



COMUNE DI GRANOZZO CON MONTICELLO

Provincia di Novara

COPIA

DELIBERAZIONE N. 21
DEL 25.02.2020

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Organizzazione e disciplina degli uffici e delle dotazioni organiche. Definizione dotazione organica e programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022. Verifica sussistenza situazioni in soprannumero e azioni positive per la pari opportunità.

L'anno duemilaventi addì 25 del mese di FEBBRAIO alle ore 10,30 convocata nei modi prescritti, la Giunta Comunale si è riunita nella sala delle adunanze nelle persone dei signori:

		Presenti	Assenti
PAGLINO PAOLO	Sindaco	X	
ROSSI SILVIO	Vicesindaco	X	
ZANI MARILENA	Assessore	X	
		3	0

Assiste il Segretario Comunale Dott. Passaro Armando.

Il signor Paolo Paglino, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e, constatata la legalità dell'adunanza, invita i convenuti a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visti i seguenti articoli di legge:

Articolo 6 del D. Lgs. n. 165/2001, nel testo modificato dal D. Lgs 25.5.2017 n. 75, che detta disposizioni in materia organizzazione e disciplina degli uffici e delle dotazioni organiche e che prevede particolarmente:

- la ridefinizione della dotazione organica dell' ente in conformità al piano triennale dei fabbisogni;
- la programmazione triennale del fabbisogno in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché in conformità con le linee di indirizzo ministeriali previste dal successivo art. 6-ter;
- Art. 33 del D. Lgs n. 165/2001 che detta disposizioni per le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, prevedendo in tal caso l' avvio di procedure apposite definite nell' ambito dello stesso articolo;

Art. 91 D. Lgs n. 267/2000 il quale stabilisce che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio e sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;

Art. 48 D.Lgs n. 198/2006 il quale stabilisce che le pubbliche amministrazioni, compresi i comuni, predispongono piani di azioni positive di durata triennale 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; detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d) della suddetta legge, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi;

Dato atto che l' art. 6 comma 6 del D. Lgs n. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al suddetto articolo non possono assumere nuovo personale, divieto questo che, ai sensi dell 'art. 22 comma 1 del D. Lgs n. 75/2017 trova applicazione a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al citato art. 6-ter;

Preso atto che l' art. 6 del D. Lgs n. 165/2001 nel testo modificato dal d. Lgs n. 75/2017, prevede che il piano triennale: a) indica le risorse finanziarie destinate alla 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; b) la definizione del piano è effettuata nell 'ambito del potenziale limite finanziario massimo effettivamente sostenibile dall' ente qualora tutti i posti previsti fossero ricoperti;

Dato atto che l' art. 33 comma 2 del D. Lgs n. 165/2001, analogamente, stabilisce che le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale del personale in esubero non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

Considerato che non risultano attualmente adottate le linee di indirizzo previste dall' art. 6-ter del D. Lgs n. 165/2001 introdotto dal D. Lgs n. 75/2017 per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni;

Dato atto altresì che l' art. 48 del D. Lgs n. 198/2006 stabilisce che in caso di mancato adempimento a quanto previsto dal suddetto articolo si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 derivandone pertanto il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

Ravvisata la opportunità, nell' ambito di un unico atto, in base al principio di economicità ed efficacia alla quale deve ispirarsi l' azione amministrativa ai sensi dell' art. 1 comma 1 della legge n. 241/1990, dare attuazione ai diversi adempimenti previsti dalle disposizioni sopra richiamate;

Vista la deliberazione della Giunta comunale n. 69 in data 29.9.2011 con la quale è stata approvata la dotazione organica del comune a seguito dello scioglimento della Unione Basso Novarese;

Rilevato che la dotazione organica approvata con la deliberazione suindicata risulta predisposta sulla base di una previsione di organizzazione degli uffici che rappresenta un modello puramente teorico ma evidentemente insostenibile finanziariamente e quindi irrealizzabile in futuro, al di fuori quindi dal potenziale limite finanziario massimo effettivamente sostenibile dall' ente ai sensi dell' ultimo periodo del comma 2 del D. Lgs n. 165/2001 nel testo modificato dal D. Lgs n. 75/2017;

Richiamata la deliberazione G.M. n. 41 del 21.08.2017 ad oggetto: "Organizzazione e disciplina degli uffici e delle dotazioni organiche. Definizione dotazione organica e programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2018-2020. Verifica sussistenza situazioni in soprannumero e azioni positive per la pari opportunità."

