



COMUNE DI CASTELLO DI GODEGO

Via Guglielmo Marconi, 58; Provincia di Treviso - *Medaglia d'argento al valore civile*
Gemellato con la Città di Boves (CN) – Medaglia d'oro al valore civile e militare
Gemellato con la Città di Labastide St. Pierre (F)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 106 Del 13-12-17

ORIGINALE

**Oggetto:PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI 2018-2020 E DOTAZIONE ORGANICA.
VERIFICA ECCEDENZE DI PERSONALE ANNO 2018. APPROVAZIONE PIANO
TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2018-2020.**

L'anno duemiladiciassette il giorno tredici del mese di dicembre alle ore 18:00, presso questa Sede Municipale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

NICOLETTI PIER ANTONIO	Sindaco	P
GARDIMAN BARBARA	Vice Sindaco	P
PEGORARO DIEGO	Assessore esterno	P
TIEPPO ALBERTO	Assessore esterno	A
BATTAGLIA MOSE'	Assessore esterno	P

ne risultano presenti n. 4 e assenti n. 1.

Assume la presidenza il Sindaco Dott. NICOLETTI PIER ANTONIO assistito dal SEGRETARIO COMUNALE Dott. Orso Paolo

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

NOTA PER LA TRASPARENZA:

Con il presente atto vengono:

- effettuata la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2018, la determinazione della programmazione triennale delle assunzioni 2018-2020 e approvato il Piano delle Azioni positive 2018-2020.

Estremi dei principali documenti dell'istruttoria:

- artt. 2, 5, 6 e 33, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- art. 89 del D.Lgs. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni;
- Regolamento Comunale per le selezioni e i concorsi.

Il Vicesindaco e assessore al Personale, Barbara Gardiman riferisce quanto segue:

PREMESSO che, in base a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, del d.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"* le Amministrazioni Pubbliche hanno l'obbligo, ai fini della mobilità collettiva, di effettuare annualmente rilevazioni delle eccedenze di personale per categoria o area, qualifica e profilo professionale;

PRECISATO che la medesima norma stabilisce che *"le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale"*;

DATO ATTO che l'art. 16 della legge 12 novembre 2011, n. 183 *"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato"* (cd. Legge di stabilità 2012), recependo le raccomandazioni dell'Unione europea sulla necessità di riduzione della spesa pubblica, ed, in particolare, della spesa del personale, ha modificato l'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001 introducendo nuovi principi in tema di mobilità e collocamento in disponibilità dei dipendenti pubblici;

CONSIDERATO che la nuova disciplina è entrata in vigore a partire dal 1° gennaio 2012, come previsto dall'art. 36 della medesima legge n. 183/2011 che così recita: *"Salvo quanto previsto dall'articolo 33, commi 7, 9, 29, 31, 35 e 36, la presente legge entra in vigore il 1° gennaio 2012"*;

VISTO l'art. 33, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001, come modificato, che così statuisce: *"Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica"*;

PRECISATO che laddove l'Amministrazione rilevi eccedenze di personale:

- il dirigente/responsabile è tenuto a dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area;
- trascorsi dieci giorni da tale comunicazione, l'Amministrazione può procedere al collocamento a riposo dei dipendenti in esubero in presenza dei requisiti previsti dall'art.72, comma 11, del d.l. 25 giugno 2008, n. 112 (convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133) e, in subordine, alla verifica delle possibilità di

ricollocazione totale o parziale del personale in situazione di soprannumero o di eccedenza nell'ambito della stessa Amministrazione, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro o a contratti di solidarietà, ovvero presso altre Amministrazioni, previo accordo con le stesse, comprese nell'ambito della Regione tenuto anche conto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 29, del d.l. 13 agosto 2011, n. 138 (convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148);

- trascorsi novanta giorni dalla comunicazione alle RSU ed alle OO.SS. l'Amministrazione procede a collocare in disponibilità il personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima Amministrazione e che non possa essere ricollocato presso altre Amministrazioni nell'ambito regionale, ovvero che non abbia preso servizio presso la diversa Amministrazione secondo gli accordi di mobilità;
- dalla data di collocamento in disponibilità restano sospese tutte le obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto di un'indennità pari all'80 per cento dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, con esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo comunque denominato, per la durata massima di ventiquattro mesi;

DATO ATTO che la mancata attivazione delle procedure di ricognizione previste dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 da parte del dirigente/responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare;

