



COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 12 Registro Delibere

OGGETTO: Piano Triennale di azioni positive in materia di pari opportunità – Art. 48 comma 1 D.LGS. 198/2006 e S.M.I. – Triennio 2023/2025.

L'anno duemilaventitre il giorno sedici del mese di febbraio alle ore 12.10 e seguenti, nella casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Signori:

LA GIUNTA			Presenti	Assenti
1	Michelangelo Giansiracusa	Sindaco	X	
2	Giuseppe Malignaggi	Vice Sindaco		X
3	Fernando Di Giorgio	Assessore	X	
4	Maria Carmela Lanteri	Assessore	X	
5	Emanuele Rossitto	Assessore	X	

Presiede il Sindaco, avv. **Michelangelo Giansiracusa**.

Partecipa da remoto il Segretario Comunale, **dott. Giuseppe Morale**.

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta.

Più in particolare, il Segretario Comunale ha attestato, presso la sede comunale la presenza del Sindaco, dei seguenti componenti della Giunta Comunale: Ass. Lanteri M.C., Ass. Rossitto E. e Ass. Di Giorgio F. tramite video-chiamata Whatsapp attraverso l'utenza telefonica dell'Ufficio Segreteria, come da Delibera di Giunta Comunale n. 67 del 14.04.2022, avente ad oggetto: " Sedute di Giunta Comunale in videoconferenza – approvazione modalità".

Assente: Vice Sindaco Malignaggi G.

Il Segretario Comunale ha verificato il rilascio dei pareri di regolarità tecnica e contabile da parte dei Responsabili competenti per materia.

Dopo una breve discussione, i componenti hanno deliberato la proposta in oggetto all'unanimità e, con separata votazione, hanno deliberato la immediata esecutività.

Il Segretario Comunale, ai fini dell'attestazione della validità dei lavori della Giunta, ha firmato tutti gli atti.



COMUNE DI FERLA

Via Gramsci, 13 – c.a.p. 96010 – Tel. 0931/870136 - fax 0931/870137

Liberò Consorzio Comunale di Siracusa



Proposta di deliberazione del Responsabile Finanziario Contabile

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'– ART. 48 COMMA 1 D.LGS. 198/2006 E S.M.I. – TRIENNIO 2023/2025.

- **Premesso** che in tema di pari opportunità, la normativa vigente stabilisce il seguente adempimento a carico delle amministrazioni pubbliche: “ la predisposizioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro (art. 48 D.lgs. n. 198/2006 e art. 7, comma 5, D.Lgs. n. 196/2000);
- **Visto** 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” che 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”;
- **Vista** 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 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;
- **Visto** l’art. 21 della Legge n. 183/2010 il quale dispone “ Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nella amministrazioni pubbliche”, che ha apportato diverse modifiche, in materia di pari opportunità, al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

- **Considerato** che 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 e 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;
- **Preso atto** che in caso di mancato adempimento relativo alla predisposizione dei piani triennali di azione positive la sanzione consiste nell'applicazione dell'art. 6, comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001 il quale prevede il divieto di effettuare assunzioni (art. 7, comma 5 – ultimo periodo – del D.LGS. n. 196/2000);
- **Rilevato che** con l'allegato piano triennale di azioni positive, si è preordinato a garantire l'attuazione delle leggi di pari opportunità, ad armonizzare l'attività dell'ente al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro e a migliorare, nel rispetto delle normative vigenti, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini;
- **Ritenuto** che il proposto piano sia meritevole di approvazione e che in conseguenza della sua attuazione non deriveranno nuovi e/o diversi maggiori oneri a carico del bilancio dell'ente;

VISTO il d. lgs. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni;

VISTO il d. lgs. 267/2000;

VISTO il vigente O.R.EE.LL.;

VISTO lo Statuto comunale;

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

SI PROPONE

Per le motivazioni espressi in premessa e che qui si intendono integralmente ripetute e trascritte:

1. Di approvare il piano triennale 2023/2025 di azioni positive, ai sensi dell'art. 48 comma 1 del d.lgs. 198/2006 e s.m.i., quali misure temporanee e 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; 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;
2. Di dare atto che il piano approvato e' quello di cui al documento allegato che si compone di un preambolo e di n. 7 articoli;
3. Di disporre per la pubblicazione del piano in parola nell'apposita sezione **“Amministrazione Trasparente”** ex d.lgs. 33/2013 del sito istituzionale dell'ente;

4. Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000.

