

COMUNE DI TORGNON COMMUNE DE TORGNON

Regione Autonoma Valle d'Aosta
Région Autonome de la Vallée d'Aoste

Deliberazione della Giunta Comunale n. 46 verbale prot. n. 2977 (1-5-5) del 17.06.2019

Oggetto: Approvazione del piano di azioni positive 2019/2021 in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e dell'art. 66 della L.R. 22 del 23 luglio 2010 e s.m.i.

L'anno duemiladiciannove ed il giorno diciassette del mese di giugno alle ore venti e minuti cinque nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale.

Sono presenti i Signori:

Cognome e nome	Carica	Presente	Assente giustificato	Assente non giustificato
Perrin Daniel	Sindaco	X		
Machet Valeria	Vice Sindaco	X		
Gyppez Roberta	Assessore		X	
Perrin Stefano	Assessore	X		

Totale Presenti: 3

Assume la presidenza il Sindaco Dott. Daniel PERRIN.

Assiste alla riunione con le funzioni di cui all'art.9, comma 1, lett. a), della L.R.19 agosto 1998, n. 46, il Segretario Comunale dott. Roberto ARTAZ.

Il Sindaco, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta.
Seduta tolta ore 20:10 del medesimo giorno.

Oggetto: Approvazione del piano di azioni positive 2019/2021 in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e dell'art. 66 della L.R. 22 del 23 luglio 2010 e s.m.i.

LA GIUNTA COMUNALE
nell'esercizio delle sue funzioni di indirizzo e controllo

VISTO lo Statuto Comunale;

RICHIAMATO l'art. 48 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 che dispone che 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'art. 42 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse e sentiti, inoltre, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG) 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. I piani hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 che prevede l'impossibilità di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

RICHIAMATA la legge regionale 23 dicembre 2009, n. 53 che all'articolo 4 reca "I piani triennali di azioni positive predisposti dai comitati per le pari opportunità, ove costituiti, sono approvati con provvedimento dell'organo competente dell'ente, sentiti il/la consigliere/a regionale di parità, e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale e/o regionale, nell'ambito del comparto e dell'area di interesse";

RICHIAMATA la nuova disciplina dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale e degli enti del comparto unico della Valle d'Aosta realizzata nella Regione che, con la l.r. 22/2010, art. 66 e s.m.i., ha recepito il principio di pari opportunità ed in particolare ha previsto il finanziamento dei programmi di azioni positive e l'attività dei CUG, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili;

RICHIAMATA la l.r. 7/2003 concernente le politiche regionali del lavoro che all'art. 2 prevede che "la Regione raccordi e conformi la propria azione in materia di politiche regionali del lavoro, di formazione e di servizi per l'impiego al principio di pari opportunità tra uomini e donne ed al raggiungimento della condivisione e della conciliazione tra tempi di lavoro e attività di cura";

RICHIAMATA la deliberazione della Giunta regionale n. 1744 del 22 luglio 2011 di determinazione dei criteri e delle modalità per la costituzione del CUG del comparto unico della Valle d'Aosta;

RICHIAMATA la deliberazione della Giunta regionale n. 1062 del 25 luglio 2014 recante "Approvazione delle linee di indirizzo sull'organizzazione, l'esercizio e il coordinamento delle competenze attribuite al Comitato unico di garanzia del comparto unico della Valle d'Aosta";

CONSIDERATO che il CUG, organismo istituzionale degli enti del comparto a cui è demandato il compito, ha predisposto la bozza di Piano di Azioni Positive 2019/2021, che è stata trasmessa agli enti locali della Valle d'Aosta da parte del Consiglio permanente degli enti locali (CPEL);

CONSIDERATO che il suddetto Piano si prefigge di raggiungere le finalità sotto riportate, ritenute strategiche per la realizzazione di politiche di parità, coerentemente con le politiche europee, nazionali e regionali, a sostegno della realizzazione del principio delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne:

- conoscenza, in ottica di genere e in modo sistematico, del personale del comparto unico;
- conciliazione lavoro-tempi di cura;
- benessere organizzativo e non discriminazione;
- cultura delle pari opportunità;
-

RITENUTO di fare proprio e approvare il Piano di Azioni Positive 2019/2021 così come delineato nell'allegato della presente deliberazione;

RITENUTO opportuno, inoltre, incaricare il CUG di comparto, considerata l'esperienza acquisita nel triennio precedente, di dare attuazione al Piano, congiuntamente alle strutture regionali competenti, e di elaborare eventuali proposte di revisione ed aggiornamento del medesimo, anche in relazione al ruolo che esso svolge di coinvolgimento e coordinamento nei confronti degli enti del comparto;

