

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE



COMUNE DI ANZOLA DELL'EMILIA
PROVINCIA DI BOLOGNA

APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2017/2019.

Nr. Progr.	9
Data	31/01/2017
Seduta NR.	3
Titolo	2
Classe	15
Sottoclasse	0

L'anno *DUEMILADICIASSETTE* questo giorno *TRENTUNO* del mese di *GENNAIO* alle ore 10:20 convocata con le prescritte modalità, nella Sede Municipale si è riunita la Giunta Comunale.

Fatto l'appello nominale risultano:

<i>Cognome e Nome</i>	<i>Carica</i>	<i>Presente</i>
VERONESI GIAMPIERO	SINDACO	S
MARCHESINI LORIS	ASSESSORE	S
GIORDANO ANTONIO	ASSESSORE	N
ROMA ANNALISA	ASSESSORE	S
TOLOMELLI VANNA	ASSESSORE	S
ZACCHIROLI DANILO	ASSESSORE	S
<i>Totale Presenti: 5</i>		<i>Totali Assenti: 1</i>

Assenti giustificati i signori:

GIORDANO ANTONIO

Partecipa il SEGRETARIO GENERALE del Comune, IOCCA FILOMENA.

Il Sig. VERONESI GIAMPIERO in qualità di SINDACO assume la presidenza e, constatata la legalità della adunanza, dichiara aperta la seduta invitando la Giunta a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

OGGETTO:

APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2017/2019.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che la Costituzione Italiana prevede:

- all'art. 3 *“Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. E’ compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l’eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l’effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all’organizzazione politica, economica e sociale del Paese”*;
- all'art. 4 *“La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, una attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società”*;

Richiamati:

- l'art. 48 del Decreto Legislativo 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” che dispone che le Pubbliche Amministrazioni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- l'art. 42 del citato decreto che, al comma 2, indica, tra gli scopi delle azioni positive, i seguenti:
 - 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 sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai 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 e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- la direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e per le Pari Opportunità 23.05.2007 recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” che all’art. 2 “Finalità” prevede che le Amministrazioni Pubbliche debbano svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione del principio delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale, attraverso ogni forma di discriminazione e attraverso l’individuazione e la valorizzazione delle competenze di lavoratrici e lavoratori. La direttiva ha pertanto la finalità di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare politiche per il lavoro pubblico, il tutto teso a valorizzare l’apporto di lavoratrici e lavoratori delle amministrazioni pubbliche;

- la Legge 04.11.2010, n. 183 “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro” ed in particolare l’art. 21 “Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche” a mente del quale *“Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni”*;
- la Direttiva 04.03.2011 dei Ministeri per la Pubblica Amministrazione e l’innovazione e per le Pari Opportunità avente per oggetto “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 quale specifica che “Le regioni e gli enti locali adottano, nell’ambito dei propri ordinamenti dell’autonomia organizzativa ai medesimi riconosciuta, le linee di indirizzo necessarie per l’attuazione dell’art. 21 della Legge n. 183/2010 nelle sfere di rispettiva competenza e specificità, nel rispetto dei principi dettati dalle presenti linee guida”;

Preso atto inoltre che l’art 5 dello Statuto prevede che il Comune esercita le proprie funzioni ispirandosi ai principi di democrazia e di solidarietà umana, per il soddisfacimento di bisogni collettivi, per la tutela dei valori umani e, in particolare, per l’affermazione dei diritti delle fasce sociali più deboli ed esposte;

Preso atto che con deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 29.03.2011, sono state approvate le linee guida sulle modalità di costituzione e funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

Richiamati:

