



COMUNE DI CASTEL DI LUCIO

Città Metropolitana di Messina

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 92 del 05/06/2020

OGGETTO: D.Lgs 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”- Approvazione “Piano delle Azioni Positive – Triennio 2020-2022”.-

L'anno duemilaventini, il giorno Cinque del mese di Giugno alle ore 12,45 e seguenti, nella Casa comunale e nella consueta sala delle adunanze, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Comunale, con l'intervento dei Sigg.:

COGNOME E NOME	CARICA	Presente	Assente
NOBILE Giuseppe	Sindaco	X	/
IUDICELLO Maria	Vice Sindaco	/	X
DI FRANCESCA Antonio	Assessore	X	/
FRANCO Giuseppe	Assessore	X	/
SACCO Graziella	Assessore	/	X

Assume la Presidenza il Sindaco – Avv. Giuseppe Nobile;

Partecipa il Segretario Comunale, dott. Antonio Giuseppe NIGRONE;

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione avente ad oggetto: “D.Lgs 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”- Approvazione “Piano delle Azioni Positive – Triennio 2020-2022”;

Considerato che la stessa è corredata dei pareri e delle attestazioni prescritte dall'art. 53 della legge 8 giugno 1990 n. 142 come recepita dalla L.R. 48/91 e modificata dall'art. 12 comma 1° della L.R. 30/2000, resi dai responsabili delle aree competenti ed allegati al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

Vista la L.R. n. 44/1991;

Vista la L. n. 142/1990 nonché le LL.RR. n. 48/1991 e n. 30/2000;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il vigente O.A.EE.LL. della Regione Siciliana;

Con voti favorevoli unanimi, espressi in forma palese

DELIBERA

APPROVARE la proposta di deliberazione avente ad oggetto: “D.Lgs 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”- Approvazione “Piano delle Azioni Positive – Triennio 2020-2022”, allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, ed in conseguenza adottare la presente deliberazione, con la narrativa, le motivazioni di cui alla proposta stessa ed il dispositivo che qui appresso si riporta e si trascrive:

1. DI APPROVARE, per quanto esposto in premessa, il Piano delle Azioni Positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2020/2022, redatto ai sensi dell’art. 48 del Decreto Legislativo 198 del 2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246” che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (All. A);

2. DI DARE ATTO che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell’Ente;

3. DI DARE informazione in merito all’adozione della presente deliberazione, alle organizzazioni sindacali e al C.U.G. dell’Ente, nonché alla Consigliera di parità delle Città Metropolitana di Messina ;

4. DIFFONDERE il presente Piano sarà pubblicato all’Albo Pretorio on line, sul sito web dell’Ente ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

LA GIUNTA COMUNALE

Su proposta del Presidente ravvisata l’urgenza di provvedere in merito, con successiva e separata votazione unanime,

DELIBERA

DICHIARARE il presente atto immediatamente esecutivo.

COMUNE DI CASTEL DI LUCIO

CIITA' METROPOLITANA DI MESSINA

PARERI

Ai sensi dell'art.53 della legge 8 giugno 1990 n.142, recepito dalla L.R. 11 dicembre 1991 n.48, modificato dall'art.12 comma 1 della L.R.30/2000, e attestazione della copertura finanziaria art.13 L.R. n.44/91.

SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Presentata dal **SINDACO**

OGGETTO: *D.Lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"- Approvazione "Piano delle Azioni Positive- Triennio 2020-2022".*


IL PROPONENTE

AREA AMMINISTRATIVA

UFFICIO/ SERVIZIO – Affari generali / Segreteria

Per quanto concerne la **REGOLARITA' TECNICA** si esprime parere **FAVOREVOLE**.

Il Responsabile dell'Area Amm.va

Maria Rita Tata


AREA CONTABILE

Per quanto concerne la **regolarità contabile**: Si esprime parere **FAVOREVOLE**.

Ai sensi dell'art.55 della legge 142/1990, recepito dalla L.R. n.ro 48/91 e art.13 L.R. n.44/91, **SI ATTESTA LA COPERTURA FINANZIARIA** come segue:

CAP./INTERVENTO.....

Somma.....

Impegnare con la presente.....

Differenza.....

