---

Codici di comportamento: Sì

---

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: designazione da parte delle OOSS  
maggiormente rappresentative a livello di  
amministrazione di propri rappresentanti  
quali membri effettivi e relativi supplenti ed  
egualmente la nomina di un pari numero di  
dipendenti dell'Ente quali rappresentanti  
membri e

---

Tipologia di atto: determina

---

Data: 12/03/2024

---

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: Sì

---

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Si è portato a conoscenza di tutti i dipendenti della normativa esistente in materia di permessi, congedi e opportunità tramite incontri formativi e/o materiale informativo.

---

---

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?

- 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
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Piani di formazione del personale
- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

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?

- 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
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Considerazioni conclusive

In generale dall'analisi complessiva della situazione del personale, alla luce dei dati raccolti, non emergono situazioni di criticità.

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

