

COMUNE DI CASTELRAIMONDO (MC)

COPIA DI DELIBERAZIONE  
DELLA  
GIUNTA MUNICIPALE

-----  
**DELIBERAZIONE NUMERO 189 DEL 28-10-20**  
-----

**OGGETTO:**

**APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO  
2020-2022.**

-----  
L'anno duemilaventi il giorno ventotto del mese  
di ottobre alle ore 18:00, nella Residenza Municipale in seguito a  
convocazione, disposta nei modi di legge, si è riunita la Giunta  
Municipale nelle persone dei signori:

=====

<b>MARINELLI RENZO</b>	<b>SINDACO</b>	<b>A</b>
<b>GREGORI ESPERIA</b>	<b>VICE SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>LEONELLI PATRIZIO</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>PUPILLI ROBERTO</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>TORREGIANI ELISABETTA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>

=====

Assegnati n. 5 In carica n. 5 Presenti n. 4 Assenti n. 1

Assiste in qualità di segretario verbalizzante il Segretario  
Sig. BISELLO DR.SSA ROBERTA

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza il  
Sig. GREGORI ESPERIA nella sua qualità di ed invita la Giunta  
Municipale alla discussione dell'oggetto su riferito.

VISTI:

- il Decreto legislativo n. 198 del 11/4/ 2006 recante il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” che ha recepito la Legge n. 125 del 10/4/1991 e il Decreto Legislativo n. 196 del 23/5/2000, prevedendo che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di 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”;

- il Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” che impegna tutte le amministrazioni pubbliche ad attuare le politiche di pari opportunità quale leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese;

- la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23/5/2007, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni;

PRECISATO che la predisposizione e l’aggiornamento dei Piani delle Azioni Positive il Piano delle Azioni Positive (PAP) riveste carattere obbligatorio;

- PRESA VISIONE del documento Piano azioni positive per il triennio 2020/2022 redatto dall’ufficio e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

CONSIDERATO che con il presente Piano triennale delle azioni positive, il Comune di Castelraimondo intende prevedere l’adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche delle necessità di conciliare responsabilità familiari, personali e professionali delle dipendenti e dei dipendenti; S

PECIFICATO CHE: a conclusione del percorso istruttorio, al Piano sarà data la massima diffusione attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale del Comune e sarà reso disponibile per tutte le dipendenti e i dipendenti ;

ATTESO CHE sulla presente proposta non è richiesto il parere in ordine alla regolarità contabile, in quanto il presente atto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente .

PROPONE

1) di approvare, per i motivi citati in premessa, il Piano delle Azioni Positive valido per il triennio 2020 -2022, allegato alla presente deliberazione e che ne forma parte integrante e sostanziale, così come stabilito dalla vigente normativa in merito alle pari opportunità tra uomo e donna;

- 2) di trasmettere copia del presente provvedimento alla consigliera provinciale per le pari opportunità per l'aggiornamento della documentazione di propria competenza;
- 3) di trasmettere altresì copia del presente provvedimento alle OO.SS. ed RSU aziendale per la dovuta informativa;
- 4) di dare atto che il presente Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Castelraimondo e sarà reso disponibile per tutte le dipendenti e i dipendenti;
- 5) di dare atto che il presente atto non comporterà né potrà comportare impegni di spesa a carico del bilancio dell'anno corrente né degli esercizi successivi;

### **E S P R I M E**

sotto la propria responsabilità:

- parere favorevole per quanto concerne la regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000, e successive modificazioni ed integrazioni.

Castelraimondo, 28.10.2020

### **IL FUNZIONARIO RESPONSABILE DR.SSA PAOLA CINGOLANI**

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2020/2022 (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 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".

La direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" indica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed 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 Castelriamondo, 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 allo 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 quanto di seguito esposto.

#### Analisi dati del personale

L'analisi della situazione del personale dipendente a tempo indeterminato in servizio alla data di adozione del presente provvedimento presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori: DIPENDENTI N. 25 DONNE N.9 UOMINI N. 16 come da seguente schema :

LAVORATORI	CAT.D Segretario comunale	+	CAT.C	CAT.B	TOTALE
UOMINI	4		2	10	16
DONNE	2 + segretario comunale		6	0	9
TOTALE	7		8	10	25

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 nel quale tuttavia sono già assicurate le pari opportunità essendo, tra i dipendenti e soprattutto tra i titolari di posizione organizzative, adeguatamente rappresentati entrambi i sessi.

#### Art. 1 Obiettivi

Nel corso del 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)

Il Comune di Castelraimondo 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 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 di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso o selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile/maschile.

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 un candidato 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 Castelraimondo 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. Le attività formative, che possano consentire a tutti i dipendenti una crescita professionale, dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, 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 assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento 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 Castelraimondo continua a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali dei dipendenti attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione anche mediante una diversa programmazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, 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: 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: Il Comune di Castelraimondo promuove 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. Migliora la qualità del lavoro e potenzia quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita. L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti.

Art. 6. Durata

Il presente piano ha durata triennale. Il piano verrà pubblicato sul sito internet del Comune. 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.

