



Città di Ginosà

C.A.P. 74013 - Provincia di Taranto - cod. ISTAT 073007

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.29

Del Reg.

Data 19.02.2019

COPIA

OGGETTO: Adozione Piano delle azioni positive per le pari opportunità triennio 2019/2021.

L'anno Duemiladiciannove il giorno diciannove del mese di febbraio, alle ore 20,30 nella Sede Comunale, convocata nelle forme prescritte, si è riunita la **GIUNTA COMUNALE**.

Presiede l'adunanza il Sig. dott. Vito **PARISI** nella sua qualità di **SINDACO**.

Alla trattazione dell'argomento riportato in oggetto risultano presenti o assenti i Signori di seguito indicati:

		Presenti	Assenti	
Vito	PARISI	Si		Sindaco
Nicola	PICCENNA	Si		Vice Sindaco
Romana Maria	LIPPOLIS	Si		Assessore
Filomena	PARADISO	Si		Assessore
Emiliana	BITETTI	Si		Assessore
Domenico	GIGANTE	Si		Assessore

Partecipa il Segretario Generale Reggente dott. ssa **Maria Costantina IEVA** che svolge funzioni di ufficiale verbalizzante avvalendosi della collaborazione del personale degli uffici.

Il Presidente, constatato che l'adunanza è valida per il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita a deliberare sulla pratica in oggetto indicata.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione in oggetto e visti i pareri espressi ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49 del D.L.gs 18 agosto 2000 n. 267 quali risultano dal documento allegato alla presente deliberazione;

Ritenuta la stessa sufficientemente motivata e condividendo e facendo proprio senza riserve il contenuto della medesima alla quale integralmente si rimanda anche per quanto riguarda i riferimenti normativi;

Con voti espressi in forma palese per appello nominale, favorevoli all'unanimità:

DELIBERA

Di approvare la proposta di seguito trascritta stabilendo che le premesse e gli allegati sono parte integrante e sostanziale della deliberazione.

Di dichiarare la stessa, in relazione all'urgenza di provvedere agli adempimenti conseguenti, con separata unanime votazione, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.L.gs 18 agosto 2000 n. 267.

INIZIATIVA: Cons. Angela CIANNELLA

ISTRUTTORIA: Area Bilancio, Tributi e Risorse Umane – Ufficio Personale

OGGETTO: ADOZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2019-2021.

Premesso che:

- I Piani di Azioni Positive si inseriscono nell'ambito delle iniziative promosse dall'Amministrazione Comunale per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità così come prescritto dal decreto legislativo 196 del 2000. L'articolo 7 comma 5 del decreto legislativo 196 dispone, infatti, che le Pubbliche Amministrazioni adottino Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini.
- Le **azioni positive** contenute nei Piani di Azioni Positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra donne e uomini. 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 si rilevi una disparità di trattamento tra donne e uomini.
- Le **azioni positive**, introdotte nel nostro ordinamento con la Legge 125 del 1991, ottengono un definitivo riconoscimento nel Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. n. 198 del 2006 articolo 1), così come riscritto dall'art. 1 del D.Lgs. n. 5 del 2010 che espressamente chiarisce: "Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato" (comma 3).

Vista:

- la normativa italiana che ha diversificato i modelli di azioni positive a seconda che si tratti di realizzarle nel settore privato, ovvero nella Pubblica Amministrazione. Per quanto concerne il settore pubblico, i soggetti tenuti alla predisposizione dei piani sono le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici.
- Nel **settore pubblico** il legislatore ha scelto di adottare il modello obbligatorio: le Pubbliche Amministrazioni **devono redigere** un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità, ai sensi dell'art. 48 del Decreto legislativo n. 198 del 2006:
 - 1) devono riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso;
 - 2) devono adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra donne e uomini sul lavoro;
 - 3) devono garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro presenza nella singola amministrazione, adottando tutte le misure organizzative atte a facilitarne la partecipazione e consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
 - 4) devono adottare tutte le misure per attuare le direttive della Unione europea in materia di pari opportunità (art. 57 decreto legislativo n. 165 del 2001).

