



## Comune di Milazzo

(Provincia di Messina)

1° Settore Ufficio Deliberazioni

<b>ORIGINALE</b>	<b>di DELIBERAZIONE della GIUNTA MUNICIPALE</b>
<del>COPIA</del>	

<b>N. 111</b> Registro deliberazioni  <b>Del 05/05/2021</b>	<b>OGGETTO: Approvazione Piano delle Azioni Positive 2021/2023.</b>
--	---

L'anno duemilaventuno, il giorno cinque del mese di maggio, alle ore 18.00  
e segg. nella Sede municipale,

La Giunta municipale di Milazzo si è riunita con l'intervento dei Signori:

N.ro	Cognome	Nome	Qualifica	Presente	Assente
1	MIDILI	Giuseppe	Sindaco	X	
2	ALESCI	Francesco	Assessore	X	
3	ROMAGNOLO	Santi	Assessore	X	
4	NICOSIA	Antonio Franco	Assessore	X	
5	DE GAETANO	Giuseppina Beatrice	Assessore		X
6	MELLINA	Roberto	Assessore	X	
7	CAPONE	Maurizio	Assessore	X	
8	MAGISTRI	SIMONE	Assessore	X	

Presiede il Sindaco Dott. Giuseppe Midili.

Partecipa il Segretario Generale Dott. ssa Andreina Mazzù.

Il Presidente, riconosciuta la legalità dell'adunanza e constatato la presenza del numero legale, invita la Giunta municipale a deliberare sull'argomento di cui in oggetto.

### LA GIUNTA MUNICIPALE

#### In continuazione di seduta

ISTA la proposta di deliberazione di cui in oggetto, il cui testo è riportato nel documento allegato che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

CONSIDERATO che la proposta è munita dei pareri e dell'attestazione prescritti dagli /articoli 53 ce 55 della Legge 08.06.1990, n. 142, che ha modificato l'Ordinamento regionale EE.LL. per effetto dell'art. 1, comma 1, lettera i), della legge regionale 11.12.1991, n. 48, resi /dai Dirigenti competenti come da relazioni in calce alla proposta medesima;

FATTO PROPRIO il contenuto formale e sostanziale del provvedimento proposto;

VISTO l'Ordinamento EE.LL. vigente nella Regione siciliana;

CON VOTI unanimi espressi nei modi e termini di legge;

#### **D E L I B E R A**

di approvare la proposta di cui in premessa nel testo risultante dal documento qui allegato per farne parte integrante e sostanziale.

**Con successiva unanime votazione il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente esecutivo.**





## COMUNE DI MILAZZO

Città Metropolitana di Messina

2° SETTORE – Finanze Tributi e Finanze

2° Servizio - Gestione Risorse Umane

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE N. 54 DEL 30/04/2021

IL PROPONENTE:

**OGGETTO: Approvazione Piano delle Azioni Positive 2021/2023**

**Premesso** che in ottemperanza all'art. 48 del Decreto Legislativo 198 dell'11 aprile 2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*", le amministrazioni dello stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani di azioni positive, di durata triennale, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

**Considerato** che detti Piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi;

**che**, 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;

**Vista** la direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*";

**Tenuto conto** che l'adozione del Piano delle Azioni Positive non deve essere solo un formale adempimento, bensì l'occasione per creare, su misura dell'Ente, uno strumento concreto per l'applicazione delle pari opportunità nella realtà dell'Ente stesso, in relazione alle sue dimensioni ed alla sua struttura organizzativa;

**Vista** la nota della Consigliera Provinciale di Parità, prot. n. 29 del 26/04/2021 con la quale, ai sensi la stessa ha espresso parere favorevole all'approvazione del Piano Triennale Azioni Positive 2021/2023;



**Presa visione** del Piano delle Azioni positive per il triennio 2021/2023 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

**Considerato** che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

**VISTI:**

- il D.Lgs. 165/2001, e ss.mm.ii.;
- il D.Lgs. 198/2006, e ss.mm.ii.;
- l'O.R.EE.LL. vigente nella Regione Sicilia;

Tutto ciò premesso;

**PROPONE**

per le motivazioni espresse in premessa, che qui si intendono integralmente ripetute ed approvate:

- 1) di approvare il Piano di Azioni positive per il triennio 2021/2023, redatto ai sensi dell'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 si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (Allegato A);
- 2) di dare atto che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
- 3) di dare mandato al Dirigente del 2° Settore, servizio Gestione Risorse Umane, di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione, alle organizzazioni sindacali;
- 4) di dare atto che il presente piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente";
- 5) di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, stante l'urgenza di provvedere in merito.





