



# COMUNE DI COLMURANO

## PROVINCIA DI MACERATA

Tel. 0733 508287 – Fax 0733 508112  
Sito internet: [www.comune.colmurano.mc.it](http://www.comune.colmurano.mc.it)

C.A.P. 62020  
C.C.P. 13045620

P.IVA e Cod. Fisc. 00267160430  
E-mail: [comune@colmurano.sinp.net](mailto:comune@colmurano.sinp.net)

*Copia*

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**N. 122 del 28-12-2018**

**Oggetto: AZIONI POSITIVE - RICOGNIZIONE ECCEDENZE DI PERSONALE E FABBISOGNO - TRIENNIO 2019/2021.**

L'anno duemiladiciotto il giorno ventotto del mese di dicembre alle ore 10:00, la Giunta Comunale, convocata con appositi avvisi, si è riunita nella Civica Residenza.

<b>FORMICA ORNELLA</b>	<b>SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>MARI MIRKO</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>ORFINI SERGIO</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>

Assiste il SEGRETARIO COMUNALE ALESSANDRA SECONDARI

Il Presidente Sig. ORNELLA FORMICA nella sua qualità di SINDACO dichiara aperta la seduta dopo aver constatato il numero legale degli intervenuti e passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

Registro proposte 128

## DOCUMENTO ISTRUTTORIO

### A) NORMATIVA DI RIFERIMENTO:

- Decreto Legislativo n. 267/2000;
- D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m. e i.;
- D. Lgs 11 aprile 2006, n. 198.

### B) MOTIVAZIONE ED ESITO DELL'ISTRUTTORIA:

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

*«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;*

*3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»*

Dato atto che in esecuzione delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001 occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati anche al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione.

Viste in tal senso le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” (DM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018).

Visti l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza, il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

Richiamati:

- l'art. 1 comma 719 e 723 della legge 208/2015, che impongono il rispetto delle disposizioni relative ai saldi di finanza pubblica (pareggio di bilancio) come condizione necessaria per le assunzioni;

- l'art. 27 comma 9 del D.L. 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni.

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006 n. 296, gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013.

Rilevato a tal fine che il valore medio della spesa di personale del Comune di Colmurano per gli anni 2011-2013 è pari a €. 296.141,07 e che la spesa di personale di cui al c. 557 – art. 1 – L.292/2006, dell'ultimo consuntivo approvato (anno 2017) è stata pari a € 284.539,55, e che infine, in sede previsionale la spesa di personale per il triennio 2018-2020 si mantiene in diminuzione rispetto al valore medio 2011-2013.

Premesso che, l'art.50/bis, comma 3, del D.L.n. 189/2016 convertito in legge 229/2016 e successive modificazioni e integrazioni, a proposito delle assunzioni a tempo determinato per far fronte all'emergenza sisma, ha previsto la deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 122/2010 e s.m.i. e art. 1, commi 557 e 562, della L. 296/2006.

Visto che:

- il Vice commissario regionale per il sisma 2016, con propria nota prot. 0885720 del 15/12/2016, ha autorizzato questo Comune all'assunzione di n. 1 unità di personale con la quale è stato assunto dall'Ente, con contratto di lavoro dipendente a tempo pieno e determinato l'Architetto Tenenti Cristiano, dallo 02-02-2017 al 28-06-2018, data di comunicazione volontaria di rescissione contrattuale da parte dello stesso Architetto Tenenti Cristiano, ed a seguito della quale, l'Ente ha provveduto alla relativa sostituzione con ulteriore e successivo contratto individuale di lavoro dipendente a tempo pieno e determinato con l'Ingegnere Salvatori Silvia, decorrente dallo 02-07-2018;

- il Vice commissario regionale per il sisma 2016, con propria nota prot. 0525127 del 05/06/2017 ha autorizzato questo Comune all'assunzione di n. 1 unità di personale, con la quale l'Ente ha assunto con contratto individuale di lavoro dipendente a tempo pieno e determinato, decorrente dal 24-07-2017, l'Ingegnere Ubaldi Elisa.