#### **LA GIUNTA MUNICIPALE**

Vista e qui richiamata integralmente nei contenuti, la proposta di deliberazione del Responsabile del Servizio Finanziario dell'Ente;  
Ritenuta la stessa meritevole di approvazione;

Preso atto del parere favorevole espresso, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/00, sulla citata proposta, dal Responsabile del Servizio Finanziario dell'Ente, per quanto riguarda la regolarità tecnica;

All'unanimità dei voti espressi dai presenti per alzata di mano,

#### **D E L I B E R A**

1) di approvare, per i motivi citati in premessa, il Piano delle Azioni Positive valido per il triennio 2020 -2022, allegato alla presente deliberazione e che ne forma parte integrante e sostanziale, così come stabilito dalla vigente normativa in merito alle pari opportunità tra uomo e donna;

- 2) di trasmettere copia del presente provvedimento alla consigliera provinciale per le pari opportunità per l'aggiornamento della documentazione di propria competenza;
- 3) di trasmettere altresì copia del presente provvedimento alle OO.SS. ed RSU aziendale per la dovuta informativa;
- 4) di dare atto che il presente Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Castelraimondo e sarà reso disponibile per tutte le dipendenti e i dipendenti;
- 5) di dare atto che il presente atto non comporterà né potrà comportare impegni di spesa a carico del bilancio dell'anno corrente né degli esercizi successivi;

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2020/2022 (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 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".

La direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" indica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed 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 Castelraimondo, 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 allo 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 quanto di seguito esposto.

## Analisi dati del personale

L'analisi della situazione del personale dipendente a tempo indeterminato in servizio alla data di adozione del presente provvedimento presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori: DIPENDENTI N. 25 DONNE N.9 UOMINI N. 16 come da seguente schema :

LAVORATORI	CAT.D Segretario comunale	+	CAT.C	CAT.B	TOTALE
UOMINI	4		2	10	16
DONNE	2 + segretario comunale		6	0	9
TOTALE	7		8	10	25

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 nel quale tuttavia sono già assicurate le pari opportunità essendo, tra i dipendenti e soprattutto tra i titolari di posizione organizzative, adeguatamente rappresentati entrambi i sessi.

### Art. 1 Obiettivi

Nel corso del 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)

Il Comune di Castelraimondo 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 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 di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso o selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile/maschile.
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 un candidato 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 Castelraimondo 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. Le attività formative, che possano consentire a tutti i dipendenti una crescita professionale, dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, 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 assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento 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 Castelraimondo continua a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali dei dipendenti attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione anche mediante una diversa programmazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, 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: 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: Il Comune di Castelraimondo promuove 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. Migliora la qualità del lavoro e potenzia quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita. L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti.

#### Art. 6. Durata

Il presente piano ha durata triennale. Il piano verrà pubblicato sul sito internet del Comune. 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 viene così sottoscritto:

IL SINDACO IL SEGRETARIO  
F.to GREGORI ESPERIA F.to BISELLO DR.SSA ROBERTA

E' copia conforme all'originale.  
Li, 05-11-20

Il Resp.Serv. AA.GG.  
GALLITRI DR. DIEGO

-----  
ATTESTATO DI INIZIO PUBBLICAZIONE - EVENTUALE INVIO C.R.C. Si attesta che copia della presente deliberazione viene:

- pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per quindici giorni consecutivi a partire dalla data odierna;
- inviata a C.R.C. essendo soggetta al controllo preventivo di legittimità , ai sensi dell'art.126 c. 1^ del D.Lgs.267/2000.

Li 05-11-20 Prot. N. Il Segretario  
Il Responsabile pubblicazione f.to BISELLO DR.SSA ROBERTA  
f.to GALLITRI DR. DIEGO

-----  
ESECUTIVITA'

La presente deliberazione, non soggetta al controllo preventivo di legittimità , é divenuta esecutiva

- in data perché dichiarata immediatamente eseguibile (art.134 comma 4^ D.Lgs. 267/2000)
- in data decorsi 10 giorni dalla pubblicazione

Il Responsabile pubblic.  
f.to GALLITRI DR. DIEGO

-----  
EVENTUALE RICHIESTA DI CONTROLLO

La presente deliberazione viene inviata al controllo essendone pervenuta richiesta, ai sensi dell'art. 127, del D.Lgs. 267/2000.

- ( ) art. 127 c. 1^ del D.Lgs. 267/2000;
- ( ) art. 127 c. 3^ del D.Lgs. 267/2000;

Li, Il Segretario  
BISELLO DR.SSA ROBERTA

-----  
ESITO CONTROLLO ED ESECUTIVITA'

La presente deliberazione é divenuta esecutiva:

- in data per la decorrenza dei termini di cui all'art. 134, comma 3^, del D.Lgs. 267/2000;
- in data non essendo stati riscontrati vizi di legittimità dal C.R.C., prot. n. ;
- in data per la decorrenza dei termini di cui all'art. 134, comma 1^, del D.Lgs. 267/2000;
- in data perché confermata dal Consiglio, con atto n. . ai sensi dell'art. 127 c. 2^ del D.Lgs. 267/2000.

Li Il Responsabile pubblic.  
f.to GALLITRI DR. DIEGO

-----  
ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della presente deliberazione é stata pubblicata all'Albo Pretorio dal 05-11-20 al 20-11-20 e che nessun reclamo é stato presentato contro la medesima.

Li, Il Responsabile pubblic.  
F.to GALLITRI DR. DIEGO