



ORIGINALE

COMUNE DI SCICLI

(Libero Consorzio Comunale di Ragusa)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. <u>50</u> del registro	OGGETTO: Approvazione del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020 del Comune di Scicli.
data <u>27/03/2018</u>	

L'anno *duemiladiciotto* addì Ventidue del mese di Marzo alle ore 13:15 e ss. nella sala delle adunanze del Comune, convocata ai sensi di legge, si è riunita

LA GIUNTA COMUNALE

con la presenza dei Signori:

COMPONENTI	Carica	Presente	Assente
GIANNONE Vincenzo	Sindaco		
RICCOTTI Caterina	V. Sindaco		
VINDIGNI Giorgio Giuseppe	Assessore		
PITROLO Viviana	Assessore		X
CARPINO Pasquale	Assessore		

Partecipa il Segretario Comunale Avv. Cinzia Gambino.

Assume la presidenza della seduta il Sindaco, il quale, accertato che l'odierna seduta è valida per il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la discussione ed invita i convocati a procedere alla trattazione della proposta di cui all'oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

- Vista la proposta presentata di cui all'oggetto che viene allegata al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;
- Vista la legge 8/6/1990, n. 142, recepita in Sicilia con la L.R. 11/12/1991, n. 48;
- Vista la legge regionale 3/12/1991, n. 44;
- Dato atto che sulla proposta in esame è stato acquisito il parere favorevole espresso dal Responsabile del Settore I Amministrativo sulla regolarità tecnica ai sensi e per gli effetti dell'art. 53 co. 1 L. n. 142/90 come recepito dalla L.R. 11.12.1991, n. 48, nel testo come modificato dall'art. 12 della L.R. n. 30/2000 nonché ai sensi dell'art. 49 e del D.lgs. 267/2000 e s.m.i.;
- Preso atto che la proposta che si mette a votazione è conforme a quella per la quale è stato espresso il parere soprarichiamato ;
- Accertata la competenza della Giunta Comunale in ordine all'adozione del presente provvedimento;

- Ritenuto che la proposta testè esaminata sia meritevole di accoglimento con la narrativa ed il dispositivo in essa contenuti;
 - Visto il D.lgs.n. 267/2000 e s.m.i.
 - Visto il vigente O.R.EE.II ed il vigente Statuto Comunale;
- Tutto ciò premesso e considerato;
Con voti unanimi e palesi, espressi per alzata e seduta,

DELIBERA

Di approvare per la causale in premessa, la proposta di cui all'oggetto e per l'effetto di:

1. **approvare** il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020 del Comune di Scicli, che allegato al presente provvedimento ne forma parte integrante e sostanziale.
2. **dare atto che** il presente provvedimento non comporta impegno di spesa.
3. **trasmettere** copia della presente al Segretario Comunale, ai titolari di posizione organizzativa, ai membri effettivi e supplenti del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni di questo Comune ed alle organizzazioni sindacali e R.S.U.
4. **disporre** la pubblicazione del suddetto Piano all'Albo pretorio on line dell'Ente, sul sito internet, e la diffusione a tutti i dipendenti tramite inoltre con mailing list dei dipendenti.
5. **dare atto** che al presente provvedimento si allega la proposta di cui all'oggetto, quale parte integrante e sostanziale, completa dell'unito foglio contenente il parere citato in premessa.

.....

Successivamente, con separata unanime votazione, espressa per alzata e seduta,

LA GIUNTA COMUNALE

considerata l'urgenza di consentire l'assunzione degli atti conseguenti,

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione di immediata esecutività.



COMUNE DI SCICLI



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA SETTORE I AMMINISTRATIVO

REGISTRO DELLE PROPOSTE DI DELIBERAZIONE DI G.C.

N° 13

DEL 21/03/2018

OGGETTO: Approvazione del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020 del Comune di Scicli.