Li, 07-06-2020

**IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA E
DEL SERVIZIO FINANZIARIO**


Rag. Franca Rinaldi

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: D.Lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" – Approvazione "Piano delle Azioni Positive – Triennio 2020-2022".-

DATO ATTO che in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246 le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani di Azioni Positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro";

VISTO l'art. 48 del suddetto D. Lgs. 198/2006 avente ad oggetto "*Azioni Positive nelle Pubbliche Amministrazioni (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 articolo 7 comma 5)*" che così recita: "*ai sensi degli articoli 1 comma 1 lett. c, 7 comma 1 e 57 comma 1 del D.lgs. n. 165/2001, 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'art. 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'art. 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'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella 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 la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme ed Innovazioni nella P.A. congiuntamente con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttive del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE.

CONSIDERATO che in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo 198/2006, prevede la sanzione di cui all'art. 6 comma 6 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

PRECISATO che l'adozione del Piano delle Azioni Positive (cd. P.A.P.) 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 con delibera n.201 del 13/12/2018, in attuazione della normativa su richiamata, la Giunta Comunale ha provveduto ad approvare il Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) per il triennio 2019/2021;

PRESA VISIONE del documento Piano Azioni Positive per il triennio 2020/2022 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

CONSIDERATO che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

VISTO il vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

VISTO il vigente Statuto Comunale;

VISTO il Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267,

VISTO il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198;

P R O P O N E

1. DI APPROVARE, per quanto esposto in premessa, il Piano delle Azioni Positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2020/2022, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246" che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (All. A);

2. DI DARE ATTO che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

3. DI DARE informazione in merito all'adozione della presente deliberazione, alle organizzazioni sindacali e al C.U.G. dell'Ente, nonché alla Consiglieria di parità delle Città Metropolitane di Messina ;

4. DIFFONDERE il presente Piano tramite pubblicazione all'Albo Pretorio on line, sul sito web dell'Ente ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.


Il proponente

COMUNE DI CASTEL DI LUCIO

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

PIANO DI AZIONI POSITIVE (ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198) TRIENNIO 2020/2022

(ADOTTATO DALLA G.M. CON ATTO N. 92 DEL 05-06-20)

COMUNE DI CASTEL DI LUCIO – CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

PIANO DI AZIONI POSITIVE (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 che 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 Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che 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 Castel di Lucio, 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 ad avere lo 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 e fatto proprio quanto di seguito esposto

Analisi dati del Personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO ALLA DATA DEL 31/12/2019 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e pieno, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI **N. 12**
DONNE **N. 06 (50%)**
UOMINI **N. 06 (50%)**

Così suddivisi per Aree:

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Amministrativa	1	4	5
Ufficio di Polizia Municipale	3	0	3
Contabile	0	2	2
Tecnico-manutentiva	2	0	2
TOTALE	6	6	12

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale a tempo indeterminato:

CATEGORIA	Uomini	Donne
A	0	0
B	1	1
B3	1	0
C	2	2
D	2	3
D3	0	0
TOTALE	6	6

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E PARZIALE ALLA DATA DEL 31/12/2019

Al 31 dicembre 2019 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e parziale, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N. 24
DONNE N. 17 (71%)
UOMINI N. 07 (29%)

DIPENDENTI N. 24, DI CUI N. 22 A 24 ORE SETTIMANALI, N. 1 A 18 ORE E N. 1 A 15 ORE SETTIMANALI

DONNE N. 17, DI CUI N. 16 A 24 ORE SETTIMANALI E N. 1 A 15 ORE

UOMINI N. 07, DI CUI N. 6 A 24 ORE SETTIMANALI E N. 1 A 18 ORE

Così suddivisi per Aree:

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Amministrativa	0	10	10
Ufficio di Polizia Municipale	0	1	1
Contabile	1	5	6
Tecnico-manutentiva	6	1	7
TOTALE	7	17	24

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale a tempo indeterminato e parziale:

