



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Palagianello - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Palagianello

Regione:	Puglia
Provincia:	TA
Comune:	Palagianello
CAP:	74018
Indirizzo:	Via Massimo D'azeglio,Snc
Codice Amministrazione:	c_g251
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Sotto i 50

Piano Triennale di Azioni Positive

2026

2024 - 2026

[piano_azioni_positive_c_g251-triennio_2024-2026-anno_2026.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_g251-triennio_2024-2026-anno_2026.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_g251-triennio_2024-2026-anno_2026.pdf) (360.57 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	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0
Totale personale		1	0	0	1	0	0	0	1	1	0
Totale % sul personale complessivo		25,00	0,00	0,00	25,00	0,00	0,00	0,00	25,00	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⁾
Tra 3 e 5 anni	0	2	4	3	5	14	66,67	93,33	0	1	2	1	3	7	33,33	100,00
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	1	1	100,00	6,67	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	2	4	3	6	15			0	1	2	1	3	7		
Totale %	0,00	9,09	18,18	13,64	27,27	68,18			0,00	4,55	9,09	4,55	13,64	31,82		

⁽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⁾
Area dei Funzionari e delle EQ- tempo indeterminato	Laurea	3	60,00	2	40,00	5	20,00
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea	5	55,56	4	44,44	9	36,00
01501 AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	6	75,00	2	25,00	8	32,00
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	2	100,00	0	0,00	2	8,00

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
01503 AREA OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	4,00
Totale personale		17		8		25	
Totale % sul personale complessivo		62,96		29,63		92,59	

⁽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	4	5	4	15	68,18	93,75	0	1	2	1	3	7	31,82	100,00
Part Time ≤50%	0	0	0	0	1	1	100,00	6,25	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	2	4	5	5	16			0	1	2	1	3	7		
Totale %	0,00	8,70	17,39	21,74	21,74	69,57			0,00	4,35	8,70	4,35	13,04	30,43		

⁽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⁾
PT Orizzontale	0	0	0	0	1	1	100,00	5,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Smart working	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	1	1	1	4	100,00	30,77

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	0	1	0	0	1	100,00	5,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Permessi per 104	0	0	1	1	1	3	60,00	15,00	0	0	1	1	0	2	40,00	15,38
Banca Ore CCNL	0	1	4	3	6	14	66,67	70,00	0	1	2	1	3	7	33,33	53,85
Aspettativa non Retribuita per motivi personali	0	0	0	1	0	1	100,00	5,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	1	6	5	8	20			0	2	4	3	4	13		
Totale %	0,00	3,03	18,18	15,15	24,24	60,61			0,00	6,06	12,12	9,09	12,12	39,39		

⁽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	3	60,00	2	40,00	5	83,33
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1	100,00	0	0,00	1	16,67
Totale permessi	4	66,67	2	33,33	6	

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

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

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**

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⁾
Corso obbligatorio privacy e trattamento dati personali	1	1	4	3	6	15	68,18	39,47	0	1	2	1	3	7	31,82	43,75
Aggiornamento Polizia Locale	1	2	0	1	2	6	100,00	15,79	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tutti i tipi di formazione	1	1	4	5	6	17	65,38	44,74	0	1	3	2	3	9	34,62	56,25
Totale ore	3	4	8	9	14	38			0	2	5	3	6	16		
Totale ore %	5,56	7,41	14,81	16,67	25,93	70,37			0,00	3,70	9,26	5,56	11,11	29,63		

⁽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⁾	
	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 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 %
01501 AREA ISTRUTTORI	€29349,90	€27347,90	€ -2002,00	-7,32
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€19615,70	€0,00	€ -19615,70	--
01503 AREA OPERATORI	€23702,20	€0,00	€ -23702,20	--

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?: Non so

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

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Data: 25/02/2026

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

Interventi realizzati a costo zero: **Non so**

Esiste una sede fisica del cug?: **Non so**

Esiste una sede virtuale?: **Non so**

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: **Non so**

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: **Non so**

Attività

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

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