

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

COPIA

Atto N. 124 del 19-11-2015

Oggetto: PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE (ART. 48 C.1 D. LGS. 198/2006) 2015/2017 E ISTITUZIONE NUOVO "COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE P.O. LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI" DGC N. 188 DEL 17/12/2012.

L'anno duemilaquindici il giorno diciannove del mese di novembre alle ore 18:30, nella residenza comunale convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale.

Si dà atto che risultano presenti i seguenti Amministratori in carica

Pecora Rolando	Sindaco	P
Muccichini Alberto	Vice Sindaco	P
Elisei Giordano	Assessore	P
Giorgetti Giada	Assessore	P
Mogliani Orietta	Assessore	A

Presenti n. 4.

Assenti n. 1.

Assume la presidenza: IL SINDACO Dott. Rolando Pecora

Assiste il Segretario Generale Dott.ssa Anna Ortenzi

II PRESIDENTE

Constatando la legalità della riunione, invita la Giunta a trattare l'argomento segnato in oggetto.

VISTO il documento istruttorio n. 132 del 16-11-2015 di seguito riportato:

PREMESSO che:

- l'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che "le amministrazioni

pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e al trattamento sul lavoro”;

- l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246”, prevede che i comuni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità sul lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per il Diritti e le Pari Opportunità del 23.05.2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” sottolinea l'importanza del ruolo ricoperto dalle Pubbliche Amministrazioni ai fini della promozione e attuazione del principio delle pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane;

RICHIAMATA la Deliberazione di Giunta Comunale n. 198 del 28/12/2012 “APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE ART 48 C. 1 D. LGS 198/2006”, per il triennio 2012/2014;

RAVVISATA l'opportunità di procedere, in coerenza ai disposti normativi sopra citati, alla formulazione del Piano di azioni positive per il triennio 2015/2017 per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità all'interno dell'Ente, tenendo conto della situazione del personale in servizio, come illustrata nell'allegato piano;

VISTO il documento in merito al Piano di Azioni Positive per il triennio 2015/2017 allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

RICHIAMATA la Delibera di Giunta Comunale n. 188 del 17/12/2012 “COSTITUZIONE DEL "COMITATO UNICO DI GARANZIA" PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI.”;

VISTO l'art. 57 del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165, come modificato dall'art. 21, comma 1, della legge 04.11.2010, n. 183, che, ai commi da 01 a 05, testualmente recita:

«Art. 57 – Pari opportunità.

(Art. 61 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 29 del D.Lgs. n. 546 del 1993, successivamente modificato prima dall'art. 43, comma 8 del D.Lgs. n. 80 del 1998 e poi dall'art. 17 del D.Lgs. n. 387 del 1998).

01. *(Comma premesso dalla lettera c) del comma 1 dell'art. 21, L. 4 novembre 2010, n. 183)* Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il “Comitato unico

di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

02. *(Comma premesso dalla lettera c) del comma 1 dell'art. 21, L. 4 novembre 2010, n. 183)* Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione.
03. *(Comma premesso dalla lettera c) del comma 1 dell'art. 21, L. 4 novembre 2010, n. 183)* Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consiglieria o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
04. *(Comma premesso dalla lettera c) del comma 1 dell'art. 21, L. 4 novembre 2010, n. 183)* Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.
05. *(Comma premesso dalla lettera c) del comma 1 dell'art. 21, L. 4 novembre 2010, n. 183)* La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.»;

VISTI gli artt. 19 del CCNL 14 settembre 2000 e 8 del CCNL 22 gennaio 2004;

DATO ATTO che, nelle more della emanazione della direttiva prevista dal comma 4 del soprariportato art. 57, del D.Lgs. n. 165/2001, con propria deliberazione n. 187, in data 17/12/2012, è stato approvato apposito «Regolamento comunale per la istituzione ed il funzionamento del comitato unico di garanzia per le pari

opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni»;

VISTO l'art. 3, di detto regolamento che, in ordine alla composizione e nomina del comitato, testualmente recita:

1. Il Comitato è composto:

- a) da un rappresentante del comune, nominato dal Sindaco, con funzioni di presidente;
- b) da un componente designato da ognuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello amministrativo;
- c) da funzionari in rappresentanza del Comune, in numero pari ai componenti designati dalle organizzazioni di cui alla precedente lettera b);

