



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Castelnuovo del Garda - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Castelnuovo del Garda

Acronimo: PROTOCOLLO

Regione: Veneto

Provincia: VR

Comune: Castelnuovo del Garda

CAP: 37014

Indirizzo: Piazza Degli Alpini, 4

Codice Amministrazione: c_c225

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti dell'Amministrazione: Tra i 50 e i 100

Piano Triennale di Azioni Positive

2023

2022

2023 – 2025

2020-2022

[piano_azioni_positive_c_c225-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_c225-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)

[piano_azioni_positive_c_c225-triennio_2020-2022-anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_c225-triennio_2020-2022-anno_2022.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_c225-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) (2.79 MB)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_c225-triennio_2020-2022-anno_2022.pdf) (131.51 KB)

[piano_azioni_positive_c_c225-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_c225-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)

[piano_azioni_positive_c_c225-triennio_2020-2022-anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_c225-triennio_2020-2022-anno_2022.pdf)

(2.79 MB)

(131.51 KB)

2024

2024-2026

[piano_azioni_positive_c_c225-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_c225-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)



[\(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-2024-2026.pdf>\) \(3.11 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-2024-2026.pdf)



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		1	0	6	3	0	1	0	1	4	1
Personale non dirigente	Elevata Qualificazione	0	0	1	2	0	0	0	1	2	0
Personale non dirigente	Funzionari	0	0	2	0	0	1	0	1	3	0
Personale non dirigente	Istruttori	1	2	3	4	2	1	2	4	7	2
Personale non dirigente	Area degli Operatori esperti	1	1	2	4	1	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	Operatori	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Totale personale		3	3	14	13	3	3	2	7	16	5
Totale % sul personale complessivo		4,35	4,35	20,29	18,84	4,35	4,35	2,90	10,14	23,19	7,25

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	3	3	0	8	44,44	30,77	2	2	4	2	0	10	55,56	38,46
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	2	0	3	100,00	11,54
Tra 5 e 10 anni	1	1	1	0	0	3	100,00	11,54	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Superiore a 10 anni	0	1	4	7	3	15	53,57	57,69	0	0	1	8	4	13	46,43	50,00
Totale	2	3	8	10	3	26			2	2	6	12	4	26		
Totale %	3,85	5,77	15,38	19,23	5,77	50,00			3,85	3,85	11,54	23,08	7,69	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

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 FUNZIONARIO	Laurea	5	41,67	7	58,33	12	23,08
AREA FUNZIONARIO	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	1,92
AREA ISTRUTTORE	Laurea	5	45,45	6	54,55	11	21,15
AREA ISTRUTTORE	Diploma di scuola superiore	7	43,75	9	56,25	16	30,77
AREA ISTRUTTORE	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	1,92
AREA OPERATORE ESPERTO	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	1,92
AREA OPERATORE ESPERTO	Diploma di scuola superiore	6	100,00	0	0,00	6	11,54
AREA OPERATORE ESPERTO	Inferiore al Diploma superiore	2	66,67	1	33,33	3	5,77
AREA OPERATORE	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	1,92
Totale personale		26		26		52	
Totale % sul personale complessivo		50,00		50,00		100,00	

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

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

Il personale dell'Ente risulta ripartito per genere in parti uguali.

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⁾

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	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	2	1	5	100,00	19,23
Tempo Pieno	2	3	8	10	3	26	55,32	100,00	2	2	4	10	3	21	44,68	80,77
Totale	2	3	8	10	3	26			2	2	6	12	4	26		
Totale %	3,85	5,77	15,38	19,23	5,77	50,00			3,85	3,85	11,54	23,08	7,69	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⁾
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	2	1	5	100,00	45,45
Smart working	0	0	1	1	0	2	25,00	100,00	1	0	1	3	1	6	75,00	54,55
Totale	0	0	1	1	0	2			1	0	3	5	2	11		
Totale %	0,00	0,00	7,69	7,69	0,00	15,38			7,69	0,00	23,08	38,46	15,38	84,62		

⁽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

Sono maggiormente le donne dipendenti dell'ente a fruire di alcune misure per la conciliazione dei tempi di lavoro in particolare nell'utilizzo del part-time.

