



COMUNE DI BRESSANA BOTTARONE

Provincia di Pavia

Deliberazione originale della Giunta Comunale

N. 97 del Reg.	OGGETTO:RICOGNIZIONE PERSONALE DIPENDENTE EX ART. 33, COMMA 1, DEL D.LGS. 165/2001, COME MODIFICATO DALL'ART. 16 DELLA LEGGE N. 183/2011.
Data 13.09.2018	

L'anno duemiladiciotto, il giorno tredici del mese di settembre alle ore 14.30, nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, la Giunta comunale si è riunita con la presenza dei signori:

TORRETTA MARIA TERESA	SINDACO	Presente
MANGIAROTTI GIANCARLA	ASSESSORE	Presente
NASO ILARIA	ASSESSORE	Presente
PICCIO GIUSEPPE	ASSESSORE	Presente
ROSSI TATIANA	ASSESSORE	Presente

Partecipa il Segretario comunale signor : **NOSOTTI DR.SSA ELISABETH**

La Sindaca, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

Proposta n. 435 del 13.09.2018

Oggetto: RICOGNIZIONE PERSONALE DIPENDENTE EX ART. 33, COMMA 1, DEL D.LGS. 165/2001, COME MODIFICATO DALL'ART. 16 DELLA LEGGE N. 183/2011.

Presentata dal Servizio: ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO l'art.16 Legge 12 novembre 2011 n.183 (Legge di stabilità per l'anno 2011), che ha modificato l'art.33 D.lgs n.165/2001, il quale impone alle Pubbliche Amministrazioni di provvedere annualmente alla ricognizione delle eventuali situazioni di soprannumero e di eccedenze di personale in servizio da valutarsi alla luce di esigenze funzionali e/o connesse alla situazione finanziaria dell'ente;

VISTI, in particolare, i primi tre commi del citato art. 33 i quali, testualmente, prevedono che :

"1-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."

"2-Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere."

"3-La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare";

CONSIDERATO che la condizione di soprannumero, non definendo la normativa stessa i criteri ai quali occorre attenersi, si può rilevare:

- dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica;
- in base al rapporto medio tra personale dipendente e popolazione residente (art.263 del TUEL 267/2000 e s.m.i.), come definito da apposito Decreto che il Ministro dell'Interno determina e pubblica triennialmente e che per il triennio 2017-2019, prevede tale rapporto per i Comuni con popolazione compresa fra 3.000 e 4.999 abitanti in 1/150 (D.M. 10.04.2017);
- tenendo conto del tetto di spesa del personale così come fissato dall'art. 1, comma 557 della Legge 296/2006, come successivamente riscritta e modificata (oggi la media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013);

PRESO ATTO, sentiti il Responsabile del Servizio Finanziario nonché i Responsabili dei Servizi dell'Ente, che tutti i vincoli sopra richiamati sono pienamente rispettati dall'Ente;

TENUTO CONTO del numero e della complessità dei procedimenti attribuiti ai singoli settori;

RILEVATO che dal confronto fra la dotazione organica, così come approvata con delibera di Giunta Comunale n. 94 del 27.10.2011 e n. 161 del 24.12.2015, e le attuali presenze in servizio non emergono situazioni di soprannumerarietà di personale, anche in ragione del fatto che la dotazione è stata di tempo in tempo aggiornata e ad oggi risulta essere quella fissata dalla deliberazione di Giunta sopra richiamata, in ragione del susseguirsi di disposizioni legislative fortemente limitative delle assunzioni;

RIBADITO che l'Ente si trova nel pieno rispetto dei vincoli di cui all'art. 1, comma 557, della legge 27.12.2006 n. 296, all'art.76 c.7 D.L.112/2008 e s.m.i. e di tutte le norme succedutesi in materia;

VISTO che, non sussistendo eccedenze di personale, non vi è per l'Ente l'obbligo di inviare al Dipartimento della Funzione Pubblica né alle Organizzazioni Sindacali di categoria, copia della presente deliberazione, ma che, a titolo informativo, si ritiene di opportuno provvedere comunque all'invio;

CONSIDERATA l'urgenza in quanto bisogna predisporre il suddetto programma nei termini di legge;

VISTI gli allegati pareri favorevoli espressi dai Responsabili dei Servizi competenti ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 e il parere di regolarità tecnico-amministrativa ex art. 147bis del medesimo Decreto Legislativo come modificato, nonché dal Responsabile del Servizio economico e finanziario per quanto riguarda la regolarità contabile;

VISTO il D.Lgs. 267 del 2000 e, in particolare, l'articolo 48, comma 3;

VISTO il D.Lgs. 165/2001;

VISTO lo statuto Comunale;

VISTO il Regolamento degli Uffici e dei Servizi;

D E L I B E R A

- **di dare atto** che il Comune di Bressana Bottarone non presenta situazioni di soprannumero né eccedenze di personale con riferimento alle esigenze funzionali e alla condizione finanziaria dell'Ente;
- **di dare atto** che l'Ente non deve avviare nel corso dell'anno 2019 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti o responsabili di posizioni organizzative;
- **di dare atto** che in base anche alle risultanze della presente, verrà adottato il piano del fabbisogno di personale per l'anno 2018 e per il triennio 2019/2021;
- **di inviare** al Dipartimento della Funzione Pubblica copia della presente deliberazione;
- **di informare** i soggetti sindacali dell'esito della ricognizione;

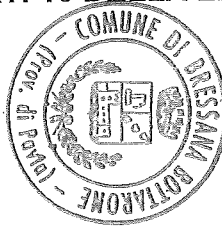
COMUNE DI BRESSANA BOTTARONE
PROVINCIA DI PAVIA
D.LGVO 18 AGOSTO 2000 N. 267 - ART. 49

Servizio: ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE

ALLEGATO ALLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE AD
OGGETTO:

**RICOGNIZIONE PERSONALE DIPENDENTE EX ART. 33, COMMA 1, DEL D.LGS.
165/2001, COME MODIFICATO DALL'ART. 16 DELLA LEGGE N. 183/2011.**

ad iniziativa della Sindaca



MARIA TERESA TORRETTA

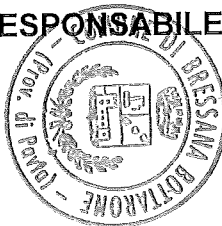
Esaminati gli atti del fascicolo della proposta deliberazione, esprime parere favorevole in ordine alla sua regolarità tecnica, nonché in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa dell'atto e del suo procedimento.