2. Con le stesse modalità è designato un numero pari di supplenti;

3. La nomina del Comitato è disposta, con deliberazione della Giunta Comunale.

CONSIDERATO che le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di RSU, a seguito di richiesta formulata per le vie brevi hanno formalmente designato i rispettivi rappresentanti come da prospetto che segue:

N.D.	ORGANISMO RAPPRESENTATO	GENERALITÀ	Membro	
			Eff.	Supp.
	COMUNE	SEGRETARIO GENERALE	1	
	COMUNE	FUNZIONARIO AREA AMM.VA	1	
	COMUNE	FUNZIONARIO AREA CONTABILE		1
	Designato	DIPENDENTE DR.SSA GIANNINI ALESSANDRA	1	
	Designato	DIPENDENTE DR. SPACCESI ANTONIO		1
	Designato	DIPENDENTE GEOM.PESAOLA ANDREA	1	

RITENUTO di dover designare i rappresentanti di questo comune in numero pari ai componenti di cui al prospetto che precede;

VISTO il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante: "Testo unico delle leggi

sull'ordinamento degli enti locali" e successive modificazioni;

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni;

VISTO il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante: "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" e successive modificazioni;

VISTO il vigente "Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";

VISTI i vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per il comparto regioni - autonomie locali;

VISTO lo Statuto Comunale;

ACCERTATA la propria competenza ai sensi dell'art. 48 TUEL e dello Statuto Comunale;

VISTO che la proposta riporta il parere favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza amministrativa, ai sensi dell' art. 49, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000, nonché il visto di conformità dell'azione amministrativa del Segretario generale;

VISTO altresì che la proposta riporta, ai sensi dell' art. 49, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000, il parere di regolarità contabile del funzionario responsabile dei Servizi Finanziari e del Personale;

Tutto ciò premesso quale parte integrante e sostanziale del dispositivo;

SI PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE

- 1) **DI APPROVARE** il Piano di Azioni Positive per il triennio 2015/2017, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

- 2) **DI DESIGNARE** i rappresentanti di questo comune, in seno al «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» come da prospetto che segue:

N.D.	GENERALITÀ	Membro	
		Eff.	Supp.
	DR.SSA ANNA ORTENZI	1	
	DR. GIORGIO GIORGI	1	
	DR.SSA PALMIERI ALESSIA		1
	DR.SSA GIANNINI ALESSANDRA	1	
	DR. SPACCESI ANTONIO		1
	GEOM. PESAOLA ANDREA	1	

3) **DI DARE ATTO** che, il comitato paritetico, è, come di seguito, costituito:

N. D.	Rappresentanti del comune	Membro		Rappresentanti sindacali e del comitato pari opportunità	Membro	
		Eff.	Supp.		Eff.	Supp.
	SEGRETARIO DR.SSA ANNA ORTENZI	1		DIPENDENTE DR.SSA GIANNINI ALESSANDRA	1	
	FUNZIONARIO UFFICIO SEGRETERIA DR.GIORGIO GIORGI	1		DR. ANTONIO SPACCESI		1
	FUNZIONARIO AREA CONTABILE DR.SSA PALMIERI ALESSIA		1	DIPENDENTE GEOM.PESAOLA ANDREA	1	

- 4) **DI DARE ATTO** che la Segretaria Generale assume le funzioni di presidente del suddetto Comitato interno;
- 5) **DI TRASMETTERE** il presente atto anche alle Organizzazioni e Rappresentative Sindacali;
- 6) **DI TRASMETTERE** la presente deliberazione in elenco ai capigruppo consiliari contestualmente all'affissione all'Albo Pretorio, ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs 267/00;
- 7) **DI DICHIARARE** il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c. 4, del D. Lgs n. 267/00.

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 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 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 Montelupone, 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.

