



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Pianezze - 2026

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) (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)



[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	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	AREA FUNZION	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	01501 AREA ISTRUTTORI	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	2	1	2	0	0	0	1	2	0
Totale % sul personale complessivo		0,00	25,00	12,50	25,00	0,00	0,00	0,00	12,50	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	20,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tra 3 e 5 anni	0	1	1	0	0	2	100,00	40,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Superiore a 10 anni	0	0	0	2	0	2	40,00	40,00	0	0	1	2	0	3	60,00	100,00
Totale	0	1	2	2	0	5			0	0	1	2	0	3		
Totale %	0,00	12,50	25,00	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

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	1	100,00	0	0,00	1	12,50
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	12,50
AREA FUNZIONARI	Laurea		0,00	1	100,00	1	12,50
AREA FUNZIONARI	Diploma di scuola superiore		0,00	1	100,00	1	12,50
01501 AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore		0,00	1	100,00	1	12,50
AREA ISTR	Diploma di scuola superiore	1	100,00		0,00	1	12,50
Area Operatori Esperti - ex B1 - Area tecnica	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	12,50
Area Operatori Esperti - ex B1 - Area tecnica	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	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	1	2	2	0	5	71,43	100,00	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	1	2	2	0	5			0	0	1	2	0	3		
Totale %	0,00	12,50	25,00	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⁾
Part time misto al 93,33 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	100,00
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	1	0	0	1		
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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	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⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Le attuali politiche 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 relazione intraprese, il target e la fonte del dato specifico relativo al Piano Triennale di azioni positive 2025_2027 sono riportati al paragrafo 2 della sezione 3.1.1 "Piano delle azioni positive in materia del pari opportunità - triennio 2026-2028 del PIAO 2026_2028" , al seguente [link \(https://servizionline.comune.pianezze.vi.it/c024077/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/268\)](https://servizionline.comune.pianezze.vi.it/c024077/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/268) 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. 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*

Il Piano Triennale Azione Positive è inserito nella sezione 3.1.1 del PIAO 2026_2028 approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 8 del 26 gennaio 2026. il link è riportato nelle premesse della presente relazione.

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	0	12	8	14	0	34	73,91	4,68	0	0	2	10	0	12	26,09	6,09
Formazione specifica per area tematica	0	546	21	95	0	662	84,22	91,18	0	0	60	64	0	124	15,78	62,94
Competenze manageriali/Relazionali	0	8	0	0	0	8	53,33	1,10	0	0	0	7	0	7	46,67	3,55
Competenze digitali	0	0	0	6	0	6	21,43	0,83	0	0	0	22	0	22	78,57	11,17
Formazione obbligatoria sicurezza sui luoghi di lavoro	0	4	12	0	0	16	33,33	2,20	0	0	0	32	0	32	66,67	16,24
Totale ore	0	570	41	115	0	726			0	0	62	135	0	197		
Totale ore %	0,00	61,76	4,44	12,46	0,00	78,66			0,00	0,00	6,72	14,63	0,00	21,34		

⁽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

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
1 commissione concorso di personale tecnico amministrativo per Cat C Amministrativo	1	33,33	2	66,67	3	100,00	Donna
Totale personale	1		2		3		
Totale % sul personale complessivo	12,50		25,00		37,50		

⁽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 %
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€41000,00	€0,00	€ -41000,00	--
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€0,00	€31000,00	€ 31000,00	100,00
01501 AREA ISTRUTTORI	€26600,00	€31200,00	€ 4600,00	14,74
AREA OPERATORI ESPERTI	€25200,00	€0,00	€ -25200,00	--

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?: **No**

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: PROROGA PER ULTERIORI 4 ANNI COME PREVISTO DAL REGOLAMENTO

Tipologia di atto: DETERMINAZIONE PROT. GEN. N. 1/2026

Data: 17/02/2026

Organo sottoscrittore: SEGRETARIO COMUNALE

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

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: MODALITA' DI PREDISPOSIZIONE DELLA SEZIONE PIAO RELATIVA AL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE IN ATTUAZIONE ALLE NUOVE DISPOSIZIONE NORMATIVE

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: No

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?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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

- SEZIONE PIAO_ PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

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

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Prevedere in sede di monitoraggio anche la somministrazione a tutto il personale dipendente di un questionario sul benessere nell'ambiente lavorativo al fine di verificare l'efficacia e/o migliorare le misure previste.

SEZIONE PIAO_ PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

E' stato espresso parere positivo sugli obiettivi e azioni previste al comma 5 della sezione 3.1.1 "PIANO DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' - inserito nel PIAO 2026-2028, in quanto oltre a garantire pari opportunità di lavoro e sviluppo professionale dei lavoratori sono previste adeguate politiche di conciliazione tra responsabilità professionale e familiare.

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

Si è preso atto della piena attuazione delle azioni positive relative all'anno 2025, sulla base della relazione riportata al comma 2 della sezione 3.1.1 "PIANO DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' - inserita nel PIAO 2026-2028.

Considerazioni conclusive

Sulla base dei dati forniti dall'Amministrazione e dei programmazione verificati, con particolare riferimento

alla relazione sullo stato di attuazione riportata al punto 2. "Sintesi dall'attuazione del Piano triennale delle azioni positive. anno 2025" sezione 3.1.1 del PIAO 2026_2028, non sono emerse criticità riguardo tematiche di genere, di pari opportunità o di mobbing.

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