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE
NOSOTTI DR.SSA ELISABETH**



Esaminati gli atti della proposta deliberazione, esprime parere favorevole in ordine alla sua regolarità contabile.

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
DR.SSA SARA GUGLIELMI**



LA GIUNTA COMUNALE

Vista ed esaminata la proposta di deliberazione 435 allegata al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale corredata dei pareri ai sensi dell'art. 49, comma 1 e ex art. 147bis del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Ritenuta meritevole di approvazione per le motivazioni espresse nella stessa;

Con voti unanimi resi nei modi e forme di legge

DELIBERA

- **di approvare** integralmente la proposta succitata che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto, corredata dei pareri ai sensi dell'art. 49, comma 1 e ex art. 147bis del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- **successivamente**, considerata l'urgenza in quanto bisogna predisporre il suddetto programma nei termini di legge, con separata ed unanime votazione, il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

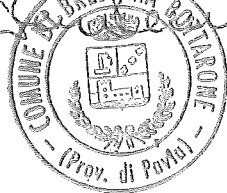
G.C. N. 97

DEL 13.09.2018

Approvato e sottoscritto:

LA SINDACA

TORRETTA MARIA TERESA

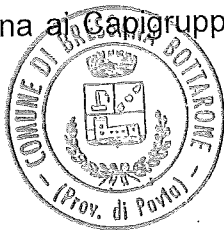


IL SEGRETARIO COMUNALE
NOSOTTI DR.SSA ELISABETH

DICHIARAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Pubblicata all'albo pretorio di questo ente in data odierna per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 comma 1, del D.Lgs 18.8.2000 n. 267 e dell'art. 32, comma 1, Legge 18.06.2009, n. 69.

Viene trasmessa in elenco in data odierna al Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs 18.8.2000 n. 267.



Addì, **20.09.2018**

IL SEGRETARIO COMUNALE
NOSOTTI DR.SSA ELISABETH

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs 267/00:

- ☐ Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione - art.134, comma 3° del D.Lgs 267/00.
☒ È stata dichiarata immediatamente eseguibile - art. 134 - comma 4° del D.Lgs 267/00

Addì, **20.09.2018**



IL SEGRETARIO COMUNALE
NOSOTTI DR.SSA ELISABETH



COMUNE DI BRESSANA BOTTARONE

Provincia di Pavia

Deliberazione originale della Giunta Comunale

N. 102 del Reg.	OGGETTO:RELAZIONE SUL FABBISOGNO TRIENNALE (2019/2021) DEL PERSONALE ORA PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.
Data 17.09.2018	

L'anno duemiladiciotto, il giorno diciassette del mese di settembre alle ore 12.00, nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, la Giunta comunale si è riunita con la presenza dei signori:

TORRETTA MARIA TERESA	SINDACO	Presente
MANGIAROTTI GIANCARLA	ASSESSORE	Presente
NASO ILARIA	ASSESSORE	Assente
PICCIO GIUSEPPE	ASSESSORE	Presente
ROSSI TATIANA	ASSESSORE	Assente

Partecipa il Segretario comunale signor : **NOSOTTI DR.SSA ELISABETH**

La Sindaca, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

Proposta n. 428 del 12.09.2018

Oggetto: RELAZIONE SUL FABBISOGNO TRIENNALE (2019/2021) DEL PERSONALE ORA PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.

Presentata dal Servizio: ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE

PREMESSO che l'art. 39, comma 1, della legge 27.12.1997 n. 449 ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale;

RILEVATO che il comma 19 del sopra richiamato art. 39 stabilisce che tale programma non è esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma tende a realizzare una pianificazione nell'abbattimento dei costi relativi al personale e dispone che venga adeguato in tal senso l'ordinamento interno dell'Ente;

CONSIDERATO che con l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017 di riforma del T.U. delle leggi sul pubblico impiego (D.Lgs. 165/2001) il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs. N., 267/2000 e ss.mm.ii., attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche, che da oggi prevedono la predisposizione, non più della "relazione", ma del "piano" triennale del fabbisogno di personale;

PRESO ATTO che, in base alla nuova normativa:

- L'Amministrazione può modificare la propria dotazione organica secondo le esigenze emerse, ma deve garantire l'invarianza della spesa e l'informazione ai sindacati;
- Il fabbisogno di personale deve essere allineato con il DUP (documento unico di programmazione) e con il Piano della Performance;
- I dirigenti perdono il loro ruolo "propulsivo";
- Tutto viene subordinato alle linee di indirizzo emanate dalla Funzione Pubblica;
- Dette linee di indirizzo evidenzieranno l'esigenza di figure emergenti, da tener presente nell'ambito della programmazione delle assunzioni, da effettuarsi con i limiti imposti dalla normativa vigente;
- Per il monitoraggio di tutto quanto sopra, il piano triennale del fabbisogno dovrà essere comunicato al Dipartimento della Funzione Pubblica entro 30 giorni dalla sua adozione;
- In caso di mancata comunicazione scatterà il divieto di assunzione;

RICHIAMATA la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2018/2020, approvata con propria deliberazione n. 70 del 20.07.2017;

DATO ATTO che l'attuale dotazione organica risulta essere quella evidenziata nella tabella allegata alla presente sotto la lettera "A";

ATTESO che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;

- i vincoli sono differenziati a seconda che gli enti locali siano o meno soggetti al patto di stabilità interno (ora "pareggio di bilancio" secondo i principi contabili introdotti dal D.Lgs 118/2011);

- tali vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

RICHIAMATO l'articolo 31 della legge 12 novembre 2011, n. 183 (Legge di stabilità 2012) che nel dettare la nuova disciplina del patto di stabilità interno degli enti locali, prevede che dal 1° gennaio 2013 siano assoggettati a tale vincolo tutti i comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti;

