



COMUNE DI SAN GIMIGNANO

Provincia di Siena

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 3 del 14/01/2020

OGGETTO: PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2020-2022. APPROVAZIONE.

L'anno **duemilaventi**, il giorno **quattordici** del mese di **gennaio** alle ore **12:00** presso questa sede comunale, a seguito di apposito invito diramato dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

Dall'appello nominale risultano presenti:

MARRUCCI ANDREA	Sindaco	Presente
GUICCIARDINI NICCOLO'	Vice Sindaco	Assente
TADDEI CAROLINA	Assessore	Presente
BARTALINI GIANNI	Assessore	Presente
MORBIS DANIELA	Assessore	Presente

Presiede il Sig. MARRUCCI ANDREA, Sindaco.

Assiste e cura la redazione del presente verbale il Dott. COPPOLA ELEONORA, in qualità di Segretario.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visti:

- il Dlgs. n.165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- il Dlgs. n.198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art.6 della legge 28 novembre 2005, n.246”;
- la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- il Dlgs. n. 81/2008 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- il Dlgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009 n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- la Legge n. 183/2010 ed in particolare l’art. 21 che prevede “Specifiche misure atte a garantire le pari opportunità, il benessere di chi lavora e l’assenza di discriminazioni nelle Amministrazioni Pubbliche”;
- la Direttiva del 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità in materia di “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- la Direttiva 2 del 26/06/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità in materia di “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nella Amministrazioni Pubbliche”;

Dato atto che questo Ente con deliberazione di Giunta comunale n. 182 del 26/11/2018 ha approvato Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2019/2021 e che successivamente al parere espresso dalla Consigliera di parità della Provincia di Siena (prot. 15876/2019) si è ritenuto di dover procedere ad una nuova approvazione del PAP per l’anno 2019 (deliberazione di Giunta comunale n. 130 del 30/07/2019) al fine di accogliere i suggerimenti ivi contenuti in linea con la recente direttiva n. 2/2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione;

Vista inoltre la nota della Consigliera di parità della Regione Toscana (prot. 23945/2019) in merito agli adempimenti del CUG che invitava l’Ente all’adozione di una serie di provvedimenti da attuare per aiutare il Comitato nel suo lavoro;

Tenuto conto peraltro che, in caso di mancato adempimento, l’art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all’art. 6 comma 6 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 ovvero l’impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

Considerato che l’adozione del Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) non deve essere considerato solo un formale adempimento, bensì uno strumento vero e concreto creato su misura per l’Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

Considerato inoltre che l’attuazione del Piano delle azioni positive 2019 è stata monitorata annualmente dal Comitato Unico di Garanzia (CUG);

Presa visione del documento "Piano azioni positive per il triennio 2020-2022" proposto dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) di questo Ente nominato con determina n. 754 del 13/12/2019 e trasmesso in data 18.12.2019 alle Consigliere di Parità della Regione Toscana e della Provincia di Siena per l'espressione del parere preventivo obbligatorio ma non vincolante, ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. 198/2006;

Dato atto che la presente deliberazione non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

Acquisito, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, il parere favorevole espresso dal responsabile interessato in ordine alla regolarità tecnica;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. Di approvare il Piano triennale delle Azioni Positive (PAP) per il triennio 2020 - 2022 predisposto dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) di questo Ente, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs n. 198 del 2006, che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (All. sub A);
2. Di trasmettere copia del presente provvedimento alla RSU comunale;
3. Di rendere il presente atto, con separata votazione unanime favorevole, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000, stante l'urgenza di provvedere in merito.

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

IL Sindaco
MARRUCCI ANDREA

IL Segretario
COPPOLA ELEONORA

COMUNE DI SAN GIMIGNANO
Provincia di Siena

Piano Triennale Azioni Positive 2020-2022

(Approvato con deliberazione di Giunta comunale del)

Normativa di riferimento

- Dlgs. n.165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- Dlgs. n.198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art.6 della legge 28 novembre 2005, n.246”;
- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- Dlgs. n. 81/2008 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- Dlgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009 n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- Legge n. 183/2010 ed in particolare l’art. 21 che prevede “Specifiche misure atte a garantire le pari opportunità, il benessere di chi lavora e l’assenza di discriminazioni nelle Amministrazioni Pubbliche”;
- Direttiva del 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità in materia di “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”
- Direttiva 2 del 26/06/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità in materia di “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”;

Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell’ambito delle iniziative promosse dal Comitato Unico di garanzia del Comune di San Gimignano per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dall’art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”.