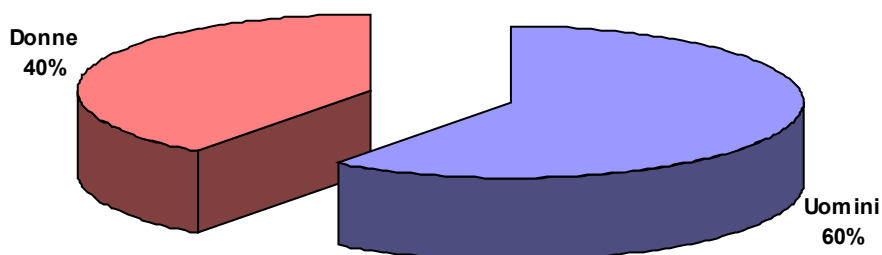
Analisi dati del Personale

L'analisi 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 AL 31/07/2015

Al 31 luglio 2015 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.	20
DONNE	N.	12
UOMINI	N.	8



Così suddivisi per Settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Settore Affari Generali/Servizi Demografici	3	5	8
Settore Finanze – Tributi - Personale	/	4	4
Settore Ufficio Tecnico - Lavori Pubblici - Urbanistica	5	1	6
Settore Polizia Municipale	/	2	3
TOTALE	8	12	20

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	Uomini	Donne
A		
B	3	3
C	2	6
D	3	3

TOTALE	8	12
---------------	----------	-----------

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale:

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	3	2	5
Posti di ruolo a part-time		1	1
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	2	4	6
Posti di ruolo a part-time	-	2	2
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	3	3	6
Posti di ruolo a part-time			
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno			
Posti di ruolo a part-time			

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 MONTELUPONE si impegna a fare sì che non si verificano 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.
2. Con la medesima deliberazione della Giunta comunale n. ____ del _____ è stato ricostituito e nominato il Comitato Pari Opportunità che, oltre ad avere un ruolo propositivo, ha il compito di svolgere l'attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità.
3. Il Comitato Pari Opportunità ha, tra l'altro, come obiettivo l'elaborazione di uno specifico codice di comportamento nella lotta contro le molestie sessuali, secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 05.10.2001 da adottare con idoneo atto.
4. Il Comitato opererà per prevenire, rilevare e contrastare il fenomeno del *mobbing*, per tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e per garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto.

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 sesso femminile.
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 Montelupone 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 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 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 di servizio 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 Montelupone 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 considerazioni 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 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 a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le 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 anche mediante l'utilizzo della intranet del comune.

Art. 6
Durata

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'Ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente del Comune di Montelupone.

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.

LA GIUNTA COMUNALE

RITENUTO per i motivi riportati nel predetto documento istruttorio e che vengono condivisi, di deliberare in merito;

VISTO il foglio pareri sulla proposta di deliberazione, che allegato al presente atto ne forma parte integrante e sostanziale dello stesso;

Con votazione unanime resa nei modi di legge:

DELIBERA

Di accogliere la proposta di deliberazione contenuta nel documento istruttorio, per i motivi nello stesso indicati e che si intendono qui integralmente riportati;

Di trasmettere la presente deliberazione ai capigruppo consiliari contestualmente all'affissione all'Albo Pretorio, ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs 267/00;

Di dichiarare, con separata unanime votazione, il presente Atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, co 4, del D. Lgs n. 267/00.

FOGLIO PARERI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

N° 132 del 16-11-2015

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE (ART. 48 C.1 D. LGS. 198/2006) 2015/2017 E ISTITUZIONE NUOVO "COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE P.O. LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI" DGC N. 188 DEL 17/12/2012.

PARERE: Favorevole in ordine alla Regolarita' tecnica

Montelupone, li: 16-11-2015

Il Responsabile
F.to Dott.ssa Anna Ortenzi

PARERE: Favorevole in ordine alla Regolarita' contabile

Montelupone, li: 16-11-2015

Il Responsabile Area Contabile
F.to Dott.ssa Alessia Palmieri

Letto e sottoscritto.

Il Presidente
F.to Dott. Rolando Pecora

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Anna Ortenzi

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio dal giorno 14-12-2015 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi (Art. 124 TU 267/00)

Lì 14-12-2015

Il Responsabile Area Amministrativa AA.GG.
F.to Dott. Giorgio Giorgi

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il presente atto è divenuto esecutivo il 19-11-2015
(X) Lo stesso giorno in cui l'atto è adottato.

Lì 14-12-2015

Il Responsabile Area Amministrativa AA.GG.
F.to Dott. Giorgio Giorgi

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO

La deliberazione viene sempre comunicata ai capigruppo consiliari, contemporaneamente all'affissione all'Albo Pretorio (Art. 125 TU 267/00) nota del 14-12-2015 Prot. 12960

Lì 14-12-2015

Il Responsabile Area Amministrativa AA.GG.
F.to Dott. Giorgio Giorgi