DATO ATTO che questo ente, sottoposto a partire dal 1° gennaio 2013 al patto di stabilità interno, con conseguente applicazione, da tale data, della disciplina delle spese di personale riservata a tali enti e contenuta nell'articolo 1, commi 557-557 ter della legge n. 296/2006 oltre che ai limiti al turn over di cui all'articolo 76, comma 7, del d.L. n. 112/2008 (conv. in L. n. 133/2008), è oggi soggetto ai vincoli di finanza pubblica dettati dal D.Lgs. 118/2011 che assoggetta tutti gli Enti ai limiti ed alla disciplina delle spese di personale sopra indicate;

ATTESO che questo ente, è tenuto al rispetto dell'art. 16 del D.L. 113-2016 convertito in L.160/2016 che consentirà di assumere nella misura del 75% della spesa dei cessati nell'anno precedente;

APPURATO che il divieto relativo a nuove assunzioni continua ad essere vigente secondo il dettato della legge di stabilità 2016, fatta salva la possibilità di copertura dei posti resisi vacanti per cessazioni avvenute nell'anno precedente mediante le procedure di reclutamento previste dalla normativa vigente in materia;

APPURATO altresì che il divieto non riguarda le assunzioni di personale a tempo determinato o "flessibile" per le quali vi sono due limiti di spesa:

a) la spesa per il lavoro flessibile non può superare quella sostenuta per la medesima voce nell'anno 2009;

b) in qualsiasi caso la spesa complessiva per il personale non può superare la media del triennio 2011/2013;

RICORDATO che questo ente ha sostenuto nel triennio 2011/2013 una spesa media di personale pari ad € 615.470,09;

RILEVATO che in base ad apposita riorganizzazione, il servizio di Polizia Locale e Amministrativa, essendo oggi strutturato come Ufficio Comune tra questo Ente ed il Comune di Bastida Pancarana appositamente convenzionati, non si occupa più di alcune delle funzioni precedentemente attribuitegli ed in particolare del Servizio Trasporto Scolastico e del Servizio Attività Produttive – Commercio e SUAP;

DATO ATTO che il trasporto scolastico viene attualmente gestito in appalto e che il procedimento amministrativo afferente l'affidamento del servizio medesimo è in capo al Responsabile del Servizio 1, mentre l'Ufficio Attività Produttive e SUAP è stato affidato al Segretario Comunale che si avvale dell'operatività del personale dell'Ufficio Tecnico e dell'ausilio di una società esterna di servizi per i casi più problematici;

RICHIAMATA la deliberazione n. 115 del 17.09.2015, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato adottato il nuovo "Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi", aggiornato ai sensi della normativa succedutasi dal 1998;

ESAMINATO, in particolare il testo dell'art. 16 del Regolamento, che recita:

"Quadro di assegnazione dell'organico e mobilità interna"

1. Il quadro di assegnazione dell'organico è la riconduzione schematica della distribuzione del personale in servizio alle strutture organizzative apicali.
2. In applicazione del documento di programmazione gestionale e dei contingenti di personale previsti, il Segretario, con proprio atto di gestione organizzativa, dispone l'assegnazione nominativa del personale in servizio alle diverse strutture organizzative apicali.
3. Qualora, in conseguenza di esigenze non preventivabili, si manifesti la necessità di variazioni di assegnazione del personale tra le diverse strutture organizzative, gli spostamenti sono disposti, con atto di gestione organizzativa del Segretario, sentiti i responsabili interessati.
4. L'assegnazione del personale tra le diverse unità organizzative interne ai servizi è disposta con atti di gestione organizzativa dei rispettivi responsabili.
5. Ogni variazione del quadro di assegnazione interno alle strutture è comunicata al soggetto con competenze in materia di organizzazione.

CONSIDERATO che l'organico del Comune, a rigore, non sarebbe in grado di sostenere il carico di lavoro previsto per la gestione di tutti i servizi dell'Ente, ma che le rigide limitazioni della spesa in materia di personale dipendente, non consentono alcun ampliamento dell'organico medesimo e neppure, allo stato attuale, una sua riorganizzazione;

DATO ATTO, dunque, che per il triennio di riferimento non si prevedono nuove assunzioni, se non con le limitazioni e le modalità previste dalla normativa vigente in materia, ed in particolare si prevede di dover procedere alla sostituzione di n. 1/2 persone che cesseranno per raggiunti limiti di anzianità nel corso del triennio;

APPURATO che quanto sopra consente di perseguire l'obiettivo del contenimento della spesa pubblica, attuando i principi di economicità ed efficienza dell'azione amministrativa;

DATO ATTO che il presente provvedimento non comporta modifiche nella spesa per il personale sostenute nel triennio 2011/2013;

ACQUISITO il parere dell'Organo di revisione;

DATO ATTO che con propria deliberazione n. 97 in data 13.09.2018 è stata approvata la ricognizione disposta ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e che non ne sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

VISTO il D. Lgs. 18.08.2000 n. 267;

VISTO il D. Lgs. 30.03.2001 n. 165, come modificato dal D.lgs. 75/2017;

CONSIDERATA l'urgenza di procedere per rispettare i termini di presentazione del DUP al Consiglio Comunale;

VISTO gli allegati pareri favorevoli espressi dai Responsabili dei Servizi competenti ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 e il parere di regolarità tecnico-amministrativa ex art. 147bis del medesimo Decreto Legislativo come modificato, nonché dal Responsabile del Servizio economico e finanziario per quanto riguarda la regolarità contabile;

DELIBERA

- 1. Per i motivi in premessa illustrati**, di dare atto che non si intende procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato nel triennio 2019-2021, ma che si procederà alla sostituzione del personale che, per qualsiasi motivo, cesserà nel triennio nel rispetto dei termini e dei limiti fissati dalla normativa vigente;
- 2. Di dare atto** pertanto, che ci si avvarrà in primo luogo dell'istituto della mobilità volontaria e, quindi, di ogni altro istituto previsto, per la sostituzione del personale che sarà posto in quiescenza, secondo il Piano riportato in calce alla presente;
- 3. Di dare atto** che in ogni caso non si potranno effettuare ulteriori spese a carico del bilancio comunale, se non nei limiti imposti dal DL 90/2014, come convertito in L. 114/2014;
- 4. Di dare atto** che l'attuale dotazione organica risulta essere quella dell'allegato "A" alla presente.
- 5. di inviare** copia della presente deliberazione al Dipartimento della Funzione Pubblica entro 30 giorni dalla sua adozione;

