



[www.comune.tarvisio.ud.it](http://www.comune.tarvisio.ud.it)

**Comune di Tarvisio**

---

**Provincia di Udine**

**APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE  
2017/2019  
DI AZIONI POSITIVE TENDENTI AD ASSICURARE  
LE PARI OPPORTUNITA'**

(art.48, c1 D.Lgs.198/2006)

allegato alla deliberazione Giuntale nr. 31 del 16.02.2017

# 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, “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 che 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.

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 Tarvisio, 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 31/12/2016

Al 31 dicembre 2016 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

**DIPENDENTI**                      **N. 43**  
**DONNE**                              **N. 18**  
**UOMINI**                              **N. 25**

Così suddivisi per Aree:

<b>SETTORE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Area Amministrativa	7	13	20
Area Tecnica	18	5	23
<b>TOTALE</b>	<b>25</b>	<b>18</b>	<b>43</b>

**Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:**

<b>CATEGORIA</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>
A	0	0
B	13	4
C	5	9
D	2	3
PLA	2	2
PLB	1	0
Dirigenti	2	0
<b>TOTALE</b>	<b>25</b>	<b>18</b>

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

<b>CATEGORIA D</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	2	3	5
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
<b>CATEGORIA C</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	5	5	10
Posti di ruolo a part-time	0	4	4
<b>CATEGORIA B</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	13	1	14
Posti di ruolo a part-time	0	3	3
<b>CATEGORIA A</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
<b>CATEGORIA PLA</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	2	2	4
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
<b>CATEGORIA PLB</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	1	0	1
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
<b>Dirigenti</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	2	0	2
Posti di ruolo 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 si impegna a fare 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.

## **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.
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 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 favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".**

2. Continuare a favorire 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 contemperando 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.

#### ***- Disciplina del part-time***

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L./CCRL.

L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

#### ***- Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi***

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro anche mediante l'utilizzo della intranet del comune.

## Art. 6

### Durata

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 sulla rete intranet del Comune.

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.



# COMUNE DI TARVISIO

Provincia di Udine

## Verbale di deliberazione della Giunta comunale

SEDUTA del 16/02/2017

**OGGETTO:** APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2017/2019 DI AZIONI POSITIVE TENDENTI AD ASSICURARE LE PARI OPPORTUNITA'.

L'anno **duemiladiciassette** il giorno **sedici** del mese di **febbraio** alle ore **09.00**, nella sede comunale, a seguito di regolare convocazione, si è riunita la Giunta Comunale.

Sono intervenuti:

Nome dell'Assessore	Carica	Presente	
<b>Renato Carlantoni</b>	<b>Sindaco</b>	<b>Si</b>	
<b>Renzo Zanette</b>	<b>Assessore</b>	<b>Si</b>	
<b>Igino Cimenti</b>	<b>Assessore</b>	<b>Si</b>	
<b>Nadia Campana</b>	<b>Assessore</b>	<b>Si</b>	
<b>Christian Della Mea</b>	<b>Assessore</b>		<b>No</b>

Il sottoscritto responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la Regolarità Tecnica ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. N° 267 18.8.2000 esprime parere **FAVOREVOLE**

F.to Doriguzzi Evaristo

Assiste il Segretario comunale Sig. **Evaristo Doriguzzi**

Constatato il numero legale degli intervenuti, il Sig. **Renato Carlantoni** nella sua qualità di **Sindaco** assume la presidenza invitando la Giunta Comunale ad adottare la seguente deliberazione:



PREMESSO che l'art. 7 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dalla L. 4 novembre 2010, n. 183 pone a carico delle Pubbliche Amministrazioni l'onere di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza e all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro;

DATO ATTO che le Pubbliche Amministrazioni devono assicurare un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo ed impegnarsi nel rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno nonché nel garantire la massima efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa;

PRECISATO, inoltre, che compito delle Pubbliche Amministrazioni, anche attraverso l'attività del Comitato Unico di Garanzia costituito ai sensi del novellato art. 57 D.Lgs. 165/2001, è quello di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di migliorare l'efficienza delle prestazioni garantendo un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di tutela dei lavoratori da qualsiasi forma di discriminazione o di violenza morale o psichica, anche alla luce delle novità introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal D.Lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

RILEVATO che uno strumento fondamentale per la attuazione delle norme sulle pari opportunità e sulla tutela dalle discriminazioni, introdotto con la L. 10 aprile 1991, n. 125, L. 10 aprile 1991, n. 125 recante: *"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"* è il Piano delle azioni positive;

VISTO l'art. 42 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 che definisce le azioni positive quali *"...[omissis] misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale. dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*;

ATTESO che, in base alla medesima norma, 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;
- ⌚ 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;
- ⌚ valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile;

