



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Castelnuovo del Garda - 2026

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
Dirigente di livello non generale	Dirigente/Segretario generale	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	0155 AREA FUNZIONARI 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	01501 AREA ISTRUTTORI	2	4	3	4	2	1	2	3	7	2
Personale non dirigente	Area degli operatori esperti	1	1	2	3	1	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	3 - OPERATORI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Totale personale		3	5	8	9	3	2	2	5	13	4
Totale % sul personale complessivo		5,56	9,26	14,81	16,67	5,56	3,70	3,70	9,26	24,07	7,41

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	2	2	3	3	0	10	52,63	35,71	2	2	4	1	0	9	47,37	36,00
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	2	0	3	100,00	12,00
Tra 5 e 10 anni	1	1	1	0	0	3	100,00	10,71	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Superiore a 10 anni	0	1	4	7	3	15	53,57	53,57	0	0	1	8	4	13	46,43	52,00
Totale	3	4	8	10	3	28			2	2	6	11	4	25		
Totale %	5,66	7,55	15,09	18,87	5,66	52,83			3,77	3,77	11,32	20,75	7,55	47,17		

⁽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	22,64
AREA FUNZIONARIO	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	1,89
AREA ISTRUTTORE	Laurea	5	45,45	6	54,55	11	20,75
AREA ISTRUTTORE	Diploma di scuola superiore	9	52,94	8	47,06	17	32,08
AREA ISTRUTTORE	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	1,89
AREA OPERATORE ESPERTO	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	1,89
AREA OPERATORE ESPERTO	Diploma di scuola superiore	6	100,00	0	0,00	6	11,32
AREA OPERATORE ESPERTO	Inferiore al Diploma superiore	2	66,67	1	33,33	3	5,66
AREA OPERATORE	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	1,89
Totale personale		28		25		53	
Totale % sul personale complessivo		52,83		47,17		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⁾
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	3	1	5	100,00	20,00

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	3	5	8	9	3	28	58,33	100,00	2	2	4	9	3	20	41,67	80,00
Totale	3	5	8	9	3	28			2	2	5	12	4	25		
Totale %	5,66	9,43	15,09	16,98	5,66	52,83			3,77	3,77	9,43	22,64	7,55	47,17		

⁽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	1	3	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	2	6	2	11		
Totale %	0,00	0,00	7,69	7,69	0,00	15,38			7,69	0,00	15,38	46,15	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

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	38	100,00	38	38,78
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	60	100,00	60	61,22
Totale permessi	0	--	98	100,00	98	

⁽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**

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

E' confermato anche per il 2025 l'assessorato per le pari opportunità; il consigliere delegato è anche rappresentante nella consulta provinciale delle pari opportunità.

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 concorso "Donne straordinarie nell'ordinario".

E' stato approvata una convenzione con Telefono Rosa per lo sportello Antiviolenza.

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	3	5	8	9	3	28	52,83	100,00	2	2	5	12	4	25	47,17	100,00
Totale ore	3	5	8	9	3	28			2	2	5	12	4	25		
Totale ore %	5,66	9,43	15,09	16,98	5,66	52,83			3,77	3,77	9,43	22,64	7,55	47,17		

⁽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 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	€28445,00	€26361,00	€ -2084,00	-7,91
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€22871,00	€19906,00	€ -2965,00	-14,90
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€16149,00	€19797,00	€ 3648,00	18,43
01503 AREA 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. C'è da considerare però che gli uomini sono 3 unità in più rispetto alle donne.

La media della tabella inoltre non tiene conto della figura del segretario comunale che non è inserita nelle tabelle del personale e delle retribuzioni.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: No
 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: 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 CUG.

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 252 abitanti. E' in miglioramento rispetto agli ultimi anni, però si ritiene ancora causa di squilibrio per i carichi di lavoro che può comportare l'erogazione di servizi meno puntuali.

Rispetto all'anno scorso è aumentata la redditività media dei dipendenti. 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 per la qualità dei servizi rivolti ai cittadini.

E' entrato in vigore un nuovo orario di lavoro che ha tenuto in parte conto anche dei suggerimenti che il CUG ha espresso nella relazione dello scorso anno. Il CUG rileva comunque la necessità di prevedere una maggiore flessibilità oraria, in particolare per gli incaricati di EQ per la peculiarità delle funzioni svolte che comporta la presenza anche in orari eccedenti il normale orario di servizio.

Il CUG rileva che tra il personale dipendente è emersa la necessità di una maggior comunicazione e conoscenza in merito a cambiamenti organizzativi.

Si consiglia inoltre di monitorare e verificare le motivazioni del turn over del personale di questo ultimo periodo.

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 e mobbing nel corso dell'anno 2025

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 No



regolamentano i rapporti tra
amministrazione e CUG:

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

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Considerazioni conclusive

Gli strumenti di flessibilità a supporto della conciliazione vita-lavoro continuano a rappresentare un elemento rilevante per il benessere organizzativo. Si registra positivamente la diffusa possibilità di utilizzo di tali strumenti da parte del personale, che dimostra come l'ente stia favorendo modalità di lavoro più compatibili con le esigenze individuali e familiari.

Si conferma inoltre la validità di promuovere un'ampia flessibilità oraria nei settori maggiormente esposti all'attività di front office. Tale approccio, pur nel pieno rispetto degli orari di apertura al pubblico, consente una migliore organizzazione delle presenze, facilita la gestione dei carichi di lavoro e offre ai dipendenti margini operativi più adeguati alle diverse situazioni.

Il CUG ritiene che il benessere organizzativo sia il risultato di un insieme di fattori interconnessi. Tra i principali elementi che incidono sugli equilibri dell'ambiente di lavoro si evidenziano:

- il perseguimento costante dei principi di pari opportunità, sia in termini di crescita professionale sia di progressione economica, garantendo a tutti l'accesso equo a percorsi di sviluppo e formazione;
- la trasparenza e l'imparzialità nei processi di valutazione delle prestazioni e nella definizione degli obiettivi individuali, elementi fondamentali per creare fiducia e riconoscimento del merito;
- il fattore età, che richiede attenzione nella gestione delle diverse esigenze e condizioni lavorative presenti nelle varie fasce generazionali;
- l'incremento dei carichi di lavoro, che in alcuni settori può influire sulla qualità del servizio e sul benessere psicofisico del personale;

Alla luce di ciò, il CUG ribadisce l'importanza di proseguire nell'adozione di misure che favoriscano un ambiente di lavoro inclusivo, equilibrato e capace di rispondere in modo efficace alle esigenze sia dell'organizzazione sia delle persone che vi operano.

Il CUG rileva positivamente che l'Amministrazione abbia dato seguito ad alcune delle proposte formulate nel corso dello scorso anno. In particolare:

1. Realizzazione di un'area attrezzata per le pause pranzo

È stato predisposto, all'interno del Municipio, uno spazio dedicato e adeguatamente attrezzato per la pausa pranzo del personale. Questa scelta rappresenta un miglioramento significativo delle condizioni di benessere organizzativo, favorendo momenti di ristoro in un ambiente idoneo e contribuendo a una migliore qualità della vita lavorativa.

2. Approvazione della nuova programmazione dell'orario di lavoro

È stata introdotta una nuova articolazione dell'orario settimanale, che prevede tre giornate da 6 ore e due giornate da 9 ore. Tale soluzione offre una maggiore flessibilità e una più ampia tolleranza rispetto alla precedente impostazione, consentendo una gestione del tempo più equilibrata e maggiormente rispondente alle esigenze del personale, pur garantendo la continuità dei servizi.

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