

Relazione CUG

Comune di Monte Romano - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

5 December 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-monte-romano-2025

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/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) (228.58 KB)



Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-monte-romano-2025



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomin	i				Donne					
Tipologia di personale	Inquadramento	< 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 person	ale	0	1	5	0	0	0	1	1	0	2	
Totale % sul pe complessivo	ersonale	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

	Uomin	i							Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 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
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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	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

⁽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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-monte-romano-2025

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	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					0,00	3	30,00
Totale personale	6		4		10		
Totale % sul personale comples:	60,00		40,00		100,00		

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

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomin	i							Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere
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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomin	i							Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere
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		

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

⁽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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-monte-romano-2025

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi I.104/1992 per genere

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	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)

- 2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?
- Flessibilità oraria
- · Smart working

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

- 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

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



⁽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⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-monte-romano-2025

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

	Uomir	ni						Donne								
Tipo formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere
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

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso



⁽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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-monte-romano-2025

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

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 No state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Portale CUG

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-monte-romano-2025

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

> maggiormante 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

12/03/2024 Data:

Organo sottoscrittore: segretario comunale

Eventuale dotazione di budget annuale No ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con di formazione:

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



Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-monte-romano-2025

Esiste una sede fisica del cug?:

No

Esiste una sede virtuale?:

No

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:

Quante volte l'anno si riunisce il cug: 2

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:

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 riquardo
- 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.



Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-monte-romano-2025

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