PRESO ATTO del seguente parere sulla legittimità del provvedimento espresso dal Segretario Comunale ai sensi dell'art. 49bis della L.R. n. 7 dicembre 1998, n. 54: La L.R. 07.12.1998, n. 54 disciplina il sistema delle autonomie in Valle d'Aosta e le competenze degli Organi Comunali ed ulteriori norme sono contenute nello Statuto comunale e nel D.Lgs. 18.08.2000, n. 267: la competenza ad approvare questo atto di indirizzo politico può essere della Giunta Comunale. Pertanto in ordine alla competenza ad approvare tale atto si esprime **PARERE FAVOREVOLE**;

DATO ATTO che la presente deliberazione non presenta profili di rilevanza contabile e non necessita pertanto dell'espressione del parere di regolarità contabile;

AD UNANIMITA' di voti palesemente espressi

DELIBERA

DI APPROVARE il Piano di Azioni Positive 2019/2021 in materia di pari opportunità e i relativi allegati che, allegati alla presente deliberazione, ne costituiscono parte integrante e sostanziale.

Determinazione del segretario comunale n. 46 del 17.06.2019

In ottemperanza al principio di separazione tra funzioni di direzione politica e funzioni di direzione amministrativa di cui agli articoli 3 e 4 della L.R. 22/2010 e dell'art. 46 della L.R. 54/1998, in esecuzione della deliberazione G.C. 46/2019 si dispongono gli adempimenti conseguenti, tra cui gli adempimenti di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni di cui al D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, nonché gli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione di cui alla L. 06.11.2012, n. 190 e s.m.i., nonché le comunicazioni di rito.

Il Segretario Comunale

f.to Roberto Artaz



REGIONE AUTONOMA VALLE D'AOSTA

PIANO DI AZIONI POSITIVE

Ente _____

2019/2021

INTRODUZIONE GENERALE AL PIANO ENTI DEL COMPARTO

Il Piano di azioni positive è un documento obbligatorio, ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, per tutte le pubbliche amministrazioni al fine di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne; il mancato rispetto dell'obbligo è sanzionato, in base all'art. 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con l'impossibilità di assumere nuovo personale per le Amministrazioni che non vi provvedano.

A livello regionale, la legge regionale 23 dicembre 2009, n. 53 "Disposizioni in materia di Consulta regionale per le pari opportunità e di consigliere/a regionale di parità" prevede, all'art. 3, che gli Enti del comparto unico regionale e l'Azienda regionale sanitaria USL adottino piani di azioni positive per rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono un pieno inserimento delle donne nell'attività lavorativa ed una loro concreta partecipazione ad occasioni di avanzamento professionale.

L'art. 4 della stessa legge assegna ai comitati per le pari opportunità, ove costituiti, la predisposizione dei piani e agli organi di vertice degli Enti la loro approvazione. La legge individua quali principali obiettivi dei piani i seguenti:

- 1) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali sono insufficientemente rappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile, in particolare nelle attività e nei livelli di più elevata responsabilità;
- 2) valorizzare, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, l'utilizzo di istituti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi della famiglia;
- 3) promuovere azioni di informazione e formazione finalizzate alla diffusione di una cultura favorevole alla nascita di nuovi comportamenti organizzativi che valorizzino le differenze di cui donne e uomini sono portatori;
- 4) facilitare il reinserimento delle lavoratrici madri a seguito del godimento dei congedi per maternità;
- 5) superare gli stereotipi di genere e adottare modalità organizzative che rispettino le donne e gli uomini.

La legge 4 novembre 2010, n. 183 è intervenuta ulteriormente in tema di parità ampliando i compiti delle pubbliche amministrazioni che devono garantire "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". Le pubbliche amministrazioni devono garantire "altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno".

Ha disciplinato inoltre la costituzione all'interno delle amministrazioni del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG) che sostituisce i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei

quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle pubbliche amministrazioni o da altre disposizioni.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri, il 4 marzo 2011, ha emanato una direttiva recante “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” che, tra l’altro, indica che le Regioni e gli Enti locali adottano, nell’ambito dei propri ordinamenti e dell’autonomia organizzativa ai medesimi riconosciuta, le linee di indirizzo necessarie per l’attuazione dell’art. 21 della legge 183/2010 nelle sfere di rispettiva competenza e specificità, nel rispetto dei principi dettati dalle linee guida. Nella direttiva è esplicitato, inoltre, che tra i compiti propositivi del CUG vi è quello di predisporre i Piani di azioni positive.