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l’esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l’orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- Favorire l’accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- 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;
- Promuovere l’inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati e nei livelli di responsabilità;
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l’equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Piano triennale delle Azioni Positive (PAP) 2020-2022 del Comune di San Gimignano rappresenterà, insieme ai PAP dei trienni precedenti, un valido strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

I Comitati Unici di Garanzia (CUG) delle amministrazioni pubbliche debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano si definiranno modalità e strumenti per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali per poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

Alcuni dati sul personale dipendente del Comune di San Gimignano

Prima di procedere con una analisi di maggior dettaglio del piano delle azioni e degli obiettivi previsti dal presente documento, si ritiene necessario avere una fotografia aggiornata in prospettiva al 31.12.2019 del personale dipendente a tempo indeterminato e determinato (inclusi i dirigenti ed il segretario comunale) del Comune di San Gimignano.

	TOTALE	UOMINI	%	DONNE	%
PERSONALE COMPLESSIVO	82	34	41,46%	49	58,54%
DIRIGENTI (incluso il segretario comunale)	4	2	50,00%	2	50,00%
TITOLARI DI P.O.	4	1	25,00%	3	75,00%
CATEGORIA D	11	4	36,36%	7	63,64%
CATEGORIA C	24	9	37,50%	15	62,50%
CATEGORIA B	40	18	45,00%	22	55,00%
PERSONALE PART TIME	4	1	25,00%	3	75,00%
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	3	2	66,67%	1	33,33%

In sintesi, il personale di genere femminile è in numero maggiore rispetto a quello maschile in tutte le categorie professionali, comprese quelle più elevate; anche per quanto riguarda le P.O. su 4 posizioni, 3 risultano ricoperte da donne. Nel corso dell'anno 2019, a seguito delle nuove procedure selettive indette per gli incarichi dirigenziali a tempo determinato a seguito dell'insediamento della nuova amministrazione, si è registrata inoltre una novità anche nell'area della dirigenza con l'assunzione di una dirigente donna.

Per quanto riguarda invece l'analisi del personale per coorti di età la situazione complessiva dell'ente evidenzia la mancanza di personale sotto la soglia dei 30 anni in tutte le categorie dell'ente. A tal fine l'ente con la programmazione di fabbisogno 2020-2022 ha previsto l'attivazione di 5 contratti di formazione e lavoro. Questo il quadro di sintesi del personale dell'ente in relazione all'età:

	Uomini		Donne		Totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
DIRIGENTI						
Meno di 30 anni						
31- 40			1	50%	1	25%
41 -50						
Oltre 50	2	100%	1	50%	3	75%
Totale Personale	2	100%	2	100%	4	100%
TITOLARI DI P.O.	valori	%	valori	%	valori	%

	assoluti		assoluti		assoluti	
Meno di 30 anni						
31- 40						
41 -50	1	100%	1	33%	2	50%
Oltre 50			2	67%	2	50%
Totale Personale	1	100%	3	100%	4	100%
CATEGORIA D	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni						
31- 40	1	25%	1	17%	2	20%
41 -50			4	67%	4	40%
Oltre 50	3	75%	1	17%	4	40%
Totale Personale	4	100%	6	100%	10	100%
CATEGORIA C	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni						
31- 40	2	20%	1	7%	3	13%
41 -50	6	60%	4	29%	10	42%
Oltre 50	2	20%	9	64%	11	46%
Totale Personale	10	100%	14	100%	24	100%
CATEGORIA B	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni						
31- 40			2	9%	2	5%
41 -50	5	26%	9	41%	14	34%
Oltre 50	14	74%	11	50%	25	61%
Totale Personale	19	100%	22	100%	41	100%
PERSONALE COMPLESSIVO	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Meno di 30 anni						
31- 40	3	8%	5	11%	8	10%
41 -50	12	33%	18	38%	30	36%
Oltre 50	21	58%	24	51%	45	54%
Totale Personale	36	100%	47	100%	83	100%

Principali risultati raggiunti con il Piano delle Azioni Positive 2019

Nei primi mesi dell'anno 2019 il Comitato Unico di garanzia, insieme alle rappresentanze sindacali, hanno incontrato i dipendenti per condividere la bozza di un "nuovo" Disciplinare sull'orario di lavoro proposto dall'Amministrazione comunale raccogliendo informazioni e riflessioni sul tema. Tali incontri sono stati fondamentali anche per illustrare ai dipendenti le opportunità offerte dai vari aggiornamenti normativi con particolare attenzione ai permessi previsti dal CCNL 21.05.2018.

