



COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 34 DEL 16-02-2016

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLA AZIONI POSITIVE 2016/2018 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D. LGS. N. 198/2006 – APPROVAZIONE.

L'anno **DUEMILASEDICI** e questo giorno **SEDICI** del mese di **FEBBRAIO**, alle ore **12:00** nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è legalmente riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede la seduta **ORESTE GIURLANI** nella sua qualità di **SINDACO** e sono rispettivamente presenti e assenti i signori:

			presenti	assenti
1.	GIURLANI ORESTE	SINDACO	X	
2.	PERIA ROBERTO	VICE SINDACO	X	
3.	CECCONI PAOLO	ASSESSORE ANZIANO	X	
4.	DELLA FELICE MARCO	ASSESSORE	X	
5.	ROMOLI ELISA	ASSESSORE	X	
5.	VITTIMAN BARBARA	ASSESSORE	X	

Assiste il **Dr. CLAUDIO SBRAGIA** incaricato della redazione del presente verbale.

IL PRESIDENTE

constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita i presenti all'esame dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATO il D. Lgs. n. 198/2006, recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della L. 246/2005*”, che a norma dell’art. 6 della L. 28.11.2005 n. 246, riprende e coordina in un unico testo le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 23.5.2000, n. 196 “*Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*”, ed alla L. 10.04.1991 n. 125 “*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro*”;

VISTI:

u l’art. 48 del suddetto D.Lgs. n. 198/2006 avente ad oggetto “azioni positive nelle PP.AA. (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, art. 7, comma 5)” che testualmente 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.*

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l’eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un’esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l’[articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#).

Resta fermo quanto disposto dall’art. 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”.

u La direttiva emanata dal Ministro per le Riforme ed Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*” richiamando la direttiva del parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante la funzione che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nella politiche del personale;

u La L. n. 183/2010, art. 21 apportando le modifiche agli artt. 1, 7 e 57 del D.lgs. 165/2001 prevede che “*le PP.AA. costituiscono al proprio internoil 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*”;

RICORDATO l’art. 29 del Regolamento sull’Ordinamento Generale degli uffici e dei Servizi laddove
Delibera di Giunta Comunale 34 del 16-02-2016

recita: “L’azione dell’Amministrazione comunale e l’organizzazione degli uffici e dei servizi si ispirano a criteri che garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e 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. L’amministrazione garantisce un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, dando attuazione ad ogni azione tendente a contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”.

CONSIDERATO che in caso di mancato adempimento, il sopra citato decreto legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all’art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 e pertanto l’impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

PRECISATO che l’adozione del Piano delle azioni positive (P.A.P.) non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l’ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

ATTESO CHE il Comune di Pescia, in coerenza con il proprio regolamento, 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;

PRESA VISIONE del documento del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2016/2018 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

PRESO ATTO che l’Ufficio Personale, con nota del 28 gennaio 2016 ha provveduto a richiedere i nominativi, ad oggi non pervenuti, dei rappresentanti delle OO.SS. per la nomina del CUG e che in data 12 febbraio ha predisposto apposito avviso per acquisire le candidature dei dipendenti in rappresentanza dell’Amministrazione al fine di procedere in tempi brevi alla nomina del Comitato suddetto;

RITENUTO di dover adottare il presente provvedimento con immediata eseguibilità, ai sensi del 4° comma dell’art. 134 del T.U.E.L. D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, in considerazione dell’approssimarsi dell’approvazione del Bilancio di Previsione 2016/2018

VISTI i pareri di: regolarità tecnica reso dal Funzionario Responsabile dell’A.O. Politiche Sociali espresso ai sensi e per gli effetti dell’art. 49 TUEL D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, di regolarità amministrativa e tecnica del Dirigente del Servizio 4 – Gestione delle Risorse espresso ai sensi dell’art. 147 bis TUEL D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e ai sensi e per gli effetti dell’art. 3 del Regolamento sui controlli interni (approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 15/01/2013) e di regolarità contabile reso dal Dirigente del Servizio 4 – Gestione delle Risorse, espresso ai sensi e per gli effetti dell’art. 49 T.U.E.L. D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO altresì l’allegato parere reso dal Segretario Generale in ordine alla legalità del presente atto, espresso in ottemperanza all’art. 3 del Regolamento comunale sui controlli interni (approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 15/01/2013);

CON VOTI UNANIMI palesemente espressi,

DELIBERA

1. Di ritenere la premessa parte integrante e sostanziale del presente atto e che ne costituisce
Delibera di Giunta Comunale 34 del 16-02-2016

motivazione ai sensi dell'art. 3 L. 241/1990 e ss.mm.ii.;

