

COMUNE DI BELMONTE PICENO

Codice 44008

COPIA DI DELIBERAZIONE  
DELLA  
GIUNTA COMUNALE

-----  
DELIBERAZIONE NUMERO 72 DEL 13-12-19

-----  
OGGETTO:

PIANO AZIONI POSITIVE 2020/2022

-----  
L'anno duemiladiciannove il giorno tredici del mese di dicembre alle ore 13:00, nella Residenza Municipale in seguito a convocazione, disposta nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori:

=====

BASCIONI IVANO	SINDACO	P
DARI CLAUDIA	VICE SINDACO	P
SONAGLIONI ALBERTO	ASSESSORE	P

=====

Assegnati n. 3 In carica n. 3 Presenti n. 3 Assenti n. 0

Assiste in qualità di segretario verbalizzante il Segretario

Sig. GIORGIO MARIAROSARIA

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza il Sig. BASCIONI IVANO nella sua qualità di SINDACO ed invita la Giunta Comunale alla discussione dell'oggetto su riferito.

VISTO il D. Lgs. n. 198 dell'11/04/2006: "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246*", il quale tra l'altro abroga il D. Lgs. 196/2000;

VISTO l'art. 48 comma 1 del predetto D. Lgs. 11/4/2006 n.198 il quale, riprendendo l'articolato del vecchio art. 7 del D. Lgs. 196/2000, dispone che, secondo le procedure nello stesso indicate, si deve provvedere alla Predisposizione di piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

VISTA la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, recante: "*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*";

VISTA altresì la Direttiva della Funzione Pubblica n. 2/2019, avente ad oggetto: "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*" che aggiorna la succitata direttiva n. del 4 marzo 2011, con la quale si stabilisce, tra l'altro, che in ragione del collegamento con il ciclo della *performance*, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della *performance*;

RAVVISATA, pertanto, la necessità di adottare l'aggiornamento, per l'anno 2020 al Piano di Azione Positive 2020/2022 con decorrenza dalla data di esecutività del presente provvedimento;

PRESO ATTO, tra gli altri, dei seguenti obiettivi che si intendono perseguire con l'adozione del piano in oggetto:

*Il Piano di Azioni Positive per il triennio 2020/2022 riconosce come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari dignità e libertà delle lavoratrici e dei lavoratori e, in continuità con i precedenti, si propone i seguenti obiettivi:*

- a) *favorire un'organizzazione del lavoro in grado di conciliare la vita lavorativa e la vita familiare;*
- b) *favorire le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale, tenendo conto delle condizioni specifiche di uomini e donne, anche supportando, se necessario, il reinserimento lavorativo dopo periodi di congedo parentale o per motivi familiari o comunque dopo lunghi periodi di assenza;*
- c) *garantire il diritto di tutti i dipendenti ad un ambiente di lavoro sicuro e il più possibile sereno, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei rapporti e privo di comportamenti molesti o mobbizzanti;*
- d) *valorizzare le professionalità femminili sia in ingresso, sia già presenti nell'ente, affidando loro ruoli di responsabilità, anche ai vertici dell'apparato;*

- e) *agevolare la rimozione degli ostacoli culturali che ancora impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;*

PRESO atto della seguente normativa di riferimento:

- *Costituzione della Repubblica Italiana;*
- *Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5/7/2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego;*
- *Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, che prevede che gli enti pubblici adottino tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione Europea in materia di pari opportunità e che, all'art. 57, così recita: "Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro: (...) d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati pari opportunità nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio. (...)"*
- *D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" come integrato dal D. Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5, che, all'art. 48, prevede che le pubbliche amministrazioni ivi indicate "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". Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate favoriscono il riequilibrio della presenza femminile ...";*
- *Art. 19 del CCNL 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;*
- *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 01/04/99;*
- *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;*
- *Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";*
- *D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive variazioni;*

PRESO ATTO della presente proposta di aggiornamento del piano delle azioni positive presentata per l'esame e la conseguente eventuale adozione, da trasmettere al Consigliere per le Pari opportunità della Provincia di Fermo, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006;

CONSIDERATA la proposta predetta confacente alle esigenze di questo Ente e, pertanto, meritevole di approvazione, secondo lo schema allegato al presente provvedimento sotto la lettera "A";

VISTO il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, pubblicato nella G.U. n. 227 del 28/09/2000, recante “*Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali*”;

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, pubblicato nella G.U. n. 106 del 09/05/2001, recante “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”;

