

COMUNE DI TERRASINI
Area Metropolitana di Palermo

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 129 del 12-12-2019

OGGETTO: "Approvazione Piano triennale delle Azioni Positive 2019/2021 ai sensi dell'art. 48 Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198".

L'anno duemiladiciannove questo giorno dodici del mese di Dicembre , alle ore 14,30 nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Sig. Maniaci Giosuè nella sua qualità di Presidente

Sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti sigg.:

			PRESENTE	ASSENTE
1	MANIACI Giosuè	SINDACO	P	
2	FIORENZA Arianna	ASSESSORE	P	
3	CUSUMANO Vincenzo	ASSESSORE	P	
4	TOCCO Fabio	ASSESSORE	P	
5	CINA' Angelo	ASSESSORE	P	
6	VENTIMIGLIA Nicola	ASSESSORE		A
		TOTALE	5	1

Fra gli assenti sono giustificati i signori:

.....
Con l'assistenza del Segretario Comunale Dr. Cristofaro Ricupati

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

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista l'allegata proposta di deliberazione avente per oggetto: "Approvazione Piano triennale delle Azioni Positive 2019/2021 ai sensi dell'art. 48 Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198" che si allega per formarne parte integrante e sostanziale della presente;

Visto il piano triennale delle azioni Positive – Triennio 2019/2021 – redatto dal servizio Risorse Umane ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

Ritenuto di condividere il predetto piano e che pertanto possa procedersi alla sua approvazione;

Visto il parere favorevole reso in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Capo Area 1 Affari Generali/Beni Culturali/Politiche Sociali, ai sensi del disposto di cui all'art. 12 della L.R. 30/2000;

Con voti unanimi e favorevoli espressi per alzata di mano.

D E L I B E R A

Di approvare il Piano triennale delle Azioni Positive 2019/2021 redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246" che allegato alla presente ne costituisce parte integrante e sostanziale;

Di dare mandato alla Responsabile del Servizio Risorse Umane, successivamente all'approvazione del suddetto piano, di trasmettere copia della presente alle Organizzazioni Sindacali ed alle RR.SS.UU. comunali;

Di dare atto che il presente Piano sarà pubblicato all'Albo pretorio on-line, sul sito web del Comune nella sezione "Amministrazione trasparente";

Di dare atto che si prescinde dall'acquisire il parere di regolarità contabile non comportando il presente provvedimento spesa alcuna.



COMUNE DI TERRASINI

Area Metropolitana di Palermo

AREA 1^ AFFARI GENERALI/BENI CULTURALI / POLITICHE SOCIALI
SERVIZIO RISORSE UMANE

Tel. 091-861.92.43

e-mail: ufficiopersonale@comune.terrasini.pa.it

pec: affarigeneraliterrasini@pec.it

Proposta di deliberazione da sottoporre all'approvazione della Giunta Municipale avente per oggetto:

“Approvazione Piano triennale delle Azioni Positive 2019/2021 ai sensi dell’art. 48 Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198”



**Il Capo Area 1^ - Affari Generali/Beni Culturali/
Politiche Sociali ad interim**
(Dr. Cristofaro Ricupati)



COMUNE DI TERRASINI

Area Metropolitana di Palermo

AREA 1^ AFFARI GENERALI/BENI CULTURALI / POLITICHE SOCIALI

SERVIZIO RISORSE UMANE

Tel. 091-861.92.43

e-mail: ufficiopersonale@comune.terrasini.pa.it

pec: affarigenerali@pec.comune.terrasini.pa.it

Il Servizio Risorse Umane sottopone al Capo Area 1^ per l'approvazione della Giunta Municipale la seguente proposta di deliberazione avente per oggetto: **“Approvazione Piano triennale delle Azioni Positive 2019/2021 ai sensi dell'art. 48 Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198”**.

Relazione

Premesso che in osservanza del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246”* ed in particolare l'art. 48 che così recita:

“1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, 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”.

