



COMUNE DI CASTELNUOVO DEL GARDA

Ufficio Ragioneria

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI.

VERBALE DELLA RIUNIONE DEL 31 Marzo 2022

In data 31/03/2022 alle ore 16,30 presso la sede municipale si è svolta la riunione del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nominato in applicazione dell'articolo 21 della Legge 04/11/2010 n. 183, e così costituito:

- Presidente Dott.ssa Serpelloni Katia, Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria ed Amministrativa;
- Arch. Franzoni Sabrina – componente effettivo – istruttore direttivo dell'Area Tecnica LLPP e Patrimonio
- Dott. Damiano Chiaramonte – componente effettivo – Responsabile dell'Area Servizi alla Persona
- Signor Rossi Giordano – componente effettivo, in rappresentanza dell'Organizzazione sindacale CISL FP.

Alla riunione risulta assente il componente effettivo arch. Franzoni Sabrina.

Alla riunione risulta presente il componente effettivo sig. Mauro Cordioli in rappresentanza dell'organizzazione sindacale CSA.

Funge da segretario verbalizzante, nominato dal Presidente, il sig. Mauro Cordiali.

Nel corso della riunione, in applicazione degli articoli 7 (Gestione delle risorse umane), e 57 (Pari Opportunità) del Decreto Legislativo 30/03/2001 n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni, della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità n. 2/2019, contenente le Linee guida sulle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, e dei contratti collettivi nazionali di lavoro, applicabili per il comparto Regioni ed Enti Locali, in materia di competenze del Comitato per le Pari Opportunità, si è proceduto a quanto segue:

- **Redazione di una dettagliata relazione sulla situazione del personale del Comune**, riferita all'anno 2021, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing, tenuto anche conto dei dati e delle informazioni fornite dall'Amministrazione in applicazione del Decreto Legislativo 09/04/2008 n. 81 e successive modifiche ed integrazioni, in materia di sicurezza del lavoro (punto 3.3 della sopra citata Direttiva).
- **Si è preso atto dell'adozione della delibera di Giunta Comunale n. 194 del 29.11.2019 ad oggetto "Approvazione piano azioni positive triennio 2020/2022."**

Si dispone che copia del presente verbale venga trasmesso ai componenti effettivi e supplenti.

L'originale del presente verbale viene depositato e custodito presso l'ufficio ragioneria.

La riunione termina alle ore 17,30.

IL PRESIDENTE Dott.ssa Katia Serpelloni

IL SEGRETARIO Mauro Cordioli





COMUNE DI CASTELNUOVO DEL GARDA

Ufficio Ragioneria

COMITATO UNICO DI GARANZIA

PER LE PARI OPPORTUNITA', PER IL BENESSERE DI CHI LAVORA

E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI E MOBBING

RELAZIONE MARZO 2022

PREMESSA:

La presente relazione si riferisce al periodo 1 gennaio 2021 – 31 dicembre 2021.

SITUAZIONE DEL PERSONALE NEL COMUNE AL 31 DICEMBRE 2021:

Dipendenti	Cat. D3	Cat. D1	Cat. C	Cat. B3	Cat. B1	Cat A1	Totale
Donne	1	3	15		2	1	22
Uomini		3	11	2	5		21
Totale	1	6	26	2	7	1	43

La situazione del personale in servizio con orario part-time, suddivisa tra uomini e donne, alla data del 31 dicembre 2021, è la seguente:

Dipendenti	Cat. D3	Cat. D1	Cat. C	Cat. B3	Cat. B1	Cat A1	Totale
Donne			n. 1 63,89% 23 ore	32 ore		n. 1 52,77%	

			n. 2 83,34%			19 ore	
			30 ore				
			n. 1 86,12%				
			31 ore				
Uomini	/	/	/	/	/	/	/
Totale			4			1	5

Come da precedente relazione, nell'anno 2020, sono rientrati a tempo pieno 1 dipendente maschio e 2 dipendenti donne e ad un dipendente assunto a tempo parziale è stato trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno.

Sempre nell'anno in questione si è incrementato l'orario di servizio a n. 2 dipendenti (donne) a tempo parziale.

Dall'esame delle tabelle sopra riportate si evidenzia una presenza di lavoratrici (n. 22) di una unità superiore ai lavoratori (n. 21). I dipendenti che fruiscono del part time sono tutte lavoratrici.

