

La presente deliberazione viene affissa il 03 GEN. 2012 all'Albo Pretorio per rimanervi 15 giorni.



PROVINCIA di BENEVENTO

Deliberazione della Giunta Provinciale di Benevento n. 480 del 30 DIC. 2011

Oggetto: Approvazione del Piano Triennale di Azioni Positive della Provincia di Benevento (ART. 48 D. LGS. 198/06)

L'anno duemilaundici il giorno TRENTA del mese di DICEMBRE presso la Rocca dei Rettori si é riunita la Giunta Provinciale con l'intervento dei Signori:

- | | | | |
|------------------------|------------------|-------------------|----------------|
| 1) Prof. Ing. Aniello | CEMITILE | - Presidente | _____ |
| 2) Avv Antonio | BARBIERI | - Vice Presidente | _____ |
| 3) Dott. Gianluca | ACETO | - Assessore | _____ |
| 4) Ing. Giovanni Vito | BELLO | - Assessore | <u>ASSENTE</u> |
| 5) Avv. Giovanni A.M. | BOZZI | - Assessore | _____ |
| 6) Dott.ssa Annachiara | PALMIERI | -Assessore | _____ |
| 7) Ing. Carlo | FALATO | - Assessore | _____ |
| 8) Dott. Nunzio | PACIFICO | - Assessore | _____ |
| 9) Geom. Carmine | VALENTINO | - Assessore | _____ |

Con la partecipazione del Segretario Generale Dr. Caludio UCCELLETTI _____

PROPONENTE : L'Assessore dott.ssa Annachiara PALMIERI

LA GIUNTA

Preso visione della proposta, riportata nell'Allegato A), istruita dalla dott.ssa Anna Maria Mollica, Responsabile Servizio Università, Alta Formazione, Pari Opportunità del Settore Sistema Formativo, Alta Formazione e Politiche Sociali ;

VISTA la Legge 125/91;

VISTO il Decreto Legislativo n. 196/2000;

VISTO l'art. 6, comma 6, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

VISTO il decreto legislativo 11.4.2006, n. 198 ed, in particolare, l'art. 48, il quale prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani triennali di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di

VISTA la Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri;

VISTO il Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5, di "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego"

VISTA la Legge 4 novembre 2010, n. 183 ;

VISTO l'allegato Piano Triennale di Azioni Positive, predisposto ai sensi della normativa innanzi citata, che rinnova il precedente P.A.P., approvato con D.G.P. n. 465 del 24/07/2006;

VISTA l'informativa sindacale trasmessa dal Settore Sistema Formativo, Alta Formazione, Politiche Sociali alla Consigliera di Parità Effettiva della Provincia e alle rappresentanze sindacali aziendale e provinciale firmatarie della Contrattazione collettiva decentrata, per effetto del combinato disposto dell'art. 7 del CCNL dell'1/4/1999 e dell'art. 6 del CCNL del 22/1/2004;

ACQUISITO IL PARERE della rappresentanza sindacale unitaria, così come risulta dal verbale concertativo del 15/12/2011, che si allega in copia;

DATO ATTO CHE il P.A.P., oltre ad essere un atto dovuto per legge, costituisce sicuramente una delle tappe fondamentali del percorso istituzionale di promozione della cultura di genere, utile a realizzare concretamente il passaggio dalla parità formale all'uguaglianza sostanziale tra i sessi, ancora oggi incompiuta;

CONSIDERATA la valenza degli obiettivi del Piano, improntati a:

- **Obiettivo 1.** Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità.
- **Obiettivo 2.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 3.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 4:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 5** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- **Obiettivo 6.** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- **Obiettivo 7.** Sperimentare la costruzione di un Bilancio di Genere, per integrare una prospettiva di genere nella lettura di documenti di pianificazione e programmazione dell'Ente;
- **Obiettivo 8.** Promuovere la rappresentanza femminile nelle istituzioni locali



Provincia di Benevento

SETTORE AA.LL. e ORGANIZZAZIONE DEL PERSONALE

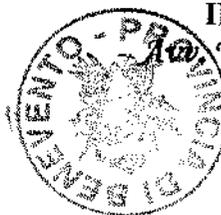
Prot. n. 8428 /S.R.V. del 19 DIC. 2011
Servizio Organizzazione e Politiche del Personale

Al Dirigente Settore Sistema Formativo –
Alta Formazione – Politiche Sociali
Sede

Oggetto: Verbale concertativo del 15.12.2011.

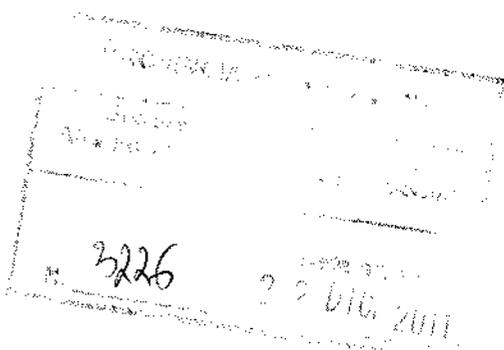
Per i successivi provvedimenti di propria competenza, si trasmette, in allegato, verbale concertativo del giorno 15 dicembre c.a., relativo alla proposta di approvazione del piano triennale di azioni positive.

Cordialità.



IL DIRIGENTE

Vincenzo Catalano



PREMESSO CHE:

- l'Amministrazione ha fornito la prevista informativa sindacale, trasmettendo, proposta di deliberazione ad oggetto: "Adozione Piano Triennale di Azioni Positive";
- la parte sindacale, con nota prot. n. 24185 del 29.11.2011, richiedeva incontro concertativo per discutere sulla materia oggetto dell'informativa surrichiamata;
- la parte pubblica, con nota prot. n. 8008 del 07.012.2011, ha convocato le OO.SS. ed R.S.U. aziendali il giorno 15 dicembre 2011;

Tanto premesso le parti, dopo essersi confrontate sulla materia oggetto dell'incontro esprimono favorevolmente per l'approvazione della proposta deliberazione ad oggetto: "Adozione Piano Triennale di Azioni Positive" presentata dall'Amministrazione, con le modifiche ivi apportate che di seguito si riportano:

- pag. 3 - Obiettivo 1, inserimento della seguente premessa: *"Il presente obiettivo parte dall'analisi della consistenza del personale dipendente in servizio al 30/9/2010, che presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:"*;
- pag. 4 - Obiettivo 1, inserimento del seguente periodo: *"Si intende aggiornare annualmente la situazione del personale al 31 dicembre di ciascun anno, effettuando un monitoraggio del personale stesso secondo le seguenti classificazioni:"*
- pag. 8 - Obiettivo 8, paragrafo 2°, inserimento della seguente frase: *"promuovere l'istituzione"*



PROVINCIA DI BENEVENTO

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 15 del mese di dicembre dell'anno 2011, presso la sede della Provincia di Benevento, a seguito di convocazione, ha avuto luogo l'incontro sulla proposta di deliberazione ad oggetto: "Adozione Piano Triennale di Azioni Positive".

Sono presenti:

per la parte pubblica

Dott. Raffaele Bianco

per le organizzazioni sindacali:

CGIL-FP

CISL/FPS

UIL/FPL

CSA

DICCAP

Rappresentanza Sindacale Unitaria

Bellicosa..... Bianco..... Bozzi.....

Caraccio..... D'Agostino De Bellis

Gomma Iannace Mervogliano.....

Mirra Ciabrelli..... Romano

Le parti dopo ampio ed esaustivo confronto sulla materia oggetto d'analisi, concordano e sottoscrivono l'allegato documento.



Provincia di Benevento

Piano di Azioni Positive della Provincia di Benevento

PIANO DI AZIONI POSITIVE (ART. 48 D. LGS. 198/06)

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".

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, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "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 il ruolo 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 nelle politiche del personale.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, la Provincia di Benevento armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

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.

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio La Provincia di Benevento intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità.
- **Obiettivo 2.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 3.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 4:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 5** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- **Obiettivo 6.** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- **Obiettivo 7.** Sperimentare la costruzione di un Bilancio di Genere, per integrare una prospettiva di genere nella lettura di documenti di pianificazione e programmazione dell'Ente;
- **Obiettivo 8.** Promuovere la rappresentanza femminile nelle istituzioni locali

Ambito d'azione: analisi dati del Personale (OBIETTIVO 1)

Il presente obiettivo parte dall'analisi della consistenza del personale dipendente in servizio al 30/9/2010, che presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 30/9/2010:

Allo stato attuale 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. 272	(SITUAZIONE AL 30/9/2010)
DONNE	N. 106 (39%)	
UOMINI	N. 165 (61%)	

A questi vanno aggiunti: **n. 1** segretario generale, **n. 1** direttore generale, **n. 4** dirigenti uomini e **n.5** dirigenti donne a tempo determinato per un **totale** di **n. 282** dipendenti.

Si intende aggiornare annualmente la situazione del personale al 31 dicembre di ciascun anno, effettuando un monitoraggio del personale stesso secondo le seguenti classificazioni:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Settore x			
Settore y			
.....			
Segretario generale			
Direttore generale			
TOTALE			

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:
 (Quello attualmente richiesto al personale e disponibile non è diviso per genere.)

CATEGORIA	Uomini	Donne	Totale Uomini e Donne
A	17	9	26
B	42	36	78
C	58	36	94
D	36	19	55
D3	12	6	18
Dirigenti	4	5	9
Segretario	1		1
Direttore Generale	1		1
TOTALE	171	111	282

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale:

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno			

Posti di ruolo a part-time			
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno			
Posti di ruolo a part-time			
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno			
Posti di ruolo a part-time			
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno			
Posti di ruolo a part-time			

Per quanto riguarda l'area delle posizioni organizzative, la situazione è la seguente:

Numero Posizioni Organizzative	N. donne	N. uomini	Totale

SPECIFICHE CONTRATTI ATIPICI Forme di lavoro flessibile e/o atipiche

Forme di lavoro	2010		Totale
	Uomini	Donne	
Contratti di lavoro a tempo determinato (art.90)			
Contratto di Collaborazione coordinata e continuativa			
Co.Co.Pro			
Altro: specificare			
Totale			

Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 2)

1. La Provincia di Benevento si impegna a fare sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
 - Pressioni o molestie sessuali;
 - Casi di *mobbing*;
 - Atteggiamenti miranti ad avvilire /la dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

A tal fine, la Provincia si impegna, secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 05.10.2001, a diffondere il codice di comportamento in vigore nell'Ente e relativo alla lotta contro le molestie sessuali;

2. la Provincia di Benevento si impegna anche a costituire il "Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", di cui alla Legge 4 novembre 2010, n. 183.

La Costituzione del "Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", previsto dalla Legge 4 novembre 2010, n. 183, è il primo passo per la realizzazione delle politiche di Pari Opportunità.

Il Comitato ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello dell'Ente e da un pari numero di rappresentanti dell'Ente, in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il Presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'Ente.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni della Provincia di Benevento ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la Consigliera di parità Provinciale.

Tale organismo contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro dell'Ente, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori e delle lavoratrici.

Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, entro novanta giorni dal 24 novembre 2010, data in entrata in vigore della Legge 4 novembre 2010, n.183.

Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 3)

1. Non esistono possibilità per la Provincia di Benevento di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge, comprese quelle di cui alle Leggi n° 903/77, n° 125/91, D. Lgs. n° 196/2000, D.Lgs. n°198/2006, nonché dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità – del 23/05/2007;.

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 maschio deve essere opportunamente giustificata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, la Provincia si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Ambito di azione: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale (OBIETTIVO 4)

1. Il Piano dovrà tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi di formazione individuati nel P.A.F. Ciò significa che dovrà essere valutata la 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 del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.
3. La Provincia si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 5)

1. La Provincia di Benevento 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 e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53.

Ambito di azione: informazione e comunicazione (OBIETTIVO 6)

1. Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).

2. Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

Ambito di azione: Bilancio di Genere (OBIETTIVO 7)

1. Attivare una collaborazione integrata tra rappresentanti degli organismi di pari opportunità (Consigliera di Parità, Commissione Pari opportunità, C.U.G) e gli organismi consiliari competenti, attraverso la quale intraprendere un percorso di analisi e riflessione del vigente strumento di programmazione e rendicontazione pubblica nell'ottica di una prospettiva di genere, con le seguenti duplici finalità: da un lato persuadere il decisore della necessità di un'attenta analisi dell'impatto di ogni decisione politico-istituzionale sulle condizioni di vita dei due generi; dall'altro rendere evidente come alcune politiche, apparentemente neutrali rispetto al genere, sortiscano effetti differenziati sulla condizione economica e sociale della popolazione femminile e maschile.

Ambito di azione: Rappresentanza femminile nelle istituzioni (OBIETTIVO 8)

1. promuovere l'integrazione e l'aggiornamento dello Statuto dell'Ente relativamente alle disposizioni derivanti dalla normativa nazionale in materia di pari opportunità ;
2. promuovere l'istituzione di referenti P.O. in tutti i Comuni della provincia e in tutti i Settori dell'Ente (azione di *mainstreaming*), contribuendo così a costruire, a livello provinciale, il "sistema rete" che :
 - a) sia strumento di sinergia tra i diversi organismi di parità a tutti i livelli;
 - b) dia visibilità e incisività al lavoro di ciascun organismo;
 - c) contribuisca al radicamento degli organismi nel territorio, che consenta l'interpretazione di nuovi bisogni e la valorizzazione delle nuove competenze delle donne;
 - d) dia forza ed efficacia con gli esecutivi nazionali, regionali e locali (Ministeri, Dipartimenti e Assessorati), affinché il punto di vista di genere si affermi in tutte le politiche di governo e per rendere effettivi i principi di uguaglianza e di accesso alla rappresentanza democratica e ai poteri decisionali.

Durata

Il presente Piano, munito del parere favorevole della Consigliera di Parità e delle rappresentanze sindacali dell'Ente, pubblicato all'Albo Pretorio, ha durata triennale Il Piano è inoltre pubblicato sul sito dell'Ente e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Risorse finanziarie

Considerato che gli obiettivi del Piano includono trasversalmente le attività del Settore Sistema Formativo, Alta Formazione, Politiche Sociali e tutti gli altri Settori dell'Ente, coinvolgendo a pieno titolo sia le rappresentanze sindacali che gli organismi istituzionali di pari opportunità, qualora le azioni in esso contenute dovessero prevedere un finanziamento, si provvederà attraverso specifiche disponibilità di Bilancio Provinciale, nonché con altre fonti finanziarie regionali, nazionali ed europee.

Esprime parere favorevole circa la regolarità tecnica della proposta.

Li, _____

IL DIRIGENTE F. F.
-Dott. Raffaele BIANCO-



IL DIRIGENTE VICARIO
SETTORE:
Sistema Form. - Alta Formazi
Politiche Sociali
(Dott.ssa Giovanna ROMANO)

Esprime parere favorevole circa la regolarità contabile della proposta.

Li, _____

Il Dirigente del Settore Gestione Economica
- Dott.ssa Filomena LAZAZZERA-

LA GIUNTA

Su relazione dell'Assessore alle politiche per l'Università, per i Sistemi Formativi, per la Sicurezza Sociale e Solidarietà – dr.ssa Annachiara PALMIERI

A voti unanimi

DELIBERA

La premessa forma parte integrante e sostanziale del presente dispositivo.

- 1. APPROVARE**, per quanto esposto in premessa, l'allegato Piano Triennale di Azioni Positive;
- 2. DARE ATTO** che il suddetto Piano Triennale di Azioni Positive, quale "Allegato A", costituisce parte integrante del presente deliberato;
- 3. TRASMETTERE** copia del presente deliberato al Direttore Generale, al Settore Affari Legali e Organizzazione del Personale, nonché al Dirigente del Settore Sistema Formativo, Alta Formazione, Politiche Sociali per i successivi e consequenziali adempimenti;
- 4. DICHIARARE** il presente atto immediatamente esecutivo.

Verbale letto, confermato e sottoscritto .

IL SEGRETARIO GENERALE

(Dr. Claudio UCCELLETTI)

IL PRESIDENTE

(Prof. Ing. Aniello CIMITILE)

N. 08 **Registro Pubblicazione**

Si certifica che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo in data odierna, per rimanervi per 15 giorni consecutivi a norma dell'art. 124 del T.U. - D. Lgs. vo 18.8.2000, n. 267.

BENEVENTO 03 GEN. 2012

IL MESSO

IL SEGRETARIO GENERALE

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dr. Claudio UCCELLETTI)

La sujestesa deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio in data _____ e contestualmente comunicata ai Capigruppo ai sensi dell'art. 125 del T.U. - D. Lgs. vo 18.8.2000, n. 267.

SI ATTESTA, che la presente deliberazione è divenuta esecutiva a norma dell'art. 124 del T.U. - D. Lgs. vo 18.8.2000, n. 267 e avverso la stessa non sono stati sollevati rilievi nei termini di legge.

Il _____

IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO

IL SEGRETARIO GENERALE

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi del T.U. - D. Lgs. vo 18.8.2000, n. 267 il giorno _____

- Dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D. Lgs. vo 18.8.2000, n. 267).
 Decorsi 10 giorni dalla sua pubblicazione (art. 134, comma 3, D. Lgs. vo 18.8.2000, n. 267).
 E' stata revocata con atto n. _____ del _____

Benevento li, _____

IL SEGRETARIO GENERALE

Copia per

SETTORE Sint. Form. Albo Form. Pol. Soc. ed. prot. n. _____

SETTORE Att. Org. Pers. il _____ prot. n. _____

SETTORE Dir. Generale il _____ prot. n. _____

Revisori dei Conti il _____ prot. n. _____

Nucleo di Valutazione * il _____ prot. n. _____

Conf. Capigruppo