Atteso che, in linea con gli obiettivi perseguiti dal sopra citato decreto, questa Amministrazione è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità nelle condizioni di lavoro e sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione e delle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia;

Vista la direttiva del 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme ed Innovazione nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni”*, 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;

Preso atto che in caso di mancato adempimento il Decreto legislativo n. 198/2006 prevede la sanzione di cui all'art. 6, comma 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni”* che recita : *“le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette”*;

Visto che l'adozione del Piano delle Azioni Positive non deve essere 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;

Visto la deliberazione di Giunta Municipale n. 37 del 21.03.2018 con cui si approvava il Piano triennale delle Azioni Positive 2018/2020;

Che ai sensi della citata normativa il Servizio Risorse Umane ha predisposto il nuovo Piano triennale delle Azioni Positive 2019/2021, che viene allegato alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale;

Che il suddetto Piano triennale delle Azioni Positive intende essere uno strumento atto a garantire a tutte le lavoratrici e lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni con impegno e giusta gratificazione, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere eventuali discriminazioni;

Che l'adozione del Piano triennale delle Azioni Positive non deve essere 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;

Dato atto che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa né diminuzioni di entrata a carico del Comune e pertanto non necessita di parere di regolarità contabile;

Per le motivazioni di cui in premessa, si rende la presente relazione al Capo Area 1^ Affari Generali/Beni Culturali/Politiche Sociali, per gli adempimenti di propria competenza;



La Responsabile del Servizio
Risorse Umane
(Giuseppa Vitale)

Il Capo Area 1 Affari Generali/Beni Culturali/Politiche Sociali

Vista la relazione redatta dalla Responsabile del Servizio Risorse Umane che viene recepita per il seguito di competenza;

Per le motivazioni di cui in premessa

PROPONE

Di approvare il Piano triennale delle Azioni Positive 2019/2021 redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246" che allegato alla presente ne costituisce parte integrante e sostanziale;

Di dare mandato alla Responsabile del Servizio Risorse Umane, successivamente all'approvazione del suddetto piano, di trasmettere copia della presente alle Organizzazioni Sindacali ed alle RR.SS.UU. comunali;

Di dare atto che il presente Piano sarà pubblicato all'Albo pretorio on-line, sul sito web del Comune nella sezione "Amministrazione trasparente";

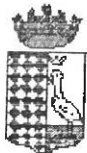
Di dare atto che si prescinde dall'acquisire il parere di regolarità contabile non comportando il presente provvedimento spesa alcuna;

Ai sensi della L.R. 30/2000, in ordine alla regolarità tecnica, esprime **Parere Favorevole**.

Terrasini li 12-12-2019



Il Capo Area 1^ - Affari Generali/Beni Culturali/
Politiche Sociali ad interim
(Dr. Cristoforo Ricupati)



COMUNE DI TERRASINI

Area Metropolitana di Palermo

AREA I^a - AFFARI GENERALI/BENI CULTURALI/POLITICHE SOCIALI

Tel. 091-861.92.48

e-mail: ufficiopersonale@comune.terrasini.pa.it pec: affarigeneraliterrasini@pec.it

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019 / 2021 (Art. 48 Decreto Legislativo n. 198/2006).

Premessa

Il Piano Triennale delle pari opportunità è un adempimento previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna). Il Piano individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate.

Obiettivi generali delle azioni sono :

- ✓ Garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità, promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata, promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

La mancata adozione del Piano determina l'applicazione della sanzione prevista dall'art. 6, comma 6, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alla categorie protette".

Il Piano delle azioni positive ha durata triennale, si articola in due parti: una indica gli obiettivi specifici l'altra mirata ad introdurre le azioni positive. Si pone in continuità con il precedente Piano 2018 / 2020 approvato con deliberazione di Giunta Municipale n. 37 del 21.03.2018.