CATEGORIA	Uomini	Donne
A	5	3
B	1	2
B3	0	0
C	1	12
D	0	0
D3	0	0
TOTALE	7	17

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

CATEGORIA D3	UOMINI	DONNE	TOTALE
Personale a t.ind. e pieno	0	0	0
Personale a t.indet. e parziale	0	0	0
CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Personale a t.ind. e pieno	2	3	5
Personale a t.indet. e parziale	0	0	0
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Personale a t.ind. e pieno	2	2	4
Personale a t.indet. e parziale	1	12	13
CATEGORIA B3	UOMINI	DONNE	TOTALE
Personale a t.ind. e pieno	1	0	1
Personale a t.indet. e parziale	0	0	0
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Personale a t.ind. e pieno	1	0	1
Personale a t.ind. e parziale	0	1	1
Personale a t.indet. e parziale	1	2	3
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Personale a t.ind. e pieno	0	0	0
Personale a t.indet. e parziale	5	3	8
Totale a t.i.	6	6 (di cui n. 1 a tempo parziale.)	12
Totale a t.i. e parziale	7	17	24
TOTALE GENERALE	13	23	36

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, 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.

Art. 1 OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare 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.

Art. 2

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

1. Il Comune di CASTEL DI LUCIO 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 avvilitare il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
2. Fino al suo rinnovo, i componenti del Comitato Unico per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, di cui all'art. 21 della L. 183/2010, costituito con delibera del R.A.C. n. 192 del 26/07/2011, continuano a svolgere le proprie funzioni, così come previsto all'art. 4 del regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia di questo Ente, approvato con delibera del C.U.G. n. 1 del 26/09/2011 e di cui la Giunta Municipale ha preso atto con provvedimento n. 115 del 13/10/2011.

Art. 3

Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di genere.
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 uno 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 Castel di Lucio 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. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni area, servizio e ufficio, 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 da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile dell'area o di chi ha sostituito la persona assente, 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 Castel di Lucio 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 della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".
2. Continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente 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 delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

- Disciplina del part-time

All'interno del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune è già prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale.

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

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuovere 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. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura ai dipendenti la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita, nel rispetto di quanto stabilito in sede di contrattazione decentrata.

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

L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro.

Art. 6

Durata

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet (Link Albo Storico) e reso disponibile per il personale dipendente del Comune di Castel di Lucio.

Sarà inviato alle Rappresentanze Sindacali, al C.U.G. e alla Consiglieria di Parità della Città Metropolitana di Messina.

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 alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Il presente verbale, dopo la lettura, si sottoscrive per conferma

Il Presidente
Fto: G. Nobile

L'Assessore Anziano
Fto: G. Franco

Il Segretario Comunale
Fto: A.G. Nigrone

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che la presente deliberazione verrà pubblicata all'Albo Pretorio e all'Albo Pretorio on line del Comune il 08-06-2020

Li 05-06-2020

Il Segretario Comunale
A.G. Nigrone

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

A T T E S T A

che la presente deliberazione è stata trasmessa ai Capigruppo Consiliari il _____
con nota prot. N. _____

Li _____

Il Segretario Comunale
A.G. Nigrone

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 05-06-2020

è stata resa immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. 3/12/1991 n. 44
 è divenuta esecutiva il _____, decorsi dieci giorni dalla relativa pubblicazione all'Albo Pretorio e all'Albo Pretorio on line del Comune, ai sensi dell'art. 12, comma 1, della L.R. 3/12/1991 n. 44, come chiarito con circolare dell'Assessorato Enti Locali 24/03/2003 pubblicata su G.U.R.S. n. 15 del 05/04/2003.

Li 05-06-2020

Il Segretario Comunale
A.G. Nigrone

ATTESTATO PUBBLICAZIONE

Il presente atto è stato pubblicato all'Albo Pretorio e all'Albo Pretorio on line del Comune dal _____ al _____ col n. _____ del reg. delle pubblicazioni.

Li _____

Il responsabile della pubblicazione

Il Messo

CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente deliberazione:

è stata pubblicata all'Albo Pretorio e all'Albo Pretorio on line del Comune per 15 giorni consecutivi, dal _____ al _____, come previsto dall'art. 11 della L.R. 44/91, giusta attestazione del Responsabile delle pubblicazioni albo on line e del messo comunale.

Dalla residenza Municipale, li _____

Il Segretario Comunale
A.G. Nigrone