Ritenuto pertanto opportuno determinare, per il prossimo triennio, la nuova dotazione organica sulla base delle risorse umane attualmente occupate presso il comune, senza prevedere nel contempo, per lo stesso periodo, fabbisogni aggiuntivi di personale;

Acquisito il parere in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell' art. 49 del d. Lgs n. 267/2000;

Ad unanimità dei voti espressi per alzata di mano;

DELIBERA

Di determinare, per il triennio 2020-2022, in conformità al piano triennale dei fabbisogni, la dotazione organica del Comune di Granozzo con Monticello nella consistenza individuata nel prospetto che si allega al presente atto sotto il punto A) per farne parte integrante e sostanziale

Area	Categoria	Profilo professionale	Numero dipendenti di ruolo a tempo pieno e indeterminato previsti	Numero dipendenti di ruolo a tempo pieno e indeterminato coperti	Numero dipendenti di ruolo a tempo parziale e indeterminato	Numero dipendenti di ruolo a tempo pieno e determinato	Numero dipendenti di ruolo a tempo parziale e determinato	Numero personale in posizione di comando
Amministrativa, economico finanziaria	D/D6	Istruttore direttivo servizi demografici e amministrazione generale, servizi scolastici	1	1	0	0	0	0
		Istruttore Direttivo servizio tributi, elettorale, gestione personale e attuazione welfare	1	1	0			
	B/B3	collaboratore servizi demografici, finanziari, tributari e amministrazione generale, attuazione welfare	1	1	0	0	0	0
Vigilanza	C/C1	Istruttore servizi vigilanza	1	0	0	0	0	0
Tecnico manutentiva	B/B6		2	2	0	0	0	0
TOTALE			6	5	0	0	0	0

Di precisare che la dotazione organica così come individuata con il presente atto è determinata in funzione delle finalità indicate all'articolo 1, comma 1 del D. Lgs n. 165/2001 e corrispondente al mantenimento dei livelli di efficienza dei servizi forniti, al contenimento della spesa ed alla migliore utilizzazione delle risorse umane garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori;

Di dare atto che la programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2020 – 2022 non prevede fabbisogni aggiuntivi rispetto alla attuale dotazione organica e non necessita di alcuna rimodulazione ai sensi del comma 3 del D. Lgs. n. 165/20101 come modificato dal D. Lgs n. 75/2017, derivandone conseguentemente la neutralità finanziaria, tenuto conto che non sono previste nuove assunzioni rispetto alla attuale dotazione, fatti salvi eventuali processi di mobilità ex art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001 o procedure concorsuali al solo fine della sostituzione di personale cessato;

Di evidenziare, ai sensi dell' art. 33 del D. Lgs n. 165/2001, che non sussistono situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, derivandone pertanto che non deve darsi avvio alle procedure previste dallo stesso articolo, demandando, a cadenza annuale, al responsabile del personale, apposita verifica che, se positiva, comporterà l' attivazione delle procedure richiamate;

Di approvare, ai sensi dell' art. 48 del D.Lgs n. 198/2006 il piano di azioni positive di durata triennale, tendente ad assicurare, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, che si allega al presente atto sotto il punto B) per farne parte integrante e sostanziale;

Di inserire la presente deliberazione organicamente nel DUP 2020- 2022.

Di dichiarare il presente atto con successiva e autonoma votazione, immediatamente eseguibile.

Piano di azioni positive per il triennio 2020 – 2022 ai sensi dell’ art. 48 del d. Lgs 11.4.2006 n. 198.

Premessa.

Il presente piano triennale delle azioni positive costituisce attuazione diretta dell’ art. 48 del D. Lgs 11.4.2006 n. 198 il quale stabilisce che “ le pubbliche amministrazioni predispongono 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. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale....”

Fatto salvo quanto più avanti precisato, il presente piano è predisposto al fine principale di non incorrere nei vincoli stabiliti dall’ art. 6 comma 6 del D. Lgs 30 marzo 2001 n. 165, in quanto il mancato adempimento a quanto stabilito dall ‘art. 48 sopra riportato comporta il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette, ove ne emergesse la necessità che, per il prossimo triennio, è attualmente esclusa.

