



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Castelnuovo del Garda - 2024

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: Sotto i 50

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)

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



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	1	4	4	2	1	0	2	1	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	1	1	3	0
Personale non dirigente	Istruttori	1	2	3	3	2	1	2	4	9	0
Personale non dirigente	Operatori esperti	1	0	2	3	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Operatore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Totale personale		3	3	12	12	4	3	3	8	16	2
Totale % sul personale complessivo		4,55	4,55	18,18	18,18	6,06	4,55	4,55	12,12	24,24	3,03

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	0	3	0	0	4	28,57	18,18	2	2	4	2	0	10	71,43	37,04
Tra 3 e 5 anni	1	1	0	0	0	2	50,00	9,09	0	1	0	1	0	2	50,00	7,41
Superiore a 10 anni	0	1	5	8	2	16	51,61	72,73	0	0	2	12	1	15	48,39	55,56
Totale	2	2	8	8	2	22			2	3	6	15	1	27		
Totale %	4,08	4,08	16,33	16,33	4,08	44,90			4,08	6,12	12,24	30,61	2,04	55,10		

⁽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 OPERATORE	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	2,04
AREA OPERATORE ESPERTO	Diploma di scuola superiore	3	100,00	0	0,00	3	6,12
AREA OPERATORE ESPERTO	Inferiore al Diploma superiore	3	75,00	1	25,00	4	8,16
AREA ISTRUTTORE	Laurea magistrale	2	28,57	5	71,43	7	14,29
AREA ISTRUTTORE	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	6,12
AREA ISTRUTTORE	Diploma di scuola superiore	8	47,06	9	52,94	17	34,69
AREA FUNZIONARIO	Laurea magistrale	4	33,33	8	66,67	12	24,49
AREA FUNZIONARIO	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	2,04
AREA FUNZIONARIO	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	2,04
Totale personale		22		27		49	
Totale % sul personale complessivo		44,90		55,10		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	2	2	1	5	100,00	18,52
Tempo Pieno	2	2	9	7	2	22	50,00	100,00	2	3	4	13	0	22	50,00	81,48
Totale	2	2	9	7	2	22			2	3	6	15	1	27		
Totale %	4,08	4,08	18,37	14,29	4,08	44,90			4,08	6,12	12,24	30,61	2,04	55,10		

⁽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	0	1	0	1	14,29	100,00	1	1	1	3	0	6	85,71	54,55
Totale	0	0	0	1	0	1			1	1	3	5	1	11		
Totale %	0,00	0,00	0,00	8,33	0,00	8,33			8,33	8,33	25,00	41,67	8,33	91,67		

⁽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	0	0,00	2	100,00	2	4,26
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	13	28,89	32	71,11	45	95,74
Totale permessi	13	27,66	34	72,34	47	

⁽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:

Assegnazione devices

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

26

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

22

Soggetti coinvolti:

Ufficio Sistemi Informativi

Capitolo di spesa: Utilizzo di risorse interne dell'Amministrazione

Indicatore: Divulgazione del piano delle azioni positive e dei risultati conseguiti

Baseline: No

Target: Si

Fonte del dato:

Pubblicazione sul sito internet del Comune

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

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: **Sì**

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: **Sì**

Inserito nel Piano della Performance: **Sì**

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:

1

Soggetti coinvolti:

Ufficio per il Personale

Capitolo di spesa:

Utilizzo di risorse interne
dell'Amministrazione

Indicatore:

Redazione linee guida

Baseline:

No

Target:

No

Fonte del dato:

Servizio 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

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 "Anticorruzione, etica"	2	2	8	8	2	22	45,83	45,83	2	3	6	15	0	26	54,17	38,81
Codice dei contratti	0	0	4	4	1	9	37,50	18,75	2	2	3	8	0	15	62,50	22,39
Corsi interni	1	2	7	5	2	17	39,53	35,42	2	2	7	15	0	26	60,47	38,81
Totale ore	3	4	19	17	5	48			6	7	16	38	0	67		

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⁾
Totale ore %	2,61	3,48	16,52	14,78	4,35	41,74			5,22	6,09	13,91	33,04	0,00	58,26		

⁽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⁾	
CONCORSO OPERATORE ESPERTO PER I SERVIZI MANUTENTIVI ESTERNI	2	66,67	1	33,33	3	100,00	Uomo
Totale personale	2		1		3		
Totale % sul personale complessivo	4,08		2,04		6,12		

⁽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 %
Funzionari	€184802,00	€300878,00	€ 116076,00	38,58
Istruttori	€315038,00	€316793,00	€ 1755,00	0,55
Operatori esperti	€169419,00	€52500,00	€ -116919,00	-222,70
Operatori	€0,00	€13200,00	€ 13200,00	100,00

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: **Sì**

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 apposite sezioni le attività del C.U.G.

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

Influenza nell'anno il benessere organizzativo la riduzione del personale (meno 2 unità rispetto al 2022) che ripropone in alcuni settori difficoltà nella gestione dei carichi di lavoro.

Il rapporto tra personale dipendente e popolazione residente rimane pertanto "critico" un dipendente ogni 269 abitanti.

Rispetto agli anni precedenti è però aumentata la redditività media dei dipendenti e sono state individuate nel contratto decentrato nuove responsabilità.

Nel mese di maggio 2023 è stato approvato un nuovo organigramma e funzionigramma dei settori e dei servizi comunali (delibera di giunta 46 del 12.5.2023)

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 propongono alcune azioni concrete:

- allestire all'interno del municipio un'area dedicata e attrezzata per le pause pranzo
- modifiche orario: si propone ad esempio di aumentare la flessibilità garantendo comunque gli orari di ricevimento pubblico;

- si propone una formazione per personale dipendente sulle strategie per migliorare il benessere in ambito lavorativo.

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 /mobbing nell'anno 2023. In data 25.3.2024, in sede di redazione della relazione, un componente del CUG dichiara di essere a conoscenza di una situazione di discriminazione/mobbing, avvenuta nell'anno 2023, ma non formalizzata al CUG.

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 della performance in un sistema gerarchico di obiettivi, da quelli complessi di Ente a quelli individuali.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance collega il sistema di valutazione individuale al sistema di premialità, utilizzando un sistema unico finalizzato anche alla retribuzione 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 componenti del CUG sono nominati con atto del Segretario Comunale (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 No
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

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?

- Adozione di un nuovo regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia

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

- Negli ambiti di competenza dei propri compiti da Regolamento non sono state proposte nell'anno pareri

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?

- Negli ambiti di competenza dei propri compiti da Regolamento non sono state condotte azioni di verifica o consultive

Considerazioni conclusive

Gli strumenti di flessibilità a favore della conciliazione vita/lavoro sono assolutamente importanti: si registra a favore la possibilità di utilizzare tali strumenti come la flessibilità, oraria con la possibilità anche di valutare ampliamenti, ed il lavoro part-time. Tuttavia si registra un più largo uso da parte di dipendenti donne in fascia d'età sopra i 40 anni.

Si conferma anche un ampio uso dello smart-working a prevalenza di personale femminile e concentrato in particolari settori.

Nei settori con particolari attività di pubblico potrebbe essere utile prevedere una più 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, il fattore età, l'aumento dei carichi di lavoro, il calo dei dipendenti.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-castelnuovo-del-garda-2024>