- la determinazione n. 789 del 29.12.2016 avente ad oggetto: “Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi dell’art. 21 L. 183/2010 – Nomina dei componenti”;
- il Piano delle Azioni Positive proposto per il triennio 2017/2019 allegato al presente atto in parte integrante e sostanziale, per la cui stesura sono stati raccolti i seguenti dati (Fonte: Deliberazione G.C. n. 181 del 22.12.2016):
 - lavoratori a tempo indeterminato per genere e categoria;
 - lavoratori a tempo determinato per genere e categoria;
 - direttori/responsabili di area/settore ai quali sono state conferite le funzioni art. 107 D.Lgs. 267/2000, per genere;

Ritenuto opportuno approvare il citato Piano proposto dal CUG in data 17.01.2017 Prot. n. 1013/2017;

Dato atto che il presente Piano non comporta riflessi diretti o indiretti nella situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell’Ente;

Visti:

- il Decreto Legislativo n. 165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche” in particolare gli artt. 7, 54 e 57;
- la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE;
- il Decreto Legislativo n. 81/2008 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3.08.2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- il Decreto Legislativo n. 150 del 27.10.2009 “Attuazione della legge 4.03.2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza nella Pubblica Amministrazione”

Dato atto che, in applicazione dell’art. 49 del Decreto Legislativo 18.08.2000 n. 267 e successive modificazioni e integrazioni, è stato acquisito il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio Personale e Organizzazione dell’Unione Terred’Acqua in ordine alla regolarità tecnica;

Con voti unanimi resi nei modi di legge

DELIBERA

Per le motivazioni esposte in premessa che qui si intendono integralmente approvate:

- 1) Di approvare il “Piano delle azioni positive – Triennio 2017/2019”, allegato al presente atto quale sua parte integrante, formale e sostanziale;
- 2) Di trasmettere il suddetto Piano agli organi di competenza;

Con separata ed unanime votazione si dichiara immediatamente eseguibile la presente deliberazione, ai sensi dell’art. 134 - 4° comma - del Decreto Legislativo 18.08.2000 n. 267.

COMUNE DI ANZOLA DELL'EMILIA
PIANO AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2017 - 2019

INTRODUZIONE

Considerato che:

con Delibera di Giunta Comunale n. 54 del 29/03/2011, esecutiva, è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

con Determinazione del Direttore Generale n. 290 del 23/07/2013 sono stati nominati i membri del sopra citato Comitato Unico di Garanzia;

Ravvisata la necessità di nominare nuovi membri del Comitato Unico di Garanzia;

Con Decreto del Sindaco N. 32 del 29/12/2016 è stato nominato il Presidente del CUG e individuato il suo Vice in caso di assenza.

Con Determinazione n. 789 del 29/12/2016 del Responsabile del Servizio Personale e Organizzazione dell'Unione Terred'Acqua è stato nominato il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in attuazione delle disposizioni di cui alla L. n. 183/2010 e della direttiva della Presidenza del consiglio dei Ministri 4/3/2011.

Nell'ambito delle finalità espresse dal D.Lgs. 30/03/2001 n.165 — Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e D.Lgs. 11 aprile 2006 n.198 — "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" - ossia favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale fra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'azione di misure, denominate azioni positive, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, viene adottato il presente Piano di azioni positive.

Le azioni positive in generale dovrebbero incentivare:

- l'eliminazione delle disparità nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- superare situazioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, 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 ed 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.

Le azioni positive 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 che indiretta, e "**temporanee**", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

L'organizzazione lavorativa del Comune vede una forte presenza femminile, per questo è necessario nella gestione del personale un'attenzione particolare e 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 e lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale. Particolare attenzione dovrà essere posta non solo in relazione alla pari opportunità tra i sessi ma anche nei riguardi di quelle criticità che possano generarsi tra dipendenti di aree o servizi diversi a causa di sperequazioni che impediscano direttamente o indirettamente l'attuazione del presente piano.

OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO

Con il Piano triennale delle azioni positive nato in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, il Comune intende dare continuità alle politiche già avviate nel triennio precedente favorendo ed implementando l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale tra uomini e donne e che tengano conto anche delle necessità di conciliare responsabilità familiari, personali e professionali delle dipendenti e dei dipendenti con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrono possibilità di crescita e miglioramento;
2. all'orario di lavoro, alle politiche conciliazione tra responsabilità familiari, personali e professionali attraverso lo studio di azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;
3. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro ed alla promozione di azioni mirate a favorire migliori condizioni di lavoro e di benessere dei lavoratori.
4. agli aspetti di necessario equilibrio di funzioni, impegni e responsabilità nei compiti di esercizio dei servizi.

ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

Punto di partenza per la redazione del piano è l'analisi della situazione organica del Comune. Alla data del 31/12/2016 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e tempo determinato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Lavoratori tempo indeterminato	Cat. D3	Cat. D1	Cat. C	Cat B 3	Cat. B 1	Cat. A	Totale
Donne	2	13	23	4	5	0	47
Uomini	1	5	5	13	0	0	24
Totale	3	18	28	17	5	0	71

Lavoratori tempo determinato	Cat. D3	Cat. C	Cat B 3	Cat. B 1	Cat. A	Totale
Donne	0	1	0	0	0	1
Uomini	1	0	0	0	0	1
Totale	1	1	0	0	0	2

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti a tempo indeterminato denominati "Responsabili di Area", già ricompresi nel dato di tabella precedente ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni di Responsabile di Area	Donne	Uomini	Totale
Tempo Indeterminato	2	1	3
Tempo Determinato	0	1	1
Totale	2	2	4

Il Segretario Generale è di sesso femminile e non è ricompreso nella tabella precedente.

Per quanto riguarda le posizioni apicali dalla tabella sopra riportata emerge che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D.Lgs. 198/2008 in quanto non sussiste divario fra generi inferiore a due terzi.

Il Piano delle Azioni Positive quindi, più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, sarà orientata a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari ed a sviluppare azioni che determinino condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori a qualunque titolo.

La forte presenza femminile nell'organizzazione del Comune rende necessario una attenzione particolare nella gestione del personale e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. Il piano delle azioni positive 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.

Viene in particolare dato rilievo :

- 1- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento
- 2- all'orario di lavoro
- 3- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro
- 4- all'accesso al lavoro e al trattamento sul lavoro

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 DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2016/2018

Il Comune intende operare in queste direzioni:

1. - FORMAZIONE

Obiettivo 1:

-garantire a tutti i dipendenti la partecipazione a corsi di formazione qualificati per consentire di sviluppare nel triennio una adeguata crescita professionale anche attraverso la formazione a distanza ovvero attraverso enti che erogano formazione attuando forme che agevolino l'attività.

Azione positiva 1

- i percorsi formativi dovranno essere organizzati, ove possibile, in orario di lavoro sia esterni che residenziali, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi individuati, valutando la possibilità di articolazione in orari, sedi, e quanto altro (Formazione a distanza ovvero erogata da enti certificati) utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orari di lavoro part-time. Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso il servizio Personale e Organizzazione dell'Unione Terred'Acqua.

Azione positiva 2

- saranno programmate riunioni di area al fine di monitorare con i responsabili di servizio la situazione formativa del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze da vagliare in sede di Conferenza dei Funzionari; tutte le richieste convogliano al Servizio Personale che elabora il piano di formazione annuale dell'Ente trasmettendone una copia al Comitato Unico di Garanzia.

2. - ORARIO DI LAVORO

Obiettivo 2:

- Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di genere all'interno dell'organizzazione anche con proposte di una diversa organizzazione del lavoro.

Azione positiva 1

- Valutare e sperimentare forme di articolazione orarie di apertura al pubblico sull'intera settimana attraverso il ricevimento su appuntamento, nel rispetto dell'orario di lavoro, consentendo di garantire un servizio più esteso e al contempo una gestione programmabile degli incontri non necessariamente nelle giornate prestabilite di apertura al pubblico, ottimizzando il tempo dedicato all'attività di ricevimento del pubblico.