Il quadro di seguito riportato relativo al personale in servizio dimostra l’ assenza di ostacoli che impediscano la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne:

categoria	Uomini	Donne	totale
A	=	=	=
B	2	1	3
D	=	2	2

Risulta che le percentuali di riparto delle rappresentanze maschile e femminile nell’ ambito della dotazione organica dimostra che le rappresentanti femminili sono in maggioranza

A favore della rappresentatività femminile vi è da evidenziare che:

- la posizione apicale dell’ ente – cat. D, è ricoperta nella misura del 100% da donne
- la titolarità di posizioni organizzative è attribuita nella misura del 100% a donne.

Complessivamente risulta pertanto maggioritario il peso rappresentativo delle donne nel quadro della attività istituzionale dell’ ente.

Sulla scorta del quadro sopra evidenziato il piano della azioni positive si prone i seguenti obbiettivi:

1. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e gli organismi collegiali attraverso la seguenti azioni.

Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere.

Valorizzare attitudini e professionalità di entrambi i generi, escludendo prerogative di ruoli o di profili che siano prerogativa di un solo genere.

Rappresentanza di entrambi i generi in qualsiasi organismo collegiale interno alla organizzazione del lavoro dell' ente.

Definire criteri rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere nel caso in cui siano necessari particolari requisiti fisici.

La mancata rappresentatività di genere in qualsiasi azione rientrante nel presente obbiettivo deve essere giustificata dalla effettiva assenza di disponibilità da parte di uno dei due generi.

2. Formazione e riqualificazione del personale attraverso le seguenti azioni.

I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze dell' intero personale consentendo pari opportunità a tutto il personale di frequentare i corsi di formazione e di aggiornamento.

Sarà data attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo quali malattie, congedi per maternità e paternità, esigenze personali, sia attraverso l' affiancamento del responsabile di area o di chi a ha sostituito il personale durante la sua assenza., sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze al livello costante.

Viene valutato favorevolmente l' istituto della mobilità interna quale strumento per ricercare nell' ente, prima ancora che al suo esterno, eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie,, sulla base della esperienza e delle attitudini dimostrate.

3. Conciliazioni e flessibilità orarie.

Il piano intende favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità famigliari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all' interno della organizzazione, ponendo al centro dell' attenzione la persona e temperando le esigenze del comune con quelle del personale dipendente. A tal fine potranno, nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, trovare attuazione i seguenti principi:

- trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa
- flessibilità dell' orario di entrata e di uscita
- telelavoro
- lavoro agile
- altre misure organizzative adottate per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, in attuazione dell' art. 14 della legge n. 124/2015.

4. Diffusione informazioni sulla pari opportunità

Il piano triennale delle azioni positive sarà pubblicato sul sito del comune alla sezione “Amministrazione trasparente”

5. Comitato Unico di garanzia

E' prevista la nomina del Comitato unico di garanzia (CUG) nelle forme previste dalla legge e dagli atti interpretativi del Governo.

Il CUG svolge i compiti consultivi, propositivi, di verifica, si compone di un numero di membri scelti secondo le Linee guida della Presidenza del Consiglio, da definire in considerazione delle dimensioni dell'ente.

COMUNE DI GRANOZZO CON MONTICELLO

PARERE SULLA REGOLARITA' TECNICA

VISTA l'allegata deliberazione, n. 21 del 25.02.2020 si esprime ai sensi dell'art. 49, comma 1 D.Lgs 267/2000, il seguente parere in merito alla stessa in relazione alle regole tecniche.

(X) favorevole

() sfavorevole

con i seguenti rilievi

Il Responsabile del Servizio
- F.to Passaro dott. Armando -



Letto approvato e sottoscritto

IL SINDACO
F.to Paglino Dott. Paolo

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Passaro dott. Armando

=====

REFERTO DI PUBBLICAZIONE
(Art. 124 del D.lgs 18.08.2000, n. 267)

Reg. Pubbl. n. _____

Certifico io sottoscritto Messo Notificatore che copia del presente verbale viene pubblicato il giorno 07/07/2022 all'Albo Pretorio ove rimarrà esposto per 15 giorni consecutivi.

Il, 07/07/2022

IL MESSO
F.to Maria Pedalino