E' un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro che esplica chiaramente gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di diseguità relative al genere e ad ogni altra forma di discriminazione nell'ottica della promozione del benessere organizzativo, per i dipendenti dell'Amministrazione. E' importante che il Piano delle azioni positive, sia adeguato alle esigenze specifiche dell'Amministrazione comunale, tenendo conto del numero di dipendenti e delle dimensioni dell'utenza potenziale che usufruisce dei servizi e delle attività erogate, pertanto dopo la sua approvazione è necessaria un'analisi più approfondita sulla realtà organizzativa del Comune, per individuare le potenzialità e le criticità che connotano il contesto di riferimento, nella prospettiva di garantire migliori condizioni di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni, promuovere la valorizzazione del benessere di chi lavora, nell'ottica della valorizzazione delle differenze. Devono essere esplicitate anche le risorse umane e finanziarie dedicate alla realizzazione del Piano, dalle quali si evince l'attenzione che l'Ente pone al tema.

Norme di riferimento:

- ✓ Legge 9 dicembre 1977, n. 903 "Parità di trattamento fra uomini e donne in materia di lavoro";
- ✓ Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1991, n. 144";
- ✓ Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e successive modifiche introdotte in particolare dall'art. 21 della legge n. 183/2010 Collegato lavoro";

- ✓ Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" come modificato dal D. Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5 che stabilisce per la PA l'adozione di azioni positive tendenti ad assicurare nel loro ambito rispettivo la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- ✓ La direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e con il Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche" che, 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 di pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale;
- ✓ Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 "Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- ✓ Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- ✓ Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego";
- ✓ Legge 4 novembre 2010, n. 183 art. 21 e Direttiva della presidenza dei Ministri 4 marzo 2011 "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".

Situazione attuale dell'Ente

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2019/2021 tiene conto della struttura organizzativa dell'Ente. L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio alla data 1° dicembre 2019 è la seguente:

Personale a tempo indeterminato suddiviso per uomini e donne

Categoria	D3	D	C	B	A	Totale
Uomini	1	4	2	3	5	15
Donne	1	1	11	3	3	19
Totale						34

Personale a tempo indeterminato part - time suddiviso per uomini e donne

Categoria	C	B3	B	A	Totale
Uomini	26	0	12	9	47
Donne	29	2	18	8	57
Totale					104

Personale dipendente a tempo pieno e a tempo parziale

Categoria	D3	D	C	B3	B	A	Totale
Uomini	1	4	28	0	15	14	62
Donne	1	1	40	2	21	11	76
Totale							138

Numero totale dipendenti : 138

Percentuale:

Uomini 44,29

Donne 55,71

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti ai quali sono stati conferiti incarichi di Responsabili di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 9 del CCNL 31.03.1999 e, Responsabili dei servizi, ai quali sono stati conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000 è la seguente:

Incaricati di Posizione Organizzativa	
Donne	2
Uomini	3
Totale	5
Responsabili di Servizio	
Donne	8
Uomini	13
Totale	21

Si dà atto che nell'organizzazione del Comune di Terrasini è presente una forte componente femminile: 76 donne (pari al 55,71%) rispetto a quella maschile 62 uomini (pari al 44,29%).

Pertanto, non si reputa necessario attivare azioni rivolte a equilibrare la presenza delle donne nei vari uffici, ma ad obiettivi che abbiano come rilevanza principale il contrasto ad ogni forma di discriminazione e il benessere che garantisca a tutti, uomini e donne, la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sano, sicuro e attento a prevenire situazioni di malessere o disagio. In quest'ottica, verrà dato particolare rilievo all'esigenza espressa sia dalle donne che dagli uomini, di un maggiore equilibrio tra vita professionale e vita familiare. Tenuto conto, altresì, delle criticità presenti negli ambienti di lavoro e, sulla base dei principi sopra enunciati, si intende raggiungere i seguenti obiettivi.