Considerato che:

- con nota dell'Ufficio Speciale della Ricostruzione - Marche inviata in data 27/12/2018 ed acquisita al n. 6946 del protocollo comunale, la Regione ha autorizzato la proroga al 31/12/2020 di tutti i contratti subordinati a tempo determinato stipulati ai sensi dell'art. 50 bis del D.L. 189/2016 nelle more dell'adozione della legge "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019 – 2021", già approvata dal Senato con l'atto n. 981;

- l'atto n. 981/2018 del Senato, inoltre, prevede la proroga al 31/12/2020 del termine della gestione straordinaria di cui all'art. 1 del D.L. 189/2016, incluso i contratti di cui all'art. 50 bis;

- tale proroga è tuttavia consentita nei limiti numerici già autorizzati e nei limiti di spesa lorda annua di € 41.428,57 per ogni dipendente assunto;

- ciascun contratto non potrà superare i n. 36 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi ai sensi del D.lgs. 81/2015 e L.96/2018 decorrenti a partire dal primo giorno di assunzione, e non potrà comunque protrarsi oltre il termine del 31.12.2020, quale termine della gestione straordinaria ai sensi dell'atto n. 981/2018 del Senato.

Richiamate le seguenti deliberazioni di Giunta Municipale:

- G.M. n. 30 del 12-03-2018 avente il seguente oggetto "RICOGNIZIONE ANNUALE ECCEDENTARIETA' DEL PERSONALE - PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2018/2020 E PIANO OCCUPAZIONALE 2018 – APPROVAZIONE" ;
- G.M. n. 62 del 25-06-2018 avente il seguente oggetto "PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2018/2020 - PIANO OCCUPAZIONALE 2018 – MODIFICA" ;
- G.M. n. 64 del 17-07-2017 avente il seguente oggetto "APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2018-2020 DA SOTTOPORRE AL CONSIGLIO COMUNALE" ;
- G.M. n. 35 del 12-03-2018 avente il seguente oggetto "DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (D.U.P.) 2018/2020 - NOTA DI AGGIORNAMENTO";
- G.M. n. 63 del 25-06-2018 avente il seguente oggetto "APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (D.U.P.) 2019/2021 AI SENSI DELL'ART.170, COMMA 1, DEL D.LGS. N.267/2000 DA SOTTOPORRE ALL'APPROVAZIONE DEL CONSIGLIO COMUNALE";

Richiamate le seguenti deliberazioni di Consiglio Comunale:

- C.C. n. 22 del 22-07-2017 avente il seguente oggetto "APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (D.U.P.) 2018/2020" ;
- C.C. n. 13 del 06-04-2018 avente il seguente oggetto "DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (D.U.P.) 2018/2020 - APPROVAZIONE NOTA DI AGGIORNAMENTO" ;
- C.C. n. 26 del 18-07-2018 avente il seguente oggetto "DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (D.U.P.) 2019/2021 - DISCUSSIONE E CONSEGUENTE DELIBERAZIONE (ART.170, COMMA 1, DEL D.LGS. N.267/2000)" ;

Accertato infine che:

- il D. Lgs 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna all'art.48, prevede l'obbligo per le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti gli Enti Pubblici non economici nazionali, regionali e locali di predisporre il Piano 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 fra uomini e donne;

- il summenzionato art. 48 del D. Lgs n. 198/2006, riformando l'art.7 c.5 del d.lgs. 23 maggio 2000 n. 196, ha precisato come sia necessario:

1. realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la loro formazione ed il connesso sviluppo professionale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato;

2. assicurare "parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro" (art.7, c.1 sulla "gestione delle risorse umane" del predetto D. Lgs 165/2001);

3. garantire le pari opportunità stesse, provvedendo a:

a) *riservare alle donne, "salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso", tenendo naturalmente conto di quanto previsto all'art.35, c. 3, lett. e) del medesimo d.gs 165/2001 in ordine alla composizione delle commissioni*

*stesse riguardo alla designazione di “esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell’organo di direzione politica dell’amministrazione, che non ricoprono cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali”;*

*b) adottare atti regolamentari “per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro”;*

*c) garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nell’Ente, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;*

*d) finanziare, nei limiti del possibile, programmi di azioni positive.*

Considerato che:

- la Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche (G.U. n. 173 del 27.07.2007), emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa, evidenziando le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni e specifica le finalità che i Piani triennali di azioni positive devono perseguire;

- Il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’innovazione e il Ministro per le pari opportunità il 04.03.2011 hanno emanato congiuntamente la direttiva “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”, con la quale invitano le pubbliche amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa e si prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche.

Vista la deliberazione n.12/SEZAUT/2012/INPR, della Sezione delle autonomie della Corte dei conti, la quale, nel ricostruire il quadro normativo di riferimento dei vincoli di spesa e assunzionali a carico delle amministrazioni pubbliche compresi gli enti locali, segnala come obbligo generale in materia, anche quello relativo all’adozione del “Piano triennale delle azioni positive” previsto nel decreto legislativo 11 aprile 2006 n.198.