COMUNE DI BRESSANA BOTTARONE
PROVINCIA DI PAVIA
D.LGVO 18 AGOSTO 2000 N. 267 - ART. 49

Servizio: ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE

ALLEGATO ALLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE AD
OGGETTO:

**RELAZIONE SUL FABBISOGNO TRIENNALE (2019/2021) DEL PERSONALE
ORA PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.**

ad iniziativa della Sindaca



MARIA TERESA TORRETTA

Esaminati gli atti del fascicolo della proposta deliberazione, esprime parere favorevole in ordine alla sua regolarità tecnica, nonché in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa dell'atto e del suo procedimento.

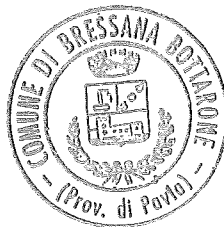
**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE**



NOSOTTI DR.SSA ELISABETH

Esaminati gli atti della proposta deliberazione, esprime parere favorevole in ordine alla sua regolarità contabile.

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
DR.SSA SARA GUGLIELMI**



LA GIUNTA COMUNALE

Vista ed esaminata la proposta di deliberazione 428 allegata al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale corredata dei pareri ai sensi dell'art. 49, comma 1 e ex art. 147bis del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Ritenuta meritevole di approvazione per le motivazioni espresse nella stessa;

Con voti unanimi resi nei modi e forme di legge

DELIBERA

- **di approvare** integralmente la proposta succitata che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto, corredata dei pareri ai sensi dell'art. 49, comma 1 e ex art. 147bis del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- **successivamente**, considerata l'urgenza di procedere per rispettare i termini di presentazione del DUP al Consiglio Comunale, considerata l'urgenza di procedere per rispettare i termini di presentazione del DUP al Consiglio Comunale, con separata ed unanime votazione, il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

G.C. N. 102

DEL 17.09.2018

COMUNE DI BRESSANA BOTTARONE

Provincia di Pavia

Verbale n. 9 del 15/09/2018

PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE PROPOSTA DELIBERA INERENTE "RELAZIONE SUL FABBISOGNO TRIENNALE (2019/2021) DEL PERSONALE" ORA "PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE"

VISTA

la proposta di deliberazione di Giunta n. 428 del 12/09/2018 avente ad oggetto "Relazione sul fabbisogno triennale (2019/2021) del personale" ora "Piano triennale del fabbisogno personale"

ESAMINATA

la documentazione prodotta ed i dati contenuti, in particolare:

- proposta di deliberazione di Giunta;
- prospetto riassuntivo dei posti previsti in pianta organica - aree funzionali e profili professionali attribuiti (Allegato A)

RICHIAMATI

- l'art 19 comma 8 della Legge n. 448/2001 che dispone che gli organi di controllo contabile degli Enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione delle spese del personale;
- l'art. 5 - 6 - 33 e 56 del D. Lgs. 165/2001;
- l'art. 1 comma 557 - comma 557 ter - 557 quater della Legge n. 296/2006;
- l'art. 1 comma 228 della Legge n. 208/2015 (legge di stabilità 2016);

DATO ATTO

- con la proposta di deliberazione in esame la dotazione organica non viene modificata rispetto alla precedente;
- che nel triennio 2019/2021 non sono previste nuove assunzioni di personale, se non con le limitazioni e le modalità previste dalla normativa vigente in materia, ed in particolare si prevede di dover procedere alla sostituzione di n. 1/2 persone che cesseranno per raggiunti limiti di anzianità nel corso del triennio;
- che sono state rispettate le disposizioni del patto di stabilità interno per l'anno 2017;

VISTO

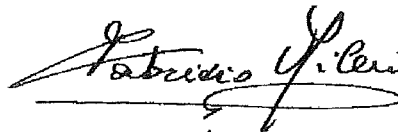
i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi dal "Responsabile del Servizio Organizzazione e Gestione del Personale" Dott.a Elisabeth Nosotti e dal "Responsabile del Servizio Finanziario" Dott.a Sara Guglielmi

ESPRIME

Il proprio PARERE FAVOREVOLE ai sensi dell'art. 239, comma 1, lettera b del D. Lgs. 267/2000 in merito a quanto sopra, raccomandando all'Ente di attuare tutte le misure possibili volte al contenimento della spesa del personale come previsto dalle disposizioni di legge vigenti.

Como, 15 Settembre 2018

L'Organo di Revisione
Rag. Fabrizio Milesi

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Fabrizio Milesi', with a horizontal line underneath.

