



Portale CUG

Relazione CUG

# Comune di Pianezze - 2025

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Comune di Pianezze

Regione: Veneto

---

Provincia: VI

---

Comune: Pianezze

---

CAP: 36060

---

Indirizzo: P.zza IV Novembre, 11

---

Codice Amministrazione: c\_g560

---

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

---

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

---

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Sotto i 50

---

### Piano Triennale di Azioni Positive

2025

---

2025

---

2025 -2027

---

2025\_2027

---

[piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_g560-triennio\\_2025\\_2027-anno\\_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_g560-triennio_2025_2027-anno_2025.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_g560-triennio\\_2025\\_2027-anno\\_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_g560-triennio_2025_2027-anno_2025.pdf)) (316.51 KB)

---

2026\_2028

---

[piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_g560-triennio\\_2026\\_2028-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_g560-triennio_2026_2028-anno_.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_g560-triennio\\_2026\\_2028-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_g560-triennio_2026_2028-anno_.pdf))

---



[sitive\\_c\\_g560-triennio\\_2026\\_2028-anno\\_.pdf](#)

(350.55 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	AREA FUNZIONARI CON INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Area funzionari	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
Personale non dirigente	AREA ISTRUTTORE	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	O1502 AREA OPERATORI ESPERTI	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Totale personale		0	1	2	2	0	0	1	0	2	0
Totale % sul personale complessivo		0,00	12,50	25,00	25,00	0,00	0,00	12,50	0,00	25,00	0,00

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	0	1	0	0	1	100,00	14,29	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Superiore a 10 anni	0	0	0	2	0	2	40,00	28,57	0	0	1	2	0	3	60,00	100,00
Tra 3 e 5 anni	0	2	0	0	0	2	100,00	28,57	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tra 3 e 5 anni	0	1	1	0	0	2	100,00	28,57	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	3	2	2	0	7			0	0	1	2	0	3		
Totale %	0,00	30,00	20,00	20,00	0,00	70,00			0,00	0,00	10,00	20,00	0,00	30,00		

<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>
area funzionari e elevata qualificazione	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	12,50
area funzionari e elevata qualificazione	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	12,50
AREA FUNZIONARI	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	12,50
AREA FUNZIONARI	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	12,50
Area Istruttori	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	25,00
Area Operatori Esperti - ex cat. B1	Diploma di scuola superiore	1	100,00		0,00	1	12,50
Area Operatori Esperti - ex cat. B1		1	100,00		0,00	1	12,50
Totale personale		5		3		8	
Totale % sul personale complessivo		62,50		37,50		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	2	1	2	0	5	71,43	100,00	0	0	0	2	0	2	28,57	66,67
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	33,33
Totale	0	2	1	2	0	5			0	0	1	2	0	3		
Totale %	0,00	25,00	12,50	25,00	0,00	62,50			0,00	0,00	12,50	25,00	0,00	37,50		

<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>
tipo part-time e percentuale 88,88%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	50,00
tipo part-time e percentuale 88,88%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	50,00
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	2	0	0	2		
Totale %	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	100,00		

<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

## 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 orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1	100,00	0	0,00	1	100,00
	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	1	100,00	0	--	1	

<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?

- Le politiche attuate risultano adeguate

## 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

**Gli obiettivi, le azioni intraprese, gli indicatori, il target e la fonte del dato specifico relativo al Piano Triennale di azioni positive 2024\_2026 sono riportati nella sezione SEZIONE 2.2.2 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARIOPPORTUNITA'- TRIENNALE 2025 - 2027 (art. 48 "D. Lgs. 11 Aprile 2006 n. 198) del PIAO 2025-2027, (link riportato in premessa del presente format) e riguardano in particolare la realizzazione dei seguenti progetti:**

**1. Pari opportunità di sviluppo professionale. Obiettivo:** *Garantire uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e lo sviluppo professionale*

**2. Realizzazione di pari opportunità nel lavoro. Obiettivo:** *Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni .*

**3. Valorizzazione di lavoratori e delle loro differenze di genere. Obiettivo:** *valorizzare i lavoratori e le loro differenze di genere, partendo dal principio che ciò rappresenta un fattore di qualità nella gestione delle risorse umane*

**4. Armonizzazione dei tempi di vita e lavoro. Obiettivo:** *conciliare le responsabilità professionali e familiari*

**5. Tutelare il benessere fisico e psichico del personale dipendente. Obiettivo:** *migliorare l'ambiente lavorativo per promuovere la salute e i rischi dell'ambiente di lavoro*

### 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>
Obbligatoria anticorruzione/privacy	0	2	1	2	0	5	62,50	35,71	0	0	1	2	0	3	37,50	33,33
Sicurezza sui luoghi di lavoro	0	2	1	2	0	5	62,50	35,71	0	0	1	2	0	3	37,50	33,33
Aggiornamento professionale	0	2	0	2	0	4	57,14	28,57	0	0	1	2	0	3	42,86	33,33
Totale ore	0	6	2	6	0	14			0	0	3	6	0	9		
Totale ore %	0,00	26,09	8,70	26,09	0,00	60,87			0,00	0,00	13,04	26,09	0,00	39,13		

<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

**Relativamente al punto punto 3.b) i dati relativi alla fruizione della formazione si riferiscono al numero di dipendenti che hanno partecipato ai corsi formativi obbligatori e di aggiornamento professionale e non alle ore di aggiornamento effettuate.**

**Si rileva, comunque, che è stata garantita la partecipazione ai corsi di formazione sia obbligatoria che professionale a tutti i dipendenti.**

## 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

## 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti 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 %
AREA FUNZIONARIO CON ELEVATA QUALIFICAZIONE	€42132,00	€0,00	€ -42132,00	--
AREA FUNZIONARI	€0,00	€32206,00	€ 32206,00	100,00
AREA ISTRUTTORE	€26675,00	€31238,00	€ 4563,00	14,61
AREA OPERARORI ESPERTI	€25245,00	€0,00	€ -25245,00	--

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo al benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere? **Sì**

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: Determinazione prot.gen. n. 45 del 17 febbraio 2022

---

Data: 17/02/2022

---

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: Verifica e controllo sullo stato di attuazione delle azioni positive

---

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

---

Esiste una sede virtuale?: No

---

Sede virtuale : ufficio segreteria del comune

---

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

---

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

1

---



Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: **No**

---

## Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Non sono emerse situazioni che hanno richiesto interventi o azioni propositive in tema di genere e/o pari opportunità

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

- E' stato espresso parere favorevole sul PIAO 2024\_2026

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

---

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

---

## Considerazioni conclusive

Sulla base dei dati forniti dall'Amministrazione e dei documenti di programmazioni verificati non sono emerse criticità riguardo le tematiche di genere, di pari opportunità o di discriminazioni e mobbing.

---

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