



PIANO AZIONI POSITIVE

Triennio 2022-2024

PREMESSA

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l’Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l’istituzione di osservatori sull’andamento dell’occupazione femminile;
- l’obbligo dell’imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell’occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l’istituzione del Consigliere di Parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni Regionali per l’impiego, al fine di vigilare sull’attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23.05.2007 “*Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche*”, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere un’attività positiva e propositiva per l’attuazione di tali principi.

Nel settore pubblico il legislatore ha scelto di adottare un piano obbligatorio per favorire le pari opportunità, infatti l’art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) prevede che ogni amministrazione pubblica, ai sensi degli artt. 1, c.1 lett. c, 7 c.1 e 57 c.1 del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i., predisponga un piano triennale di azioni positive.

Le linee di azione che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad attuare sono riportate nella Direttiva n. 2/2019 al paragrafo 3 e riguardano, nello specifico, i seguenti ambiti di intervento:

- prevenzione e rimozione delle discriminazioni in ambito lavorativo;
- rimozione di fattori che ostacolano le pari opportunità nelle politiche di reclutamento e gestione del personale, promozione della presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, eliminazione di eventuali penalizzazioni discriminatorie nell’assegnazione degli incarichi, anche di posizione organizzativa o dirigenziali, nello svolgimento delle attività rientranti nei compiti e doveri d’ufficio, nonché nella corresponsione dei relativi emolumenti;
- garanzia del benessere organizzativo e dell’assenza di qualsiasi discriminazione, nonché della migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;
- promozione, anche tramite il CUG, di percorsi informativi e formativi sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, rivolti a tutti i livelli dell’amministrazione, inclusi i dirigenti.

L'art. 8 del D.Lgs. 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

Le politiche del lavoro adottate nel Comune di Ponte San Pietro negli anni precedenti hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambito lavorativo stesso tra uomini e donne presso l'Ente.

Il piano triennale delle azioni positive, partendo dalla rilevazione della situazione attuale, intende mantenere e promuovere ulteriormente le pari opportunità all'interno dell'Amministrazione Comunale, non solo in termini formali, ma anche in termini sostanziali, rimuovendo gli ostacoli che impediscono la realizzazione di una soddisfacente compatibilità tra esigenze familiari, personali ed aspettative professionali dei propri dipendenti, siano essi uomini o donne.

Il comune di Ponte San Pietro è caratterizzato da una forte consistenza femminile (65,85%) e in quanto 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.

ATTUALE QUADRO ORGANIZZATIVO

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente dirigente e non, presumibilmente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2021, presenta il seguente quadro di raffronto, suddiviso per genere e categorie:

	B		B3		C		D		ex D3		Dirigenti		Totali	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Posti ricoperti														
a tempo pieno	0	0	0	3	8	7	3	8	3	1	0	1	14	20
a tempo parziale	0	0	0	2	0	4	0	1	0	0	0	0	0	7
Totale												14	27	

Per cui in totale i dipendenti in servizio sono n. 41, di cui:

- 27 donne
- 14 uomini

A livello direttivo, la situazione organica di genere al momento è così rappresentata:

- Dirigente: 1 donna;
- Funzionari di cat. ex D3:
3 uomini, di cui 1 con posizione organizzativa, e 1 donna titolare dell'indennità per specifiche responsabilità art. 70-quinquies c.1 CCNL 21.05.2018;
- Istruttori direttivi di cat. D:
3 uomini, di cui 2 con posizione organizzativa, e 9 donne, di cui 1 donna con posizione organizzativa e 6 titolari dell'indennità per specifiche responsabilità art. 70-quinquies c.1 CCNL 21.05.2018;

Dal punto di vista della suddivisione del personale per genere il Piano Triennale delle Azioni Positive potrà quindi concentrarsi sul presidio dell'uguaglianza di opportunità offerte a donne e uomini nell'ambiente di lavoro e sulla promozione di politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, mentre con ogni evidenza non si rendono necessarie azioni di riequilibrio delle quote di genere all'interno dell'organico.