IL CAPO SETTORE

Visto l'art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246), a norma del quale i Comuni, sentite le organizzazioni sindacali, il Comitato per le pari opportunità e il consigliere di pari opportunità territorialmente competente, predispongono i 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;

Visto l'art. 7, comma 1, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, secondo il quale *“Le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro”*;

Vista la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme ed innovazione della P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, avente ad oggetto *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*, che in ossequio alla direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, attribuisce alle amministrazioni pubbliche 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;

Visti:

- il D.Lgs. n. 165/2001 art. 57 in materia di costituzione del Comitato unico di garanzia, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- il D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. in materia di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro;
- il D.Lgs. n. 106/2009 e s.m.i. in materia di valutazione dello stress lavoro – correlato;

Dato Atto che:

- la normativa sopra richiamata prevede che le amministrazioni pubbliche predispongono un Piano delle Azioni Positive per la *“rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*;
- nel Comune di Scicli è stato costituito, ai sensi di legge, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per la gestione delle attività rivolte alle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- il Piano di Azioni Positive 2015- 2017 approvato con deliberazione di G.C. n. 74 del 29.10.2015 è andato a scadere il 31 dicembre 2017 e, pertanto, si rende necessaria l'approvazione del nuovo Piano di Azione Positive per il triennio 2018-2020;

Visto l'allegato Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020 del Comune di Scicli;

Preso atto del parere favorevole espresso dal Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nella riunione tenutasi in data 20/03/2018, ove è stato licenziato all'unanimità il testo della Proposta del Piano delle Azioni Positive 2018-2020 per essere approvato dall'Amministrazione;

Ritenuto per quanto sopra, di approvare il Piano triennale delle Azioni Positive 2018-2020 del Comune di Scicli nel testo allegato al presente provvedimento, per farne parte integrante e sostanziale, al fine di adottare tutte le misure ivi previste anche finalizzate a rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;

Dato atto dell'assenza di conflitto di interesse anche potenziale in merito all'adozione del presente provvedimento da parte della scrivente e di situazioni che possano dare luogo ad obbligo di astensione ai sensi del D.P.R. 62/2013 e del Codice di Comportamento Interno;

Visto il vigente Statuto Comunale;

Visto l'OREL, il D.lgs. 165/2001, il D.lgs. 267/2000 e le LL.RR. 48/91, 7/92, 23/98, 30/2000 e successive modifiche ed integrazioni;

Per quanto sopra propone alla Giunta Comunale l'adozione della presente deliberazione:

1. Di approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020 del Comune di Scicli, che allegato al presente provvedimento ne forma parte integrante e sostanziale.
2. Dare atto che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa.
3. Di trasmettere copia della presente al Segretario Comunale, ai titolari di posizione organizzativa, ai membri effettivi e supplenti del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni di questo Comune ed alle organizzazioni sindacali e R.S.U.
4. Di disporre la pubblicazione del suddetto Piano all'Albo pretorio on line dell'Ente, sul sito internet, e la diffusione a tutti i dipendenti tramite inoltre con mailing list dei dipendenti.



IL CAPO SETTORE
(Dott.ssa Valeria Drago)

Valeria Drago



COMUNE DI SCICLI

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA



SETTORE I AMMINISTRATIVO

Allegato alla proposta di delibera della G.C. n° 13 del 21/03/2018

OGGETTO: Approvazione del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020 del Comune di Scicli.

PARERE ART. 1, COMMA 1, LETT. i) L.R. N. 48/91 E ART. 53 L. 142/1990 ED AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.LGS N° 267/2000 E SS.MM.II..

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Per quanto concerne la regolarità tecnica si esprime **PARERE FAVOREVOLE**

Scicli, li 21/03/2018



IL CAPO SETTORE
(Dott.ssa Valeria Drago)



COMUNE DI SCICLI

Comitato Unico di Garanzia

PIANO DI AZIONI POSITIVE

PROGRAMMA TRIENNALE 2018 – 2020

PIANO DI AZIONI POSITIVE

(ART. 48 D. LGS. 198/06)

PREMESSE

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

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

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, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, 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.

Consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Scicli armonizza la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

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

Con il “Piano Triennale di Azioni Positive 2018-2020”, il Comune di Scicli in sinergia ed unità di intenti con il Comitato Unico di Garanzia (CUG), intende realizzare un piano di azioni positive finalizzate alla promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le Pari Opportunità, alla valorizzazione del benessere dei lavoratori, alla lotta ed al contrasto ad ogni forma di discriminazione. A tal fine, rilevanza e priorità vengono attribuite alle seguenti misure comportamentali:

- Conoscenza e valorizzazione del ruolo del CUG;
- Pari Opportunità di carriera nell’ottica della valorizzazione di “genere”;
- Politiche eque di organizzazione del lavoro e di gestione del capitale umano;
- Adozione di strategie delle forme di flessibilità oraria in una logica costruttiva e dinamica tra i bisogni degli individui e le esigenze dell’Ente;
- Creazione di un clima di serenità e professionalità nell’ambiente di lavoro.