ATTESO che le Amministrazioni Pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere, come previsto dall'art. 33, comma 2, dello stesso d.lgs. n. 165/2001;

RITENUTO, pertanto, indispensabile procedere alla verifica in parola;

CONSIDERATO che, come previsto dall'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001, spetta alle singole Amministrazioni, mediante propri atti di organizzazione, sulla base dei principi generali fissati da disposizioni di legge, determinare le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, individuare gli uffici di maggiore rilevanza ed i modi di conferimento della titolarità degli stessi nonché le dotazioni organiche complessive;

VALUTATO che questa Amministrazione ha, da sempre, adottato una politica di gestione delle risorse umane volta all'incentivazione delle stesse anche attraverso la maggiore responsabilizzazione e l'attribuzione di incarichi di crescente impegno professionale provvedendo, contestualmente, alla ricerca di forme ed assetti organizzativi tali da assicurare un'adeguata flessibilità dei servizi erogati in relazione al mutare delle esigenze amministrative e della cittadinanza;

RILEVATO che l'attuale andamento delle posizioni lavorative occupate e l'organizzazione dei processi gestionali e decisionali nel contesto della struttura comunale risultano conformi alle concrete e specifiche esigenze dell'attività dell'Ente senza che possano rilevarsi situazioni di soprannumero di personale, anche temporanee, posto che:

- la dotazione organica presenta pregresse vacanze organiche mai colmate in ragione del susseguirsi di disposizioni legislative vincolistiche in materia di assunzioni e che nel 2018 e negli anni successivi sono previste delle assunzioni di personale,
- l'Ente non ha disposto, nel corrente anno né in quello precedente, la cessione/esternalizzazione di servizi o funzioni;

CONSIDERATO CHE:

- che l'art. 91 del Testo unico degli enti locali dispone che *“gli enti locali adeguano i*

propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio". Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione del fabbisogno di personale comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione delle spese di personale";

- che l'art. 39 della legge 27 dicembre 1997 n. 449 stabilisce che "Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità ed ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi gli organi di vertice delle Amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;

RICHIAMATO l'art. 4 bis del D.Lgs. 165/2001 che prevede che il documento di programmazione triennale del fabbisogno del personale ed i suoi aggiornamenti sono elaborati su proposta dei dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;

DATO ATTO che l'attuale quadro normativo in materia di assunzioni e di contenimento della spesa del personale fissa i seguenti limiti sulla base delle seguenti condizioni ostantive alle assunzioni:

- stato di deficiarietà e dissesto;
- mancato rispetto del pareggio di bilancio dell'anno precedente (art. 76, comma 4, del D.L. 112/2008);
- mancata rideterminazione della dotazione organica nel triennio precedente (art. 6, comma 6, D.Lgs. 165/2001);
- mancata ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 32, comma 2, D.Lgs. 165/2001);
- rectius mancata previsione nel PEG degli obiettivi di performance o degli indici;
- mancata adozione del Piano triennale delle azioni positive (art. 48, comma 1, D.Lgs. 198/2006);
- mancata riduzione della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente all'entrata in vigore del DL 90/2014 (art. 1, comma 557, della legge 296/2006 e successive modificazioni ed integrazioni) ossia 2011-2013;

PRESO ATTO che il D.L. 113/2016 ha abrogato la lettera a) dell'art. 1, comma 557, della Legge 296/2006 "riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto alle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile";

RILEVATO che l'Ente, ha avuto le seguenti cessazioni per le quali si possono evidenziare le relative capacità assunzionali:

2014	B3	Scappin Egidio	60% del costo
2015	B3	Smania Umberto	75% del costo
2015	B1	Milani Dino	75% del costo
2016	C5	Frasson Luigi (Agente di Polizia Locale)	80% del costo

RICHIAMATO l'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D.L. n. 90/2014, convertito nella legge 114/2014, il quale prevede che, a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile;

CONSIDERATO pertanto che in base alle deliberazioni della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 25, 26 e 27 del 2017 le capacità assunzionali del Comune di Castello di Godego devono essere calcolate in base alla capacità assunzionale di competenza 2018, derivante dalle cessazioni dell'anno 2017 (nessuna) sommata a quella relativa ai resti assunzionali maturati nel triennio precedente 2015-2017 sulla base delle cessazioni del

triennio 2014-2016;