Visto inoltre:

- l'art. 1 comma 1 lettera c), l'art. 7 comma 1 e l'art. 57 comma 1 del D.Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" che dettano disposizioni perché le Pubbliche Amministrazioni garantiscano pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nell'ambito dell'accesso al lavoro e del trattamento sul lavoro;
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e l'Innovazione nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, ad oggetto: "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

Preso atto che:

- in base a quanto stabilito dall'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006, la mancata adozione del piano comporta l'impossibilità per l'ente inadempiente di procedere a nuove assunzioni, comprese quelle relative alle categorie protette;
- nell'enucleare il quadro normativo di riferimento per gli obblighi in materia di vincoli di spese di personale e di vincoli assunzionali la giurisprudenza contabile ha inserito tra gli obblighi di carattere generale a carico di tutte le pubbliche Amministrazioni l'obbligo di adottare il Piano delle azioni positive (*in primis* Corte dei Conti Sezione Riunite n. 12/2012);

Richiamate:

- la deliberazione del Commissario Straordinario n. 13 del 16.02.2016 con cui si è provveduto ad approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2016-2018;
- la deliberazione di G.C. n. 128 del 30.06.2017 con cui si è stato rinnovato l'incarico ai componenti del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" per il quadriennio 2017/2020;

Ritenuto pertanto di dover procedere all'adozione del Piano di azioni positive triennio 2019-2021 per il personale del Comune di Ginosa al fine di ottemperare alla normativa citata;

Visto il Regolamento Comunale sull'ordinamento dei servizi e degli uffici;

Preso atto dell'allegato parere in merito alla regolarità della presente proposta di deliberazione ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. 267/2000;

PROPONE

Per tutto quanto in narrativa espresso, che qui si intende integralmente riportato:

1.Di approvare, per le motivazioni espresse in premessa, il Piano delle Azioni Positive triennio 2019/2021 in tema di pari opportunità tra uomini e donne, rivolto al personale del Comune di Ginosa, allegato al presente atto di cui costituisce parte integrante (All. "A"), ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 246/2005";

2.Di dare atto che il presente provvedimento non comporta alcun onere a carico del Bilancio dell'Ente;

3.Di diffondere il Piano delle Azioni Positive tramite la pubblicazione sul sito istituzionale del Comune di Ginosa;

4.Di dare informazione in merito all'adozione della presente alle Rappresentanze Sindacali Unitarie nonché al Comitato Unico di Garanzia;

5.Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 34, comma 4, del Decreto Legislativo 18/8/2000, n. 267 e s.m.i..

PARERI OBBLIGATORI

Ai sensi del'art. 49 del D.L.gs 18 agosto 2000 n. 267

REGOLARITA' TECNICA: Visto si esprime parere favorevole.

Ginosa, 18/1/2012

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE

Dott.ssa Maria Costantina IEVA

REGOLARITA' CONTABILE: Visto si esprime parere favorevole.

Ginosa, 18/1/2012

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Dott.ssa Maria Costantina IEVA

Allegato A)

COMUNE DI GINOSA

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
PER LE PARI OPPORTUNITA'
TRIENNIO 2019-2021**

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2019-2021

Premessa

L'art. 42, comma 1, del D. Lgs. n. 198 del 11.04.2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 246 del 25.11.2005" definisce per Azioni Positive tutte quelle misure "volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Il successivo comma 2 del medesimo articolo dispone: "Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

L'art. 48 del D. Lgs. n. 198 del 11.04.2006 stabilisce che i Comuni, sentite le rappresentanze sindacali, il comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente del lavoro, tra uomini e donne.

Tali piani hanno durata triennale ed in caso di mancato adempimento si applica il divieto di assumere personale di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001.

Il Comune di Ginosa sulla base di quanto stabilito dal D. Lgs. 198 dell'11.04.2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 246 del 25.11.2005" con deliberazione del Commissario Straordinario n. 13 del 16.02.2016 ha approvato il Piano delle azioni positive triennio 2016-2018.