**PROSPETTO RIASSUNTIVO DEI POSTI PREVISTI IN PIANTA ORGANICA
AREE FUNZIONALI E PROFILI PROFESSIONALI ATTRIBUITI**

SERVIZI	CTG.	PROFILO PROFESSIONALE	ASSEGNAZIONE POSTO	POS. ECON.	N.POSTI DI ORGANICO	COPERTI	VACANTI
SERVIZIO 1: AMMINISTRAZIONE GENERALE E SERVIZI ALLA PERSONA	D	*Istruttore Direttivo amministrativo	Fasani Raffaella	D1	1	1	=
	C	*Istruttore amministrativo	Cattaneo Claudia	C5	1	1	=
	B3	* Collaboratore Amm.vo	Paolo Milanese	B7	2	1	1
SERVIZIO 2: ECONOMICO FINANZ. SEGRETERIA	D	*Istruttore Direttivo in attività amm.ve contabili	Guglielmi Sara	D3	1	1	=
	C	* Istruttore contabile	Cagnoni Anna	C4	1	1	=
		*Istruttore amm.vo contabile	Bergamaschi Lucia	C3	1	1	=
	B	*Esecutore amm.vo	Carpinella Tiziana	B5	1	1	=
	B3	*Collaboratore Amm.vo	Paola Frazzica	B6	2	1	1
SERVIZIO 3: AMBIENTE TERRITORIO	D	*Istruttore Direttivo Tecnico	Bonfoco Luigi	D2	1	1	=
	C	* Istruttore tecnico geometra		C1	1	=	1
	B3	* Collaboratore Tecnico	Grandi Andrea	B5	1	1	=
	B3	*Collaboratore Capo Operaio	Zanin Antonio	B6	1	1	=
	B	*Esecutore tecnico		B1	1	=	1
	B	*Esecutore tecnico		B1	1	=	1
	A	* Operatore Servizi Comunali	Moroni Marco	A1	1	1	=
SERVIZIO 4: POLIZIA LOCALE E COMMERCIO	D	*Istruttore Direttivo di vigilanza	Lovati Luca	D1	1	1	=
	C	*Istruttore di vigilanza	Campagnoli Marco	C4	1	1	=
	C	*Istruttore di vigilanza	Cambisio Massimo	C4	1	1	=
SERVIZIO 5: SERVIZIO DI VAS	L'autorità competente per la VAS, può essere individuata, come previsto dal comma 23 dell'art. 53 della legge 23/12/2000, n. 388 modificata dal comma 4 dell'art. 29 della legge 28.12.2001, n. 448, previa assunzione delle disposizioni regolamentari ed organizzative, nell'organo esecutivo preposto a compiti di tutela e valorizzazione ambientale.						
		TOTALE			20	15	5

Approvato e sottoscritto:

LA SINDACA

TORRETTA MARIA TERESA



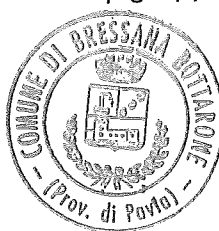
IL SEGRETARIO COMUNALE
NOSOTTI DR.SSA ELISABETH

DICHIARAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Pubblicata all'albo pretorio di questo ente in data odierna per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 comma 1, del D.Lgs 18.8.2000 n. 267 e dell'art. 32, comma 1, Legge 18.06.2009, n. 69.

Viene trasmessa in elenco in data odierna ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs 18.8.2000 n. 267.

Addì, **20.09.2018**



IL SEGRETARIO COMUNALE
NOSOTTI DR.SSA ELISABETH

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs 267/00:

- ☐ Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione - art.134, comma 3° del D.Lgs 267/00.
- ☒ È stata dichiarata immediatamente eseguibile - art. 134 - comma 4° del D.Lgs 267/00

Addì, **20.09.2018**



IL SEGRETARIO COMUNALE
NOSOTTI DR.SSA ELISABETH



COMUNE DI BRESSANA BOTTARONE

Provincia di Pavia

Deliberazione originale della Giunta Comunale

N. 123 del Reg.	OGGETTO:PIANO DI AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE DELLE RISORSE UMANE. APPROVAZIONE.
Data 19.11.2018	

L'anno duemiladiciotto, il giorno diciannove del mese di novembre alle ore 12.00, nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, la Giunta comunale si è riunita con la presenza dei signori:

TORRETTA MARIA TERESA	SINDACO	Presente
MANGIAROTTI GIANCARLA	ASSESSORE	Presente
NASO ILARIA	ASSESSORE	Presente
PICCIO GIUSEPPE	ASSESSORE	Presente
ROSSI TATIANA	ASSESSORE	Assente

Partecipa il Segretario comunale signor : **NOSOTTI DR.SSA ELISABETH**

La **Sindaca**, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

Proposta n. 551 del 19.11.2018

Oggetto: PIANO DI AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE DELLE RISORSE UMANE. APPROVAZIONE.

Presentata dal Servizio: ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che la formazione del personale è divenuta un'esigenza che riveste tutti i settori produttivi, dall'industria al terziario, dai servizi privati a quelli pubblici e che i continui mutamenti derivanti dalla globalizzazione dei mercati e dalle incalzanti innovazioni tecnologiche, rendono estremamente urgente l'adeguamento delle professionalità espresse all'interno delle organizzazioni private e pubbliche ai rapidi cambiamenti delle esigenze produttive;

POSTO che l'avvertito bisogno di sviluppare sempre maggiori processi formativi per sostenere lo sviluppo economico è stato tradotto in numerosi interventi legislativi che rappresentano ormai una costante delle politiche del lavoro di questi ultimi tempi, dei quali un'espressione significativa è stata l'introduzione dell'obbligo formativo fino al 18° anno di età di cui all'art. 68 della L. 17.05.1999, n. 144 ed al regolamento di attuazione di cui al D.P.R. 12.07.2000, n. 257;

CONSIDERATO che i bisogni formativi del settore pubblico sono connessi soprattutto al sostegno del processo di modernizzazione della Pubblica Amministrazione e del decentramento di compiti e funzioni, in quanto la riforma amministrativa in atto, la semplificazione dei procedimenti e l'innesto nel settore pubblico di strumenti gestionali propri del settore privato, creano le premesse per migliorare i servizi di efficienza e per assicurare alle amministrazioni pubbliche, statali e locali, un ruolo di promozione dello sviluppo e dell'occupazione;

CONSIDERATO poi il C.C.N.L. dell'01.04.1999, il quale non ha mancato di dare adeguato risalto, all'art. 23, al problema della formazione del personale affermando obiettivi programmatici coerenti con le linee di indirizzo del Patto Sociale,

VISTA altresì la L. 08.03.2000, n. 53 la quale, all'art. 6, afferma il diritto dei lavoratori a proseguire i percorsi di formazione per accrescere conoscenze e competenze professionali fruendo dell'offerta formativa pubblica secondo piani formativi aziendali o territoriali concordati fra le parti sociali;

VERIFICATO che l'art. 7 bis del D.Lgs. 165/2000, al comma 2, sancisce espressamente: *"Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, nonché gli enti pubblici non economici, predispongono entro il 30 gennaio di ogni anno il piano di formazione del personale e lo trasmettono, a fini informativi, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'Economia e delle Finanze[...]"*;