Art. 1 – Obiettivi del Piano

Gli obiettivi da raggiungere nel presente Piano sono 4 così come di seguito indicati:

- ✓ **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, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- ✓ **Obiettivo 4:** facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Art. 2 – Ambito d'azione: Ambiente di lavoro (Obiettivo 1)

Il Comune di Terrasini si impegna a far 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 d'azione: Assunzioni (Obiettivo 2)

Il Comune si impegna ad assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile.

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 uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Nel caso in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire dei requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

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 Terrasini 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 d'azione: Formazione e aggiornamento (Obiettivo 3)

I Piani di formazione e aggiornamento dovranno consentire la uguale possibilità per le donne e gli uomini di frequentare i corsi individuali. 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.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo per maternità o paternità, malattia, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari etc.) prevedendo, se necessario, iniziative formative particolari o affiancando altro personale al fine di mantenere le competenze ad un certo livello.

Art. 5 – Ambito d'azione: Conciliazione e flessibilità oraria (Obiettivo 4)

Il Comune di Terrasini favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".

L'Ente favorisce le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti e dei dipendenti mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina del part-time e la flessibilità dell'orario di lavoro.

Art. 6 – Monitoraggio

Le iniziative contenute nel presente Piano rappresentano le linee guida delle azioni che l'Amministrazione si impegna ad intraprendere nel triennio 2019/2021 per dare concreta attuazione al principio di parità.

Per garantire efficacia alle azioni che saranno intraprese per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, verrà effettuato un monitoraggio periodico delle azioni stesse al fine di apportare eventuali interventi correttivi.

Art. 7 – Entrata in vigore e durata

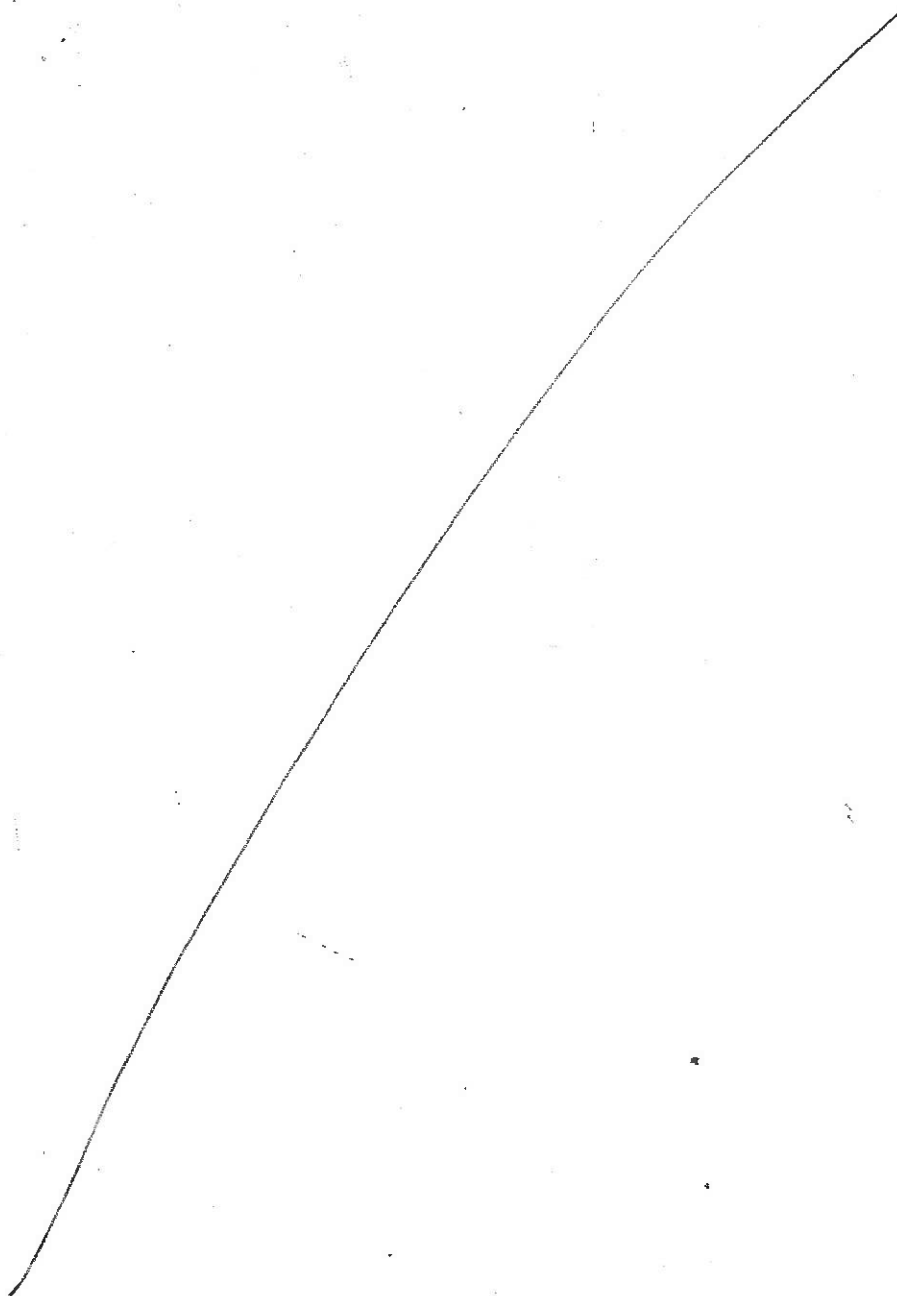
Il presente Piano ha durata triennale 2019/2021 ed entra in vigore dalla data di esecutività della deliberazione di approvazione del medesimo.