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 orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	25	100,00	25	100,00
Totale permessi	0	--	25	100,00	25	

⁽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**

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Azioni/ Iniziative:

Lavoro Agile

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

6

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

2

Soggetti coinvolti:

Ufficio per il Personale

Indicatore: **LINEE GUIDA**

Baseline: **SI**

Target: **NO**

Fonte del dato:

UFFICIO PERSONALE

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: **Sì**

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: **No**

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: **No**

Inserito nel Piano della Performance: **No**

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Azioni/ Iniziative:

Mappatura delle competenze del personale

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

26

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

26

Soggetti coinvolti:

Ufficio per il Personale

Indicatore:

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

Baseline:

NO

Target:

NO

Fonte del dato:

UFFICIO PERSONALE

Inserito nel Piano triennale Azioni

Sì

Positive:

Valido ai fini della valutazione

No

Performance Organizzativa:

Valido ai fini della valutazione

No

Performance individuale:

Inserito nel Piano della Performance: **No**

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

E' stato attivato un assessorato per le pari opportunità.

Si sono favorite le pari opportunità rimuovendo gli ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale o politico; per perseguire tale finalità, sono stati svolti una serie di interventi negli ambiti scolastici di diverso grado, con il fine di sensibilizzare al rispetto tra generi e di educare alla diversità, come forma di prevenzione.

E' stato attivato il Protocollo per la segnalazione e la presa in carico tempestivo di donne vittime di violenza, siglato con i Comuni del distretto 4 Ovest Veronese dell'ULSS 9, l'Azienda ULSS 9 Scaligera, l'Arma dei Carabinieri, l'Ospedale Sacro

Cuore di Negrar e la Clinica Pederzoli di Castelnuovo del Garda, al fine di definire una prassi operativa tra tutti i soggetti coinvolti per rispondere al bisogno di protezione delle donne vittime di violenza.

Si è svolto il progetto "Non spezzare un fiore" che si è sviluppato sia attraverso eventi che hanno coinvolto la comunità nella sensibilizzazione contro la violenza in generale, sia lo svolgimento di progetti di educazione al rispetto, al senso civico e alla solidarietà a partire dalla prima infanzia fino al coinvolgimento dei giovani.

E' stato attivato uno Sportello Antiviolenza, Antistalking e altre fragilità in collaborazione con la Fondazione Ferrioli Bo, e che ha coinvolto volontari del territorio che hanno frequentato un apposito corso di formazione.

Si è svolto il concorso "Donne straordinarie nell'ordinario".

Le azioni sopradescritte trovano collocazione all'interno del DUP (Documento Unico di Programmazione)

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 Anticorruzione	2	2	8	7	3	22	47,83	33,85	2	2	5	12	3	24	52,17	32,43
il RUP nel nuovo codice dei contratti "	0	0	1	2	0	3	42,86	4,62	0	0	1	3	0	4	57,14	5,41
Privacy	2	2	6	7	3	20	46,51	30,77	2	1	5	12	3	23	53,49	31,08
Whistleblowing obblighi, scadenze ed opportunità	2	2	6	7	3	20	46,51	30,77	2	1	5	12	3	23	53,49	31,08
Totale ore	6	6	21	23	9	65			6	4	16	39	9	74		
Totale ore %	4,32	4,32	15,11	16,55	6,47	46,76			4,32	2,88	11,51	28,06	6,47	53,24		

⁽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		

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
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 omnicomprenditive 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 %
Funzionari	€28445,00	€26361,00	€ -2084,00	-7,91
Istruttori	€22871,00	€19906,00	€ -2965,00	-14,90
Operatori esperti	€16149,00	€19797,00	€ 3648,00	18,43
Operatori	€0,00	€11874,00	€ 11874,00	100,00

La tendenza è che gli uomini in servizio dipendenti per l'ente hanno retribuzioni medie maggiori rispetto alle colleghe.