Si dà inoltre atto che non esistono possibilità per il Comune di assumere con procedure diverse da quelle stabilite dalla legge vigente e dal Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi nelle quali si garantiscono pari opportunità tra uomini e donne.

OBIETTIVI GENERALI

Con il presente Piano delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'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 che offrano possibilità di crescita e di miglioramento della qualità del lavoro e della vita delle/dei dipendenti del Comune apportando anche un maggiore benessere organizzativo. *Per benessere organizzativo si intende comunemente la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni;*
2. alle politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;
3. all'individuazione di iniziative atte a promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro al fine di prevenire, riconoscere ed evitare le forme di discriminazioni e garantire condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti.

AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

Il presente Piano di Azioni Positive 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.

In particolare si prevedono le seguenti azioni positive:

1) Descrizione Intervento: **FORMAZIONE**

Obiettivo: programmare attività formative a tutto il personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori

Finalità strategiche: migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti

Azione positiva: i percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori appartenenti alle categorie protette, migliorando quanto già fino ad oggi effettuato. Si privilegerà la formazione a distanza, dando così la possibilità di partecipazione a tutti i lavoratori tramite piattaforme telematiche, permettendo al singolo dipendente di scegliere la fruizione degli stessi compatibilmente alle proprie esigenze in un ampio periodo temporale

Soggetti e Uffici coinvolti: Dirigenti/Responsabili di area – Segretario Generale – Servizio Amministrazione del Personale

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti

2) Descrizione Intervento: **CONCILIAZIONE VITA PROFESSIONALE CON QUELLA FAMILIARE**

Obiettivo: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità

Finalità strategiche: potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili, realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro

Azione positiva 1: disponibilità ad accogliere, nel rispetto dell'equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione ed esigenze dei dipendenti, eventuali richieste di articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, debitamente documentate

Azione positiva 2: disponibilità ad accogliere, compatibilmente con le esigenze di servizio, eventuali richieste di agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate, anche per poter permettere rientri anticipati

Azione positiva 3: impegno ad assicurare la tempestività e il rispetto della normativa nella gestione delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale,

cercando di accogliere le esigenze del personale, pur rispettando gli aspetti funzionali ed organizzativi, al fine di garantire l'erogazione dei servizi in modo efficace

Azione positiva 4: garantire la diffusione delle informazioni in materia di tutela della maternità/paternità e dei permessi ex Legge n. 104/1992 e s.m.i. per i dipendenti portatori di handicap e per l'assistenza di familiari in condizioni di disabilità grave

Soggetti e Uffici coinvolti: Dirigenti – Segretario Generale – Servizio Amministrazione del Personale

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo assenze prolungate

3) Descrizione Intervento: **LAVORO AGILE O SMART WORKING**

Obiettivo: introdurre nuove misure per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al fine principalmente di tutelare le cure parentali, ricorrendo, anche in via sperimentale, a nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, il cosiddetto lavoro agile o smart working

Finalità strategiche: potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo delle tecnologie digitali

Azione positiva: disponibilità alla riprogettazione dello spazio lavoro, avvalendosi di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini della professionalità e della progressione di carriera. Individuare caratteristiche oggettive legate alla cura parentale per l'accesso al lavoro agile e i profili professionali tecnicamente compatibili alla nuova modalità organizzativa. Offrire dispositivi informatici (PC portatili, telecamere, dispositivi auricolari) per il personale che ne è sprovvisto

Soggetti e Uffici coinvolti: Dirigenti – Segretario Generale – Servizio Amministrazione del Personale - CED

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali

4) Descrizione Intervento: **BENESSERE ORGANIZZATIVO GENERALE E SVILUPPO PROFESSIONALE**

Obiettivo: garantire una corretta percezione del clima interno all'organizzazione, indispensabile per migliorare la qualità di lavoro, per fornire nuove opportunità di sviluppo professionale ai propri dipendenti e per investire su relazioni interne più salde e capaci di produrre significati e valori condivisi, per conoscere ed agire sulla percezione delle persone che all'interno dell'amministrazione vi operano quotidianamente