Precisato che, l’adozione del Piano delle azioni positive non deve rappresentare solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l’Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi.

Accertato che, sulla base di quanto sopra esposto:

- nell’organico del Comune di Colmurano non esistono situazioni di soprannumero o che rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell’Ente;

- nella comparazione obiettiva tra la vigente Dotazione Organica di questo Comune con il personale con contratto a tempo indeterminato, non risultano prevalenze di personale presente in relazione alla dotazione organica e pertanto non si evidenziano situazioni soprannumerarie;

- il documento relativo al piano delle azioni positive per il triennio 2019/2021 predisposto dall’Ente è meritevole di approvazione;

- l’ente ha rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio per gli anni 2016 e 2017

(conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali per gli anni 2016 e 2017 nel rispetto degli obiettivi di pareggio per gli anni 2016 e 2017), ed il bilancio di previsione 2018/2020 rappresenta il rispetto tendenziale degli obiettivi anche per il 2018;

- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;

- l'ente è rispettoso degli obblighi sanciti dall'articolo 9 comma 1 quinquies del dl 113/2016.

Ritenuto opportuno e necessario di procedere all'approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale dipendente del Comune di Colmurano per il triennio 2019 – 2021, da aggiornare annualmente in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziaria dell' Ente, confermando, per gli anni 2019 e 2020, anche il numero del personale a tempo determinato e pieno necessario all'ufficio sisma, in considerazione della prevista copertura economica contenuta nell'atto n. 981/2018 del Senato e dietro autorizzazione e responsabilità della Regione Marche assunta con invio della nota del 27/12/2018, al fine di garantire la necessaria continuità nell'esercizio degli adempimenti connessi alla ricostruzione.

Visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi dal Responsabile del Settore I, Amministrativo-Contabile, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n.267/2000;

Considerato che, l'efficacia del presente provvedimento è subordinata all'acquisizione del parere da parte del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 239 D.Lgs 267/2000, e del comma 8 dell'art. 19 della Legge 28 dicembre 2001, n. 448;

### **C) PROPOSTA:**

Sulla base di quanto sopra esposto, si propone di deliberare quanto segue:

1. di richiamare la premessa quale parte integrante e sostanziale del presente deliberato;
2. di dare atto che dalla ricognizione di cui al comma 1 dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183 (legge di stabilità 2012), nell'organico di questo Comune, non risultano situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente, e pertanto non occorre avviare le procedure previste dal predetto art. 33 del D.lgs. 165/2001 per la ricollocazione del personale in eccedenza;
3. di confermare che, nel triennio 2019/2021 questo Ente non procederà a nessuna assunzione **a tempo indeterminato** di personale come da allegato sub. "A", quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
4. di confermare, per il periodo 2019/2020, le assunzioni a tempo determinato per lo svolgimento di attività connesse al sisma con le modalità individuate dal legislatore nell'art. 50 bis della L. 229/2016, come meglio indicate nell'allegato sub. "B", quale parte integrante e sostanziale del presente atto, dandone comunicazione alla Regione Marche nella sede opportuna all'indirizzo pec [regione.marche.usr@emarche.it](mailto:regione.marche.usr@emarche.it);
5. di autorizzare per il triennio 2019/2021 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i., e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale (art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006) e di lavoro flessibile;
6. di confermare la dotazione organica, come approvata ed in calce allegata quale parte

integrante e sostanziale del presente atto, allegato sub “C”;

7. di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, e che sarà comunque soggetta a revisione annuale;

8. di approvare il piano delle azioni positive valido per il triennio 2019 – 2021 così come stabilito dalla vigente normativa in merito alle pari opportunità tra uomo e donna, promuovendone le azioni ed iniziative in esso contenute e dando mandato al Sindaco per l’adempimento degli atti conseguenti, come da allegato sub “D”, quale parte integrante e sostanziale del presente atto;

9. di dare atto che, ai fini dell’ efficacia del presente provvedimento è necessaria all’acquisizione del parere da parte del Revisore dei Conti;

10. di disporre che il presente documento programmatico, come disciplinato al paragrafo 8.2 del principio contabile applicato concernente la programmazione, venga approvato autonomamente dal DUP ed una volta concluso l’iter nella nota di aggiornamento al DUP 2019/2021 in corso di predisposizione;

11. di trasmettere copia della presente deliberazione alle RSU e alle OO.SS;

12. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, del Tuel n. 267/2000.

