



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 2021

In data 31/03/2021 alle ore 10,30 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 presente il componente effettivo sig. Mauro Cordioli in rappresentanza dell'organizzazione sindacale CSA.

Funge da segretario verbalizzante, nominato dal Presidente, l'Arch. Franzoni Sabrina.

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 2020, 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 11,40.

IL PRESIDENTE Dott.ssa Katia Serpelloni



IL SEGRETARIO Arch. Sabrina Franzoni





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

RELAZIONE MARZO 2021

PREMESSA:

La presente relazione si riferisce al periodo 1 gennaio 2020 – 31 dicembre 2020.

SITUAZIONE DEL PERSONALE NEL COMUNE AL 31 DICEMBRE 2020:

Dipendenti	Cat. D3	Cat. D1	Cat. C	Cat. B3	Cat. B1	Cat A1	Totale
Donne	1	5	12	2	2	1	23
Uomini		3	12	2	5		22
Totale	1	8	24	4	7	1	45

Alla data del 31 dicembre 2020 la situazione del personale in servizio con orario part time, suddivisa tra uomini e donne, è la seguente:

Dipendenti	Cat. D3	Cat. D1	Cat. C	Cat. B3	Cat. B1	Cat A1	Totale
Donne			n. 1 63,89%	n. 1 88,89%		n. 1 52,77%	6

Piazza degli Alpini, 4
37014 Castelnovo del Garda (VR)
www.comune.castelnuovodelgarda.vr.it
C.F. 00667270235

Ufficio 045 6459920
Area Economico Finanziaria
personale@castelnuovodg.it
ragioneria@castelnuovodg.it
finanze@castelnuovodg.it
finanze@castelnuovodg.it
PEC: castelnuovodg@legalmail.it

Orario ufficio:
lunedì e venerdì 10-12.45
martedì 9-12.45
giovedì 15-18.15



			23 ore n. 2 83,34%	32 ore		19 ore	
			30 ore n. 1 86,12%				
			31 ore				
Uomini							
Totale			4	1		1	6

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. 23) di una unità superiore ai lavoratori (n. 22). 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 familiari.

Dal 1/07/2018 al 31/08/2020 si è attivata una convenzione, ai sensi dell'art. 14 CCNL 22/01/2004, per l'utilizzo congiunto a tempo parziale di un dipendente del Comune di Affi al quale è stata conferita la posizione organizzativa dell'Area Tecnica LLPP Patrimonio ed Ecologia.

Dal 01/08/2020 al 30/04/2021 è stata attivata una ulteriore convenzione, ai sensi dell'art. 14 CCNL 22/01/2004, per l'utilizzo congiunto a tempo parziale di una dipendente del Comune di Castelnuovo del Garda, responsabile dell'Area Economico Finanziaria ed Amministrativa, presso il Comune di Negrar di Valpolicella.



Parità e pari opportunità

Come si evidenzia dalla lettura delle tabelle sopra riportate, il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Castelnovo del Garda non ha rilevato, per l'anno 2020, 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.

Per quanto riguarda i nuovi incarichi conferiti per l'anno 2020 a dipendenti comunali (a n. 2 Uomini e a n. 1 Donna, per un totale di n. 3 incarichi), si prende atto che gli stessi, debitamente autorizzati, sono stati inseriti nel portale di PERLAPA.

Tabella delle retribuzioni omnicomprensive erogate al personale dipendente per l'anno 2020:

Inquadramento	Uomini	Donne	Divario economico per livello	
	Retribuzione lorda	Retribuzione lorda	Valori assoluti	%
CAT. D	107.525,51	181.523,63	73.998,12	32,32
CAT. C	341.087,69	275.597,96	65.489,73	28,60
CAT. B	169.669,09	91.131,57	78.537,52	34,30
CAT. A		10.963,04	10.963,04	4,78
Totale			228.988,41	100,00



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

	UOMINI*		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Cat. D	49.466,00	58,70	24.800,00	29,43	74.266,00	100,00
Totale personale	4	66,67	2	33,33	6	100,00

* Di cui n. 1 dipendente in convenzione fino al 31.08.2020 la cui quota a carico del Comune di Castelnuovo è pari al 56%.

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. 13.378 residenti al 31/12/2020), evidenzia una grave carenza di personale in servizio, pari attualmente ad 1 dipendente ogni 297 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 problematiche lavorative quale conseguenza dei continui cambiamenti normativi.

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

Da tale data la reggenza della segreteria comunale è stata attribuita al dipendente dott. Guzzi Enrico per 120 giorni e successivamente, a tutt'ora, l'incarico di Vice-Segretario.

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.

Il Comitato è convinto del fatto ed auspica che la condivisione degli obiettivi e dell'organizzazione del lavoro tra amministrazione e dipendenti e tra responsabili e sottoposti 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. 196 del 29/11/2019, è stato approvato il fabbisogno triennale del personale 2020/2022. Tale delibera è stata integrata successivamente con le delibere n. 10 del 5/02/2021 e n. 125 del 06/11/2020 con le quali la programmazione è stata ridefinita anche a seguito dell'emanazione del Decreto della presidenza del consiglio dei ministri Dipartimento della Funzione Pubblica 17 marzo 2020 che innova radicalmente il calcolo della capacità assunzionale degli Enti rendendo possibile, per il Comune di Castelnuovo del Garda, nuove assunzioni. A seguito di ciò la programmazione è stata ridefinita come segue:

- per l'anno 2020 assunzione di n. 2 unità di categoria D a tempo indeterminato (una figura amministrativa-contabile e una figura tecnica) oltre a due progressioni verticali per n. 2 dipendenti dalla categoria B3 alla categoria C con profilo di tipo amministrativo;
- per l'anno 2021 assunzione di n. 4 unità, oltre ad eventuale turnover e per l'anno 2022 assunzione di n. 2 unità, oltre ad eventuale turnover;

Con determinazione n. 140 del 25/03/2021 è stato bandito avviso di mobilità esterna per la copertura di n. 3 posti di Istruttore direttivo amministrativo cat D a tempo pieno ed indeterminato.

In virtù delle integrazioni di cui sopra la dotazione di personale avrà la seguente evoluzione: dalle 44 unità a 46 al 31/12/2020, 50 unità al 31/12/21, 52 unità al 31/12/2022.



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

Il Presidente dott.ssa Katia Serpelloni

Componente effettivo Arch. Sabrina Franzoni

Componente effettivo dott. Damiano Chiaramonte

Componente effettivo Giordano Rossi

Componente effettivo Mauro Cordioli

