

# COMUNE DI MARTIRANO

(PROVINCIA DI CATANZARO)

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 23 del 22/03/2018

**Oggetto:** Approvazione piano di azioni positive per le pari opportunità in materia di lavoro. Triennio 2018/2020.

L'anno duemiladiciotto addì ventidue del mese di marzo alle ore 12,00 la Giunta Comunale, convocata dal Sindaco, si è riunita nella sala delle adunanze.

		Presente	Assente
<b>BARTOLOTTA Francesco</b>	SINDACO	X	
<b>CARULLO Piero</b>	VICESINDACO	X	
<b>CALIGIURI Mario</b>	ASSESSORE		X

Partecipa all'adunanza il Segretario Comunale, **Dr.ssa Felicia Amatruda**, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Sig. **BARTOLOTTA Francesco**, nella sua qualità di SINDACO, assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

### PREMESSO CHE:

- il D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità" prevede all'art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, in particolare promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate;

- a seguito della L. 4 novembre 2010, n. 183, a norma della quale "le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno ... il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (d'ora in poi CUG), che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing ...", e della Direttiva del 4 marzo 2011 contenente le "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", il Comune di **Martirano**, giusta deliberazione della Giunta comunale n. 8 del 25.02.17, ha avviato il procedimento per l'istituzione del CUG, tra i cui compiti vi sono anche quelli propositivi, con particolare riferimento al Piano di Azioni Positive (d'ora in poi PAP) per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne e, tra gli altri:

· *promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;*

· *azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;*

· *azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-mobbing - nell'amministrazione comunale;*

- *tra i progetti prioritari dell'Amministrazione, contenuti nel Documento Unico di Programmazione (DUP), vi è quello relativo all'Innovazione e sviluppo dell'organizzazione" che prevede, tra i propri obiettivi ed ambiti di intervento, il miglioramento del benessere organizzativo, al quale concorrono tutte le misure ed azioni volte a prevenire e rimuovere ogni forma di violenza, discriminazione, disagio nell'ambiente di lavoro.*

### EVIDENZIATO CHE:

- le *azioni positive* sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono finalizzate 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;

- l'esigenza di assicurare maggior respiro ed incisività alle azioni positive ha ispirato l'art. 48 del Codice delle pari opportunità (D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198), disposizione normativa incentrata sull'obbligo di adozione di piani triennali di azioni positive;

- tra gli obiettivi principali, spicca quello della correzione dei fenomeni di segregazione - orizzontale e verticale - che ricollega la disciplina nazionale a quella comunitaria, ed è oggetto sia delle azioni esperibili nel settore privato - di tipo volontario ed incentivato con priorità verso le soluzioni consensualmente decise in via di contrattazione collettiva - sia di quelle previste per il settore delle Pubbliche amministrazioni.

**ATTESO CHE**, conformemente ai principi ispiratori del proprio Statuto, il Comune di **Martirano** intende garantire ai propri dipendenti parità e pari opportunità in assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, impegnandosi, altresì, ad assicurare un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

**RIMARCATO CHE:**

- il Comune di **Martirano**, in coerenza con il proprio Regolamento, oltre che con la normativa di istituzione dei CUG, intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutto il personale e dando voce ad un sempre più diffuso e convinto sentimento di condanna dei fenomeni vessatori di vario genere.

**RILEVATO CHE::**

- con propria deliberazione n.09 del 25/02/2017, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2017-2019";
- in continuità con il precedente Piano, è stato definito un nuovo "Piano delle azioni positive per il triennio 2018-2020", strutturato sulla base dei principali ambiti di azione del Comitato Unico di Garanzia (Pari Opportunità, Benessere organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica).
- il Piano triennale si articola in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi; l'altra, più operativa, con l'indicazione degli obiettivi specifici;
- il monitoraggio e la verifica sulla sua attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.

**RITENUTO** di approvare il **Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020** nel testo allegato alla presente deliberazione come parte integrante e sostanziale.