## PIANO DI AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI MILAZZO

### PREMESSA

Ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” le amministrazioni pubbliche predispongono il Piano triennale delle Azioni Positive, quale documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro, volte a favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorare l'efficienza delle prestazioni, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo, e contrastare ed eliminare qualsiasi forma di discriminazione e violenza per lavoratori/trici.

In tale contesto, il Comune di Milazzo, attraverso la predisposizione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2021/2023, intende consolidare quanto già realizzato in passato in materia di pari opportunità tra uomini e donne, ed ampliare ulteriormente le proprie azioni al fine di favorire, nel rispetto della normativa vigente e dei CCNLL, un'organizzazione del lavoro compatibile con le esigenze familiari e professionali di ogni dipendente.

Il benessere organizzativo diviene elemento di motivazione ed impegno nello svolgimento delle proprie mansioni portando ad un miglioramento anche dei servizi offerti sul territorio ed all'utenza.

In attuazione dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, e ss.mm.ii., e delle Direttive Ministeriali del 04/03/2011 e n. 2/2019 il Comune di Milazzo, con Determinazione Dirigenziale n. 13 del 25/01/2021 ha provveduto alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) e con Deliberazione di Giunta Municipale n. 45 del 05/03/2021 è stato approvato il regolamento per il suo funzionamento.

#### **1. Analisi di contesto.**

Nell'anno 2020 la contrattazione integrativa ha dato ai dipendenti l'occasione di partecipare alle selezioni per la progressione economica orizzontale nella categoria.

La normativa vigente ha permesso di riaprire, sia pure su quantitativi modesti, la possibilità di svolgere concorsi interni riservati ai dipendenti dell'Ente di cat. C, per il passaggio in categoria giuridica superiore, onde valorizzare la professionalità acquisita.

Alla data di compilazione del presente Piano non è stato ancora effettuato l'inquadramento in cat. D.

Nell'anno 2020, infine, si è proceduto alla stabilizzazione a 24 ore di n. 151 dipendenti provenienti dal bacino ex LSU.

Dall'altro lato, l'esodo determinato dall'introduzione della quota 100 (n. 15 dipendenti nel 2019, n. 5 nel 2020 e n. 2 nei primi mesi del 2021) ha consegnato a quanti rimasti in servizio un improvviso aumento dei carichi di lavoro spesso senza la possibilità di un completo passaggio di conoscenze, con conseguente perdita di professionalità.

Su tutti questi processi ha impattato molto fortemente l'emergenza pandemica da COVID-19 che ha determinato, a partire da marzo 2020 una improvvisa e fortissima accelerazione verso l'attuazione del lavoro agile, divenuto ope legis, durante la fase del primo picco pandemico, la modalità di svolgimento ordinario delle prestazioni dei dipendenti ed ancora oggi utilizzato secondo i criteri individuati dai vari Decreti emanati.

Lo smart working in tempi brevissimi ha rivoluzionato l'ambiente lavorativo ove l'utilizzo massivo della posta elettronica, della condivisione delle risorse, delle videoconferenze, dei social network stessi è divenuto il principale strumento di coordinamento del personale dando ai dipendenti la possibilità di meglio conciliare i tempi di vita ed i tempi di lavoro.

Si ritiene probabile che la rivoluzione dello smart working possa proseguire anche dopo la pandemia, costituendo l'opportunità maggiore sul terreno della conquista delle pari opportunità.

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio alla data di compilazione del presente Piano offre il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori/trici, completamente stravolto rispetto a quello del precedente Piano a seguito delle stabilizzazioni.