Finalità strategiche: creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno

Azione positiva 1: rilevazioni periodiche dirette a percepire lo stato di benessere dei dipendenti e di cogliere eventuali suggerimenti per meglio stimolare il senso di appartenenza all'Ente

Azione positiva 2: affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni

Azione positiva 3: utilizzazione di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere

Azione positiva 4: impegno a far 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

Soggetti e Uffici coinvolti: Dirigenti – Segretario Generale – Servizio Amministrazione del Personale

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano sarà trasmesso alla Consigliera alle Pari Opportunità territorialmente competente e sarà pubblicato sul sito internet istituzionale nella sezione Trasparenza.

Esso potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità.



Città di
PONTE SAN PIETRO
Provincia di Bergamo

*** * * ORIGINALE * * ***

N. 170 del 11-11-2021

Codice Comune 10174

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA"

Il giorno undici, del mese di novembre dell'anno duemilaventuno alle ore 19:45, osservate tutte le formalità prescritte dal T.U.E.L. 18.08.2000, n. 267 e s.m.i. e dello Statuto Comunale vigente, sono stati convocati in seduta i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano:

Matteo Macoli	Sindaco	Presente
Marzio Zirafa	Vice Sindaco	Assente
Ivonne Maestroni	Assessore	Presente
Mario Mangili	Assessore	Presente
Giordano Bolis	Assessore	Presente
Barbara Bertoletti	Assessore	Presente

Totale Componenti 6 Totale Presenti 5 Totale Assenti 1

Partecipa il Segretario Comunale - Paolo Dott. Zappa -, che provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco - Matteo Macoli- assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna all’art. 48, prevede l’obbligo per le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Provincie, i Comuni e tutti gli Enti Pubblici non economici nazionali, regionali e locali di predisporre il Piano 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 fra uomini e donne;
- il summenzionato art. 48 del D.Lgs n. 198/2006, riformando l’art. 7 c. 5 del D.Lgs 23 maggio 2000 n. 196, ha precisato come sia necessario:
 - 1) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la loro formazione ed il connesso sviluppo professionale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato;
 - 2) assicurare “parità e pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro” (art. 7, c. 1 sulla “gestione delle risorse umane” del D.Lgs 165/2001);
 - 3) garantire le pari opportunità stesse, provvedendo a:
 - a) riservare alle donne, “salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso”, tenendo naturalmente conto di quanto previsto all’art. 35, c. 3, lett. e) del medesimo D.Lgs 165/2001 in ordine alla composizione delle commissioni stesse riguardo alla designazione di “esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell’organo di direzione politica dell’amministrazione, che non ricoprono cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali”;
 - b) adottare atti regolamentari “per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro”;
 - c) garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nell’Ente, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare,
 - d) finanziare, nei limiti del possibile, programmi di azioni positive;

CONSIDERATO che:

- la Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” (G.U. n. 173 del 27.07.2007), 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, evidenziando le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni e specifica le finalità che i Piani Triennali di Azioni Positive devono perseguire;
- il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’innovazione e il Ministro per le pari opportunità il 04.03.2011 ha emanato congiuntamente la direttiva “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”, con la quale ha invitato le pubbliche amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa, prescrivendo l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;
- recentemente il Ministro per la Pubblica amministrazione con la Direttiva n. 1/2019 “Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorie di categorie protette. Art. 35 e 39 e seguenti del D.lgs n. 165/2001 – L. n. 68/1999 – L. n. 407/1998 – L. n. 25/2011” ha ricordato il ruolo in tale ambito del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e l’importanza di agire contro le discriminazioni, introdotto dall’art. 21 della L. n. 183/2010 “Collegato al lavoro”;