Il Responsabile del Settore Finanziario Contabile

Dott. Giuseppe Puzzo





COMUNE DI FERLA

Via Gramsci, 13 – c.a.p. 96010 – Tel. 0931/870136 - fax 0931/870137

Libero Consorzio Comunale di Siracusa



PIANO DI AZIONI POSITIVE – TRIENNIO 2023-2025

(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

ALLEGATO ALLA DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 12 DEL 16/02/2023

PIANO DI AZIONI POSITIVE – TRIENNIO 2022-2024
(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, recante “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, che richiama la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e 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”. In essa si mette in luce, in particolare, quanto sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere attività propositive e propulsive ai fini dell’attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

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 Ferla, 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 01/01/2023

Al **01/01/2023** la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI DI RUOLO N.41
DONNE N. 20
UOMINI N. 21

Al personale suddetto due unità di personale assunti con contratto a termine ex art. 110 d.lgs. 267/2000 e ss.mm.ii. e una unità con contratto a termine Legge n. 178 del 30 dicembre 2020 art. 1 comma 179 e ss. (Tecnico Coordinatore Nazionale nell'ambito degli interventi previsti dalla politica di coesione dell'Unione europea e nazionale per i cicli di programmazione 2014-2020 e 2021-2027)

DIPENDENTI A T.D. N. 3
DONNE N. 1
UOMINI N. 2

Così suddivisi per Settore:

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Settore Affari Istituzionali	0	2	2
Settore Affari Generali	3	6	9
Settore Finanziario	2	3	5
Settore Tecnico	12	7	19
Settore Polizia Municipale	4	2	6
<i>TOTALE</i>	<i>22</i>	<i>20</i>	<i>41</i>

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Settore Affari Istituzionali	0	1	1
Settore Affari Generali	0	0	0
Settore Finanziario	0	0	0
Settore Tecnico	2	0	2
Settore Polizia Municipale	0	0	0
TOTALE	2	1	3

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

CATEGORIA	Uomini	Donne
A	5	6
B	8	7
C	7	6
D	1	1
Segretario	1	0
TOTALE	22	20

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO Titolare di PP.OO.

CATEGORIA	Uomini	Donne
A	0	0
B	0	0
C	1	0
D	1	0
Segretario	0	0
TOTALE	2	0

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

CATEGORIA	Uomini	Donne
A	0	0
B	0	0
C	0	0
D	2	1
TOTALE	2	1

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO Titolare di PP.OO.

CATEGORIA	Uomini	Donne
A	0	0
B	0	0
C	0	0
D	1	0
TOTALE	1	0

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	1	1	2
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	3	1	4
Posti di ruolo a part-time	4	5	9
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	2	0	2
Posti di ruolo a part-time	6	7	13
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	1	0	1
Posti di ruolo a part-time	4	6	10

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti a tempo pieno	2	0	2
Posti a part-time	0	1	1
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti a tempo pieno	0	0	0
Posti a part-time	0	0	0
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti a tempo pieno	0	0	0
Posti a part-time	0	0	0
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti a tempo pieno	0	0	0
Posti a part-time	0	0	0

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 Ferla si impegna a:

- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;

- tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro idonee a prevenire: a) Pressioni o molestie sessuali; b) casi di *mobbing*; c) atteggiamenti miranti ad avvilitare il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; d) atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;
 - intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane al fine di favorire le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale;
 - sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.
2. Per le finalità di cui al presente Piano il Comune di Ferla si impegna alla costituzione del C.U.G. "Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010 n. 183) entro il primo anno di applicazione.
 3. Il Comune di Ferla si impegna a promuovere un'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale entro il secondo anno di applicazione del presente Piano.

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, salva motivata impossibilità.
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 Ferla 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 Ferla garantisce il rispetto delle disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione. A tal fine sono favorite le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona e temperando 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.
2. Nel quadro delle politiche sopradette, il Comune di Ferla si impegna a istituire, nel rispetto della vigente normativa contrattuale, la banca delle ore, quale strumento di ulteriore flessibilità per la conciliazione tra vita familiare ed attività professionale, entro il terzo anno di applicazione del presente Piano.
3. L'Ufficio Personale rende disponibile la consultazione da parte del personale dipendente della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro mediante l'utilizzo della rete internet del Comune.

Art. 6

Ambito di azioni: informazione e sensibilizzazione

1. Il Comune di Ferla si impegna a promuovere iniziative volte ad assicurare l'adeguata informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sui temi delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni e del benessere organizzativo, anche tenuto conto dei risultati del monitoraggio dell'attuazione del presente Piano.

Art. 7

Durata e monitoraggio

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 attraverso l'Ufficio Personale.

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.

A tal fine sarà costituito un tavolo di monitoraggio all'interno del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.).

Il Comune provvede a rendere noti i risultati del monitoraggio sull'attuazione del presente Piano attraverso la pubblicazione di un relazione annuale, predisposta a cura del Responsabile del Servizio Personale (Responsabile Settore finanziario nell'attuale assetto organizzativo), sul sito web istituzionale all'interno della sezione "Amministrazione trasparente". La relazione dà altresì conto delle attività svolte dal C.U.G.

LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTA la su estesa proposta di deliberazione relativa all'argomento indicato in oggetto, facente parte integrante e sostanziale del presente atto;

VISTE le attestazioni ed i pareri resi ai sensi degli art. 53 e 55 della Legge 142/1990, come recepita dalla L.R. n. 48/1991 art. 1 comma 1 lett. i, come integrato dall'art. 12 L.R. 30/2000

RITENUTA la necessità di provvedere in merito e fatte proprie le osservazioni e le argomentazioni adottate in ordine al provvedimento proposto;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTO il D.Lgs. 267/2000 ss.mm.ii.;

VISTO l'OREL

CON voti unanimi favorevoli palesemente espressi

DELIBERA

Per i motivi espressi in premessa che qui si intendono integralmente riportati

1) DI APPROVARE integralmente la proposta di deliberazione di cui sopra relativa all'argomento in oggetto indicato;

SUCCESSIVAMENTE

LA GIUNTA MUNICIPALE

stante l'urgenza di provvedere;

Con voti favorevoli unanimi espressi palesemente;

DELIBERA

DI DICHIARARE il presente atto immediatamente eseguibile art. 134 comma 4, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.



COMUNE DI FERLA

PROVINCIA DI SIRACUSA

SETTORE FINANZIARIO

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Oggetto: PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' – ART. 48 COMMA 1 D.LGS. 198/2006 E S.M.I. – TRIENNIO 2023/2025.

Parere del Responsabile del Settore in ordine alla regolarità tecnica

(art. 53, legge 142/1990 come recepito dalla l.r. 48/1991 e ss.mm.ii. e art. 147 bis, comma 1, d.lgs. 267/2000 come recepito dall'art. 6 del Regolamento del Sistema dei controlli interni approvato con deliberazione del C.C. n. 2/2013)

- Si esprime parere FAVOREVOLE di regolarità tecnica attestante la correttezza e regolarità dell'azione amministrativa.
- Si esprime parere NON FAVOREVOLE per la motivazione di cui alla nota prot. _____ del _____ che si allega.

Ferla, 13-02-2023



IL RESPONSABILE SETTORE
Dott. Giuseppe Puzzo

Parere del Responsabile del Settore Finanziario in ordine alla regolarità contabile

(art. 53, legge 142/1990 come recepito dalla l.r. 48/1991 e ss.mm.ii. e art. 147 bis, comma 1, d.lgs. 267/2000)

- Si esprime parere FAVOREVOLE di regolarità contabile.
- Si esprime parere NON FAVOREVOLE per la motivazione di cui alla nota prot. _____ del _____ che si allega.
- Non dovuto in quanto l'atto non comporta impegno di spesa o diminuzione di entrata né riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

Ferla, 13-02-2023



IL RESPONSABILE SETTORE FINANZIARIO
Dott. Giuseppe Puzzo

Via Gramsci 13, 96010 – Ferla

Tel/fax: 0931/870136

Web: www.comune.ferla.sr.it - Email: sindaco@comune.ferla.sr.it

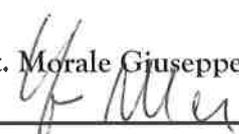
IL SINDACO

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Michelangelo Giansiracusa

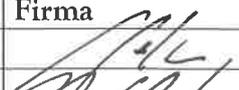
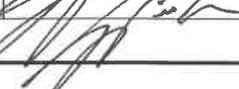


Dott. Morale Giuseppe



Pareri dei Responsabili di Settore in ordine alla regolarità tecnica e contabile

(art. 53 Legge 142/1990 come recepito dalla L.R. 48/1991 e s.m.i. e art. 147 bis comma 1 D.Lgs. 267/2000 come recepito dall'art. 6 del Regolamento del Sistema dei controlli interni approvato con deliberazione di C.C. n. 2/2013)

Parere	Esito	Data	Il Responsabile	Firma
Parere Tecnico	Favorevole	13-02-2023	Dott. G. Patti	
Parere contabile	Favorevole	13-02-2023	Dott. G. Patti	

Il Segretario Comunale, ATTESTA che la presente deliberazione, in applicazione della L.R. n. 22/08 e successive modifiche ed integrazioni, è stata pubblicata nel sito internet di questo Ente il giorno _____ per rimanervi fino al _____ per quindici giorni consecutivi (Art. 11 L.R. 44/91)

Data

L'addetto All'Albo Pretorio
Iaci Giuseppe

Il Segretario Comunale, vista la superiore attestazione di pubblicazione

CERTIFICA

Che la presente deliberazione, in applicazione della L.R. 22/08, è stata pubblicata nel sito internet di questo Ente per quindici giorni consecutivi dal _____ al _____ e che contro la stessa entro detti termini non sono state presentate opposizioni alla Segreteria Comunale

Data

Il Segretario Comunale
Dott. Morale Giuseppe

LA DELIBERAZIONE E' ESECUTIVA, L.R. 44/91 e successive modifiche (Art. 4 L.R. 23/97)

- a) Dichiarata immediatamente esecutiva in data 16/02/2023
- b) Decorsi 10 giorni dall'avvenuta pubblicazione

Dalla Residenza Municipale, li 16/02/2023

Il Segretario Comunale
Dott. Morale Giuseppe