Azione positiva 2

- Prevedere per particolari necessità di tipo familiare o personale articolazioni orarie diverse e temporanee nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Azione positiva 3

- Salvaguardare il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di orario flessibile in entrata ed in uscita, già prevista nell'attuale orario di servizio, con possibilità di apportare eventuali miglioramenti.

Azione positiva 4

- Prevedere, compatibilmente con le norme vigenti in materia, agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

Azione positiva 5

- Nell'ambito di quanto previsto dalla vigente normativa, e delle percentuali dei posti disponibili di part-time, saranno valutate le richieste di part-time inoltrate dai dipendenti con particolare riferimento alla conciliazione dei tempi di lavoro e le responsabilità familiari.

3. - INFORMAZIONE E BENESSERE ORGANIZZATIVO

Obiettivo 3:

- Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.

Azione positiva 1

- Programmare, in stretto collegamento con il CUG regionale e/o metropolitano, incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai dirigenti e responsabili di servizio sul tema delle pari opportunità e incontri ed iniziative di formazione ai temi:

- della pari opportunità, uguaglianza di genere e contrasto alla discriminazione;
- delle politiche di contrasto al mobbing, straining, stalking ed altre forme di conflittualità sui luoghi di lavoro;
- delle politiche aziendali di armonizzazione lavoro e famiglia.

Azione positiva 2

- Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità tramite invio di comunicazioni in posta elettronica. Informazioni al cittadino attraverso la pubblicazione del presente piano sul sito internet del Comune

Azione positiva 3

- Valutare l'opportunità di avviare una indagine conoscitiva sui bisogni del personale.

Azione positiva 4

- Contrastare prolungati periodi di carenza di personale in grado di generare elevatissime criticità ed impedimenti diretti ovvero indiretti al conseguimento delle pari opportunità.

4. - ACCESSO AL LAVORO E TRATTAMENTO SUL LAVORO

Obiettivo 4:

- Garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e il trattamento sul lavoro

Azione positiva 1

– monitoraggio continuo del rispetto dell'art. 57 comma 1 bis del d-lgs 165/2001 in materia di riserva alle donne, salva motivata impossibilità, di almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso,

Azione positiva 2

- avviare interventi di "sorveglianza" per poter individuare eventuali situazioni di mobbing e di "rischio".

RISULTATI ATTESI

E' compito del CUG articolare e monitorare le azioni positive e proporre integrazioni ed aggiustamenti nel corso del triennio al fine di garantire una performance ottimale dell'ente parallelamente con i risultati attesi con il presente piano.

UFFICI COINVOLTI

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i seguenti servizi :

- Segretario Generale e Responsabili di Area;
- Servizio Segreteria Organi Istituzionali;
- Servizio Personale dell'Unione Terred'acqua;
- Comitato Unico di Garanzia.

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 di Parità 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 in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.

COMUNE DI ANZOLA DELL'EMILIA
PROVINCIA DI BOLOGNA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero Delibera **9** del **31/01/2017**

SERVIZIO PERSONALE

OGGETTO

APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2017/2019.

PARERI DI CUI ALL' ART. 49 DEL DECRETO LEGISLATIVO 18.08.2000 N. 267

IL DIRETTORE DELL'AREA INTERESSATA	Per quanto concerne la REGOLARITA' TECNICA esprime parere: FAVOREVOLE <p style="text-align: right;">IL RESPONSABILE SERVIZIO PERSONALE</p> Data 19/01/2017 <p style="text-align: right;">MARIANI MARINA</p>
IL DIRETTORE AREA ECONOMICO / FINANZIARIA E CONTROLLO	Per quanto concerne la REGOLARITA' CONTABILE esprime parere: Data

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 9 DEL 31/01/2017

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
VERONESI GIAMPIERO

IL SEGRETARIO GENERALE
IOCCA FILOMENA

ANZOLA DELL'EMILIA, Lì 06/02/2017