RICHIAMATO, in particolare, l'art. 4 del D.Lgs. n. 165/2001 che testualmente recita “*1. Gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Ad essi spettano, in particolare: a) le decisioni in materia di atti normativi e l'adozione dei relativi atti di indirizzo interpretativo ed applicativo; b) la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione; c) la individuazione delle risorse umane, materiali ed economico-finanziarie da destinare alle diverse finalità e la loro ripartizione tra gli uffici di livello dirigenziale generale; d) la definizione dei criteri generali in materia di ausili finanziari a terzi e di determinazione di tariffe, canoni e analoghi oneri a carico di terzi; e) le nomine, designazioni ed atti analoghi ad essi attribuiti da specifiche disposizioni; f) le richieste di pareri alle autorità amministrative indipendenti ed al Consiglio di Stato; g) gli altri atti indicati dal presente decreto. 2. Ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati. 3. Le attribuzioni dei dirigenti indicate dal comma 2 possono essere derogate soltanto espressamente e ad opera di specifiche disposizioni legislative” 4. Le amministrazioni pubbliche i cui organi di vertice non siano direttamente o indirettamente espressione di rappresentanza politica, adeguano i propri ordinamenti al principio della distinzione tra indirizzo e controllo, da un lato, e attuazione e gestione dall'altro. A tali amministrazioni è fatto divieto di istituire uffici di diretta collaborazione, posti alle dirette dipendenze dell'organo di vertice dell'ente”;*

VISTO e richiamato lo Statuto Comunale, approvato con deliberazioni del Consiglio Comunale n. 30 del 09/05/1996 e n. 32 del 30/05/1996, come modificato ed integrato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 29 del 28/06/2010;

VISTO e richiamato il Regolamento comunale per la disciplina e l'attuazione dei controlli interni, approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 2 del 10/01/2013, eseguibile nei modi di legge;

ATTESO che, ai sensi dell'art. 109, comma 2, del D. Lgs. n. 267/2000, nei comuni privi di personale di qualifica dirigenziale le funzioni di cui all'articolo 107, commi 2 e 3, fatta salva l'applicazione dell'articolo 97, comma 4, lettera d), possono essere attribuite, a seguito di provvedimento motivato del sindaco, ai responsabili degli uffici o dei servizi, indipendentemente dalla loro qualifica funzionale, anche in deroga a ogni diversa disposizione;

VERIFICATA la regolarità tecnica, contabile e la correttezza dell'azione amministrativa conseguente all'adozione del presente provvedimento, ai sensi dell'art. 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000, nonché ai sensi del punto 5.1, dell'allegato 4/2 al D.Lgs. n. 118/2011;

DATO ATTO che, sulla presente proposta di deliberazione, sono stati richiesti ed ottenuti gli allegati pareri favorevoli, espressi dal Funzionario Responsabile del Servizio Amministrativo e Finanziario ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, e dell'art. 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000, in ordine alla regolarità tecnica, amministrativa e contabile dell'atto;

RICONOSCIUTA, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 48 del D.Lgs. n. 267/2000, la propria competenza a deliberare in merito all'argomento oggetto del presente provvedimento;

### **PROPONE**

- I) DI RICHIAMARE ed approvare la premessa narrativa che precede, dichiarandola quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, dando atto che essa ne costituisce motivazione anche ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 241/90 e ss.mm.ii.
- II) DI APPROVARE Il Piano di Azioni Positive - Triennio 2020/2022 con decorrenza dalla data di eseguibilità del presente provvedimento, previsto dall'art. 48, comma 1, D.Lgs. 198/2006 nel documento allegato alla presente sotto la lettera "A" affinché ne costituisca parte integrante e sostanziale.
- III) DI DARE ATTO che il responsabile dei procedimenti inerenti e conseguenti l'adozione del presente deliberato, anche ai sensi e per gli effetti della legge n. 241/1990 e successive integrazioni, è il Funzionario Responsabile del Servizio Economico-Finanziario di questo Comune il quale provvederà, tra l'altro, per quanto di propria competenza, all'adozione e/o alla promozione dei relativi e necessari atti amministrativi.