Non si segnalano da parte dei dipendenti difficoltà all'accesso al part-time così da favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con le esigenze famigliari.

Lavoro agile

Nel corso del 2021 il lavoro agile nella Pubblica Amministrazione (detto anche smart-working) è stato regolato, per quasi tutto l'anno, dalla normativa emergenziale per il contenimento della pandemia da covid-19.

Presso il Comune di Castelnuovo del Garda, nel 2021, hanno usufruito del lavoro agile n. 18 dipendenti di cui 13 donne e 5 uomini.

Parità e pari opportunità

Come si evidenzia altresì dalla lettura delle tabelle sopra riportate, il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Castelnuovo del Garda non ha rilevato, per l'anno 2021, situazioni di disparità di genere per quel che riguarda la possibilità di articolazione dell'orario di lavoro a seconda delle esigenze particolari di chi ne abbia fatto richiesta ed esprime in tal senso il proprio parere positivo.

Il Comitato Unico di Garanzia prende atto che con delibera di GC n. 194 del 29.11.2019 l'Amministrazione ha approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2020/2022.

Tabella delle retribuzioni onnicomprensive erogate al personale dipendente per l'anno 2021:

Inquadramento	Uomini	Donne	Divario economico per livello	
	Retribuzione lorda	Retribuzione lorda	Valori assoluti	%
CAT. D	126.940,10	153.630,10	-26.690,00	-21,03%
CAT. C	281.663,36	293.299,51	-11.636,15	-4,13%
CAT. B	142.974,24	49.949,26	93.024,98	65,06%
CAT. A				
Totale	551.577,70	507.029,67	44.548,03	8,08%

Tabella delle indennità di posizione per l'anno 2021 di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 163 del 18/12/2020:

	UOMINI*		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Cat. D	38.800,00		24.800,00		63.600,00	
Totale personale	3	61,01	2	38,99	5	100,00

*Il Responsabile dell'Area Tributi Commercio ed Innovazione per l'anno 2021 ha svolto anche le funzioni di Responsabile dell'Area Tecnica Lavori Pubblici Patrimonio ed Ecologia.

Tabella degli incentivi tecnici ai sensi dell'ex art. 113 del D.Lgs. 50/2016 corrisposti nell'anno 2021, di cui alla determinazione n. 368 del 8/07/2021, relativamente al periodo luglio 2016 a dicembre 2020:

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
	27.338,64		28.913,59		56.252,23	
CAT. D	11.127,66		15.216,29		26.343,95	
CAT. C	16.210,98		13.697,30		29.908,28	
Totale personale	6	48,60	8	51,40	14	100,00

Rispetto agli incentivi tecnici, di cui sopra, il Comitato auspica che gli stessi vengano ripartiti secondo un'equa ponderazione delle attività svolte e del contributo apportato da tutti i dipendenti, direttamente o quali collaboratori, ai vari processi di lavoro.

Nell'anno 2021 due dipendenti donne hanno avuto la progressione verticale da cat. B3 a cat. C

Per quanto riguarda i nuovi incarichi conferiti per l'anno 2021 a dipendenti comunali (n. 2 Donne, per un totale di n. 3 incarichi), si prende atto che gli stessi sono stati debitamente autorizzati.

Nel 2021 sono state attivate le seguenti convenzioni ai sensi dell'art. 14 CCNL 22/01/2004:

- dal 01/01/2021 al 30/04/2021 e dal 13/05/2021 al 31/07/2021, per l'utilizzo congiunto a tempo parziale di una dipendente del Comune di Castelnuovo del Garda, responsabile di Area, presso il Comune di Negrar di Valpolicella;

- dal 16/07/2021 al 31/12/2021 per l'utilizzo congiunto a tempo parziale di una dipendente del Comune di Castelnuovo del Garda, presso il Comune di Pozzolengo (BS).

Benessere organizzativo

Nel Comune di Castelnuovo del Garda si lamenta da tempo la notevole carenza di personale rispetto ai carichi di lavoro, e alla conseguente distribuzione degli stessi all'interno dei vari uffici/servizi. Tale dato è posto in confronto con la popolazione residente in continua crescita.

