

COMUNE DI CASTELNUOVO DEL GARDA
PROVINCIA DI VERONA

www.comune.castelnuovodelgarda.vr.it

TEL. 0456459920 FAX 0456459921 Partita IVA 00667270235
Piazza degli Alpini, 4 37014 Castelnuovo del Garda



**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA
VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE
DISCRIMINAZIONI.
VERBALE DELLA RIUNIONE DEL 18 GIUGNO 2020**

In data 18/06/2020 alle ore 16,05 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:

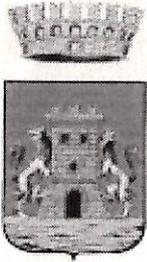
- Presidente Dott.ssa Serpelloni Katia, Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria ed Amministrativa;
- Arch. Franzoni Sabrina – componente effettivo – istruttore direttivo dell'Area Tecnica LLPP e Patrimonio
- Dott. Damiano Chiaramonte – componente effettivo – Responsabile dell'Area Servizi alla Persona
- 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, il sig. Mauro Cordioli.

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 al 2019, 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).



COMUNE DI CASTELNUOVO DEL GARDA
PROVINCIA DI VERONA

www.comune.castelnuovodelgarda.vr.it

TEL. 0456459920

FAX 0456459921

Partita IVA 00667270235

Piazza degli Alpini, 4 37014 Castelnuovo del Garda



- **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.

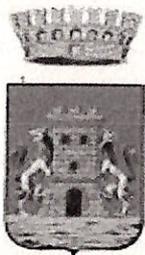
L'originale del presente verbale viene depositato e custodito presso l'ufficio del personale.

La riunione termina alle ore 17,05.

IL PRESIDENTE Dott.ssa Katia Serpelloni

IL SEGRETARIO Sig. Mauro Cordioli





COMUNE DI CASTELNUOVO DEL GARDA
PROVINCIA DI VERONA
Area Economico Finanziaria

www.comune.castelnuovodelgarda.vr.it personale@castelnuovodg.it

TEL 045 6459942 FAX 045 6459921 Partita IVA 00667270235
Piazza degli Alpini, 4 37014 Castelnuovo del Garda



**COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', PER IL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

RELAZIONE GIUGNO 2020

PREMESSA:

La presente relazione si riferisce al periodo 1 gennaio 2019 – 31 dicembre 2019

SITUAZIONE DEL PERSONALE NEL COMUNE AL 31 DICEMBRE 2019:

Dipendenti	Cat. D3	Cat. D1	Cat. C	Cat. B3	Cat. B1	Cat A1	Totale
Donne	1	4	12	2	3	1	23
Uomini		4	12	2	5		23
Totale	1	8	24	4	8	1	46

Sempre alla data del 31 dicembre 2019 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 50% 18 ore n. 2 83,34% 30 ore n. 1 55,56% ore 20 n. 1 86,12% 31 ore n. 1 88,89% 32 ore	n. 1 83,34% 30 ore		n. 1 50% 18 ore	8
Uomini		n. 1 83,34% 30 ore	n. 1 83,34% 30 ore				2
Totale		1	7	1		1	10

Nell'anno 2019 una dipendente a tempo parziale è rientrata a tempo pieno.

Sempre nell'anno in questione si è potuto incrementare temporaneamente l'orario di servizio di n. 6 dipendenti a tempo parziale.

Dall'esame delle tabelle sopra riportate si evidenzia una presenza di lavoratrici (n. 23) di pari numero ai lavoratori (n. 23), che comunque fruiscono in misura maggiore del part-time.

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 è attiva una convenzione per l'utilizzo 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.

Parità e pari opportunità

Come si evidenzia dalla lettura delle tabelle sopra riportate, il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Castelnuovo del Garda non ha rilevato, per l'anno 2019, situazioni di disparità di genere.

Esprime parere positivo per quel che riguarda la possibilità di articolazione dell'orario di lavoro a seconda delle esigenze particolari di chi ne abbia fatto richiesta.

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 2019 a dipendenti comunali (a n. 2 Uomini e a n. 2 Donne, per un totale di n. 7 incarichi), si prende atto che gli stessi, debitamente autorizzati, sono stati inseriti nel portale di PERLAPA.

Tabella delle retribuzioni omnicomprendenti erogate al personale dipendente nell'anno 2019:

Inquadramento	Uomini	Donne	Divario economico per livello	
	Retribuzione lorda	Retribuzione lorda	Valori assoluti	%
CAT. D	144.427,45	154.166,38	9.738,93	5,06
CAT. C	354.208,97	237.619,05	116.589,92	60,56
CAT. B	173.197,36	118.022,24	55.175,12	28,66
CAT. A		11.004,51	11.004,51	5,72
Totale			192.508,48	100,00

Tabella delle indennità di posizione erogate nell'anno 2019:

	UOMINI*		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Cat. D	39.006,00	60,85	25.100,00	39,15	64.106,00	100,00
Totale personale	4	66,67	2	33,33	6	100,00

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

Benessere organizzativo

E' emerso che nel Comune di Castelnuovo del Garda c'è una notevole carenza di personale rispetto ai carichi di lavoro, e alla conseguente distribuzione degli stessi all'interno dei vari uffici/servizi, in confronto con la popolazione residente in continua crescita. Inoltre il personale in servizio dovrebbe ricevere una formazione più accurata e costante rispetto alle problematiche lavorative quale conseguenza dei continui cambiamenti normativi.

Le norme sul blocco delle assunzioni e di contenimento della spesa pubblica, succedutesi in questi anni, 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, in sensibile e continuo incremento, evidenzia una grave carenza di personale in servizio, pari attualmente ad 1 dipendente ogni 291 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.

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.

Il Comitato è convinto del fatto 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.

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 pressioni sempre maggiori dei cittadini; per contro, almeno nella realtà del nostro Comune, non si ha la percezione che la differenza di genere sia un aspetto che stia incidendo sulla percezione di benessere da parte della maggior parte dei dipendenti stessi.

Discriminazioni e maltrattamenti

Non sono state segnalate situazioni di tale genere.

Il Presidente dott.ssa Katia Serpelloni

Componente effettivo Arch. Sabrina Franzoni



Componente effettivo dott. ~~Damiano Chiaramonte~~

Componente effettivo Giordano Rossi

Componente effettivo Mauro Cordioli