CONSIDERATO che nel corso del 2017, sulla base della capacità assunzionale di competenza (80% del costo della cessazione di un dipendente di categoria giuridica C1 del 2016) e di quella dei resti assunzionali (60% del costo di un dipendente di categoria giuridica B3 del 2014, 75% del costo di un dipendente di categoria giuridica B3 del 2015 e 75% del costo di un dipendente di categoria giuridica B1 del 2015), sono state previste le assunzioni di un dipendente di categoria giuridica B1 a part time 18/36 e di un dipendente di categoria giuridica D1, mentre a decorrere dal 13/03/2017 è stato assunto per attingimento da graduatoria del Comune di Rosà (VI) il dipendente Ghion Enrico, categoria giuridica C;

RITENUTO, in attesa di conoscere l'esito dei suddetti ultimi due concorsi e le correlate capacità residue di spesa, prevedere solo l'eventuale assunzione di un Operaio qualificato - Categoria Giuridica B1 - Area Manutenzioni – Lavori Pubblici o di un Operaio specializzato - Categoria Giuridica B3 - Area Manutenzioni – Lavori Pubblici per il 2018 o in alternativa nel 2019 se i gli stessi concorsi non dovessero concludersi entro il 2017;

PRESO INOLTRE ATTO che:

- l'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento delle Funzioni Pubbliche;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato art. 33 ne rispondono in via disciplinare;

SENTITI i responsabili di area in merito alla presenza di eventuale personale in esubero nei servizi di loro competenza;

PRESO ATTO che i responsabili di area, organizzati secondo il vigente macromodello dell'Ente e con riferimento alle funzioni nel medesimo individuate, agli obiettivi assegnati ed ai servizi annessi, valutate anche le esigenze e le attività amministrative espletate, hanno dichiarato l'assenza di eccedenze di unità nell'ambito di ciascuna delle strutture dagli stessi dirette;

DATO ATTO che in questa sede viene rideterminata la dotazione organica per come segue:

DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA – 13/12/2017

PIANO TRIENNALE ASSUNZIONI 2018/2020- PIANO ANNUALE 2018

I AREA: SEGRETERIA – SERVIZI ALLA PERSONA 1^ POSIZIONE ORGANIZZATIVA
SERVIZI: SEGRETERIA, URP, AFFARI GENERALI, CONTRATTI, ELETTORALE, DEMOGRAFICO, SOCIO-ASSISTENZIALI, ISTRUZIONE E CULTURA, SPORT E TEMPO LIBERO

CAT.	Pos. Econ.	Profilo professionale	Nominativo	Posti coperti	Posti nuovi, vacanti, trasformati	Note Tempi di copertura
D1	D2	Istruttore direttivo	Guidolin Sergio	1		

		bibliotecario				
D1	D1	Istruttore direttivo assistente sociale	Milani Elena	1		
D1	D	Istruttore direttivo Amministrativo	Vacante		1	Già attivata la procedura che si prevede di concludere nel 2018
C	C5	Istruttore amministrativo	Beltrame Loretta	1 part time 66,66%		
C	C5	Istruttore amministrativo	Peron Sonia	1		
C	C4	Istruttore amministrativo	Toniolo Elena	1		
C	C3	Istruttore amministrativo	Ferraccioli Pamela	1 part time 50%		
C	C	Istruttore amministrativo	Vacante		1	
C	C4	Istruttore amministrativo	Pozzobon Daniela	1		
B3	B7	Collaboratore professionale	Baggio Daniela	1 part time 66,66%		
B3	B6	Collaboratore professionale	De Lazzari Lucia	1 part time 50%		
B1	B6	Esecutore amministrativo	Sgalmuzzo Carla	1		
B1	B	Esecutore amministrativo	Vacante		1	
B3	B	Collaboratore professionale	Vacante		1	

II AREA: ECONOMICO –FINANZIARIA 2^ POSIZIONE ORGANIZZATIVA

SERVIZI: RAGIONERIA, TRIBUTI, CONTROLLO DI GESTIONE, PERSONALE, ECONOMATO

CAT.	Pos. Econ.	Profilo professionale	Nominativo	Posti coperti	Posti nuovi, vacanti, trasformati	Note Tempi di copertura
D3	D5	Funzionario contabile	Zen Giorgio	1		
C	C5	Istruttore contabile	Meneghetti Renato	1		
C	C5	Istruttore contabile	Milani Sofia	1		
C	C4	Istruttore contabile	Carnio Emanuele	1		Categoria protetta
B3	B	Collaboratore professionale	Vacante		1	

