



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-azioni-positive-c_f603-triennio-piano-delle-azioni-positive-20242026-serito-nel-piao-20242026.pdf)
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia-
no-triennale/c_f603/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-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 % ⁽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	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		

⁽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⁾
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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
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	

⁽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	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		

⁽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⁾
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		

⁽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

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

⁽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?

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

⁽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⁾	
	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

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>