DATO ATTO che il Comune di Bressana Bottarone, espressione di una pubblica amministrazione a carattere locale, ha da sempre dato risalto alla formazione del proprio

personale, attraverso la partecipazione a corsi e a seminari in base alle singole competenze degli impiegati medesimi, fossero essi Responsabili di Servizio o meno;

RICHIAMATA, inoltre la normativa in materia di prevenzione della corruzione e sulla trasparenza amministrativa, in base alle quali è stato redatto il Piano Triennale anticorruzione e trasparenza del Comune il cui ultimo aggiornamento è stato approvato con delibera G.C. n. 6 del 23.01.2017;

VISTO l'art. 12 del Piano che prevede la formazione obbligatoria del personale sulla materia;

RITENUTA primaria, alla luce delle sopracitate considerazioni, la prosecuzione della formazione professionale dei dipendenti, sempre attraverso l'organizzazione di incontri, corsi e seminari e la diffusione di informazioni anche via Internet, ormai entrato in larga misura nella quotidianità dell'Ente;

RAVVISATA quindi la necessità di giungere all'adozione di un piano di aggiornamento e di formazione delle risorse umane per l'anno 2019 come risultante dal dispositivo della presente;

VISTO il T.U.E.L. approvato con D.Lgs. 267/2000;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTO infine l'art. 7 bis, comma 2, D.Lgs. 165/2001;

Visti gli allegati pareri favorevoli espressi dai Responsabili dei Servizi competenti ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 e il parere di regolarità tecnico-amministrativa ex art. 147bis del medesimo Decreto Legislativo come modificato, nonché dal Responsabile del Servizio economico e finanziario per quanto riguarda la regolarità contabile;

D E L I B E R A

1. di dare atto che le problematiche connesse alla formazione delle risorse umane all'interno di una Pubblica Amministrazione, di grande attualità, rivestono rilevante importanza e hanno l'obiettivo di potenziare l'aggiornamento dei dipendenti, garantendo ai medesimi la partecipazione continuativa, durante l'arco della loro vita professionale, a corsi, incontri e seminari dai quali poter trarre uno scambio reciproco con altre realtà nonché un arricchimento e un aggiornamento nei settori di loro competenza, pur nel rispetto del contenimento della spesa previsto dalla spending review;

2. di consentire, pertanto, nell'ambito del piano di aggiornamento e di formazione delle risorse umane per l'anno 2019, ai responsabili degli Uffici e Servizi, di fruire in via prioritaria dei corsi gratuiti organizzati dalla Lega dei Comuni e, solo successivamente e nei limiti degli stanziamenti di bilancio, dall'IREF e da altri enti ed organismi qualificati;

3. di disporre che per la formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza si faccia riferimento a quanto stabilito nel Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza così come ogni anno aggiornato;

4. di dare atto che i titolari di posizione organizzativa saranno autorizzati a partecipare ai corsi dal Segretario Comunale, mentre i dipendenti non titolari di posizione organizzativa saranno autorizzati dal proprio responsabile;

5. di dare atto che tutti i relativi impegni di spesa saranno assunti di volta in volta dal Segretario Comunale nell'ambito del PEG che sarà redatto ed approvato dopo l'intervenuta approvazione del Bilancio di Previsione 2019 e nel limite di spesa come sopra previsto.

COMUNE DI BRESSANA BOTTARONE

PROVINCIA DI PAVIA

D.LGVO 18 AGOSTO 2000 N. 267 - ART. 49

Servizio: ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE

ALLEGATO ALLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE AD
OGGETTO:

**PIANO DI AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE DELLE RISORSE UMANE.
APPROVAZIONE.**

ad iniziativa dell'Assessore



PICCIO GIUSEPPE

Esaminati gli atti del fascicolo della proposta deliberazione, esprime parere favorevole in ordine alla sua regolarità tecnica, nonché in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa dell'atto e del suo procedimento.

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE**



NOSOTTI DR.SSA ELISABETH

Esaminati gli atti della proposta deliberazione, esprime parere favorevole in ordine alla sua regolarità contabile.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

DR.SSA SARA GUGLIELMI



LA GIUNTA COMUNALE

Vista ed esaminata la proposta di deliberazione 551 allegata al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale corredata dei pareri ai sensi dell'art. 49, comma 1 e ex art. 147bis del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Ritenuta meritevole di approvazione per le motivazioni espresse nella stessa;

Con voti unanimi resi nei modi e forme di legge

DELIBERA

- **di approvare** integralmente la proposta succitata che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto, corredata dei pareri ai sensi dell'art. 49, comma 1 e ex art. 147bis del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- **successivamente**, con separata ed unanime votazione, il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

G.C. N. 123

DEL 19.11.2018

Approvato e sottoscritto:

LA SINDACA

TORRETTA MARIA TERESA



IL SEGRETARIO COMUNALE
NOSOTTI DR.SSA ELISABETH

DICHIARAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Pubblicata all'albo pretorio di questo ente in data odierna per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 comma 1, del D.Lgs 18.8.2000 n. 267 e dell'art. 32, comma 1, Legge 18.06.2009, n. 69.

Viene trasmessa in elenco in data odierna ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs 18.8.2000 n. 267.

Addì, **22.11.2018**



IL SEGRETARIO COMUNALE
NOSOTTI DR.SSA ELISABETH

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs 267/00:

- ☒ Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione - art.134, comma 3° del D.Lgs 267/00.
☐ È stata dichiarata immediatamente eseguibile - art. 134 - comma 4° del D.Lgs 267/00

Addì, **03.12.2018**



IL SEGRETARIO COMUNALE
NOSOTTI DR.SSA ELISABETH



COMUNE DI BRESSANA BOTTARONE

Provincia di Pavia

Deliberazione originale della Giunta Comunale

N. 124 del Reg.	OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019/2021.
Data 19.11.2018	

L'anno duemiladiciotto, il giorno diciannove del mese di novembre alle ore 12.00, nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, la Giunta comunale si è riunita con la presenza dei signori:

TORRETTA MARIA TERESA	SINDACO	Presente
MANGIAROTTI GIANCARLA	ASSESSORE	Presente
NASO ILARIA	ASSESSORE	Presente
PICCIO GIUSEPPE	ASSESSORE	Presente
ROSSI TATIANA	ASSESSORE	Assente

Partecipa il Segretario comunale signor : **NOSOTTI DR.SSA ELISABETH**

La Sindaca, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

Proposta n. 552 del 19.11.2018

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019/2021.