III AREA:TECNICA 3^ POSIZIONE ORGANIZZATIVA

SERVIZI: LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, MANUTENZIONE, PATRIMONIO, CED sistema informativo territoriale

CAT.	Pos. Econ.	Profilo professionale	Nominativo	Posti coperti	Posti nuovi, vacanti, trasformati	Note Tempi di copertura
D3	D3	Funzionario tecnico	Daminato Sergio	1		
C	C3	Istruttore tecnico	Marighetto Michela	1		
B3	B	Operaio specializzato	Vacante		1	Da assumere tramite mobilità
B3	B6	Operaio specializzato	Bonaldo Giovanni	1		
B1	B	Operaio qualificato	Vacante		1	
B1	B	Operaio qualificato	Vacante		1 part time 50%	Procedura che si prevede di concludere nel 2017

IV AREA: URBANISTICA 4^ POSIZIONE ORGANIZZATIVA

SERVIZI: URBANISTICA, ASSETTO DEL TERRITORIO, ATTIVITA' PRODUTTIVE

CAT.	Pos. Econ.	Profilo professionale	Nominativo	Posti coperti	Posti nuovi, vacanti, trasformati	Note Tempi di copertura
D1	D3	Istruttore direttivo tecnico	Piva Nicola	1		
C	C4	Istruttore contabile	Tomietto Luca	1		
C	C4	Istruttore tecnico	Pozzobon Daniele	1 part time 66,66%		
B1	B5	Esecutore	Dalle Fratte Carla	1 part time 66,66%		

V AREA: POLIZIA LOCALE 5^ POSIZIONE ORGANIZZATIVA

SERVIZI: POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE

CAT.	Pos. Econ.	Profilo professionale	Nominativo	Posti coperti	Posti nuovi, vacanti, trasformati	Note Tempi di copertura
D1	D4	Istruttore direttivo	Pellizzari Angelo	1		
C	C5	Istruttore di vigilanza	Moretti Gianni	1		
C	C2	Istruttore di vigilanza	Marcon Mauro	1		
C	C1	Istruttore di	Ghion Enrico	1		

		vigilanza				
C	C4	Istruttore di vigilanza	Bernardi Christian	1		

CESSAZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO PREVISTE NEL PERIODO 2018-2020 (salvo ulteriori variazioni della normativa in materia di collocamento a riposo)

ANNO 2018

1 Istruttore Direttivo – Categoria Giuridica D1

ANNO 2019

/

ANNO 2020

1 Istruttore Amministrativo – Categoria Giuridica C

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2018-2020

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

ANNO 2018 (eventuale)

n. 1 Operaio qualificato- Categoria Giuridica B1 - Area Manutenzioni – Lavori Pubblici oppure

n. 1 Operaio specializzato - Categoria Giuridica B3 - Area Manutenzioni – Lavori Pubblici

ANNO 2019

1 Istruttore Direttivo – Categoria Giuridica D1

ANNO 2020

/

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Anno 2018: nessuna.

La politica assunzionale tiene conto del fatto che è possibile sostituire il 60% del costo del personale cessato nel corso del 2014 e il 75% del costo del personale cessato nel 2015 e 2016 e meno che non si effettuino mobilità ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, nel qual caso è sufficiente che la spesa del personale riferita al 2018 e successivi non sia superiore alla spesa media del triennio 2011-2013 (per una maggiore specifica si rimanda alla deliberazione di Giunta Comunale n. 81 del 26/10/2016, per la quale è stato acquisito il parere del revisore dei conti). E' da verificare se sia possibile contabilizzare la quota assunzionale dell'agente di polizia assunto nel 2018 al 100%. A tale riguardo, l'organigramma potrebbe subire a breve delle modificazioni.