**RITENUTO** di inoltrare copia del PAP alla Consigliera di Parità della Provincia di **Catanzaro**, ai titolari di Posizione Organizzativa dell'Ente, alla RSU aziendale. Ed alle Organizzazioni Sindacali, nonché ;

**VISTO** lo Statuto;

**RICHIAMATI:**

- il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma ai sensi dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246. (GU n.125 del 31-5-2006 - Suppl. Ordinario n. 133) , in vigore dal 15 giugno 2006;
- il D.Lgs. 267/2000;
- il D.Lgs. 165/2001;
- il D.Lgs. 198/2006;
- il D. Lgs. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni;

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

**PRESO ATTO** c, ai sensi dell'art. 49, comma 1, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, così come modificato dal D.L. 174/2012, del parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Responsabile del servizio Amministrativo, mentre il parere in ordine alla regolarità contabile non è dovuto.

**CON VOTI** unanimi favorevoli resi per alzata di mano

#### **DELIBERA**

- 1. DI RICHIAMARE** la narrativa quale parte integrante della presente deliberazione;
- 2. DI APPROVARE** il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020, allegato alla presente deliberazione come parte integrante e sostanziale;
- 3. DI DARE ATTO** che l'Area Affari Generali promuoverà e/o coordinerà le attività previste da tale Piano triennale in collaborazione con CUG, anche attingendo ad esperienze e competenze proprie di soggetti della società civile in linea con il concetto di Responsabilità Sociale;
- 4. DI PROVVEDERE** affinché il presente Piano:
  - a) sia trasmesso alla Consigliera di Parità della Provincia di **Catanzaro**, ai titolari di Posizione Organizzativa dell'Ente, al CUG, alla RSU comunale e alle OO.SS. territoriali;
  - b) sia pubblicato sul sito del Comune di **Martirano** nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente destinata al Comitato Unico di Garanzia all'interno del link "altri contenuti";

Infine, con separata votazione unanimemente favorevole

#### **DELIBERA**

**DI RENDERE** la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

# COMUNE DI MARTIRANO

## Provincia di Catanzaro

Allegato alla delibera G.C. n. 23 del 22 .03.2018

### PIANO DI AZIONI POSITIVE

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

#### Fonti normative.

- Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".
- D.Lgs. n. 196/2000 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge n. 144/1999".
- D.Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche" e successive modifiche introdotte in particolare dall'art. 21 legge 183/2010 "collegato lavoro".
- D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n.5, che stabilisce, per la P.A., l'adozione di 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 donne e uomini.
- Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23.5.2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".
- Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 "Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".
- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, in attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A.
- D.Lgs. n. 5/2010 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego".
- Legge 4 novembre 2010 n. 183 art. 21 e Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 "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".

## **Premessa:**

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “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”-.

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.

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*”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle PP.AA., ed 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 Curinga, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, è sensibile ad un percorso volto ad 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, individuando 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 ALLA DATA ODIERNA**

Ad oggi la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato (LSU/LPU contrattualizzati fino al 31.12.2018), presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

<b>DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO: N. 7</b>
DONNE N. 0
UOMINI N. 7

**DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO:  
N. 14**

DONNE N. 6

UOMINI N. 6

**Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale a tempo indeterminato**

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
A	1	0
B	4	0
C	2	0
D	0	0
TOTALE	7	0

**Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale a tempo determinato**

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
A	6	3
C	0	3
TOTALE	6	6

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge; dall'altro, come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente. E' necessario sottolineare che pur essendo gli obiettivi del Piano concentrati principalmente sulle pari opportunità, si è ritenuto di ampliare l'ambito di intervento degli stessi ad

una platea più trasversale, puntando quindi, ad allargare le finalità di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

## Art. 1 – OBIETTIVI

1. 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, nonché attraverso il monitoraggio del benessere organizzativo.

**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. Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento ed innovazione che hanno interessato la Pubblica Amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze del cittadino in un momento di risorse sempre più scarse. In virtù della dinamica sempre più ricorrente negli ultimi anni, anche in relazione alla necessità di adeguare via via l'organizzazione dell'ente rispetto ai mutati scenari socio politici, normativi, tecnologici nazionali, i dipendenti sono stati chiamati ad una sorta di "flessibilità organizzativa" incentrata principalmente sulle capacità individuali di adattarsi alle nuove realtà. Pertanto occorre rendere l'evoluzione dell'organizzazione flessibile nell'ottica della conciliazione delle esigenze personali e di quelle dell'organizzazione stessa.