Di seguito gli obiettivi raggiunti nel corso della validità del Piano relativi all'informazione e alla formazione in materia di pari opportunità e anti-discriminazione:

Obiettivo n. 1 – Informazione - Con deliberazione di Giunta n. 41 del 26/03/2019 è stato approvato il nuovo Disciplinare sull'orario di servizio e di lavoro dei dipendenti del Comune di San Gimignano che

tra le varie tematiche affrontate ha ampliato la fascia di flessibilità in entrata ed uscita da mezz'ora a un'ora come stabilito all'art. 4 dello stesso e delineato l'applicazione di tutti gli istituti giuridici previsti dai contratti collettivi nazionali vigenti (alcuni esempi: art. 32 CCNL 21.05.2018 permessi retribuiti per motivi personali e familiari; art. 35 CCNL 21.05.2018 permessi per visite mediche per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici ed altri permessi retribuiti volti a conciliare l'alternanza vita/lavoro...). Inoltre, in applicazione del criterio di flessibilità, i Dirigenti possono valutare la possibilità di concedere ulteriori misure di orario flessibile ai dipendenti che dichiarano di trovarsi nelle particolari situazioni personali, sociali o familiari indicate all'art. 27 c. 4 del CCNL 21.05.2018 o che siano residenti in altro comune.

Obiettivo n. 2 – Formazione - Nel corso del 2019 sono state programmate attività di formazione coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini ed alle imprese, che prevedano la valorizzazione delle persone, donne e uomini, il miglioramento della qualità del lavoro, la creazione di nuove opportunità di sviluppo professionale e la rimozione degli ostacoli che si frappongono allo sviluppo di pari opportunità di carriera per le lavoratrici e i lavoratori. L'Amministrazione comunale ha inoltre proposto attività di formazione (corsi laboratori e seminari) rivolta a tutti i dipendenti, uomini e donne, su base volontaria in collaborazione con l'associazione locale Culture Attive nell'ambito del progetto "Libera Università" nelle varie tematiche inserite nel programma (arte, letteratura, lingua, bionatura ecc.).

Obiettivo n. 3 – Armonizzazione tra tempi di vita e di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici - Il CUG ha promosso insieme all'amministrazione azioni di informazione in merito ai nuovi istituti contrattuali previsti dalla normativa vigente cercando di facilitare in particolar modo le forme di flessibilità orarie finalizzate all'armonizzazione tra tempi di vita/lavoro e al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Obiettivo n. 4 – Benessere - Nel corso del 2019 non è stato possibile svolgere una nuova indagine su benessere organizzativo.

Azioni positive generali proposte nel Piano delle Azioni Positive 2020 – 2022

Nel corso del triennio 2020-2022 l'amministrazione del Comune di San Gimignano sulla base delle proposte del CUG intende adottare un Piano di Azioni Positive teso ai seguenti progetti/azioni generali:

1 – Azione/Progetto per il miglioramento organizzativo

Mantenere e promuovere l'istituto della flessibilità oraria come prevista all'interno del Disciplinare sull'orario di lavoro e proporre azioni di sostegno/affiancamento dopo periodi di assenza prolungate dei dipendenti da parte dei responsabili del servizio e/o la partecipazione ad apposite iniziative formative al fine di recuperare il gap normativo verificatosi con l'assenza e mantenere le competenze ad un livello costante.

Soggetti Coinvolti: tutto il personale dipendente

Referenti responsabili: responsabili dei servizi

2 - Azione/Progetto per la valorizzazione del benessere dei lavoratori

I responsabili programmeranno incontri con tutto il personale dei propri servizi finalizzati a prendere contatto con le dinamiche, le relazioni e le problematiche delle postazioni di lavoro degli altri colleghi. Questi incontri potranno concludersi con la redazione di un documento che contenga le indicazioni ed i suggerimenti tesi al miglioramento delle condizioni di lavoro di tutti i colleghi.