A livello regionale, il Comitato unico di garanzia, previsto nella legge regionale 23 luglio 2010, n. 22, come modificata dalla legge regionale 20 dicembre 2010, n. 45, è stato costituito in forma associata tra gli Enti del comparto unico, di cui all’art. 1, comma 1, della LR 22/2010.

Nella deliberazione della Giunta regionale 22 luglio 2011, n. 1744, l’Amministrazione, nel determinare i criteri e le modalità per la costituzione del Comitato, recepisce l’indicazione delle linee guida nazionali anche in ordine all’operatività dei CUG in un’ottica di continuità con l’attività e le progettualità poste in essere dagli organismi preesistenti.

Con la deliberazione della Giunta regionale 25 luglio 2014, n. 1062, sono state infine definite, in accordo con tutti gli Enti interessati, le linee di indirizzo sull’organizzazione, l’esercizio e il coordinamento delle competenze attribuite al CUG del comparto unico della Valle d’Aosta.

La deliberazione della Giunta regionale n. 421 del 20 marzo 2015 ha approvato la convenzione quadro, per l’esercizio delle funzioni e dei servizi comunali di cui all’art. 6, comma 1 della LR 6/2014 gestiti in forma associata per il tramite dell’Amministrazione regionale tra cui quelle del Comitato unico di Garanzia. I Comuni valdostani e il Presidente della Regione hanno sottoscritto la convenzione in data 12 agosto 2016.

Nell’evoluzione della normativa non è stato modificato nulla rispetto all’obbligo di dotare le pubbliche amministrazioni di Piani di azioni positive ed è per questo che il CUG di comparto, in continuità con quanto fatto nel triennio 2016/2018, ha predisposto un Piano di azioni positive per la Regione ed uno ad esso coordinato da adottare da parte degli altri Enti del comparto unico della Valle d’Aosta in modo da rendere più agevole la collaborazione nel cammino verso le pari opportunità.

AREE DI INTERVENTO

Coerentemente con le politiche europee, nazionali e regionali a sostegno della realizzazione del principio delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro, il presente piano si prefigge di incidere nelle seguenti aree di intervento ritenute strategiche per la realizzazione di politiche di parità.

1. CONOSCENZA, IN OTTICA DI GENERE E IN MODO SISTEMATICO, DEL PERSONALE DEL COMPARTO UNICO
2. CONCILIAZIONE LAVORO-VITA PRIVATA
3. BENESSERE ORGANIZZATIVO E NON DISCRIMINAZIONE
4. CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITÀ

AREA 1 - CONOSCENZA, IN OTTICA DI GENERE E IN MODO SISTEMATICO, DEL PERSONALE DEL COMPARTO UNICO

Obiettivo: Conoscere il personale dell'ente in ottica di genere e in modo sistematico

Il CUG ha predisposto un modello di rilevazione per gli Enti del comparto che è stato utilizzato per la prima volta nel 2015. I dati, ricavati dal conto annuale di ogni ente al 31/12/2013 e al 31/12/2014, sono stati elaborati e sono stati predisposti i rispettivi report contenenti l'analisi lineare generale.

La collaborazione con il Capo dell'Osservatorio economico e sociale della Regione ha permesso di inserire la rilevazione nel Piano statistico regionale.

I dati elaborati saranno la base per ulteriori approfondimenti, previsti dalla specifica azione positiva, che faciliteranno l'individuazione di interventi di pari opportunità più rispondenti ai bisogni del personale e maggiormente significativi per gli Enti.

Azione positiva: Analisi e approfondimenti sulla rilevazione dei dati del personale del comparto unico regionale in raccordo con l'Osservatorio economico e sociale della Regione.

AREA 2 - CONCILIAZIONE LAVORO-VITA PRIVATA

Obiettivo: Creare strumenti per facilitare la conciliazione

Il prolungamento dell'età lavorativa, l'invecchiamento della popolazione, l'innalzamento dell'età in cui si ha il primo figlio, la contrazione dei servizi di cura dovuta alla crisi economica pongono sempre nuove sfide ai dipendenti che si ritrovano a dover conciliare lavoro e esigenze di vita sempre più diversificate. La sfida, se condivisa con il datore di lavoro che propone nuove misure in grado di favorire la conciliazione, può essere vinta e portare all'Ente condizioni di maggiori efficienza e produttività.