Dipendenti	Maschi	Femmine	Totale
Dirigenti	3 (di cui uno cat D3 con incarico ex art 110 TUEL)	1	4
Cat. D3	5	5	10
Cat. D	9	13	22
Cat. C	45	101	146
Cat. B3	13	-	13
Cat. B	3	30	33
Cat. A	18	9	27
<b>TOTALE</b>	<b>96</b>	<b>159</b>	<b>255</b>

#### Distribuzione del personale per genere e orario di lavoro

Dipendenti	Maschi	Femmine	Totale
Tempo pieno	61	42	103
Tempo parziale	35	117	152

Dall'analisi delle superiori tabelle si evince che risulta necessario riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni dirigenziali.

Nel personale si evidenzia netta superiorità femminile sotto il profilo numerico generale all'interno dell'organico dell'ente: rilevante è il divario nelle categorie C e B dove la presenza femminile è notevolmente superiore.

Al contrario la cat. B3, ove non si conta personale di genere femminile, e la cat. A, dove la presenza femminile è notevolmente inferiore.

## 2. LE AZIONI DEL PIANO

Il presente Piano, a prosecuzione della strategia avviata con il precedente, intende presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, tenuto conto della struttura organizzativa dell'Ente che vede, allo stato attuale una prevalente presenza femminile.

Rimane invariata la metodologia già attivata dall'Ente per perseguire detto obiettivo generale attraverso l'attuazione di azioni rivolte non a privilegiare esclusivamente il genere femminile, storicamente svantaggiato nell'ambito lavorativo, ma che, partendo dalle esigenze tipiche di detto genere, possano essere naturalmente estese anche a quello maschile, focalizzando, quindi, l'attenzione non sui singoli generi ma **sull'organizzazione**, fatta sia da uomini che da donne.

Si confermano tutti gli obiettivi indicati nel precedente Piano triennio 2020/2022, e si aggiornano alla situazione attuale dell'Ente:

Obiettivo 1: promuovere il ruolo e l'attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità;

Obiettivo 2: promuovere il tema del benessere organizzativo del personale dell'ente al fine di individuare possibili criticità e proporre azioni di miglioramento;

Obiettivo 3: garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti dando particolare rilievo alla tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni;

Obiettivo 4: favorire politiche di conciliazione tra lavoro e vita familiare attraverso l'utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio;

Obiettivo 5: promuovere le pari opportunità all'interno dell'ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e nelle procedure di reclutamento del personale;

Obiettivo 6: approfondire le tematiche dello stress lavoro-correlato (D. Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii.), operando in stretto raccordo con il medico competente incaricato e con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione.

Si aggiunge l'Obiettivo 7: Istituire e promuovere la figura del Consigliere/a di fiducia, completamento funzionale degli assetti interni, che affianchi l'attività del CUG dedicandosi in particolar modo alla cura di casi singoli e specifici.

<b>OBIETTIVO 1: Promuovere il ruolo e l'attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità</b>	
<b>Sotto-obiettivi</b>	<b>Azioni</b>
Supportare l'attività del CUG affinché giunga a regime in tempi brevi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creare lo Sportello CUG per i dipendenti, individuando tra i componenti del CUG un referente cui rivolgersi.</li> <li>• Pubblicare e diffondere le iniziative del CUG</li> </ul>

	(informare i dipendenti sul ruolo, funzioni e azioni del CUG, inviare mediante posta elettronica le informative, organizzare incontri sui vari temi)
Analizzare ed attuare le proposte del CUG a seguito dell'attività svolta	Il Comitato si impegna a relazionare al Sindaco ed ai dipendenti comunali sull'attività svolta e sui suoi interventi propositivi, consultivi e di verifica

<b>OBIETTIVO 2: Promuovere il tema del benessere organizzativo del personale dell'ente al fine di individuare possibili criticità e proporre azioni di miglioramento</b>	
<b>Sotto-obiettivi</b>	<b>Azioni</b>
Indagine sullo stato di benessere organizzativo dell'Ente: individuazione di punti di forza e di criticità	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoraggio del benessere organizzativo attraverso questionari sulle esigenze del personale e/o interviste singole.</li> <li>• Coinvolgimento del CUG nell'analisi dei risultati emersi al fine di acquisire proposte</li> </ul>
Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Censimento della capacità professionali dei dipendenti</li> <li>• Valorizzazione e gratificazione delle capacità professionali al fine di migliorare la qualità del lavoro</li> <li>• Porre particolare attenzione ai titoli di studio e professionali al fine di dare valore alla formazione di ciascun dipendente</li> </ul>
Verifica del percorso per il miglioramento del benessere organizzativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Almeno 2 incontri l'anno tra dipendenti, dirigenti, amministratori e CUG</li> <li>• Organizzazione di iniziative formative per il personale sui temi del benessere organizzativo</li> <li>• Istituzione di un gruppo di lavoro per proposte di miglioramento sui temi del benessere organizzativo</li> </ul>