La media della tabella però non tiene conto della figura del segretario comunale che non è inserita nelle tabelle del personale e delle retribuzioni. Se consideriamo questa figura dirigenziale (che nell'anno 2024 ha visto succedersi due donne) il divario di retribuzione media delle donne dell'ente è superiore a quelle degli uomini.

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

Il codice di comportamento descrive anche i principi etici e di condotta ed è stato pubblicato sul sito dell'Ente dove sono riportate anche in appositi sezioni le attività del C.U.G.

Il CUG suggerisce di aggiornare il codice di comportamento al nuovo contratto

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Il rapporto tra personale dipendente e popolazione residente rimane basso: n.1 dipendente ogni 255 abitanti. Migliora rispetto all'anno scorso che era di n.1 ogni 269 abitanti, però si ritiene ancora causa di squilibrio per i carichi di lavoro che può comportare erogazione di servizi meno puntuali.

Rispetto all'anno scorso è aumentata la redditività media dei dipendenti e sono state individuate nuove responsabilità. Si auspica che il positivo percorso intrapreso sia confermato anche per il futuro

Il CUG segnala che la condivisione degli obiettivi e dell'organizzazione del lavoro tra Amministrazione e dipendenti e tra responsabili e collaboratori di settore è un elemento imprescindibile per il buon funzionamento e per la qualità dei servizi rivolti ai cittadini.

Per favorire il benessere tra i dipendenti si invita a completare la nuova programmazione dell'orario di lavoro con tre giorni a settimana di 6 ore e 2 giorni di 9 ore permettendo una flessibilità e/o tolleranza maggiore dell'orario attuale. Nel mese di dicembre 2024 è stato approvato il nuovo orario di lavoro ma non è ancora entrato in vigore.

Si invita a concludere entro giugno 2025 i lavori di allestimento di un'area dedicata ed attrezzata per le pause pranzo, all'interno del municipio, che era stata richiesta l'anno scorso. Nell'anno 2024 è stato definito il luogo e sono stati individuati gli allestimenti

Il CUG rileva che tra il personale dipendente è emersa la necessità di una maggior comunicazione in merito a cambiamenti organizzativi. Potrebbe essere utile una bacheca informativa (anche virtuale) dove i dipendenti possono reperire materiale di proprio interesse.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Non sono state segnalate situazioni di discriminazione o mobbing nel corso dell'anno 2024.

Un componente del CUG in data 25.3.2025, segnala che un Settore dell'ente è stato oggetto di discriminazione economica e professionale nel 2024 e che dovrebbero essere maggiormente valorizzati il merito e le professionalità.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Tutte le attività svolte nell'Ente sono state individuate all'interno del sistema di misurazione e valutazione delle performance in un sistema gerarchico di obiettivi, da quelli complessi di Ente a quelli individuali.

Il sistema di misurazione e valutazione delle performance collega il sistema di valutazione individuale al sistema di premialità, utilizzando un sistema unico finalizzato alla redistribuzione di produttività e risultato per tutti i dipendenti dell'ente.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: I dipendenti del CUG sono nominati con atto del Segretario (Decreto del 6.7.2023) e rimangono in carica 4 anni

Tipologia di atto: Decreto

Data: 06/07/2023

Organo sottoscrittore: Segretario Comunale

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : presso la residenza municipale di piazza degli Alpini 4

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
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

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

Considerazioni conclusive

Gli strumenti di flessibilità a favore della conciliazione vita/lavoro sono rilevanti: si registra a favore la possibilità di utilizzare tali strumenti.

Si conferma la bontà di proporre nei settori con particolari attività di pubblico l'utilità di un'ampia flessibilità oraria pur garantendo gli orari di sportello al pubblico

Il CUG è dell'idea che il benessere organizzativo sia influenzato da molti fattori: il costante perseguimento di obiettivi di pari opportunità nella crescita professionale ed economica, l'imparzialità in materia di valutazione delle prestazioni e definizione degli obiettivi, il fattore età, l'aumento dei carichi di lavoro e i limiti in materia assunzionale.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-castelnuovo-del-garda-2025>