Nel corso del prossimo triennio, con la fattiva collaborazione dei diversi soggetti coinvolti nel processo gestionale dell’Ente, si intendono perseguire i seguenti obiettivi:

- **Obiettivo 1.** Accrescere le competenze del Comitato Unico di Garanzia.
- **Obiettivo 2.** Promuovere e diffondere le informazioni sulle tematiche riguardanti le Pari Opportunità.
- **Obiettivo 3.** Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità.
- **Obiettivo 4.** Tutelare l’ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni e garantire condizioni di sicurezza per tutti.
- **Obiettivo 5.** Garantire il rispetto delle Pari Opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 6:** Promuovere le Pari Opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 7:** Facilitare l’utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Art. 2

Ambito d'azione: Ruolo del Comitato Unico di Garanzia (OBIETTIVO 1)

All'interno dell'Ente l'attività del Comitato Unico di Garanzia deve essere supportata mediante la fornitura di tutti i dati e le informazioni necessarie a garantire l'effettiva operatività, nonché attraverso l'individuazione di uno o più referenti istituzionali interni che facilitino l'attività dello stesso e contribuiscano ad accrescerne le competenze in materia di pari opportunità, di temi afferenti al benessere organizzativo ed individuale.

Art. 3

Ambito d'azione: Informazione e Comunicazione (OBIETTIVO 2)

Il Comune di Scicli si impegna a favorire una maggiore condivisione delle azioni positive che intende intraprendere ed un'attiva partecipazione al raggiungimento degli obiettivi che si prefigge in tema di pari opportunità, mediante i seguenti interventi:

- a) Programmazione di incontri di sensibilizzazione e di informazione rivolti ai Capi Settore e Responsabili dei Servizi sul tema delle Pari Opportunità;
- b) Incarico agli Uffici di competenza (URP, Servizi Sociali, ecc...) a provvedere alla raccolta di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc...);
- c) Diffusione interna al personale dipendente di materiale informativo sui temi delle Pari Opportunità di lavoro, di dati, normativa e disposizioni sul tema delle pari opportunità;
- d) Redazione di un modulo di formazione sulle Pari Opportunità rivolto ai dipendenti comunali, con incontri di informazione/sensibilizzazione previsti *ad hoc*;
- e) Divulgazione a tutta la cittadinanza degli intendimenti programmatici in tema di Pari Opportunità e di eventuali risultati conseguiti attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet).

Art. 4

Ambito d'azione: Analisi dati del Personale (OBIETTIVO 3)

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

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL: 28/02/2018

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	N. 246
DONNE	N. 142
UOMINI	N. 104

Art. 5

Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 4)

- a) Il Comune di Scicli 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.
- b) Il Comune si impegna, altresì, secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 05.10.2001, ad adottare con proprio atto il Codice di Comportamento relativo al provvedimento da assumere nella lotta contro le molestie sessuali.
- c) Il Comune, attraverso il CUG, si impegna a:
- promuovere le pari opportunità di tutti i dipendenti, senza distinzione di sesso e/o età;
 - operare per prevenire, rilevare e contrastare il fenomeno del *mobbing* a tutti i livelli;
 - tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori;
 - garantire un ambiente di lavoro sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto;
 - assicurare la messa in sicurezza degli ambienti di lavoro con abbattimento di eventuali barriere architettoniche;
 - promuovere le celebrazioni e le ricorrenze civili inerenti le tematiche sulla parità di genere (25 novembre, 8 marzo ecc...), avvalendosi della collaborazione e sinergia di tutte le realtà associative operanti nel territorio (centri anti violenza, associazioni culturali, associazioni no profit);
 - vigilare sui sistemi di distribuzione dei carichi di lavoro tra i dipendenti di ambo i sessi.
- d) In caso di segnalazioni di situazioni di disagio e malessere in ambito lavorativo, il Comune, su proposta del CUG, si impegna ad attivare meccanismi di tutela e ad adottare misure correttive appropriate.
- e) In caso di segnalazioni di situazioni di estrema gravità, il CUG, si riserva di proporre all'Ente soluzioni e/o provvedimenti.

