

COMUNE DI BOVALINO

89034 - CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

Piazza Camillo Costanzo – Tel. 0964 / 672311

Codice Fiscale 81000710806 – Partita IVA 00928660802

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE****OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023.**

L'anno **DUEMILAVENTUNO** addì **DICIOTTO** del mese di **FEBBRAIO**, alle ore **13.45** nella sala delle adunanze del Comune suddetto, si è riunita la Giunta Comunale, convocata nelle forme di legge, nelle seguenti persone:

N. O.	COGNOME	NOME	C A R I C A	PRESENTE
1	MAESANO	Vincenzo	SINDACO	SI
2	CATALDO	Cinzia	VICE-SINDACO	SI
3	BLEFARI	Pasquale	ASSESSORE	SI
4	DATTILO	Maddalena	ASSESSORE	SI
5	MUSITANO	Filippo	ASSESSORE	SI

Presenti: 5 - Assenti: /

Partecipa il Segretario Generale, dott.ssa Amelia Pagano Mariano.

Il Sindaco, nella qualità di Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dopo avere dichiarato aperta la riunione, li invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione ai sensi dell'art 49 del D.L.vo 18 agosto 2000:

- Il Responsabile dell'U.O. Amministrativa ha espresso, per quanto concerne il profilo della regolarità tecnica, **PARERE FAVOREVOLE** ed attesta la regolarità e correttezza amministrativa, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D.L.vo 18/08/2000, n. 267, come modificati dal D.L. n. 174/2012, convertito con modificazioni in legge 7 dicembre 2012, n. 213;

LA GIUNTA COMUNALE**Premesso che:**

- il D.L.vo 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n. 246", stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani delle Azioni Positive;
- l'art. 48 del predetto D.L.vo n. 198/2006, testualmente prevede:

"1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), n. 7 comma 1 e 57 comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10, e la consiglieria

o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d) favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'art.6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

2. Resta fermo quanto disposto dall'art. 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”

Visti:

- la Direttiva 23/5/2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;
- l'art. 21 della L. 4 novembre 2010, n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D.L.vo 165/2001 prevedendo in particolare che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato Unico di Garanzia (CUG) 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 mobbing;
- le linee guida di cui alla Direttiva dello Stato 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei C.U.G. (Comitati Unici di Garanzia);

Preso atto che nelle linee guida della Direttiva della Funzione Pubblica 4 marzo 2011, così come confermato nella Direttiva della Funzione Pubblica n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere;

Rilevato, inoltre, che tutti gli interventi inseriti nel citato progetto sono strettamente correlati tra loro e tutti puntano, più o meno direttamente, a migliorare il livello di benessere organizzativo e, quindi, la performance dell'Ente, poiché, se le persone sono coinvolte e valorizzate e possono accrescere le proprie competenze e condividerle, il clima e l'atmosfera prevalente nell'organizzazione renderanno più facile il loro benessere sul luogo di lavoro e questo, a sua volta, farà crescere l'organizzazione e migliorerà i suoi risultati;

Visto l'art. 57 del D.L.vo n. 165/2001 ove si indicano misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazioni sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, oltre all'adozione di piani triennali per le “azioni positive” da finanziare nell'ambito delle disponibilità di bilancio senza nuovi o maggiori oneri;

Visto l'art. 6 comma 6 del D.L.vo 165/2001 che stabilisce che le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'approvazione del piano delle azioni positive non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

Atteso che il Comune di Bovalino intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutte le persone e condannando i fenomeni vessatori di ogni genere;

Visto l'allegato Piano delle Azioni Positive per il periodo 2021/2023;

Richiamato l'art.19 "Pari opportunità" del CCNL Regioni ed Autonomie Locali del 14/09/2000;

Ritenuto di dover provvedere all'adozione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023 previsto dall'art. 48, D.L.vo 198/2006 e di armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