Il Piano non appena adottato sarà pubblicato all'Albo pretorio on-line, sul sito web del Comune nella sezione "Amministrazione trasparente" ed accessibile a tutti i dipendenti.

Art. 8 - Disposizioni finali

Nel periodo di vigenza del piano triennale saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e/o possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente.

Con appositi provvedimenti deliberativi le azioni del Piano triennale di Azioni Positive potranno essere modificate, integrate e ampliate nel corso del triennio, sulla base di cambiamenti organizzativi e dei bisogni che potranno emergere.



Letto e sottoscritto

IL SINDACO
f.to DOTT. G. MANIACI

L'ASSESSORE ANZIANO
f.to W. SUTANO VINCENZO

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dr. Cristofaro Ricupati

Copia conforme all'originale, in carta libera, per uso amministrativo
Dal Municipio, li 17-12-2019



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr. Cristofaro Ricupati

Affissa all'Albo Pretorio e pubblicata sul sito internet istituzionale il.....vi
resterà per giorni 15.

IL MESSO COMUNALE
.....

Pubblicazione all'Albo Pretorio e sul sito internet istituzionale conclusa il.....,
senza seguito di opposizioni o reclami.

IL MESSO COMUNALE
.....

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale

Su conforme attestazione del Messo Comunale incaricato per la tenuta dell'Albo Pretorio

CERTIFICA

che copia della deliberazione, ai sensi dell'art. 11 della L.R. 44/91 e della Legge 69/2009, è stata
rispettivamente affissa all'Albo Pretorio nonché pubblicata sul sito internet istituzionale di questo Ente per
un periodo di 15 giorni consecutivi ile che.....è stata prodotta a quest'ufficio
opposizione o reclamo.

Dalla Residenza Municipale, li

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr. Cristofaro Ricupati

CERTIFICAZIONE DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale

CERTIFICA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il ai sensi dell'art. 12.

- Comma 1 (trascorsi dieci giorni dalla pubblicazione)
- Comma 2 (immediatamente esecutiva)

della L.R. n. 44 del 03.12.1991 e successive modifiche ed integrazioni.

Dalla Residenza Municipale, li

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr. Cristofaro Ricupati