Art. 6

Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 5)

- a) Non esistono possibilità per il Comune di Scicli di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge.
- b) Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
- c) 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, si procede secondo la normativa vigente in materia.
- d) 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.
- e) Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nell'attribuzione di mansioni e ruoli, il Comune di Scicli 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 del benessere psico-fisico degli interessati.

Art. 7

Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 6)

Il Comune di Scicli è tenuto a fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale di sesso maschile che al personale di sesso femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, nonché a favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno dell'Ente.

Tale obiettivo è perseguibile mediante le seguenti azioni:

- a) Programmazione di percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile;
- b) Adozione di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazione di genere;
- c) Affidamento senza discriminazione degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita;
- d) Attenta valutazione delle esigenze di ogni settore, consentendo l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare corsi di formazione ed aggiornamento professionale. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione di orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno particolari situazioni familiari oppure orario di lavoro part-time.

Art. 8

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 7)

Il Comune favorisce l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro; promuove pari opportunità fra uomini e donne in condizione di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non legate esclusivamente alla genitorialità.

Il Comune di Scicli favorisce l'adozione di politiche afferenti ai servizi ed agli interventi di conciliazione degli orari, prevedendo articolazioni diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, 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 e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53.

Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale dipendente dopo un'assenza prolungata per congedo di maternità/paternità o per esigenze familiari, predisponendo i seguenti interventi:

- a) attivazione di appositi flussi informativi tra i lavoratori e l'ente durante l'assenza (invio di posta a casa del dipendente assente);
- b) previsione di speciali forme di accompagnamento che prevedano l'affiancamento da parte del Responsabile del Servizio o dal/dei dipendente/i in sostituzione durante l'assenza;
- c) adozione di iniziative formative mirate a colmare eventuali lacune e acquisire le competenze richieste.

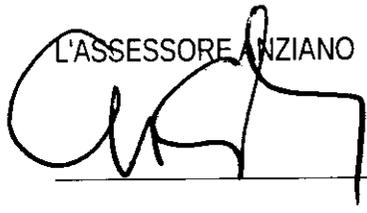
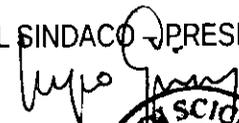
Art. 9

Durata

Il presente Piano ha durata triennale.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento e continuo confronto con i CUG di altri Enti.

Letto, confermato e sottoscritto:

L'ASSESSORE ANZIANO  IL SINDACO PRESIDENTE  IL SEGRETARIO COMUNALE
Avv. Cinzia Gambino 



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(Art. 11 L.R. 3/12/1991, n. 44 e s.m.i. e art. 32 Legge 69/2009)

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti di ufficio e su conforme attestazione dell'addetto alla pubblicazione sull'albo on-line,

a t t e s t a

che il presente provvedimento, è stato pubblicato per quindici giorni consecutivi all'Albo Pretorio on-line istituito ai sensi e per gli effetti di cui all'art.11 della L.R. n. 44/1991 nonché dell'articolo 32 della legge 18 giugno 2009, n. 69 nell'albo pretorio on line dell'Ente prot. n. _____ dal _____ al _____

Dalla residenza municipale, li

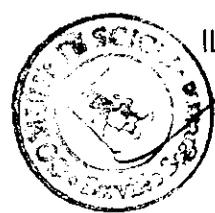
L'Addetto alla Pubblicazione dell'Albo on line
(Sig.ra Arrabito Carmela)

II SEGRETARIO COMUNALE
(Avv. Cinzia Gambino)

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio,
attesta

che la presente deliberazione:
è diventata esecutiva il 22/03/2018:

perché dichiarata di immediata esecutività (art. 12, comma 2, della L.R. 44/91)
decorsi dieci giorni dalla data della pubblicazione (art. 12, comma 2, L.R. 44/91);
non essendo soggetta a controllo, in quanto meramente esecutiva di altra deliberazione (art. 4, comma 5).



IL SEGRETARIO COMUNALE
Avv. Cinzia Gambino