2. Di approvare il Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) per il triennio 2016/2018 redatto ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006, recante "*Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, a norma della L. 246/2005*", allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (all. sub A);
3. Di dare atto che il presente provvedimento non comporta alcun onere di spesa a carico dell'ente;
4. Di stabilire che potrà essere fissato con successivo provvedimento un piano di verifica e monitoraggio del Piano anche in riscontro di indicazioni che potranno essere fornite dal Consigliere di Parità territorialmente competente, una volta individuato;
5. Di trasmettere copia del presente atto deliberativo alle OO.SS. provinciali ed alle RR.SS.UU.;
6. Di incaricare altresì il Dirigente del Servizio 1 – Affari Generali della pubblicazione del Piano sul sito web dell'Ente nella sezione "Trasparenza";
7. Di individuare il Dirigente del Servizio 2 – Servizi al Cittadino che dovrà collaborare con il CUG per la realizzazione di quanto previsto nel Piano Triennale, fermo restando il supporto di tutti i settori.
8. Di dichiarare, vista l'urgenza di provvedere per quanto esplicitato in narrativa, a seguito di votazione separata dall'esito **UNANIME**, **l'immediata eseguibilità** dell'atto ai sensi dell'art. 134, comma 4° del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

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

“L'uguaglianza delle donne e degli uomini è un diritto fondamentale per tutte e per tutti e, rappresenta un valore determinante per la democrazia. Per essere compiuto pienamente, il diritto non deve essere solo riconosciuto per legge, ma deve essere effettivamente esercitato e riguardare tutti gli aspetti della vita: politico, economico, sociale e culturale.

Malgrado i numerosi esempi di un riconoscimento formale e dei progressi compiuti, la parità fra donne e uomini nella vita quotidiana non è ancora una realtà. Nella pratica donne e uomini non godono degli stessi diritti. Persistono disparità politiche, economiche e culturali, - per esempio le disparità salariali e la bassa rappresentanza in politica.

Queste disparità sono prassi consolidate che derivano da numerosi stereotipi presenti nella famiglia, nell'educazione, nella cultura, nei mezzi di comunicazione, nel mondo del lavoro, nell'organizzazione della società..... Tutti ambiti nei quali è possibile agire adottando un approccio nuovo e operando cambiamenti strutturali.....

Per giungere all'instaurarsi di una società fondata sulla parità, è fondamentale che gli enti locali e regionali integrino completamente la dimensione di genere nelle proprie politiche, nella propria organizzazione e nelle relative procedure. Nel mondo di oggi e di domani, una effettiva parità tra donne e uomini rappresenta inoltre la chiave del successo economico e sociale - non soltanto a livello europeo o nazionale ma anche nelle nostre Regioni, nelle nostre Città e nei nostri Comuni.”....

(dalla Carta Europea per l'eguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale adottata e sottoscritta dagli Stati Generali del Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa il 12 maggio 2006 ad Innsbruck)

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”*, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., 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.