Ritenuto, altresì, dover procedere ad informare le organizzazioni sindacali sull'adozione del Piano;

Tenuto conto del parere favorevole di regolarità tecnica reso ai sensi dell'art. 49 del D.L.vo 18 agosto 2000, n. 267, così come modificato dall'articolo 3 del D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito con modificazioni dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213;

Visti:

- l'art. 42 del D.L.vo 11 aprile 2006, n. 198 "Adozioni e finalità delle azioni positive";

- il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;

- il C.C.N.L. Comparto Regioni e autonomie locali 14 settembre 2000 e, in particolare, l'art. 19;

- il D.L.vo n. 267/2000;

Visto lo Statuto Comunale;

Con voti unanimi e favorevoli,

DELIBERA

- 1) la narrativa è parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;
- 2) di approvare, ai sensi dell'art. 48, comma 1, D.L.vo 11 aprile 2006, n. 198 il Piano delle azioni positive per il triennio 2021 – 2023, allegato A) al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;
- 3) di stabilire che il Piano delle Azioni Positive venga trasmesso alla Regione Calabria, Ufficio competente alle pari opportunità;
- 4) di trasmettere copia della presente alle OO.SS. e RR.SS.UU. competenti, nonché al Nucleo di Valutazione;
- 5) di pubblicare la presente sul Sito Web Comunale - Sezione Amministrazione Trasparente;
- 6) di trasmettere il presente atto ai Responsabili delle UU.OO. per i provvedimenti di propria competenza;
- 7) di disporre che copia della presente deliberazione venga pubblicata all'Albo Pretorio on-line di questo Comune, ai sensi dell'art. 32, comma 1, della legge 18/06/2009, n. 69, nonché nella sezione "Amministrazione Trasparente" ai sensi del D.L.vo n. 33/2013;
- 8) di comunicare il presente atto contestualmente alla sua affissione all'Albo Pretorio, ai Capigruppo Consiliari, ai sensi dell'art. 125 del D.L.vo n. 267/2000;
- 9) di allegare al presente atto il parere di cui all'art. 49 del D.L.vo 267/2000 e ss.mm.ii.;

Infine, la Giunta comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata ed unanime votazione

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.L.vo n. 267/2000.



COMUNE DI BOVALINO

Città Metropolitana di Reggio Calabria

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 18/02/2021

I principali riferimenti normativi e contrattuali

- 1) **DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO** n. 2006/54/CE del 5 luglio 2006 relativa all'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- 2) **Decreto D.L.vo 11 aprile 2006, n. 198** “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”;
- 3) **DIRETTIVA DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI – Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007** “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”;
- 4) **La disciplina contrattuale nazionale e decentrata per il personale.**

Premessa

L'art. 48 del D.L.vo n. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano Piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. L'obiettivo perseguito da detti piani è la pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

Il Comune di Bovalino, attraverso l'adozione del presente Piano, non vuole solo adempiere ad un obbligo normativo, ma vuole continuare a svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Di seguito si riepiloga la situazione relativa alla dotazione organica con riferimento alla data odierna:

UNITA' OPERATIVA	CATEGORIA D		CATEGORIA C		CATEGORIA B		CATEGORIA A	
	U	D	U	D	U	D	U	D
Amministrativa		1	1	1	2	4	1	
Economico-finanziaria			1			2		
Tecnica – LL.PP.			1		5	1	7	
Tecnica - Urbanistica				1	1	1	4	1
Vigilanza			1					
Totale		1	4	2	8	8	12	1

TOTALE DIPENDENTI DONNE: 12

TOTALE DIPENDENTI UOMINI: 24

GLI OBIETTIVI DEL D.L.VO N. 198/2006 SONO I SEGUENTI:

Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (art. 27);

Divieto di discriminazione retributiva (art. 28);
Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera (art. 29);
Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30);
Divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (art. 31).