Le norme sul blocco delle assunzioni e di contenimento della spesa pubblica, succedutesi in questi anni, a partire dal D.Lgs. 78/2010, hanno fortemente condizionato le politiche del personale nonostante la rapida crescita della popolazione residente e quindi dei servizi necessari.

In relazione alla spesa del personale, il rapporto del numero dei dipendenti e popolazione residente, (pari a n. 13.459 residenti al 31/12/2021), evidenzia una grave carenza di personale in servizio, pari attualmente ad 1 dipendente ogni 313 abitanti, a fronte di un dato medio nazionale di 1/95. La riorganizzazione avvenuta in passato sulla dotazione organica ha cercato di fornire risposte concrete ed il più possibile adeguate pur permanendo la situazione di grave criticità lamentata. Il turn-over realizzato negli anni è avvenuto, nel rispetto della vigente normativa, attraverso il ricorso all'istituto della mobilità volontaria e procedure concorsuali in modo da assicurare comunque che il numero dei dipendenti in servizio rimanesse costante nel tempo.

Inoltre il personale in servizio dovrebbe ricevere una formazione più accurata e costante rispetto alle tematiche lavorative e quale conseguenza dei continui cambiamenti normativi.

A seguito del pensionamento del precedente Segretario Generale titolare, Dott.ssa Daniela Stagnoli, risulta tutt'ora vacante, dal 03/12/2019, la figura del Segretario Generale.

Nel corso del 2021 le relative funzioni sono state svolte attraverso l'istituto dello scavalco del Segretario titolare presso altri Comuni.

Con deliberazione di GC n. 160 del 16/09/2019 avente ad oggetto: *"Modifica del modello organizzativo comunale per renderlo coerente con il processo di trasformazione digitale. Incarico al Responsabile della transazione digitale. Linee di indirizzo"* l'Amministrazione neo eletta nel maggio 2019 ha iniziato un percorso per la definizione di un nuovo modello organizzativo comunale rispetto al quale il Comitato auspica che la riorganizzazione in atto sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni dirette ed indirette nel rispetto delle competenze già acquisite da parte del personale di ruolo e del non accentramento degli incarichi in un unico soggetto come già ribadito nella relazione del precedente anno.

Il Comitato è convinto ed auspica, che la condivisione degli obiettivi e dell'organizzazione del lavoro tra amministrazione e dipendenti e tra responsabili e collaboratori di area sia un elemento imprescindibile per il buon funzionamento e per la qualità dei servizi rivolti ai cittadini e, per tale motivo, continuerà ad operare affinché tale condivisione sia perseguita.

Con delibera di Giunta comunale n. 125 del 06/11/2020, è stato approvato il fabbisogno triennale del personale 2021/2023. Tale delibera è stata integrata successivamente con le delibere n. 10 del 5/02/2021 e n. 81 del 28/05/2021. A seguito di ciò la programmazione è stata ridefinita come segue:

- per l'anno 2021 assunzione di n. 3 unità di categoria D Amministrativo + 2 unità categoria D Tecnico + 2 unità categoria C Tecnico/amministrativo;
- per l'anno 2022 assunzione di n. 3 unità, di cui n. 1 cat. D Amministrativo e n. 2 cat. C Tecnico/amministrativo;
- per l'anno 2023 assunzione di n. 1 unità cat. C Amministrativo

In virtù delle integrazioni di cui sopra la dotazione di personale avrà la seguente evoluzione: dalle 44 unità a 51 al 31/12/2021, 54 unità al 31/12/22, 55 unità al 31/12/2023. Le procedure concorsuali in esecuzione a quanto sopra sono state attivate in data 31/12/2021 rispettivamente con determinazioni n. 768, 769 e 770.

Il Comitato è dell'idea che il benessere organizzativo sia influenzato da tanti fattori quali: 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 del carico di lavoro, il calo dei dipendenti, le continue novità normative cui gli stessi sono chiamati ad adempiere, le richieste/esigenze sempre maggiori dei cittadini.

Discriminazioni e maltrattamenti

Non sono state, al momento, segnalate situazioni individuali di tale genere.

Il Presidente dott.ssa Katia Serpelloni



Componente effettivo Arch. Sabrina Franzoni - assente

Componente effettivo dott. Damiano Chiaramonte



Componente effettivo Giordano Rossi

Componente effettivo Mauro Cordioli