Presentata dal Servizio: ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE

Dato atto:

- **che** la presente deliberazione, essendo atto di indirizzo, non necessita di alcun parere di regolarità;
- **che** l'adozione della presente deliberazione non determina maggiori oneri a carico del bilancio comunale e, pertanto, non necessita di parere di regolarità contabile;

Premesso:

- **che** la parità tra le donne e gli uomini rappresenta uno dei fondamentali principi affermati dal diritto nazionale e comunitario;
- **che** gli Enti locali, al pari delle altre amministrazioni pubbliche sono tenuti all'approvazione di Piani triennali di Azioni positive come disposto dall'art. 48 del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni *"...predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare.... la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne"*;
- **che** il D.lgs. 165/01, così come modificato dal D.Lgs. 150/09 "Riforma Brunetta", dalla legge 183/2010 "Collegato Lavoro" e da ultimo dalla Legge 215/2012 *"Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni"*, fa emergere con chiarezza l'attenzione del legislatore alle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, con la novità che per la finalità, perseguite dal decreto di riforma del lavoro pubblico, di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quello del lavoro privato, si aggiunge la garanzia dell'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica; che il divieto di discriminazione, introdotto dal Collegato Lavoro, deve essere inteso nella sua più ampia accezione, in linea con i principi comunitari, da ultimo espressi con la Direttiva CEE 2006/54, recepita dal D.lgs. 5/2010, trasfusi nel D.lgs. 198/2006, rappresentati anche nella Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007, Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", nella parte in cui afferma che l'attuazione di una politica di promozione delle pari opportunità ha come presupposto la eliminazione delle discriminazioni e la prevenzione delle stesse ed ancora che le amministrazioni sono tenute a garantire ed esigere l'osservanza delle norme che vietano qualsiasi discriminazione diretta e indiretta in riferimento ad ogni fase ed aspetto della vita lavorativa;
- **che** il divieto di forme di violenza morale o psichica è strettamente connesso al fenomeno del mobbing che, come è noto, nell'ordinamento italiano non è direttamente disciplinato, ma che in già diversi contratti collettivi nazionali è stato oggetto di tutela;
- **che** l'art. 21 del Collegato lavoro, interviene anche sull'art. 7 del D.Lgs. 165/01, declinando maggiormente il principio della garanzia di parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, già contenuto nell'articolo in questione, con

la seguente formulazione letterale: «1. *Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno*»;

- **che** l'ulteriore intervento, dell'art. 21 del Collegato Lavoro, è sull'art. 57 del D.Lgs. 165/01, disposizione interamente dedicata al tema delle pari opportunità, che introduce diversi commi prima del comma 1, aventi per oggetto la costituzione e il funzionamento di un "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", all'interno di ciascuna amministrazione, che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, e dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;
- **che** tra le novità apportate dal D.lgs. 150/09 di Riforma del Lavoro Pubblico in tema di parità e pari opportunità con particolare riferimento al sistema di misurazione e valutazione della performance, vi è quella che la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e delle unità organizzative deve avvenire in un quadro di pari opportunità, come indicato all'art. 3 dello stesso decreto;
- **che** sul tema dello sviluppo delle pari opportunità nel ciclo di gestione della performance, si espressa la CIVIT con la deliberazione n. 22/2011;

Viste le disposizioni contrattuali in materia di pari opportunità e parità di trattamento:

art. 4. Comma 2, lett. o) del CCNL 1998/2001 secondo cui *"La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle seguenti materie: (...) o) le iniziative per l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, ivi comprese le proposte di azioni positive"*;
art. 14, comma 3, del CCNL 1998/2001 che prevede che *"Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ivi comprese le proposte di azioni positive, sono oggetto di contrattazione integrativa"*;

- art. 19 del CCNL del 14/9/2000 che prevede l'istituzione di Comitati per le pari opportunità con il compito di formulare proposte per concordare misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici;
- l'art. 25 del CCNL 5/10/2001 che prevede che gli enti debbano adottare con proprio atto un codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nel luogo di lavoro, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale di cui al CCNL del 1/4/1999; l'art. 8 del CCNL 22/01/2004 che sancisce, comma 3, l'obbligo di istituire specifici Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing a cui affidare una serie di compiti fra cui la proposta di definizione di un codice di condotta;

Preso atto che la mancata adozione del Piano triennale delle Azioni Positive di cui all'art. 48 del D.lgs. 198/2006, comporta il divieto di assunzione a qualsiasi titolo come prescritto all'art. 6, comma 6, del D.lgs. 165/2001;

Considerato che l'Amministrazione si è opportunamente dotata di un Piano di Azioni Positive per il triennio 2015-2017, approvato con delibera della Giunta Comunale n. 31 del 16.03.2015, successivamente aggiornato; per il bilancio 2017/2019 con delibera G.C. n. 96 del 14.11.2016 e per il triennio 2018/2020 con delibera G.C. n. 124 del 19.11.2018 nel rispetto del principio delle pari opportunità, inteso come principio fondamentale ed ineludibile da osservare e applicare nella gestione delle politiche del personale, per promuovere iniziative utili all'effettiva realizzazione di pari opportunità fra lavoratrici e lavoratori, insieme al miglioramento del benessere dei propri dipendenti e della funzionalità della struttura;

Ritenuto opportuno provvedere all'adozione del Piano per il triennio 2019-2021;

Visto il Piano allegato alla presente deliberazione;

Visto il D.lgs. n. 267 del 18 agosto 2000;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio competente ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000, nonché il parere di regolarità tecnico-amministrativa ex art. 147bis del medesimo Decreto Legislativo come modificato;