Il Comune di Bovalino sulla base di quanto stabilito dal D.L.vo n. 198 dell'11/04/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", intende, pertanto, assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano delle Azioni Positive è un documento programmatico che individua obiettivi e risultati per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

Le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

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

Il Comune di Bovalino garantisce le misure necessarie per promuovere le reali pari opportunità tra uomini e donne. Per questo motivo è stato predisposto il presente Piano Triennale delle Azioni Positive per il periodo 2021/2023.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce quindi, l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- 1) alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- 2) agli orari di lavoro;
- 3) all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
- 4) all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

L'organizzazione del Comune di Bovalino promuove l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Piano di formazione annuale

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati dal Segretario Comunale.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Settore.

Durante l'anno i dipendenti potranno partecipare in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che residenziali, se gratuiti, e nei limiti delle risorse finanziarie se onerosi.

Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'ufficio personale.

Obiettivi del Piano

Il presente Piano si pone come obiettivi:

- Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate:
 - 1) predisposizione Codice condotta contro le molestie sessuali;
 - 2) favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;
 - 3) flessibilità orario;
 - 4) disciplina part-time.

AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

Azioni positive

a) Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua. Senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere, l'ampliamento ad una tutela espressa nei confronti di ulteriori fattori di rischio, sempre più spesso coesistenti, adeguando il comportamento del datore di lavoro pubblico alle indicazioni della Unione Europea.

b) Favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.

c) Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto delle novità introdotte dal D.L.vo 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal D.L.vo 9 aprile 2008, n. 81 (T.U. In materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal D.L.vo 3 agosto 2009, n. 106 (Disposizioni integrative e correttive del D.L.vo 81/2008) e dal D.L.vo 11 aprile 2008, n. 81 (T.U. In materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal D.L.vo 11 aprile 2006, n. 198, come modificato dal D.L.vo 25 gennaio 2010, n. 5 (Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego).

Comitato Unico di Garanzia

Al fine di prestare attenzione alle tematiche inerenti le problematiche femminili, ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione di lavoro, la formazione, la motivazione e la predisposizione di

reali opportunità di crescita professionale e culturale, l'istituendo Comitato Unico di Garanzia predisporrà un Piano di azioni da attuare.

Codice di condotta contro le molestie sessuali

Ai sensi del C.C.N.L. e delle vigenti direttive europee, è stato predisposto un Codice di condotta da adottare contro le molestie sessuali, all'interno del Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Bovalino.

Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Ferma restando la disciplina dei C.C.N.L. e del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, saranno attivate forme di consultazione con le Organizzazioni Sindacali al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro, che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

Disciplina del part-time

Le percentuali dei posti disponibili di part-time sono calcolate come previsto dal C.C.N.L. e le graduatorie sono pubbliche e aperte a tutti. L'ufficio del personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

Gestione delle risorse umane

Per facilitare l'equilibrio di genere la gestione delle risorse umane sarà improntata sulla verifica degli aspetti che possono ostacolare anche indirettamente le pari opportunità tra uomini e donne. In particolare dovrà essere assicurato che:

- a) in tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sia riservata alle donne la partecipazione nella misura pari ad un terzo, salva motivata impossibilità;
- b) nei bandi di selezione per l'assunzione sia garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed evitata qualsiasi forma di discriminazione,
- c) sia favorito il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, lunghe malattie, etc.) mediante l'adozione di misure di accompagnamento;
- d) sia favorita la concessione di permessi studio al fine di favorire la riqualificazione professionale del personale.

Indagine conoscitiva sui bisogni del personale

E' prevista la realizzazione di un'indagine conoscitiva sui bisogni del personale.

Sarà predisposto apposito questionario nel quale saranno messi in evidenza bisogni, esigenze, proposte e suggerimenti del personale sul tema delle pari opportunità. Il Comitato Unico di Garanzia provvederà all'analisi dei dati.

Uffici coinvolti

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i Responsabili di tutti i Settori.