2. Nell'interesse dell'amministrazione è necessario avviare un modello di comunicazione che consenta di rilevare le esigenze finalizzate al "vivere bene sul posto di lavoro" al fine di monitorare/rilevare eventuali criticità e attivare azioni positive. Inoltre, il Comune di Martirano s'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.
- 2) Con successivo atto sarà costituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) che unifica le funzioni e le competenze dei precedenti comitati di "Pari Opportunità" e di "Mobbing".

3. Il suddetto Comitato Unico di Garanzia sarà dotato di un Regolamento per il proprio funzionamento

4. Il Comitato Unico di Garanzia, anche in collaborazione con il/la Consigliere/a di fiducia dell'Ente, si proporrà il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

a. razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione in materia di pari opportunità.

b. assicurare nell'ambito del lavoro parità e pari opportunità di fatto, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

c. favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori.

5. Il Comune s'impegna a nominare la Consigliera di Fiducia, a cui far pervenire le eventuali segnalazioni relative al punto 4).

### **Art. 3 - Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)**

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e di 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.

### **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. Il Comune continuerà 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, 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.

#### **Art. 6 - Disciplina del part time**

1. All'interno del Regolamento di Organizzazione degli uffici e dei servizi è già prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale ed il suddetto documento sarà reso disponibile per la consultazione da parte del personale attraverso la pubblicazione sul sito Internet dell'ente. Saranno altresì rese disponibili l'eventuale modulistica (istanza di trasformazione del rapporto di lavoro) nonché i posti a disposizione. Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L.. L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti, inoltre al CUG le informazioni inerenti le eventuali trasformazioni dei rapporti ecc... Viene pubblicizzato sul Sito Internet dell'ente la percentuale coperta dei rapporti di lavoro a tempo parziale.

#### **Art. 7- Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi**

1. 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.

2. 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.

3. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

4. 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 condivisa/intranet del comune.

#### **Art. 6 - Durata**

1. 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 sul sito Internet del Comune di Martirano. Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Letto, confermato e sottoscritto.

**IL SINDACO**

f.to Bartolotta Francesco

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

f.to Dr.ssa Felicia Amatruda

Ai sensi dell'art. 49, comma 1, D. Lgs. N° 267/2000, sostituito dall'art. 147-bis, comma 1, della Legge N° 213/2012, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del presente atto.

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO TECNICO**

f.to Arch. Franco Pizzuti

Ai sensi dell'art. 49, comma 1, D. Lgs. N° 267/2000, sostituito dall'art. 147-bis, comma 1, della Legge N° 213/2012, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile del presente atto.

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO**

f.to Il Vicesindaco Carullo Piero

Ai sensi dell'art. 49, comma 1, D. Lgs. N° 267/2000, sostituito dall'art. 147-bis, comma 1, della Legge N° 213/2012, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del presente atto.

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AMMINISTRATIVO**

f.to Il Vice Sindaco Carullo Piero

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on line di questo Comune per 15 giorni consecutivi dal **29 MAR. 2018**, ai sensi e per gli effetti dell'art. 124 del Decreto Legislativo N° 267/2000.

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to Dr.ssa Felicia Amatruda

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E DI ESECUTIVITA'**

la presente deliberazione:

(X) è stata affissa all'Albo Pretorio Comunale on-line per 15 giorni consecutivi con decorrenza **29 MAR. 2018** (art. 124, comma 1, D. Lgs. N° 267/2000).

(X) è stata comunicata ai capigruppo consiliari prot. n. **953** (art. 125, comma 1, D. Lgs. N° 267/2000).

( ) diviene esecutiva dopo il decimo giorno della pubblicazione all'Albo Pretorio Comunale on-line (art. 134, comma 3, D. Lgs. N° 267/2000).

(X) è dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D. Lgs. N° 267/2000).

Martirano, **29 MAR. 2018**

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to Dr.ssa Felicia Amatruda

E' copia conforme all'originale.

Martirano, li **29 MAR. 2018**



Il Segretario Comunale  
Dr.ssa Felicia Amatruda

*Felicia Amatruda*