Azione positiva: Studio di fattibilità della banca delle ore in collaborazione con il CUG di comparto

AREA 3 - BENESSERE ORGANIZZATIVO E NON DISCRIMINAZIONE

In una fase di cambiamento della pubblica amministrazione, di contrazione delle risorse e di necessità di ridare valore al servizio che essa svolge a favore dei cittadini, diventa necessario puntare sulle persone che in essa lavorano favorendo un clima che permetta interazioni positive tra persona, lavoro e organizzazione.

Migliorare il benessere organizzativo è quindi prioritario non solo per garantire un adeguato grado di benessere psicofisico ai lavoratori, ma anche per accrescere la performance individuale e organizzativa e rendere l'Ente più efficiente ed efficace.

Se si pensa poi a tutto l'ambito della "non discriminazione", vista la delicatezza della problematica, è necessario intervenire per creare sempre più condizioni lavorative che facilitino le pari opportunità.

In questa area di intervento la Regione ha già avviato un percorso che ha portato, nel 2017, alla rilevazione del benessere organizzativo negli enti del comparto tramite un questionario che è stato predisposto dal CUG ed utilizzato anche per la precedente rilevazione (2015) in Amministrazione regionale.

È anche a partire da questa esperienza che gli Enti hanno individuato gli obiettivi e le relative azioni positive sotto riportate.

Obiettivo: Migliorare il benessere organizzativo

Azione positiva: Approfondimento di alcune componenti del benessere attraverso indagini qualitative per ambiti

Azione positiva: Adesione al progetto di creazione di un punto di ascolto sul disagio lavorativo per il personale della Regione e degli Enti del comparto

Obiettivo: Prevenire le discriminazioni

Azione positiva: Approvazione del codice per la tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici predisposto dal CUG

Azione positiva: Adozione di misure per l'inserimento e il supporto lavorativo ai lavoratori con disabilità anche alla luce delle evoluzioni normative

AREA 4 - CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Nell'ambito del cambiamento culturale necessario a sviluppare le pari opportunità, sono state individuate due leve importanti, la formazione e la comunicazione. È inoltre determinante il lavoro in rete in modo da creare le sinergie necessarie e ottimizzare l'utilizzo delle risorse.

Sono stati, quindi, individuati tre obiettivi e tre azioni positive.

Obiettivo: Promuovere la formazione come leva strategica del cambiamento

L'Amministrazione regionale e il CELVA hanno percorsi formativi per il personale. Una collaborazione tra le due strutture, come sperimentato in occasione della sessione formativa sul benessere organizzativo del 29 novembre 2018, è importante per dare ai dipendenti la possibilità di formarsi anche sulle tematiche di pari opportunità.

Azione positiva: Iniziative formative per amministratori, dirigenti e dipendenti coordinate a livello di comparto

Obiettivo: Lavorare in rete sulle tematiche di pari opportunità

Azione positiva: Promozione e partecipazione ad iniziative comuni con organismi di parità

Obiettivo: Eliminare gli stereotipi e migliorare il linguaggio di genere nella comunicazione istituzionale dell'Ente

Azione positiva: Adozione di linee guida sul linguaggio di genere

ATTUAZIONE DEL PIANO E RUOLO DEL CUG

Nella redazione del piano sono stati definiti i destinatari delle azioni e i soggetti coinvolti nella sua attuazione.

Il CUG, oltre che destinatario di tutti gli obiettivi, è il soggetto proponente delle azioni positive previste e soggetto coordinatore delle attività messe in campo a livello di comparto, come definito nella DGR 1062/2014, nella legge regionale 6/2014 e nella convenzione approvata con deliberazione della Giunta regionale n. 421 del 20 marzo 2015 e firmata in data 12 agosto 2016.

Le azioni positive che confluiscono nei piani, programmi e progetti deliberati dal CUG sono finanziate dal bilancio regionale, gli oneri a carico dei Comuni sono finanziati mediante risorse derivanti da trasferimenti con vincolo settoriale di destinazione di cui al titolo V della l.r. 48/1995.

L'assunzione dei provvedimenti e degli impegni di spesa per l'attuazione dell'attività di cui sopra è di competenza della struttura dirigenziale regionale in cui il CUG è incardinato.

Il tutto è schematizzato nelle schede allegate.