- il Ministro per la Pubblica amministrazione ha emanato la Direttiva n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle pubbliche amministrazioni” (G.U. n. 184 del 07.08.2019) che sostituisce le precedenti direttive del 23.05.2007 e del 04.03.2011, ormai non più adeguate agli indirizzi comunitari e alle disposizioni nazionali successivamente intervenuti in materia;

VISTA la deliberazione n. 12/SEZAUT/2012/INPR, della Sezione delle autonomie della Corte dei conti, la quale, nel ricostruire il quadro normativo di riferimento dei vincoli di spesa e assunzionali a carico delle amministrazioni pubbliche compresi gli enti locali, segnala come obbligo generale in materia, anche quello relativo all’adozione del “Piano Triennale delle Azioni Positive” previsto nel Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198, pena l’impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

PRECISATO che l’adozione del piano delle azioni positive non deve rappresentare solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l’Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

PRESA VISIONE del documento Piano di azioni positive per il triennio 2022-2024 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

DATO ATTO che il predetto Piano è stato trasmesso al Comitato Unico di Garanzia dell’Ente (CUG), che non ha formulato rilievi;

ATTESO che il presente provvedimento non richiede parere di regolarità contabile, in quanto lo stesso non comporta assunzione di oneri finanziari;

ACQUISITO i pareri favorevoli espressi in ordine alla regolarità tecnica da tutti i dirigenti interessati, a norma dell’art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 e s.m.i., allegati al presente atto;

Con voti favorevoli unanimi resi ed espressi nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

- 1. DI APPROVARE** il “Piano delle Azioni Positive a favore delle pari opportunità per il triennio 2022/2024”, che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale.
- 2. DI TRASMETTERE** all’ufficio del personale copia della presente deliberazione, affinché provveda alle relative comunicazioni:
 - Alla R.S.U. e alle organizzazioni sindacali territoriali
 - Al Presidente del Comitato Unico di Garanzia
- 3. DI INCARICARE**, inoltre, l’ufficio del personale di pubblicare il Piano delle Azioni Positive sul sito istituzionale del Comune di Ponte San Pietro, nella sezione Amministrazione trasparente – disposizioni generali, sottosezione atti generali e sottosezione atti amministrativi generali.

Con separata ed unanime votazione favorevole, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell’art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000 e sm.i.

Letto approvato e sottoscritto digitalmente.

IL Sindaco
Matteo Macoli

Il presente documento è sottoscritto digitalmente ai sensi del D.Lgs. n.82/2005 e norme collegate, conservato nelle banche dati del Comune di Ponte San Pietro

IL Segretario Comunale
Paolo Dott. Zappa

Il presente documento è sottoscritto digitalmente ai sensi del D.Lgs. n.82/2005 e norme collegate, conservato nelle banche dati del Comune di Ponte San Pietro

Servizio: PERSONALE

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE DEL 08-11-2021 N. 182

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA"

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

(art. 49 e 147bis del d.lgs. n. 267/2000)

Ai sensi dell'art. 49, comma 1, e 147bis, comma 1, del D. Lgs. 267/2000, il sottoscritto Dirigente del Settore 1, esperita l'istruttoria di competenza ed effettuati i prescritti controlli preventivi sulla proposta di deliberazione in oggetto, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Il Dirigente del Settore 1

Dott.ssa Patrizia Crippa

Il presente documento è sottoscritto digitalmente ai sensi del D.lgs. n.82/2005 e norme collegate, conservato nelle banche dati del Comune di Ponte San Pietro

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

(art. 49 e 147bis del d.lgs. n. 267/2000)

. Ai sensi dell'art. 49, comma 1, e 147bis, comma 1, del D. Lgs. 267/2000, il sottoscritto Segretario Generale, in esito all'istruttoria esperita dal Responsabile del settore competente ed effettuati i prescritti controlli preventivi sulla proposta di deliberazione in oggetto, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa

Il Segretario Comunale

Dott. Paolo Zappa

Il presente documento è sottoscritto digitalmente ai sensi del D.lgs. n.82/2005 e norme collegate, conservato nelle banche dati del Comune di Ponte San Pietro