**COMUNE DI COLMURANO (PROVINCIA MC)**

**ALLEGATO "A"**

**PIANO OCCUPAZIONALE PER IL TRIENNIO 2019/2021  
PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2019**

Categoria	Profilo professionale vacante	Servizio	FT/PT	Modalità di reclutamento	Tempo di attivazione procedura
NEGATIVO					

L'amministrazione ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni a tempo indeterminato nel periodo di riferimento, riservandosi di decidere in ordine ad eventuali assunzioni nel periodo di riferimento compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio, e con la normativa tempo per tempo vigente.

Nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale, rimane salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.

**ALLEGATO "B"****ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO  
TRIENNIO 2019/2021****ANNUALITA' 2019/2020**

Categoria giuridica	Profilo professionale	Servizio	FT/PT	Modalità di reclutamento	Tempo di attivazione procedura
D3	n. 1 Funzionario Tecnico (Istruttore Direttivo Tecnico)	SISMA	FT	Graduatorie a tempo ind./ det da selezioni pubblica	Proroga assunzione al 23/07/2020
C1	n. 1 Istruttore Tecnico	SISMA	FT	Graduatorie a tempo ind./ det da selezioni pubblica	Proroga assunzione al 31/12/2020

**ANNUALITA' 2021**

Proroga delle n. 2 unità sopra indicate, se prevista dalla normativa vigente tempo per tempo, compatibilmente con le esigenze organizzative, le risorse finanziarie di bilancio, ed i vincoli di spesa tempo per tempo vigenti.

**ALLEGATO "C"**

**DOTAZIONE ORGANICA 2019/2021**

<b>SETTORE</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>CATEGORIA GIURIDICA</b>	<b>CATEGORIA ECONOMICA</b>	<b>NUMERO POSTI</b>	<b>COPERTURA</b>	<b>NUMERO POSTI COPERTI</b>
<b>SETTORE I SERVIZI AFFARI GENERALI E AMMINISTRATIVI</b>	<del>Istruttore</del>	C	C4	1	Coperto	1
	Amministrativo Istruttore	C	C5	1	Coperto	1
	Amministrativo di segreteria Agente di Polizia Municipale -Istruttore di Vigilanza	C	C1	1	Coperto	1 part time 30 ore settimanali
	Collaboratore – Autista Scuolabus	B3	B7	1	Coperto	1
<b>SETTORE I SERVIZI FINANZIARI-CONTABILI</b>	Istruttore Direttivo Contabile	D	D2	1	Coperto	1
	<del>Istruttore Direttivo</del>	D	D1	1	Vacante	0 (*)
<b>SETTORE II TECNICO-MANUTENTIVO</b>	Istruttore <b>Tecnico</b>	C	C1	1	Coperto	1 part time 33 ore settimanali
	Esecutore	B	B4	1	Coperto	1
	Esecutore	B	B2	1	Coperto	1
	Autista macchine operatrici complesse – operaio manutentore	B3	B3	1	Vacante	0 (*)
<b>TOTALE</b>				<b>10</b>	<b>TOTALE</b>	<b>8</b>

(\*) La copertura dei posti vacanti potrà avvenire solo nei limiti delle assunzioni consentite (per numero e per capacità di spesa) a legislazione vigente.

## ALLEGATO "D"

### PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2019– 2021 ( Art. 48, comma 1, D. Lgs 11/04/2006, n. 198)

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.

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 Colmurano, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, con il presente documento intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il Piano di Azioni Positive (di durata triennale) si pone, da un lato, come adempimento di legge, dall'altro lato, come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

### ANALISI DATI DEL PERSONALE ALLA DATA DEL 31/12/2018

La dotazione organica del Comune di Colmurano prevede complessivamente 10 posti suddivisi in 2 Settori.

Al 31.12.2018 la situazione del personale dipendente in servizio presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

- Dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato complessivamente in servizio al 31.12.2018 n. 10, di cui donne n. 4 e uomini n. 6 così suddivisi:

Lavoratori	Cat D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	2	2	0	0	4
Uomini	0	3	3	0	6
Totale	2	5	3	0	10

Ai predetti dipendenti vanno aggiunti i livelli apicali rappresentati dal Segretario Comunale (donna);

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Area/Settore e Servizio" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è costituita da n. 1 dipendente (uomo) a tempo indeterminato Cat. C-C1 nominato Responsabile di Settore - titolare di posizione organizzativa.