AREA 1

CONOSCENZA IN OTTICA DI GENERE E IN MODO SISTEMATICO DEL PERSONALE DEL COMPARTO UNICO

CONOSCENZA IN OTTICA DI GENERE E IN MODO SISTEMATICO DEL PERSONALE DEL COMPARTO UNICO				
OBIETTIVI SPECIFICI	DESTINATARI PRINCIPALI	AZIONI POSITIVE	SOGGETTI COINVOLTI	PERIODO
1 conoscere il personale dell'ente in ottica di genere e in modo sistematico	<ul style="list-style-type: none">- CUG- Decisori politici- Enti del comparto- OO.SS.- Personale- Organismi di parità	1 Analisi e approfondimenti sulla rilevazione dei dati del personale del comparto unico regionale in raccordo con l'osservatorio economico e sociale della Regione	<ul style="list-style-type: none">- CUG- Struttura dell'ente competente in materia di personale- CPEL- Osservatorio economico e sociale della Regione	2019/2021

CONCILIAZIONE LAVORO-VITA PRIVATA

CONCILIAZIONE LAVORO-VITA PRIVATA				PERIODO
OBIETTIVI SPECIFICI	DESTINATARI PRINCIPALI	AZIONI POSITIVE	SOGGETTI COINVOLTI	PERIODO
1 Creare strumenti per facilitare la conciliazione	<ul style="list-style-type: none"> - CUG - Decisori politici - Enti del comparto - OO.SS. - Personale - Organismi di parità 	1 Studio di fattibilità della banca delle ore nell'ambito delle attività del CUG di comparto	<ul style="list-style-type: none"> - CUG - Struttura Competente dell'ente - CPEL 	2019-2021

BENESSERE ORGANIZZATIVO E NON DISCRIMINAZIONE

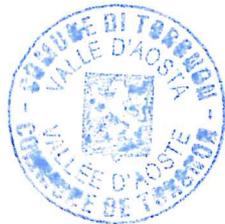
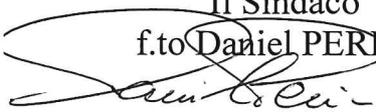
OBIETTIVI SPECIFICI		DESTINATARI PRINCIPALI	AZIONI POSITIVE	SOGGETTI COINVOLTI	PERIODO
1	Migliorare il benessere organizzativo	<ul style="list-style-type: none"> - CUG - Decisori politici - Enti del comparto - OO.SS. - Personale - Organismi di parità 	<p>1</p> <p>Approfondimento di alcune componenti del benessere attraverso indagini qualitative per ambiti</p>	<ul style="list-style-type: none"> - CUG - Struttura Competente dell'ente - CPEL 	2019/2021
2	Prevenire le discriminazioni	<ul style="list-style-type: none"> - Personale - CUG - Decisori politici - Enti del comparto - OO.SS. - Organismi di parità 	<p>1</p> <p>Approvazione del codice per la tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici elaborato dal CUG</p>	<ul style="list-style-type: none"> - CUG - Struttura Competente dell'ente - CPEL 	2019/2021
		<ul style="list-style-type: none"> Personale - CUG - Decisori politici - Enti del comparto - OO.SS. Organismi di parità 	<p>2</p> <p>Adozione di misure per l'inserimento lavorativo e il supporto ai lavoratori con disabilità anche alla luce delle evoluzioni normativi su proposta del CUG</p>	<ul style="list-style-type: none"> - CUG - Struttura Competente dell'ente - CPEL 	2019/2021

AREA 4

CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITA'

OBIETTIVI SPECIFICI		DESTINATARI PRINCIPALI	AZIONI POSITIVE	SOGGETTI COINVOLTI	PERIODO
1	Promuovere la formazione come leva strategica del cambiamento	- Personale - Amministratori	1 Iniziative formative coordinate a livello di comparto	- Ufficio formazione Regione/Celva - Struttura Competente dell'ente - CUG - CPEL	2019/2021
2	Lavorare in rete sulle tematiche di pari opportunità.	- Personale - Amministratori	2 Promozione e partecipazione ad iniziative comuni con organismi di parità	- CUG - Struttura Competente dell'ente - CPEL - Organismi competenti	2019/2021
3	Eliminare gli stereotipi e migliorare il linguaggio di genere nella comunicazione istituzionale	- Personale - Amministratori	3 Adozione di linee guida sul linguaggio di genere	- CUG - CPEL - Struttura Competente dell'ente	

Il Sindaco
f.to Daniel PERRIN



Il Segretario Comunale
f.to Roberto ARTAZ



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE
E
DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione, esecutiva fin dal suo primo giorno di pubblicazione, viene pubblicata all'Albo Pretorio on-line del Comune per quindici giorni consecutivi con decorrenza dal 18/06/2019

Il Segretario Comunale
f.to Roberto Artaz



Publicato dal 18/06/2019 al 03/07/2019