



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

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_g560-triennio_2025_2027-anno_2025.pdf\) \(316.51 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_g560-triennio_2025_2027-anno_2025.pdf)

2026_2028

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_g560-triennio_2026_2028-anno_.pdf\) \(316.51 KB\)](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	01502 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 % ⁽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	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

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 complessivo				62,50		37,50		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	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⁽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⁾
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⁾ 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

		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⁾ 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 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

Gli obiettivi, le azioni intraprese, gli indicari, 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 PARI OPPORTUNITÀ - 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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
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

⁽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

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

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

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 OPERATORI 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?: **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 No
ai sensi dell’art. 57 del d.lgs. 165/2001:

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>