Soggetti Coinvolti: tutto il personale dipendente

Referenti responsabili: responsabili dei servizi

3 – Azione/progetto per la sensibilizzazione verso la diversità

Prosecuzione delle iniziative finalizzate all'individuazione ed abbattimento – in un quadro di compatibilità con le disponibilità economiche dell'Amministrazione – delle barriere economiche esistenti.

Soggetti Coinvolti: tutto il personale dipendente

Referenti responsabili: responsabili dei servizi

4 – Azione/progetto di comunicazione

Il progetto prevede la creazione di una casella di posta elettronica del CUG dedicata all'ascolto dei lavoratori e delle lavoratrici garantendo una costante interazione tra questi ultimi e il Comitato.

Sarà inoltre diffuso ai lavoratori il presente Piano di Azioni Positive.

Soggetti Coinvolti: tutto il personale dipendente

Referenti responsabili: responsabili dei servizi

Conclusioni

Il Piano ha una durata triennale 2020-2022 e le tempistiche e le concrete modalità di attuazione dipenderanno dalla collaborazione dei soggetti interessati (componenti CUG, rappresentanze sindacali, responsabili di servizio, partecipazione dei lavoratori/lavoratrici). Gli eventuali costi delle azioni / progetti sopra riportati troveranno adeguata copertura finanziaria nel Bilancio di Previsione 2020/2022 ai capitoli relativi all'abbattimento delle barriere architettoniche (cap. 2039) e della formazione, aggiornamento e specializzazione del personale (cap. 333).

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente in modo da procedere ad un adeguato aggiornamento e studio del Piano.



COMUNE DI SAN GIMIGNANO

PROVINCIA DI SIENA

SERVIZIO PERSONALE

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla proposta n. 1239/2019 del SERVIZIO PERSONALE ad oggetto: PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2020-2022. APPROVAZIONE. si esprime ai sensi dell'art.49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica.

14/01/2020

Sottoscritto dal Responsabile
(GAMBERUCCI MARIO)
con firma digitale



COMUNE DI SAN GIMIGNANO
PROVINCIA DI SIENA

SETTORE SETTORE SERVIZI FINANZIARI, MOBILITA' E FARMACIA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Sulla proposta n. 1239/2019 ad oggetto: PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2020-2022. APPROVAZIONE. si esprime ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarita' contabile.

Note:

14/01/2020

Sottoscritto dal Responsabile
(GAMBERUCCI MARIO)
con firma digitale



COMUNE DI SAN GIMIGNANO
Provincia di Siena

Relazione di Pubblicazione

Delibera di Giunta N. 3 del 14/01/2020

PERSONALE

Oggetto: PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2020-2022. APPROVAZIONE..

La su estesa delibera viene oggi pubblicata all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi.

li, 28/01/2020

Il Responsabile della Pubblicazione
(COPPOLA ELEONORA)
*(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)*



COMUNE DI SAN GIMIGNANO
Provincia di Siena

Certificato di Esecutività

Deliberazione di Giunta Comunale N. 3 del 14/01/2020

PERSONALE

Oggetto: PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2020-2022. APPROVAZIONE..

Si dichiara che la presente deliberazione è divenuta esecutiva decorsi 10 giorni dall'inizio della pubblicazione all'Albo Pretorio on-line di questo Comune.

Li, 11/02/2020

L'INCARICATO DELLA PUBBLICAZIONE
COPPOLA ELEONORA
(Sottoscritto digitalmente
ai sensi dell'art. 21 D.L.gs. n. 82/2005 e s.m.i.)



COMUNE DI SAN GIMIGNANO
Provincia di Siena

Certificato di Avvenuta Pubblicazione

Deliberazione di Giunta Comunale N. 3 del 14/01/2020

Oggetto: PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2020-2022. APPROVAZIONE..

Si dichiara l'avvenuta regolare pubblicazione della presente deliberazione all'Albo Pretorio on-line di questo Comune a partire dal 28/01/2020 per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art 124 del D.lgs 18.08.2000, n. 267 e la contestuale comunicazione ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.lgs 18.08.2000, n. 267.

Li, 13/02/2020

L'INCARICATO DELLA PUBBLICAZIONE
COPPOLA ELEONORA
(Sottoscritto digitalmente
ai sensi dell'art. 21 D.L.gs. n. 82/2005 e s.m.i.)