



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Palazzo San Gervasio - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Palazzo San Gervasio

Regione: Basilicata

Provincia: PZ

Comune: Palazzo San Gervasio

CAP: 85026

Indirizzo: Via Roma, 34

Codice Amministrazione: c_g261

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Sotto i 50

Piano Triennale di Azioni Positive

2024

2025

2024/2026

2025/2027

[piano_azioni_positive_c_g261-triennio_20242026-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_g261-triennio_20242026-anno_2024.pdf)

[piano_azioni_positive_c_g261-triennio_20252027-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_g261-triennio_20252027-anno_2025.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_g261-triennio_20242026-anno_2024_1.pdf) (292.96 KB)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_g261-triennio_20252027-anno_2025.pdf) (250.87 KB)

2026

2026/2028

[piano_azioni_positive_c_g261-triennio_20262028-anno_2026.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_g261-triennio_20262028-anno_2026.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_g261-triennio_20262028-anno_2026.pdf)



[triennale/c_g261/20262028/piano_azioni_posi
tive_c_g261-triennio_20262028-
anno_2026.pdf](#) (489.28 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
Organo di vertice	Sindaco	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Consiglieri	0	1	1	3	2	1	0	2	2	0
Dirigente di livello generale	DIRETTORE GENERALE- SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	1	0	1	1	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	AREA DEGLI ISTRUTTORI	1	1	2		1	0	1	4	1	1
Totale personale		1	3	3	5	4	1	1	6	5	2
Totale % sul personale complessivo		3,23	9,68	9,68	16,13	12,90	3,23	3,23	19,35	16,13	6,45

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	1	1	0	0	0	2	66,67	25,00	0	0	1	0	0	1	33,33	11,11
Tra 3 e 5 anni	0	1	2	0	0	3	42,86	37,50	0	1	3	0	0	4	57,14	44,44
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	22,22
Superiore a 10 anni	0	0	0	1	2	3	60,00	37,50	0		0	1	1	2	40,00	22,22
Totale	1	2	2	1	2	8			0	1	4	3	1	9		
Totale %	5,88	11,76	11,76	5,88	11,76	47,06			0,00	5,88	23,53	17,65	5,88	52,94		

⁽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	Laurea magistrale	2	50,00	2	50,00	4	23,53
FUNZIONARIO AD ELEVATA QUALIFICAZIONE SENZA PO	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	5,88
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea magistrale	3	50,00	3	50,00	6	35,29
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	1	25,00	3	75,00	4	23,53
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	5,88
01503 AREA OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	5,88
Totale personale		8		9		17	
Totale % sul personale complessivo		44,44		50,00		94,44	

⁽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⁾
Part Time ≤50%	0	1	0	0	1	2	50,00	25,00	0	0	1	1	0	2	50,00	25,00
Tempo Pieno	1	1	2	1	1	6	50,00	75,00	0	1	3	1	1	6	50,00	75,00
Totale	1	2	2	1	2	8			0	1	4	2	1	8		
Totale %	6,25	12,50	12,50	6,25	12,50	50,00			0,00	6,25	25,00	12,50	6,25	50,00		

⁽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⁾
Riposi giornalieri per allattamento ex art. 39 D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i.	0	1	0	0	0	1	100,00	100,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	1	0	0	0	1			0	0	0	0	0	0		
Totale %	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00	100,00			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		

⁽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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	20	45,45	24	54,55	44	100,00
Totale permessi	20	45,45	24	54,55	44	

⁽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

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**

Nel corso del 2025, diversi dipendenti dell'Ente hanno partecipato al **corso di sensibilizzazione sulla parità di genere**,

disponibile sulla piattaforma **Syllabus**, con l'obiettivo di approfondire i temi della parità di genere, contrastare stereotipi e pregiudizi e promuovere una cultura inclusiva.

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	40	80	80	40	40	280	43,75	100,00	0	40	160	120	40	360	56,25	100,00
Totale ore	40	80	80	40	40	280			0	40	160	120	40	360		
Totale ore %	6,25	12,50	12,50	6,25	6,25	43,75			0,00	6,25	25,00	18,75	6,25	56,25		

⁽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

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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 dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione ex cat. D	€9269,00	€3609,00	€ -5660,00	-156,83
Area dei funzionari ed elevata qualificazione senza po	€1643,00	€0,00	€ -1643,00	--
AREA DEGLI ISTUTTORI	€8225,00	€10367,00	€ 2142,00	20,66
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€0,00	€1821,00	€ 1821,00	100,00
01503 AREA OPERATORI	€1651,00	€0,00	€ -1651,00	--

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: Non so

Sportelli d'ascolto: Non so

Sportelli di counselling: Non so

Codici etici: Non so

Codici di condotta: Non so

Codici di comportamento: Non so

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

1 Attuazione di politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare

Nel 2025, sono stati avviati corsi di formazione, tra cui quelli relativi all'accessibilità e alle politiche di inclusione. Sono stati introdotti strumenti di conciliazione vita-lavoro, come il part-time, e sono stati promossi strumenti di formazione a distanza per garantire l'inclusività anche per i lavoratori in congedo.

Obiettivo:

Promozione della cultura di genere

Sono state promosse iniziative pubbliche in occasione di ricorrenze simboliche come il 25 novembre, per sensibilizzare la comunità locale e il personale dell'Ente.

Inoltre, è stato istituito il **Centro Antiviolenza e Casa Rifugio "Elisa Claps"**, un presidio fondamentale per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere.

Obiettivo:

Parità, parità di genere e pari opportunità

Nel 2025, sono stati introdotti criteri premiali per le aziende con certificazione di parità di genere, come previsto dal Codice degli Appalti (D.Lgs. n. 36/2023). Tali criteri premiali hanno incluso l'attribuzione di punteggi aggiuntivi nei bandi di gara, con l'obiettivo di incentivare la parità di genere nel settore pubblico e privato.

Obiettivo:

Benessere organizzativo

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Atto amministrativo

Tipologia di atto: Determinazione

Data: 12/03/2025

Organo sottoscrittore: Responsabile Settore Amministrativo

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: Non so

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: Non so

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
2

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Non so

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni positive

Ha provveduto a redigere il Piano triennale delle azioni positive

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-palazzo-san-gervasio-2026>