Con deliberazione n. 128 del 30.06.2017 la Giunta Comunale ha rinnovato l'incarico ai componenti il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" istituito con determina dirigenziale n.437 del 05.07.2013, per ulteriori quattro anni 2017/2020, previsto dall'art.57 del D.lgs. n. 165/2001 e modificato dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183;

Con il presente Piano Azioni Positive, a prosecuzione della strategia avviata con il precedente Piano, l'Amministrazione Comunale intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale 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.

La realizzazione del Piano tiene conto della struttura organizzativa del Comune e più in particolare del personale a tempo indeterminato in servizio al 31.12.2018.

L'analisi dell'attuale situazione del personale in servizio a tempo indeterminato nei sei Settori, evidenzia il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Dipendenti in servizio a tempo indeterminato al 31.12.2018: n. 74

Donne n. 26

Uomini n. 48

Così suddivisi per Settore:

Settore	Donne	Uomini	Totale
I^ Settore – Area Affari Generali	5	13	18
II^ Settore – Area Demografica Elettorale	5	10	15
III^ Settore – Area Sicurezza, Prevenzione ed Ordine Pubblico	8	8	16
IV^ Settore – Area Bilancio, Tributi e Risorse Umane	3	7	10
V^ Settore – Area Servizi Sociali e Ambito Sociale	4	-	4
VI^ Settore – Area Tecnica, Pianificazione Urbana e Difesa del Suolo	1	10	11
TOTALE	26	48	74

Schema composizione del personale disaggregato per categoria:

RUOLO/CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Cat. D – P.O.	3	3	6
Cat. D	5	4	9
Cat. C	13	22	35
Cat. B	5	16	21
Cat. A	-	3	3
Totale	26	48	74
% Donne sul totale	35,14 %		

Si da atto pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006 in quanto, al momento, l'organico del Comune non presenta situazioni di squilibrio fra generi superiore a due terzi.

Il Piano delle azioni positive più che a riequilibrare la presenza femminile, sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Obiettivi del piano

Gli obiettivi che il piano prevede sono i seguenti:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere;

In tale ambito l'Amministrazione Comunale intende realizzare le seguenti azioni, finalizzate ad avviare azioni mirate a produrre effetti concreti a favore delle proprie lavoratrici e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile rendendola più orientata alle pari opportunità.

Le azioni positive

L'Amministrazione comunale nell'arco del triennio di vigenza del Piano delle Azioni

Positive si propone di perseguire i seguenti ambiti di azione:

- A) Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- B) Promuovere l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.
- C) Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- D) Garantire il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro.
- E) Promuovere la diffusione di una cultura di genere e delle informazioni sul tema delle pari opportunità.

Per ciascuno degli ambiti di azione sopra elencati vengono di seguito indicati i singoli interventi attraverso cui raggiungere i relativi obiettivi:

PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ ALL'INTERNO DELL'ENTE, ANCHE IN MATERIA DI FORMAZIONE, DI AGGIORNAMENTO E DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE.

L'obiettivo si propone di favorire, in relazione alle esigenze di ogni Settore, l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratrici/ori di frequentare i corsi di aggiornamento, formazione e riqualificazione professionale. Dovranno pertanto promuoversi la formazione e l'aggiornamento ON LINE. Dovranno essere incentivate le riunioni di Servizio con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

Si provvederà a rivolgere particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedi parentali o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.).

Si provvederà altresì ad attribuire eventuali incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoghe qualificazioni e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

PROMUOVERE L'EQUILIBRIO E LA CONCILIAZIONE TRA RESPONSABILITÀ FAMILIARI E PROFESSIONALI, ANCHE MEDIANTE UNA DIVERSA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, DELLE CONDIZIONI E DEL TEMPO DI LAVORO.