DELIBERA

1-Di richiamare quanto sopra quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

2-Di approvare, come motivato in premessa e sulla base principi ivi enunciati, il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018/2020, ai sensi di quanto disposto dall'art. 48 del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

3-Di disporre la pubblicazione del presente atto sul sito internet comunale, dandone comunicazione a tutto il Personale, nonché alle OO.SS.;

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2019 – 2021

Premessa

Il Piano triennale di azioni positive oltre a rispondere ad un obbligo di legge (art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198), vuole porsi nel contesto del Comune di Bressana Bottarone come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro. Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

Secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune, attraverso il presente piano di azioni positive, armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i settori dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019-2021

Personale in servizio al 19.11.2018

		D	C	B	A	TOTALI
Donne		2	3	2	0	7
Uomini		2	2	3	1	8
TOTALI		4	5	5	1	15

Segretario Comunale : n. 1 donna

Personale con funzioni di Responsabilità di P.O.

Posizione organizzativa		Uomini	Donne
Servizio Amministrativo			1
Servizio Finanziario			1
Servizio Ambiente e Territorio		1	
Servizio Polizia Locale		1	
Servizio Organizzazione-Attività Prod.-SUAP			1
Obiettivo	Azioni	Tempi	Dipendenti
Formazione: <i>Percorsi formativi finalizzati all'accrescimento professionale</i> <i>Percorsi formativi Obbligatorii (anticorruzione e trasparenza)</i>	1. Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale, La formazione dovrà riguardare, oltre all'aggiornamento professionale, anche le tecniche di lavoro di gruppo e il sistema delle pari opportunità. 2. Predisporre riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare in sede di incontri dei Responsabili.	Triennale Aggiornamento annuale	Tutti i dipendenti
Performance e merito: <i>Sviluppo sistemi di valutazione finalizzati allo sviluppo professionale e delle carriere del personale dipendente</i>	1. Stimolare e attuare la valorizzazione delle professionalità attraverso la valutazione del merito e delle performance individuali 2. Utilizzare sistemi premianti	Triennale Aggiornamento annuale	Tutti i dipendenti

	<p>selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici, senza discriminazioni di genere.</p> <p>3. Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile</p>		
<p>Famiglia e lavoro:</p> <p><i>Favorire lo sviluppo di un sistema che consenta alle "lavoratrici" di conciliare al meglio il lavoro con gli impegni familiari</i></p>	<p>1. E' stato strutturato un sistema tale da consentire una migliore conciliazione tra lavoro e impegni familiari attraverso idonea regolamentazione finalizzata a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Migliorare la gestione delle ferie; - Articolare l'orario di lavoro in modo altamente flessibile; 	Permanente	Tutti i dipendenti
<p>Garanzia del rispetto della pari opportunità:</p> <p>nelle procedure di reclutamento del personale</p>	<p>1. Assicurare nelle Commissioni la presenza di componenti di entrambi i sessi.</p> <p>2. Redazione dei bandi in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.</p>	Permanente	Tutti i dipendenti
<p>Promozione della cultura di genere</p>	<p>1. Sensibilizzazione del personale sulla differenza di genere per superare gli stereotipi culturali e sviluppare, in pari misura, le potenzialità di ciascuno.</p>	Permanente	Tutti i dipendenti

PUBBLICAZIONE

Il piano viene pubblicato in modo permanente sul sito istituzionale nell'apposita sezione dell'amministrazione trasparente.

COMUNE DI BRESSANA BOTTARONE
PROVINCIA DI PAVIA

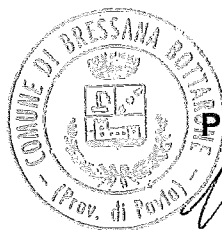
D.LGVO 18 AGOSTO 2000 N. 267 - ART. 49

Servizio: ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE

ALLEGATO ALLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE AD
OGGETTO:

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019/2021.

ad iniziativa dell'Assessore

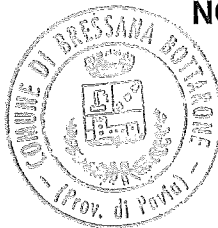


PICCIO GIUSEPPE

Esaminati gli atti del fascicolo della proposta deliberazione, esprime parere favorevole in ordine alla sua regolarità tecnica, nonché in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa dell'atto e del suo procedimento.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE

NOSOTTI DR.SSA ELISABETH



LA GIUNTA COMUNALE

Vista ed esaminata la proposta di deliberazione 552 allegata al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale corredata dei pareri ai sensi dell'art. 49, comma 1 e ex art. 147bis del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Ritenuta meritevole di approvazione per le motivazioni espresse nella stessa;

Con voti unanimi resi nei modi e forme di legge

DELIBERA

- **di approvare** integralmente la proposta succitata che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto, corredata dei pareri ai sensi dell'art. 49, comma 1 e ex art. 147bis del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- **successivamente**, con separata ed unanime votazione, il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

G.C. N. 124 DEL 19.11.2018

LA SINDACA

Approvato e sottoscritto:

TORRETTA MARIA TERESA



IL SEGRETARIO COMUNALE

NOSOTTI DR.SSA ELISABETH

DICHIARAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Pubblicata all'albo pretorio di questo ente in data odierna per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 comma 1, del D.Lgs 18.8.2000 n. 267 e dell'art. 32, comma 1, Legge 18.06.2009, n. 69.

Viene trasmessa in elenco in data odierna ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs 18.8.2000 n. 267.

Addì, **26.11.2018**



IL SEGRETARIO COMUNALE

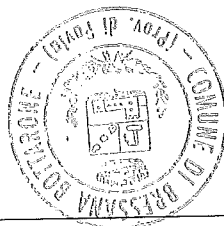
NOSOTTI DR.SSA ELISABETH

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs 267/00:

- ☒ Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione - art.134, comma 3° del D.Lgs 267/00.
☐ È stata dichiarata immediatamente eseguibile - art. 134 - comma 4° del D.Lgs 267/00

Addì, **06.12.2018**



IL SEGRETARIO COMUNALE

NOSOTTI DR.SSA ELISABETH