DATO ATTO che comunque l'ente può modificare, in qualsiasi momento il Piano Triennale dei fabbisogni, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

DATO ATTO che in questa sede viene elaborato anche il Piano Triennale delle Azioni Positive:

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2018 - 2020

PREMESSO

- che il D.Lgs. 1 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" all'art. 48 prevede che le Amministrazioni dello Stato, le Province, i Comuni e gli altri Enti Pubblici non economici, predispongano piani di azioni positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e

donne. Ai sensi del medesimo articolo, le amministrazioni inadempienti non possono assumere nuovo personale compreso quello appartenente alle categorie protette;

- che gli obiettivi di detto piano sono quelli di porre al centro l'attenzione la persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro ed individuare competenze di genere da valorizzare;
- che l'art. 19 "Pari Opportunità" del CCNL Regioni e Autonomie Locali del 14/09/2000, al comma 1, prevede che "Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno del comparto, nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6, della L.125/1991 e degli artt.7, comma 1, e 61 del D.Lgs.n. 29/1993, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici";
- che nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.Lgs n. 196/2000, 165/2001 e 198/2006), ossia "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2018-2020

TUTTO CIO' PREMESSO

con il presente Piano Triennale 2018-2020 delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- 1) agli orari di lavoro;
- 2) all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 13/12/2017, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	1	7	4	0	12
Uomini	5	8	1	0	14

Si dà quindi atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs. n. 198/2006 in quanto non sussiste un divario fra generi, inferiore a due terzi.

I Responsabili dei Servizi, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000, sono quattro di cui nessuna donna.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente piano si pone come obiettivi:

- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
- favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare attraverso azioni che prendano in considerazione le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, in equilibrio con le esigenze dei servizi dell'ente.

AZIONI POSITIVE

ORARI DI LAVORO

Valutare soluzioni per particolari necessità di tipo familiare o personale nel rispetto di un equilibrio fra esigenze di servizio dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Favorire agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

Rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti, assicurandone la tempestività.

SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile. Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e delle progressioni economiche e di carriera, senza discriminazioni di genere.

COMMISSIONI DI CONCORSO E BANDI DI SELEZIONE

In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne senza alcuna discriminazione nei confronti delle donne.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2018/2020).

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente.

Il relatore conclude la propria relazione e sottopone all'approvazione della Giunta Comunale il seguente provvedimento.

LA GIUNTA COMUNALE

UDITO il relatore, il quale dà atto che la struttura proponente ha attestato l'avvenuta regolare istruttoria della pratica anche in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione;

VISTO il d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

VISTO il d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267: "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";

VISTI i vigenti CC.NN.LL. del comparto Regioni - Autonomie locali;

VISTO lo Statuto comunale;

VISTO il vigente regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

VISTO il Regolamento Comunale per la disciplina delle selezioni e dei concorsi;

ACQUISITO il parere favorevole del revisore dei conti n. 7/bis del 13/12/2017, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001;

ACQUISITI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi dai competenti responsabili ai sensi dell'art. 49, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000;

CON VOTI favorevoli unanimi legalmente resi

DELIBERA

1. di considerare le premesse parte integrante del presente provvedimento;
2. di dare atto, per le motivazioni di cui in narrativa e sulla base delle risultanze della ricognizione di cui all'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001, che l'attuale struttura dell'Ente non presenta situazioni di esubero od eccedenza di personale;
3. di dare atto, conseguentemente, che non trovano applicazione, per questo Ente, i vincoli posti dall'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 16 della legge 12 novembre 2011, n. 183;
4. di dare corso, all'interno dell'aggiornamento del DUP 2018-2020, all'adozione del programma di fabbisogno di personale per il triennio 2018/2020 come illustrato nelle premesse, specificando già fin d'ora che lo stesso sarà oggetto di aggiornamento e modifica non appena saranno conclusi i 2 concorsi in corso, in modo da programmare in modo più preciso l'ammontare delle capacità assunzionali del triennio 2018-2020, dando atto che le capacità assunzionali continuano ad essere quelle determinate per il 2017-2019 e pari complessivamente ad € 935.000,00 estendibili al nuovo triennio 2018-2020 sul limite della spesa media 2011-2013 pari ad € 942.895,84;
5. di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive per come esplicitato nelle premesse;
6. di demandare al Responsabile dell'area Economico-Finanziaria gli adempimenti conseguenti a tale verifica e precisamente, la trasmissione del presente atto alle Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria, Rappresentanze sindacali Unitarie ed alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica;
7. di dare atto che il presente provvedimento è soggetto a pubblicazione ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs 14 marzo 2013, n.33

Stante l'urgenza, con separata ed unanime votazione favorevole legalmente espressa, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
Dott. NICOLETTI PIER ANTONIO

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del D. Lgs. 80/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa)

Il SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Orso Paolo

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del D. Lgs. 80/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa)