

COMUNE DI CESARO'

: Città Metropolitana di Messina

N 18

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO: AGGIORNAMENTO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) - SEZIONE TERZA "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" - APPROVAZIONE IN VIA PROVVISORIA PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023/2025 - ART. 48 DEL D.LGS. 198/2006.

L'anno **DUEMILAVENTITRE'** il giorno SETTE del mese di MARZO
alle ore 17.50 e seguenti, nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze in seguito ad invito di convocazione si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Signori:

	COGNOME E NOME	CARICA	PRESENTE	ASSENTE
1	CERALDI KATIA ANTONINA	Sindaco	x	
2	ZITO MIRELLA DOMENICA	Vice - sindaco	x	
3	BARBAGALLO GAETANO	Assessore	x	
4	RAGUSA LAURA	Assessore		x
5	CAPUTO ALESSANDRO	Assessore	x	

Presiede il Sindaco **CERALDI KATIA ANTONINA**

Partecipa il Segretario Comunale Dott.ssa **Rosaria Miano**

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

Richiamati:

- il Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*";
- la legge 28 novembre 2005, n. 246 "*Semplificazione e riassetto normativo per l'anno 2005*" e, in particolare l'art. 6, rubricato *Riassetto normativo in materia di pari opportunità* che prevede l'adozione di uno o più decreti legislativi per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, secondo i principi, i criteri direttivi e le procedure di cui all'articolo 20 della legge 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni, nonché nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) individuazione di strumenti di prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione, in particolare per cause direttamente o indirettamente fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età e l'orientamento sessuale, anche al fine di realizzare uno strumento coordinato per il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità previsti in sede di Unione europea e nel rispetto dell'articolo 117 della Costituzione;

b) adeguamento e semplificazione del linguaggio normativo anche attraverso la rimozione di sovrapposizioni e duplicazioni.

- il decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 recante "*Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*",
- la legge 10 aprile 1991, n. 125 "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*";
- la legge 5 novembre 2021, n. 162 recante "*Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo*";

Richiamata, altresì, la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "*Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che ha come punto di forza il "*perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità*";

Dato atto che secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure volte a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, idonee a guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice;

Considerato:

- che le azioni positive rappresentano misure temporanee mirate sul piano sostanziale a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne;
- che ogni amministrazione è tenuta a individuare le misure specifiche riferite al singolo contesto volte a rimuovere attraverso azioni concrete ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta;

Visto il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il cui art. 6, primo comma, stabilisce che "*Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le*

pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n.190"

Atteso che con il D.P.R. 24 giugno 2022 n.81, è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, il cui art.1, comma 1, prevede, più di 50 dipendenti, la soppressione, fra gli altri, il Piano di azioni Positive in quanto assorbito nell' apposita sezione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);

CHE per le amministrazioni con non più di 50 dipendenti il terzo comma dello stesso articolo 1 DPR 24/06/2022, n. 81 sopra citato, stabilisce che sono tenute al rispetto degli adempimenti semplificati come stabiliti da apposito D.M., poi emanato in data 30 giugno 2022, di cui alla successiva lett. b), disponendo che per le Amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani sopra elencati – ed ai connessi adempimenti – sono da intendersi riferiti alla corrispondente sezione del PIAO e quindi alla sua approvazione;

Tenuto conto del D.M. 30 giugno 2022 n.132, con il quale è stato approvato il Regolamento per la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti di cui agli articoli 1, comma2, e 6;

Visto il PIAO, di natura ricognitiva, sezione terza "Organizzazione capitale umano" sottosezione " del comune di Cesarò approvato con delibera di Giunta comunale n.... esecutiva ai sensi di legge, che assorbe al suo interno il Piano triennale delle azioni positive 2022 – 2024 di cui alla deliberazione di G.C. n. 1 del 13/01/2022

Visto lo schema di piano triennale delle azioni positive 2023/2025, che si allega sotto la lettera "A", che individua le azioni finalizzate alla sensibilizzazione e promozione della cultura di parità di genere nell'ambiente di lavoro e gli interventi concreti volti alla rimozione di eventuali ostacoli all'effettiva parità di entrambi i generi in rapporto alle opportunità nell'ambiente di lavoro;

Visto il vigente O.R.EE.LL. in rapporto all'assetto legale delle competenze;

PROPONE DI DELIBERARE

Per tutte le motivazioni già espresse in narrativa che qui si intendono integralmente richiamate:

1. Di aggiornare il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione – Sezione terza "Organizzazione e capitale Umano" sottosezione azioni positive procedendo ad approvare l'allegato schema di piano delle azioni positive 2023-2025 di cui all'allegato "A" che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto.
2. Trasmettere il presente atto alla Consigliera regionale di parità per eventuali proposte od osservazioni.
3. Di dare atto che il piano di azioni positive sarà approvato in via definitiva nell'ambito dell'adozione del PIAO definitivo 2023 – 2025, ad approvazione del bilancio di previsione finanziario 2023 -2025 e terrà conto delle osservazioni e/o proposte della Consigliera regionale di Parità nel frattempo eventualmente pervenute.
4. di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della L.R. 44/91
5. di disporre la pubblicazione del presente provvedimento per 15 giorni consecutivi all'albo pretorio on line ed in modo permanente nella sezione degli estratti dei provvedimenti di Giunta Municipale, dando atto che lo stesso è soggetto ad obblighi di pubblicazione per finalità di trasparenza

COMUNE DI CESARÒ (ME)

AGGIORNAMENTO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE SEMPLIFICATO

Sezione 3 Organizzazione capitale umano 3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente 3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere 2023 -2025 – provvisoria

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Indice

PREMESSA.....	
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO	
1.1. Analisi del contesto esterno	
1.2 Analisi del contesto interno	
1.2.1 Organigramma dell'Ente.....	
1.2.2 La mappatura dei processi.....	
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	
2.1 Valore pubblico.....	
2.2. Performance	
2.2.1 Performance individuale	
2.2.2 Performance organizzativa di Unità organizzativa	
2.2.3 Performance Organizzativa di Ente	
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	
2.3.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione	
2.3.2 Sistema di gestione del rischio.....	
2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza	
2.3.4 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione ..	
2.3.5 Programmazione della trasparenza	
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente	
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.....	
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale	
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria	
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	
3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale	
3.2.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale .	
3.2.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale	
4. MONITORAGGIO.....	
ALLEGATO I - Catalogo dei processi dell'Amministrazione	

ALLEGATO 2 – Metodologia per la stima del rischio e catalogo dei processi, degli eventi rischiosi, dei fattori abilitanti e stima del rischio di corruzione
ALLEGATO 2 – Metodologia per la stima del rischio e catalogo dei processi, degli eventi rischiosi, dei fattori abilitanti e stima del rischio di corruzione
ALLEGATO 3 - Elenco dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013
ALLEGATO 4 – Piano Triennale del Fabbisogno di Personale

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese. In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione Pagina 5 di 32 dei bilanci di previsioni, entro 30 gg dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe. Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a: - autorizzazione/concessione; - contratti pubblici; - concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; - concorsi e prove selettive; - processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio. Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

SEZIONE I

NOME ENTE Comune di Cesarò

INDIRIZZO: Corso Margherita, 2

CODICE FISCALE: 84004050831

PARTITA IVA: 00435590831

NOME SINDACO Avv. Katia A. Ceraldi

CODICE IPA **C568**

CODICE ISTAT **083017**

PEC cesaro@pec.intradata.it

MAIL ISTITUZIONALE affarigenerali@comune.cesaro.me.it

NUMERO DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO AL 31/12/2022: 31

NUMERO DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO/ECCEDENZA E A SCAVALCO: 2

NUMERO ABITANTI AL 31/12/2022: 2.184

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa – Obiettivi di stato di salute organizzativa dell’Ente

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere. Gli obiettivi e le azioni per la parità di genere di seguito elencati sono individuati in via provvisoria. Verranno trasmessi al Comitato Unico di Garanzia (CUG) per il prescritto parere, non appena costituito, e alla Consigliera regionale di parità per eventuali osservazioni e/o proposte.

La presente sezione assorbe il Piano Triennale delle Azioni Positive 2023/2025, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 11 Aprile 2006 n. 198 conosciuto come “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” e in attuazione alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 Giugno 2019) finalizzato a programmare, promuovere, rafforzare e dare attuazione a nuove azioni per garantire la parità e pari opportunità, come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione. È infatti l'articolo 48 del succitato D.Lgs.a prevedere che le P.A. predispongano “Piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che di fatto,impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”. Mentre la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 Giugno 2019, dà alle P.A. “Indicazioni concrete che consentano di attuare quelle misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e al contempo, fornire indirizzi operativi per l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”; inoltre indica le “linee di azione alle quali si devono attenere le P.A. per il raggiungimento degli obiettivi che la direttiva si propone...”.

Si tratta di misure che hanno l’obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità. Tali misure sono di carattere speciale in quanto specifiche e ben definite, ed in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Allo stesso tempo si tratta di misure temporanee in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento. Il presente Piano è rivolto a promuovere nell’ambito del comune di Cesarò una graduale e progressiva attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione. In tale contesto normativo.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni a favore dell’equilibrio di genere all’interno La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
Rapporto tra donne e uomini per area o categoria giuridica e, dove rilevante, per tipologia di incarico				
% donne vs % uomini titolari di parttime su domanda		60% domande	70% domande	80% domande
% donne vs % uomini titolari di permessi ex legge n. 104/1992 per l'accudimento di familiari e n° medio giorni fruiti su base annuale		In base alle domande	In base alle domande	In base alle domande
Azioni di informazione rivolta	==	n. 1 intervento	n. 1 intervento	n. 1 intervento

al personale interno sulla vigente normativa e gli istituti contrattuali di riferimento		formativo svolto da personale interno - report	formativo svolto da personale interno -report	formativo svolto da personale interno- report
Ricognizione esigenze e criticità	====	ricognizione eventuali esigenze/criticità/ostacoli rappresentate dal personale in appositi incontri – report	Monitoraggio efficacia interventi attuati	Ricognizione stato di salute organizzativa e individuazioni eventuali misure organizzative
Azioni di sensibilizzazione e promozione della cultura di parità di genere	==	n. 1 incontro di sensibilizzazione e informazione rivolto ai Responsabili di Area - report	monitoraggio e verifica della situazione di salute organizzativa - individuazione eventuali azioni da realizzare report	monitoraggio e verifica della situazione di salute organizzativa - individuazione eventuali azioni da realizzare report
Azioni di riduzione/eliminazione eventuali ostacoli riscontrati	==	Formulazione di un piano di interventi volti a ridurre/eliminare le criticità rilevate	Attuazione interventi – monitoraggio – aggiornamento piano azioni positive	Attuazione interventi – monitoraggio – aggiornamento piano azioni positive
Conciliazione lavoro/vita privata	==	Ricognizione esigenze e criticità che rendono difficile conciliare la vita professionale con la vita familiare con particolare riferimento alle dipendenti con figli minori. Individuazione prime azioni da realizzare	Formulazione di proposte di azioni per conciliare la vita professionale con la vita familiare in coerenza con le previsioni normative e contrattuali Realizzazione delle azioni individuate	Monitoraggio e verifica efficacia delle azioni realizzate Individuazione ulteriori misure
Lavoro agile	=	Ricognizione esigenze e situazioni di criticità che potrebbero essere risolte tramite il lavoro agile e Individuazioni azioni nell'ambito del piano operativo di lavoro agile	Elaborazione di criteri per Concessione dimodalità di lavoro agile	
Procedure di reclutamento e selezione	=	Verifica di eventuali condizioni nei bandi di reclutamento che rendono meno	Inserire nei bandi per il reclutamento di personale	

		attrattivi per le donne i posti di responsabilità	specifiche informazioni relative alle misure che l'ente adotta per favorire l'inclusione delle donne nei ruoli di responsabilità;	
Cultura manageriale di genere	=	Ricognizione difficoltà incontrate dalle dipendenti dopo assenze prolungate – report.	programmi dedicati al rientro post maternità/paternità e per gestire il "riallineamento" delle risorse a seguito di assenze prolungate (formazione, ma anche allestimento di risorse informative periodicamente aggiornate da fruire volontariamente nel corso del periodo di assenza); - programmazione	

OGGETTO:

PARERI ESPRESSI

Ai sensi dell'art. 53 della Legge 8 giugno 1990 n. 142, (come recepito con l'art. 1, comma 1, lettera i, della Legge regionale 11 dicembre 1991, n. 48) che testualmente recita:

"1. Su ogni proposta di deliberazione sottoposta alla giunta ed al consiglio deve essere richiesto il parere, in ordine alla sola regolarità tecnica e contabile, rispettivamente del responsabile del servizio interessato e del responsabile di ragioneria, nonché del segretario comunale o provinciale sotto il profilo di legittimità. I pareri sono inseriti nella deliberazione.

1. Nel caso in cui l'Ente abbia funzionari responsabili dei servizi, il parere espresso dal segretario dell'Ente, in relazione alla sue competenze;
2. I solfetti di cui al comma 1 rispondono in via amministrativa e contabile dei pareri espressi;
3. I segretari comunali e provinciali sono responsabili degli atti e delle procedure attuative delle deliberazioni di cui al comma 1, unitamente al funzionario preposto".

Sulla proposta deliberazione di sottoscritti esprimono il parere di cui al seguente prospetto:

Il Responsabile del Servizio Finanziario a norma dell'art. 55 della Legge della Legge 08/06/1990, n. 142 recepito dall'art. 1 comma 1, lett. D) della L.R. 11/12/1991, n. 48 e successive modificazioni, nonché l'art. 153, comma 5 D.Lgs. 267/2000

Attesta la copertura finanziaria

Anno	Cap.	Codice gestione uscita	Impegno n.	Importo

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO	Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere: <i>favorevole</i> Data <i>07/03/2023</i>IL Responsabile <i>R. H. raw</i>
IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA	Per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere: POSITIVO Data <i>7/3/2023</i>IL Responsabile <i>[Signature]</i>

LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTA la proposta di deliberazione sopra riportata;

VISTI i pareri acquisiti ai sensi dell'art. 53 della Legge n. 142/90, recepito dalla L. R. n. 48/91;

RITENUTO di approvare e fare propria la proposta di deliberazione di cui sopra;

VISTO il vigente O. A. EE. LL. R. S.;

VISTE le Leggi Regionali n. 44/91, n. 48/91, n. 23/97, n. 23/98;

FATTO PROPRIO il Contenuto Formale e sostanziale del provvedimento proposto

Con voti UNANIMI FAVOREVOLI RESI NEI SENSI DI LEGGE

DELIBER

1. Di approvare la proposta nel testo risultante dal documento qui allegato per tutto quanto sopra motivato;

	SI	NO
2. Dichiarare la presente immediatamente esecutiva	X	

La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta

IL PRESIDENTE
F.TO KATIA ANTONINA CERALDI

L'ASSESSORE ANZIANO
F.TO MIRELLA DOMENICA ZITO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.TO DOTT.SSA ROSARIA MIANO

* * * * *

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio e su conforme attestazione del Messo

A T T E S T A

che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio comunale on line dal giorno _____ al giorno _____ per rimanervi quindici giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 11 della L. R. n.44 del 3-12-1991.

IL MESSO

IL SEGRETARIO COMUNALE

* * * * *

Il sottoscritto Segretario Comunale attesta che la presente deliberazione è divenuta:

Esecutiva

Immediatamente esecutiva

X

ai sensi dell'art. 12 C.2 della L. R. n. 44/91 il giorno 27/3/2023

Cesarò, li __

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.TO DOTT.SSA ROSARIA MIANO