<b>OBIETTIVO 3: Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti dando particolare rilievo alla tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni</b>	
<b>Sotto-obiettivi</b>	<b>Azioni</b>
Evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni di conflittualità	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favorire le relazioni interpersonali</li> <li>• Verificare la possibilità di reperire uno spazio adeguato, preferibilmente all'interno della sede municipale, per la pausa pranzo</li> </ul>
Garantire l'eliminazione di atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente anche in forma velata	Segnalazione diretta del dipendente allo Sportello CUG e, nelle more della sua istituzione, al Segretario Generale
Garantire l'eliminazione di atteggiamenti vessatori, discriminatori, di pressioni o molestie sessuali, di fenomeni di mobbing	Segnalazione diretta del dipendente allo Sportello CUG e, nelle more della sua istituzione, al Segretario Generale Incontri di formazione e sensibilizzazione

<b>OBIETTIVO 4:</b> Favorire politiche di conciliazione tra lavoro e vita familiare attraverso l'utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio	
<b>Sotto-obiettivi</b>	<b>Azioni</b>
Flessibilità orario di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali</li> <li>• Tutelare il mantenimento e la concessione dei part-time legato a motivi familiari</li> </ul>
Diffusione della modalità di lavoro in smartworking	Tutelare e mantenere le modalità di smartworking già avviate Ideare nuovi progetti di smartworking anche su proposta degli stessi dipendenti
Sperimentare azioni per ridurre le assenze correlate a problemi di organizzazione familiare	Studio di fattibilità per proporre servizi per i dipendenti in convenzione con strutture sanitarie/sportive/ricreative/ culturali

<b>OBIETTIVO 5:</b> Promuovere le pari opportunità all'interno dell'ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e nelle procedure di reclutamento del personale	
<b>Sotto-obiettivi</b>	<b>Azioni</b>
Rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nell'accesso al lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formazione ed aggiornamento di tutto il personale senza discriminazione di genere.</li> <li>• Previsione di una riserva alle donne, salva motivata impossibilità, di 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione.</li> <li>• Obbligo di garantire che non vi siano posti in dotazione organica prerogativa di soli uomini o di sole donne</li> <li>• Utilizzo di un linguaggio negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di riferimento ad un solo genere qualora si debba indicare una collettività mista (ad es. "persone" al posto di "uomini" e "lavoratori e lavoratrici" al posto di "lavoratori")</li> </ul>
Fornire opportunità di sviluppo della professionalità senza distinzione di genere	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programmare percorsi formativi specifici rivolti a tutti i dipendenti, senza distinzione di genere, in orari compatibili con quelli dei dipendenti in part-time o con flessibilità particolari</li> <li>• Affidare incarichi di responsabilità senza discriminazioni, solo sulla base della preparazione e professionalità</li> </ul>
Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità	Istituzione sulla home page del sito istituzionale dell'ente di una apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità. Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo

<b>OBIETTIVO 6:</b> Approfondire le tematiche dello stress lavoro-correlato (D. Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii.), operando in stretto raccordo con il medico competente incaricato e con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione	
<b>Sotto-obiettivi</b>	<b>Azioni</b>
Aggiornamento del DVR (Documento di valutazione dei rischi) con l'analisi stress lavoro correlato	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedere alla periodica consegna del questionario e relativa analisi dei risultati</li> <li>• Comparare i risultati con l'analisi stress lavoro correlato inserita nel DVR</li> <li>• In presenza di fattori di rischio individuare le misure organizzative più adatte a prevenire, eliminare e/o ridurre i rischi di stress</li> </ul>
Facilitare l'accesso al luogo di lavoro in caso di situazioni fisiche particolari (gravidanza, impedimenti fisici temporanei)	Riservare temporaneamente parcheggi nelle immediate vicinanze del palazzo comunale
Garantire un ambiente climaticamente confortevole	<p>Monitorare la presenza e la funzionalità di condizionatori, pompe di calore o altra strumentazione simile</p> <p>Individuare le risorse per l'acquisto di laddove mancanti, con precedenza ai dipendenti gravati da patologie.</p>