Inoltre,

in considerazione dell'urgenza rappresentata dalla necessità di adottare, quanto prima, gli atti amministrativi inerenti e conseguenti l'approvazione del provvedimento in oggetto, anche al fine di evitare possibili e certamente non auspicabili soluzioni di continuità nel corretto svolgersi dell'attività amministrativa e contabile-finanziaria dell'Ente,

### **SI PROPONE**

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'articolo n. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

**Allegato "A"**

**PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2020/2022 – AGGIORNAMENTO ANNO 2020(Art. 48, comma 1, D. Lgs. 11/04/2006, n. 198)**

**Premessa:**

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “**speciali**”, in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e “**temporanee**” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive” ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”.

La direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” indica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, 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 delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Belmonte Piceno, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

**Analisi dati del personale**

L’analisi della situazione del personale dipendente a tempo indeterminato in servizio alla data di adozione del presente provvedimento presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

DIPENDENTI N. **6**  
DONNE N. **3**  
UOMINI N. **3**

come da seguente schema:

<b>CATEGORIA</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>TOTALE</b>
D	1	0	1
C	2	1	3
B3	1	1	2
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>

Il presente piano di azioni positive, che avrà durata triennale e sarà aggiornato annualmente, si pone da un lato come adempimento ad un obbligo di legge, dall’altro vuol porsi come strumento

semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

### VALUTAZIONE DEL PRECEDENTE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Questa sezione è dedicata alla valutazione degli obiettivi raggiunti con il precedente piano delle azioni positive:

Azioni programmate	Stato	Risultati
Mantenere e promuovere strumenti organizzativi e di valutazione che non penalizzino le assenze per congedi parentali e che agevolino, come l'orario di lavoro flessibile, la conciliazione fra l'orario di lavoro e l'organizzazione familiare. Inserimento nel contratto decentrato integrativo di apposite clausole e regolamentazione dell'orario in maniera flessibile	Avanzato	Il Comune di Belmonte Piceno sulla base delle esigenze e delle richieste presentate in tal senso dal personale, peraltro risultate molto limitate numericamente, ha introdotto un sistema di orario flessibile di entrata e di uscita ed ha introdotto il sistema flessibile di orario alternato nella giornata del sabato
Garantire un ambiente di lavoro sereno e privo di comportamenti molesti o mobbizzanti. Raccolta sistematica e monitoraggio dei dati relativi al personale riguardanti il benessere organizzativo, quale strumento in situazioni di criticità	Avanzato	Il Comune ha sempre garantito un ambiente di lavoro buono sereno e non sono mai emerse situazioni di molestie o riconducibili ad atteggiamenti mobbizzanti
Sostegno al reinserimento lavorativo delle donne in maternità e dei casi con responsabilità di cura nei primi anni del bambino	Sufficiente	E' sempre stato garantito il congedo parentali e/o a casi di assenza per assistenza e cura nei primi anni del bambino a chi lo ha richiesto
Formazione del personale. Promozione della partecipazione soprattutto femminile ai corsi attivati dall'Ente	Sufficiente	L'Ente ha garantito il pari accesso ai corsi di formazione attivati

### PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PROPOSTO PER IL TRIENNIO 2019/2021

#### Art. 1 OBIETTIVI

Nel corso del triennio questa amministrazione comunale intende attuare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3.** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4.** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Ai fini dell'aggiornamento del Piano per l'anno 2021 si segnala che le Azioni del Piano sono state avviate e sono in corso di completamento.

#### Art. 2

**Ambito d'azione: ambiente di lavoro  
(OBIETTIVO 1)**

1. Il Comune si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
- pressioni o molestie sessuali;
  - casi di *mobbing*;
  - atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
  - atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

**Art. 3  
Ambito di azione: assunzioni  
(OBIETTIVO 2)**

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso o selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e un candidato uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Belmonte Piceno valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

**Art. 4  
Ambito di azione: formazione  
(OBIETTIVO 3)**

1. Le attività formative, che possano consentire a tutti i dipendenti una crescita professionale, dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

**Art. 5  
Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie  
(OBIETTIVO 4)**

1. Il Comune di Belmonte continua a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali dei dipendenti attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione anche mediante una diversa programmazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

**- Disciplina del part-time**

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L.  
L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

**- Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi**

Il Comune di Belmonte Piceno promuove pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliora la qualità del lavoro e potenzia quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio risorse umane rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti.

**Art. 6  
Durata**

Il presente piano ha durata triennale e sarà aggiornato annualmente, con decorrenza dalla data di esecutività della delibera che lo approva.

Il piano verrà pubblicato sul sito internet del Comune.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, annualmente, ad un adeguato aggiornamento.

