

Relazione CUG

Comune di Pianezze - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

Amministrazione

Comune di Pianezze

Regione: Veneto VΙ Provincia: Comune: Pianezze CAP: 36060 Indirizzo: P.zza IV Novembre, 11 Codice Amministrazione: c_g560 Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni Comuni e loro Consorzi e Associazioni Categoria: Sotto i 50 Numero dipendenti dell'Amministrazione: Piano Triennale di Azioni Positive 2024 2025 2024-2026 2025 2027 piano azioni positive c g560piano azioni positive c g560triennio 2024-2026-anno 2024.pdf triennio 2025 2027-anno 2025.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia nonotriennale/c g560/2024-2026/piano azioni po triennale/c g560/2025 2027/piano azioni po

sitive c g560-triennio 2025 2027-

anno 2025.pdf) (316.51 KB)

sitive c g560-triennio 2024-2026-

anno 2024.pdf) (269.08 KB)

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-pianezze-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 | 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 | 01502 AREA OPERATORI ESPERTI | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Totale persor | nale | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 |
| Totale % sul p complessivo | ersonale | 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

| | 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 | 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 | | |

⁽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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

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⁾ |
| 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 comple | 62,50 | | 37,50 | | 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 | 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 | | |

⁽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



⁽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-pianezze-2025

| | 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 |
| 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 | | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

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 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 | | |

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

- 2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?
- Le politiche attuate risultano adeguate

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?:



⁽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-pianezze-2025

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 indicari, il target e la fonte del dato specifico relatio 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 differenza 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. Armonizzazioen 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

| | Uomin | ni | | | | | | | | 1 | | | | | | |
|--|-------|---------------|------------------|---------------|------|--------|----------------------------|----------------|------|------------------|---------------|---------------|------|--------|----------------------------|----------------|
| 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 |
| 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 | | |

⁽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

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.



⁽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

5 December 2025

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

| | 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)

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 % |
|--|------------------------------------|-----------------------------------|-------------------|------------------------|
| 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 a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

| /) | $NI \cap I$ | 10 | CIIO | OKOOD | 1770 | 7100 | e esiston | $\overline{}$ |
|-----|-------------|----|------|--------|------|------------|------------|---------------|
| 4 / | 1/11/11 | 14 | SIIA | OLGALI | 1//4 | Z 11 11 16 | - PSISIOII | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

⁽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-pianezze-2025

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

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con Verifica e controllo s specificazione degli argomenti oggetto delle azioni positive di formazione:

Verifica e controllo sullo stato di attuzione delle azioni positive

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?:

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



Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

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 opportuntà

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 discrimianizoni e mobbing.

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