## **OBIETTIVI DEL PIANO**

Il piano è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

## **AZIONI POSITIVE**

- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate.
- garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, assicurando a ciascun dipendente la partecipazione a corsi di formazione sia interni che esterni.
- attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.
- tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni.
- riservare alle donne almeno 1/3 dei posti dei componenti delle commissioni di concorso e/o selezioni, salve motivate impossibilità.
- osservare il principio delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- attivare equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui tener conto anche nell'attribuzione di incarichi e/o funzioni.
- promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità ed a salvaguardia della professionalità.
- costituire il comitato unico di garanzia previsto dalla legge 183 del 4/11/2010, art. 21.

## **DURATA**

Il presente piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. È pubblicato sul sito internet del Comune ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni del personale dipendente e delle OO. SS. al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento del piano.

**Pareri ex art. 49 del Decreto Legislativo n. 267/2000 e successive variazioni**

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Per quanto concerne la **REGOLARITA' TECNICA** il sottoscritto Responsabile del Servizio Interessato esprime **PARERE FAVOREVOLE** in relazione alla proposta riguardante la deliberazione in oggetto.  
Colmurano, 28-12-2018

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
*F.to ORNELLA FORMICA*

-----  
Per quanto concerne la **REGOLARITA' CONTABILE** il sottoscritto Responsabile del Servizio Finanziario esprime **PARERE FAVOREVOLE** in relazione alla proposta riguardante la deliberazione in oggetto.  
Colmurano, 28-12-2018

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO  
*F.to ORNELLA FORMICA*

\*\*\*\*\*

**Pareri ex art. 147 del Decreto Legislativo n. 267/2000 e successive variazioni**

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Si rilascia e si esprime **PARERE FAVOREVOLE** di regolarità tecnica e si attestano la **REGOLARITA'** e la **CORRETTEZZA** dell'azione amministrativa in relazione alla proposta riguardante la deliberazione in oggetto.  
Colmurano, 28-12-2018

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
*F.to ORNELLA FORMICA*

-----  
Si rilascia e si esprime **PARERE FAVOREVOLE** di **REGOLARITÀ CONTABILE** e si attesta la copertura finanziaria in relazione alla proposta riguardante la deliberazione in oggetto.  
Colmurano, 28-12-2018

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO  
*F.to ORNELLA FORMICA*

## LA GIUNTA COMUNALE

Visto il documento istruttorio, riportato in premessa alla presente deliberazione, predisposto dal Responsabile del Procedimento dal quale si rileva la necessità di adottare il presente atto;

Ritenuto, per i motivi riportati nel predetto documento istruttorio e che vengono condivisi, di deliberare in merito;

Visto l'articolo 48 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 in ordine alla competenza per l'adozione del presente atto;

Acquisiti i pareri favorevoli espressi dai responsabili dei servizi interessati secondo quanto disposto dell'articolo 49 del Decreto Legislativo 267/2000;

Atteso che il Segretario Comunale, a ciò espressamente richiesto, rileva la conformità dell'atto alle norme legislative, statutarie e regolamentari ai sensi dell'articolo 97, comma 2, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000;

Con votazione favorevole unanime, espressa per alzata di mano,

### **DELIBERA**

**- di approvare il documento istruttorio che, allegato alla deliberazione, forma parte integrante e sostanziale del presente dispositivo.**

Ed inoltre, stante l'urgenza, ad unanimità dei voti resi nei modi di legge, DELIBERA di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma IV del D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267 "T.U. sull'ordinamento degli EE.LL."

**LETTO, APPROVATO E SOTTOSCRITTO A NORMA DI LEGGE.**

IL PRESIDENTE  
*F.to ORNELLA FORMICA*

IL SEGRETARIO COMUNALE  
*F.to ALESSANDRA SECONDARI*

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto Istruttore Amministrativo - Messo del Comune di Colmurano certifica che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio presente nel sito web istituzionale di questo Comune ([www.comune.colmurano.sinp.net](http://www.comune.colmurano.sinp.net)) dal 09-02-2019 per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 32, comma 1 della L. 18 giugno 2009 n. 69 e contestualmente comunicato ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000.

---

IL MESSO COMUNALE  
*F.to Piccinini Mario*

Colmurano, \_\_\_\_\_

---

**ESECUTIVITÀ**

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 28-12-2018 perché dichiarata IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA, ai sensi dell'art. 134, comma IV, del T.U. – D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267.

IL SEGRETARIO COMUNALE  
*F.to ALESSANDRA SECONDARI*

Colmurano, \_\_\_\_\_

---

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.

Colmurano,

IL SEGRETARIO COMUNALE  
*(ALESSANDRA SECONDARI)*