## LA GIUNTA COMUNALE

Considerata la proposta sopra descritta meritevole di approvazione anche per i motivi nella stessa meglio evidenziati;

Ritenuto, pertanto, di dover provvedere all'adozione del conseguente atto deliberativo;

Dato atto dell'acquisizione dei pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo n° 267/2000 dal Responsabile del Servizio Servizi Economico-Finanziari per quanto concerne la regolarità tecnica e dal Responsabile dell'Ufficio Ragioneria per quanto concerne la regolarità contabile e dell'art. 147 bis dello stesso Decreto Legislativo n. 267/2000, nonché ai sensi del punto 5.1, dell'allegato 4/2 al D.Lgs. n. 118/2011;

Visto l'art.6/bis della Legge n. 241/1990;

Con votazione palese unanime;

### DELIBERA

I) DI RICHIAMARE ed approvare la premessa narrativa che precede, dichiarandola quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, dando atto che essa ne costituisce motivazione anche ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 241/90 e ss.mm.ii.

III) DI APPROVARE il Piano di Azioni Positive - Triennio 2020/2022, con decorrenza dalla data di eseguibilità del presente provvedimento, previsto dall'art. 48, comma 1, D.Lgs. 198/2006 nel documento allegato sotto la lettera "A" alla sopradescritta proposta che qui si intende integralmente riportato, affinché ne costituisca parte integrante e sostanziale.

IV) DI DARE ATTO che il responsabile dei procedimenti inerenti e conseguenti l'adozione del presente deliberato, anche ai sensi e per gli effetti della legge n. 241/1990 e successive integrazioni, è il Funzionario Responsabile del Servizio Economico-Finanziario di questo Comune il quale provvederà, tra l'altro, per quanto di propria competenza, all'adozione e/o alla promozione dei relativi e necessari atti amministrativi.

Inoltre;

## LA GIUNTA COMUNALE

In relazione all'urgenza che tale provvedimento riveste, in considerazione della necessità di adottare, quanto prima, gli atti amministrativi inerenti e conseguenti l'approvazione del provvedimento in oggetto, anche al fine di evitare possibili e certamente non auspicabili soluzioni di continuità nel corretto svolgersi dell'attività amministrativa e contabile-finanziaria dell'Ente;

Con separata, palese ed unanime votazione;

### DELIBERA

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi del IV comma dell'art. 134 del Decreto Legislativo n° 267/2000.

=====

PARERI DI CUI ALL'ARTICOLO 49 DEL D.GLS.18/08/2000 N. 267 (T.U.)

Per quanto concerne la regolarità tecnica e conformità  
dell'azione amministrativa,  
esprime

Parere: FAVOREVOLE

Data 13-12-19 Il responsabile del servizio

=====

IL RESPONSABILE Per quanto concerne la regolarità contabile di  
e/copertura finanziaria,  
esprime parere: FAVOREVOLE

RAGIONERIA

Data 13-12-19 Il Responsabile del servizio

=====

**DELIBERA N.72**

**Seduta del 13-12-19**

Il presente verbale viene approvato e sottoscritto:

**IL PRESIDENTE**  
F.to BASCIONI IVANO

**IL SEGRETARIO**  
F.to GIORGIO MARIAROSARIA

-----  
E' copia conforme all'originale.  
li, 09-03-21

IL SEGRETARIO  
GIORGIO MARIAROSARIA  
-----

**ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE**

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata nel sito web istituzionale di questo Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal 09-03-21, ai sensi dell'articolo 124, comma 1, del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267 (T.U.).

IL SEGRETARIO  
F.to GIORGIO MARIAROSARIA  
-----

**ATTESTATO DI ESEGUITA PUBBLICAZIONE**

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata nel sito web istituzionale di questo Comune dal 09-03-21 al 24-03-21, come prescritto dall'articolo 124, comma 1, del Decreto Legislativo 18.08.2000 n. 267 (T.U.), senza reclami.  
li, 25-03-21

IL SEGRETARIO  
F.to GIORGIO MARIAROSARIA  
-----

**ESECUTIVITA'**

La presente deliberazione, è divenuta esecutiva il 13-12-19  
[ ] decorsi 10 giorni dalla pubblicazione nel sito web (art. 134, comma 3, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 (T.U.);  
[ ] perchè dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D.Lgs. 18/08/2000 n. 267 (T.U.).

IL SEGRETARIO  
F.to GIORGIO MARIAROSARIA  
-----