

# COMUNE DI CASAMARCiano

## (Città Metropolitana di NAPOLI)

### COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**N. 06 DEL 27/01/2023**

---

**OGGETTO:** *“Aggiornamento del piano delle azioni positive – triennio 2023/2025”.*

---

L'anno **duemilaventitre** e questo giorno **ventisette** del mese di **gennaio** alle ore **12.00** nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge. Presiede l'adunanza Primiano Clemente nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Sig.:

		PRESENTI	ASSENTI
1) Primiano Clemente	SINDACO	X	
2) Manzi Mariagaia	VICESINDACO	X	
3) Argenio Felice	ASSESSORE ESTERNO	X	
4) Meo Carmela	ASSESSORE	X	
5) Tortora Teresa	ASSESSORE		X
	TOTALE	5	

Con l'assistenza **del Segretario comunale Dott. Aniello Napolitano.**

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

#### LA GIUNTA COMUNALE

**Visto** il D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

**vista** la allegata proposta di deliberazione del Sindaco ad oggetto: *“Aggiornamento del piano delle azioni positive – triennio 2023/2025”*,

**ritenuta** detta proposta meritevole di approvazione;

**visti** i pareri favorevoli di regolarità contabile e amministrativa rese ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni, allegati alla presente a formarne parte integrante e sostanziale;

con voti unanimi resi con le modalità di legge

### **DELIBERA**

**di approvare** l'allegata proposta di deliberazione del Sindaco che ha per oggetto:  
*“Aggiornamento del piano delle azioni positive – triennio 2023/2025”*.

Inoltre,

### **LA GIUNTA COMUNALE**

Con separata ed unanime votazione;

### **DELIBERA**

**Di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

## **DELIBERA**

**Di ritenere la narrativa che precede parte integrante e sostanziale della presente;**

1. Di approvare l'aggiornamento al piano triennale 2023/2025 di azioni positive per la piena realizzazione degli obiettivi di parità e pari opportunità di lavoro tra lavoratrici e lavoratori, che è allegato al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale.
2. Di informare le OO.SS e le R.S.U. dell'Ente in merito all'adozione della presente deliberazione;
3. Di trasmettere copia della deliberazione alla Città Metropolitana di Napoli-Consigliere di parità;
4. Di dare adeguata pubblicità al Piano suddetto disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente;
5. Di dichiarare l'atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del Dlgs.vo 267/2000 e s.m.i.

## OGGETTO: Aggiornamento Piano delle Azioni Positive - Triennio 2023/2025

### Il Responsabile del I Settore /Affari Generali

#### Premesso che:

-tra i principi fondamentali del nostro ordinamento, costituzionalmente garantiti, c'è quello della parità tra i sessi, intesa come parità di trattamento e l'opportunità tra donne e uomini, che deve essere garantita in tutti i campi, compresi quello dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione;  
-in particolare, il combinato disposto degli artt. 3 e 51 della Costituzione sancisce il principio della uguaglianza non solo formale ma anche sostanziale tra uomini e donne, da raggiungere tramite la rimozione degli ostacoli, di ordine economico e sociale che limitano "di fatto" la libertà e l'uguaglianza dei cittadini;

#### Richiamati:

- l'art. 19 del CCNL. EE.LL 14/09/2000;
- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*", ed, in particolare, gli artt. 1, 7 e 57, come novellato dall'art. 21 della legge 30 marzo 2010, n. 183;
- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "*Codice delle pari opportunità fra uomo e donna*", ed, in particolare, l'art. 48, che impone alle Amministrazioni dello Stato, alle Province, ai Comuni e agli altri Enti Pubblici non economici di predisporre piani di azioni positive tendenti a favorire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, e l'art. 42, che definisce le azioni positive come le "*... misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, ... dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*"
- il Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 recante "*Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*" e in particolare l'art. 28, secondo cui "*La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), (...) deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori (...) nonché quelli connessi alle differenze di genere...*";
- il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", che ha previsto, tra l'altro, l'inserimento di specifici obiettivi in materia di parità e pari opportunità nella programmazione delle Amministrazioni Pubbliche;
- la Legge 4/11/2010 n.183 (cd. Collegato lavoro ) art. 21 "*Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche;*"

#### Viste anche:

- la Direttiva dei Ministri per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e per i Diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007, recante "Misure per attuare parità e pari opportunità fra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3 recante "*Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art.14 della L. 7 agosto 2015 n.124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;*"
- la Direttiva del Presidenza del Consiglio dei Ministri -Ministro per la pubblica amministrazione - Sottosegretario delegato alle pari opportunità: -n. 2/2019;