<b>OBIETTIVO 7:</b> Istituire e promuovere la figura del Consigliere/a di fiducia	
<b>Sotto-obiettivi</b>	<b>Azioni</b>
Stabilire le modalità di individuazione di detta figura	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuazione all'interno dell'Ente tra esponenti che non ricoprono cariche "gestionali o di governo"</li> <li>oppure</li> <li>• individuazione tramite selezione pubblica, o nomina presso albi o ordini tra soggetti esterni all'Amministrazione</li> </ul>
Promuovere la figura del Consigliere/a di fiducia	Facilitare la necessaria collaborazione di detta figura con il CUG e la Consigliera provinciale di parità

Il CUG svilupperà azioni concrete per la realizzazione del presente Piano.

#### **ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE.**

L'attività al Piano di Azioni Positive sarà preventivamente discussa nell'ambito del Comitato Unico di Garanzia, e verrà periodicamente monitorata attraverso incontri specifici prima dell'avvio dei progetti e, in generale con cadenza almeno semestrale.

Perché il Piano di Azioni Positive non rimanga una semplice dichiarazioni di intenti, gli obiettivi in esso previsti devono essere concretizzati nell'avvio di azioni di tipo integrato che possano produrre effetti di cambiamento significativi nell'Ente.

## **DURATA**

Il presente Piano ha durata triennale 2021/2023.

Il Piano sarà pubblicato sul sito Internet istituzionale dell'ente in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti per il tramite del CUG 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.





**1 PARERE SULLA REGOLARITA' TECNICA DELL'ATTO**  
(Artt. 49, comma 1 e 147 bis del D.Lgs 267/2000)

Si esprime parere favorevole

Milazzo, li 30.04.2021

IL DIRIGENTE f.f.  
Dott.ssa Andreina Mazzù



---

**PARERE SULLA REGOLARITA' CONTABILE**  
(Artt. 49, comma 1 e 147 bis del D.Lgs 267/2000)

Si esprime parere \_\_\_\_\_

Milazzo, li

IL DIRIGENTE f.f.  
Dott.ssa Andreina Mazzù



Il presente verbale, salvo ulteriore lettura e approvazione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 186 dell'ordinamento amministrativo degli Enti Locali nella Regione Siciliana approvato con legge regionale 15 Marzo 1963 n°16, viene sottoscritto come segue:

L'Assessore Anziano

\_\_\_\_\_

IL PRESIDENTE

\_\_\_\_\_

Il Segretario Generale

\_\_\_\_\_

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio, su conforme attestazione dell'addetto all'albo

ATTESTA

che la presente deliberazione, in applicazione della Legge Regionale 3 Dicembre 1991, n°44 e successive modifiche ed integrazioni (L.R. 28 Dicembre 2004 n°17 art. 127 comma 21)

~~X~~ è stata affissa all'albo pretorio comunale il 06/05/2021 per rimanervi per quindici giorni consecutivi (art. 11, comma 1);

Dalla Residenza Comunale, li \_\_\_\_\_

L'addetto all'albo

\_\_\_\_\_

Il Segretario Generale

\_\_\_\_\_

Il Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione, in applicazione della Legge Regionale 3 Dicembre 1991, n. 44 e successive modifiche ed integrazioni

E DIVENUTA ESECUTIVA

- il giorno \_\_\_\_\_, per decorso del termine di 10 (dieci) giorni dalla sua pubblicazione (art.12, comma 1, della L.R. 03.12.1991, n.44).
- il giorno della sua adozione perché dichiarata immediatamente esecutiva (art.12, comma 1, della L.R. 03.12.1991, n.44).

Dalla Residenza Comunale, li \_\_\_\_\_

Il Segretario Generale

\_\_\_\_\_

La presente deliberazione è copia conforme all'originale.  Milazzo, li _____  Il Segretario Generale _____	La presente deliberazione esecutiva è stata oggi trasmessa al Dipartimento _____.  Milazzo, li _____  Il Responsabile dell'U.O. _____
---	--