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo. Il Piano diviene esecutivo decorsi 20 giorni dalla trasmissione alla Consigliera alle pari opportunità territorialmente competente, senza che siano intervenuti rilievi.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito e in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.



Comune di Bovalino
Città Metropolitana di Reggio Calabria

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE.

Per quanto di competenza il sottoscritto funzionario, sulla proposta in oggetto, esprime:

PARERE FAVOREVOLE sotto il profilo della regolarità tecnica ed attesta la regolarità e correttezza amministrativa, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D.L.vo 18/08/2000, n. 267, come modificati dal D.L. n. 17472012, convertito con modificazioni in legge 7 dicembre 2012, n. 213.

Bovalino, li 18/02/2021

IL RESPONSABILE DELL'U.O.

AMMINISTRATIVA

arch. Giuseppa VARBARO

Letto, approvato e sottoscritto IL SINDACO avv. Vincenzo MAESANO	IL SEGRETARIO GENERALE dott.ssa Amelia PAGANO MARIANO
PARERE FAVOREVOLE in ordine alla REGOLARITA' TECNICA IL RESPONSABILE arch. Giuseppa VARBARO	PARERE FAVOREVOLE in ordine alla REGOLARITA' CONTABILE IL RESPONSABILE _____
Il sottoscritto Messo Comunale dichiara che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio on-line del sito di questo Comune il 23/02/2021 e vi rimarrà per quindici giorni. Del presente verbale viene data comunicazione in data odierna ai Capigruppo consiliari. Data 23/02/2021	IL MESSO COMUNALE Giuseppe CAMINITI
Attesto, su dichiarazione resa dal messo comunale, che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line del sito di questo Comune il 23/02/2021 e per 15 giorni consecutivi. Data 23/02/2021	IL SEGRETARIO COMUNALE dott.ssa Amelia PAGANO MARIANO
CERTIFICATO DI ESECUTIVITA' <input type="checkbox"/> La presente deliberazione è divenuta, esecutiva in data _____ perché decorsi 10 giorni dalla sua pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.L.vo n. 267/2000. <input type="checkbox"/> La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.L.vo n. 267/2000, in data 18/02/2021. Lì, 23/02/2021	IL SEGRETARIO COMUNALE dott.ssa Amelia PAGANO MARIANO

Letto, approvato e sottoscritto IL SINDACO F.TO: avv. Vincenzo MAESANO	IL SEGRETARIO GENERALE F.TO: dott.ssa Amelia PAGANO MARIANO
PARERE FAVOREVOLE in ordine alla REGOLARITA' TECNICA IL RESPONSABILE F.TO: arch. Giuseppa VARBARO	PARERE FAVOREVOLE in ordine alla REGOLARITA' CONTABILE IL RESPONSABILE F.TO: _____
Il sottoscritto Messo Comunale dichiara che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio on-line del sito di questo Comune il 23/02/2021 e vi rimarrà per quindici giorni. Del presente verbale viene data comunicazione in data odierna ai Capigruppo consiliari.	
Data 23/02/2021	IL MESSO COMUNALE F.TO: Giuseppe CAMINITI
Attesto, su dichiarazione resa dal messo comunale, che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line del sito di questo Comune il 23/02/2021 e per 15 giorni consecutivi. Data 23/02/2021	
IL SEGRETARIO COMUNALE F.TO: dott.ssa Amelia PAGANO MARIANO	
CERTIFICATO DI ESECUTIVITA' <input type="checkbox"/> La presente deliberazione è divenuta, esecutiva in data _____ perché decorsi 10 giorni dalla sua pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.L.vo n. 267/2000. <input type="checkbox"/> La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.L.vo n. 267/2000, in data 18/02/2021. Lì, 23/02/2021	
IL SEGRETARIO COMUNALE F.TO: dott.ssa Amelia PAGANO MARIANO	
Si attesta che la presente copia è conforme all'originale Bovalino, li 23/02/2021	
IL RESPONSABILE DELL'U.O.	