VISTO l'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 diretto a regolare, nello specifico, l'adozione delle azioni positive da parte delle Pubbliche Amministrazioni che così recita: *"Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c) 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di*

*rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività , il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità , ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi”;*

CONSIDERATO che, in base al citato art. 48, comma 1, secondo periodo del D.Lgs. 198/2006, laddove le Pubbliche amministrazioni non provvedano alla adozione del Piano delle azioni positive trova applicazione l'art. 6, comma 6 del D.Lgs. 165/2001 e, precisamente, l'impossibilità di procedere, da parte degli Enti pubblici, all'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

VISTA, altresì, la Direttiva del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione - Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 avente ad oggetto: *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche”* che, nell'attribuire alle Pubbliche Amministrazioni un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, ribadisce la necessità, da parte delle Amministrazioni stesse, di adottare i Piani delle azioni positive;

RITENUTO, pertanto, indispensabile procedere alla adozione del Piano delle azioni positive che, come previsto dall'art. 48, comma 1, secondo periodo del D.Lgs. 198/2006, ha validità triennale;

VISTI i principi in materia di efficiente organizzazione del lavoro, di realizzazione di elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, di incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera, di riconoscimento di meriti e demeriti, di selettività e valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali, di rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza, di incremento dell'efficienza del lavoro pubblico e contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo, di trasparenza dell'operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità, introdotti dal D.Lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150;

PRECISATO che il Piano triennale delle azioni positive non deve costituire soltanto formale adempimento da parte della Amministrazione comunale, ma deve essere uno strumento concreto, elaborato sulla base delle specifiche esigenze dell'Ente, al fine di consentire l'effettivo raggiungimento degli obiettivi in esso previsti;

VISTO il Piano triennale delle azioni positive 2017/2019 che si allega *sub A)* al presente provvedimento a farne parte integrante e sostanziale;

SENTITE al riguardo le Rappresentanze Sindacali Unitarie e preso atto del consenso dalle stesse manifestato in ordine all'adottando piano triennale delle azioni positive;

VISTO il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198: *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246”*;

VISTA la L. 4 novembre 2010, n. 183 recante *"Delega 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"*;

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*;

VISTO il D.Lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150 recante: *"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"*;

VISTO il D. Lgs del 18 agosto 2000, n. 267: *"Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali"*;

VISTI i vigenti CC.NN.LL. del comparto Regioni - Autonomie locali;

VISTO il vigente regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

VISTO il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal competente responsabile del servizio ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D. Lgs. 267/2000 e succ. modif. ed int-;

DATO ATTO che dall'adozione del presente provvedimento non discende spesa in via immediata a carico dell'Amministrazione per cui non è dovuto il parere di regolarità contabile così come previsto dall'art. 49, comma 1 del D. Lgs. 267/2000 e succ. modif.ed int.;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTA la Legge Regionale 11.12.2003 n. 21;

All'unanimità dei voti espressi palesemente

#### DELIBERA

1) DI APPROVARE, per le motivazioni di cui in narrativa, il "Piano triennale 2017/2019 di azioni positive tendenti ad assicurare le pari opportunità che si allega *sub A)* alla presente delibera a farne parte integrante e sostanziale;

2) DI DISPORRE la pubblicazione del Piano triennale delle azioni positive 2017/2019 sul sito internet dell'Ente al fine di consentire la massima trasparenza;

Unanime per distinta e palese votazione

#### DELIBERA

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 1 c. 19 della L.R. 21 del 11.12.2003, così come sostituito dall'art.17, co.12, della L.R.17/2004.

Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE  
f.to **Renato Carlantoni**

IL SEGRETARIO COMUNALE  
f.to **Evaristo Doriguzzi**

---

**CERTIFICATO DI ESEGUITA PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto certifica che copia della presente deliberazione viene pubblicata, mediante affissione, all'albo pretorio del Comune per cinque anni consecutivi dal **20/02/2017** così come disposto dall'art. 10 lett. b) del Piano per la Trasparenza e Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) triennio 2017-2019.

Attesta altresì che la stessa viene comunicata ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 1, comma 16 della L.R. 21/2003.

IL RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE  
f.to Dr.ssa Donatella Facchini

---

**ATTESTATO DI ESECUTIVITÀ**

La presente deliberazione viene dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 1, comma 19 L.R. 11.12.2003 n. 21 come modificato dall'art. 17 comma 12 L.R. 24.05.2004 n. 17.

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 07/03/2017 decorsi quindici giorni dalla pubblicazione (art.1 comma 19 L.R. 11.12.2003 n. 21 come modificato dall'art. 17 L.R. 24.05.2004 n. 17)

IL RESPONSABILE DELL'ESECUTIVITÀ  
f.to Dr.ssa Donatella Facchini

---

Copia conforme all'originale ad uso  
amministrativo.

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dr. Evaristo Doriguzzi