Il Comune si impegna 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 delle donne e degli uomini all'interno dell'organizzazione dell'Ente, nella convinzione che un ambiente professionale attento alla dimensione delle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività. Nella prospettiva di ridurre le assenze per motivi familiari, detta conciliazione sarà realizzata anche mediante l'utilizzo di strumenti quali:

- la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa), su richiesta del/la dipendente interessato/a, compatibilmente con le esigenze organizzative del servizio di appartenenza e con i vincoli di spesa della finanza pubblica.
- la previsione di ulteriori livelli di flessibilità nell'orario di lavoro in entrata ed uscita a favore dei dipendenti in situazione di difficoltà nella conciliazione tra lavoro e famiglia (a titolo di esempio familiari di persone con handicap L. 104/92, figli minori, familiari affetti da gravi patologie documentate che richiedono ricoveri ospedalieri o terapie salvavita etc.); evitando disfunzioni o ricadute negative sull'organizzazione e comunque per un periodo limitato da correlare strettamente alla permanenza delle condizioni di difficoltà.
- consentire, laddove possibile, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc., sempre compatibilmente con le esigenze di funzionalità del servizio.

GARANTIRE IL RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITA' NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE.

Nel rispetto dell'art. 57, comma 1, lett. C) del D.Lgs. 165/2001 l'ente si impegna al rispetto delle seguenti azioni:

- riservare alle donne almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione anche con riguardo alle procedure di mobilità;
- motivare adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni/selezioni.

GARANTIRE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E LA QUALITÀ DELL'AMBIENTE DI LAVORO.

Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente, l'efficienza organizzativa e favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

Detta azione potrà essere raggiunta mediante:

1. l'organizzazione di incontri periodici con il personale dipendente per discutere delle criticità relative alla sicurezza psico-fisica dei lavoratori e delle lavoratrici ed al clima organizzativo nei diversi Settori, per porre in essere le necessarie azioni preventive e correttive;
2. la realizzazione di un periodico monitoraggio della situazione all'interno dell'ambiente lavorativo al fine di verificare l'andamento del benessere organizzativo, anche attraverso la somministrazione di questionari ai dipendenti.
3. verifica che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
 - 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.

DIFFUSIONE DI UNA CULTURA DI GENERE DELLE INFORMAZIONI SUL TEMA DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Sensibilizzare i/le lavoratori/trici sul tema delle pari opportunità, partendo dai principi che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che è necessario rimuovere ogni ostacolo, anche linguistico che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità.

Azioni concrete potranno essere:

- Utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intende far riferimento a collettività miste (ad es. "persone" al posto di "uomini", "lavoratori e lavoratrici" al posto di "lavoratori").
- pubblicazione sul sito internet del Comune di normative, disposizioni, novità sul tema delle pari opportunità nonché delle iniziative concretamente realizzate;
- Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai dipendenti sul tema delle pari opportunità.

Durata

Il Piano ha durata triennale 2019/2021 decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Il Piano è pubblicato sul sito internet istituzionale del Comune e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Di esso verrà data informazione al personale dipendente del Comune con invito ai Responsabili di Settore a dare attuazione a quanto ivi previsto.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti, in modo da poter procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso.

Di quanto sopra è stato redatto il presente verbale che, previa lettura, viene sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE
f.to dott. Vito Parisi

IL SEGRETARIO GENERALE REGGENTE
f.to dott. ssa Maria Costantina Ieva

La presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo pretorio on line in data 21 FEB. 2019
per restarvi per 15 gg. consecutivi ed è stata comunicata in elenco ai Capigruppo consiliari con
nota prot.n. 5630 del 21 FEB. 2019

La presente deliberazione si compone fin qui di n. 10 fasciate ed è copia conforme all'originale
da servire per uso amministrativo.

Dalla Sede Municipale, li 21 FEB. 2019



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Dott. Nicola Bonelli
uff

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

Ai sensi del T.U.E.L. n. 267 del 18.8.2000

- CHE la presente deliberazione:

è stata pubblicata all'Albo pretorio on line in data 21 FEB. 2019 al n. _____

- CHE la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 19 FEB. 2019

perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4 - T.U.E.L. n.267 del 18.8.2000);

decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione all'Albo Pretorio on line Art. 32, comma 5, legge n. 69/2009

Dalla Residenza Municipale, li _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Dott. Nicola Bonelli