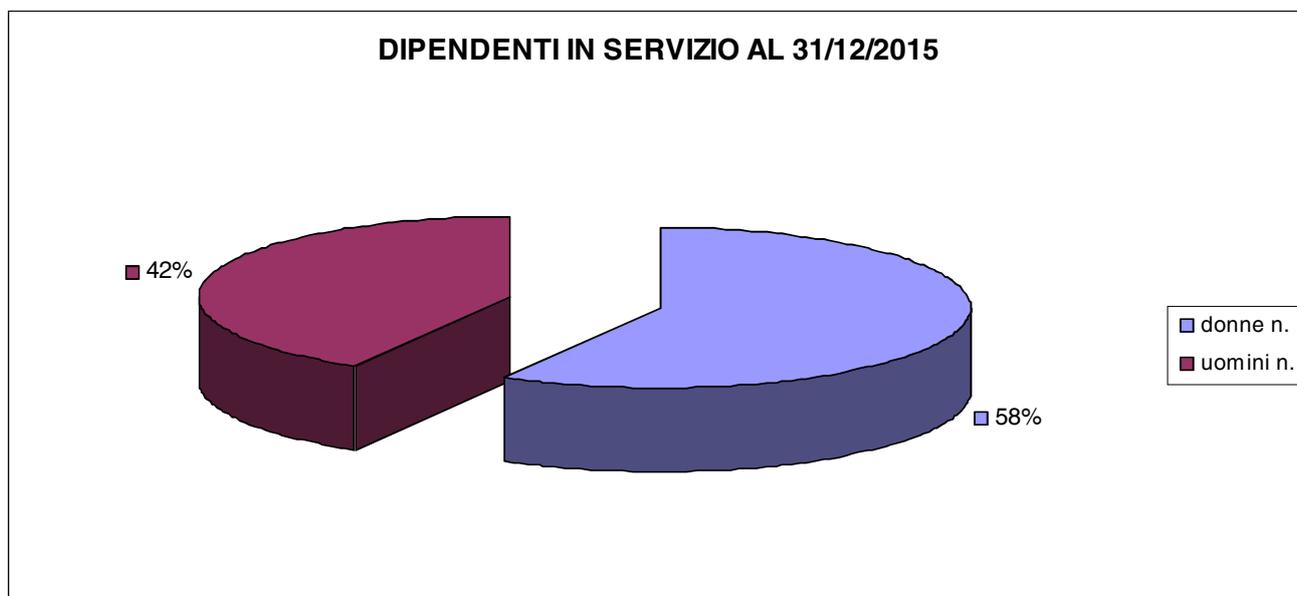
Analisi dati del Personale

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 31/12/2015

Al 31 dicembre 2015 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. 103
DONNE	N. 60
UOMINI	N. 43 (compreso il Segretario Generale)



Così suddivisi per SERVIZIO

SERVIZIO	UOMINI	DONNE	TOTALE
UFFICIO DI STAFF DEL SINDACO		2	2
SERVIZIO 1 - AFFARI GENERALI	17	22	39
SERVIZIO 2 - SERVIZI AL CITTADINO	3	15	18
SERVIZIO 3 - GESTIONE DEL TERRITORIO	18	6	24
SERVIZIO 4 - GESTIONE DELLE RISORSE	2	14	16

SEGRETARIO GENERALE	1		1
PERSONALE COMANDATO PRESSO ALTRI ENTI	2	1	3
TOTALE	43	60	103

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	Uomini	Donne
B	20	22
C	9	20
D	12	15
Dirigenti	1	3
Segretario	1	
TOTALE	43	60

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 PESCIA si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
 - 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.

2. Che si rende necessario prioritariamente nominare il COMITATO UNICO DI GARANZIA per le pari opportunità e con esso il regolamento afferente il suo funzionamento. Con la nomina del Cug si potrà procedere ad un'indagine mirata a rilevare il grado di benessere organizzativo percepito dai dipendenti dell'amministrazione mediante un questionario a tutti i dipendenti, da cui potrebbero emergere situazioni di criticità ed anche proposte di miglioramento per il superamento delle stesse.

3. Il Comitato Unico di Garanzia, si propone 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.

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 di PESCIA 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 di PESCIA 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 di PESCIA 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.

Disciplina del part-time

All'interno del Regolamento di Organizzazione degli uffici e dei servizi dell'Ente è già prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale, ed il suddetto documento è stato reso disponibile per la consultazione da parte del personale attraverso la pubblicazione sul sito Internet dell'ente.

L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti provvederà all'inoltro al CUG delle informazioni inerenti le eventuali trasformazioni dei rapporti etc...

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.

Art. 6 Durata

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line, sul sito web dell'Ente nella sezione "Trasparenza" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

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.

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2016/2018 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D. LGS. N. 198/2006 - APPROVAZIONE.

PARERE DEL RESPONSABILE PROPONENTE

Ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs 18 agosto 2000, n. 267 esprimo parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica.

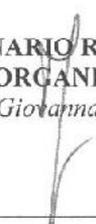
EVENTUALI OSSERVAZIONI:

.....

.....

Pescia **15 FEB. 2016**

**IL FUNZIONARIO RESPONSABILE
AREA ORGANIZZATIVA**
Rag. Giovanna Magrini



PARERE DEL DIRIGENTE

Ai sensi dell'art. 147 bis del D. Lgs 18 agosto 2000, n. 267 e ai sensi dell'art. 3 del Regolamento sui controlli interni (approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 15/01/2013) esprimo parere favorevole.

Pescia **15 FEB. 2016**

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO
D.ssa Antonella Bugliani



PARERE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO GESTIONE DELLE RISORSE

Ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs 18 agosto 2000, n. 267:

- ESPRIMO PARERE FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità contabile.
- ESPRIMO PARERE NON FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità contabile per i seguenti motivi ed osservazioni:
-
-

Pescia **15 FEB. 2016**

**IL DIRIGENTE
DEL SERVIZIO GESTIONE DELLE RISORSE**
Dott.ssa Antonella Bugliani



PARERE DEL SEGRETARIO GENERALE

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 3 del Regolamento comunale sui controlli interni (approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 15/01/2013) esprimo parere favorevole in ordine alla legalità dell'atto.

Pescia **16 FEB. 2016**

IL SEGRETARIO GENERALE
Dr. Claudio Straglia