#### Considerato che:

- gli obiettivi del piano sono quelli di porre al centro l'attenzione alla persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, tra tempi di lavoro e vita privata, nonché di promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione;

- le azioni del piano sono quindi finalizzate: a garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; a promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro;

- il piano rappresenta un atto programmatico indispensabile per sperimentare e attuare concretamente politiche di pari opportunità, in grado di prevenire comportamenti discriminatori e contribuire al miglioramento dell'organizzazione del lavoro e di benessere delle lavoratrici e dei lavoratori;

-in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n.198 /2006,prevede la sanzione di cui all'art. 6 ,comma 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n.165 e, pertanto, l'impossibilità di procedure ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

Visto il CCNL Regioni e Autonomie Locali del 14.09.2000;

Visto il CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018;

Visto lo schema di aggiornamento al Piano di Azioni Positive per il triennio 2023-2025, volto a promuovere azioni positive per le pari opportunità che investono trasversalmente vari settori dell'Ente piano che, nelle more del rinnovo CUG , non si discosta essenzialmente ,dal precedente in quanto rispondente alle esigenze del contesto organizzativo interno ;

### **Propone di Deliberare**

#### **Di ritenere la narrativa che precede parte integrante e sostanziale della presente;**

- Di approvare l'aggiornamento al piano triennale 2023/2025 di azioni positive per la piena realizzazione degli obiettivi di parità e pari opportunità di lavoro tra lavoratrici e lavoratori, che è allegato al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale.
- Di informare le OO.SS e le R.S.U. dell'Ente in merito all'adozione della presente deliberazione;
- Di trasmettere copia della deliberazione alla Città Metropolitana di Napoli-Consigliere di parità;
- Di dare adeguata pubblicità al Piano suddetto disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente;
- Di dichiarare l'atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del Dlgs.vo 267/2000 e s.m.i.

*Il Responsabile del settore Amministrativo/Affari Generali  
F.to Dott.ssa Teresa Masiello*



COMUNE DI CASAMARCIANO

(Città Metropolitana di Napoli)

## **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2023/2025-Aggiornamento**

(Art. 48, comma 1 , D. LGS. 11/04/2006 n. 198 e s.m.i.)

### **Fonti Normative**

Legge 10 aprile 1991, n. 125 recante "Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo -donna nel lavoro".

D.Lgs. 23 maggio 2000 n.196 recante "Disciplina delle attività delle Consigliere e di Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive", a norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144.

D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali".

D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle Pari Opportunità".

CCNL Comparto Regioni e autonomie locali 14/09/2000 e CCNL 22/01/2004.

CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018

### **Introduzione**

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 le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella gestione delle risorse umane.

In ossequio alla precitata normativa 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 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 e a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Una corretta politica della parità e delle pari opportunità non può che muoversi su due direzioni ugualmente strategiche al fine di assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle donne e degli uomini nell'ambito lavorativo.

Da un lato occorre affrontare le condizioni di disagio o di marginalità che scaturiscono da problematiche di tipo individuale e soggettivo e che sono rapportabili a fattori relazionali, psicologici,

familiari, di percorso di vita e di carriera, nell'ottica che il miglioramento della vita lavorativa rappresenta un indice di efficacia del Sistema, alla pari degli indicatori economici più usuali.

Dall'altro, vanno proposti interventi strutturali, di cambiamento di alcune regole organizzative e di gestione delle risorse umane, capaci di rendere operative la trasformazione individuale che, nei margini del possibile, si può richiedere ai singoli dipendenti.

Si ritiene, dunque, fondamentale che il Piano di azioni positive debba presentare una configurazione tale che garantisca l'equilibrio e l'interconnessione tra gli interventi avviati sul versante sia individuale, sia strutturale.

Il presente Piano di Azioni Positive, oltre a costituire un adempimento ad un obbligo di legge, rappresenta lo strumento operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità per prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

## Obiettivi

L'obiettivo generale del Piano è chiaramente indicato dal legislatore nella "*rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*".

Più specifico appare l'obiettivo di "*promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate*".

A tal fine, il Piano deve favorire "*il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi*".

Lo strumento per realizzare tale obiettivo è individuato dallo stesso legislatore nell'obbligo di motivare la scelta del candidato di sesso maschile "in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso".

Per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento del Comune ed avvia azioni mirate a produrre effetti concreti a favore delle proprie lavoratrici e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile, rendendola più orientata alle pari opportunità.

Gli obiettivi che il Piano prevede sono i seguenti:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quel che riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Il presente Piano si riferisce alla programmazione delle azioni positive relative al triennio 2023/2025 e conferma gli obiettivi ed i contenuti previsti già nel precedente piano.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi per procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

## Monitoraggio dell' Organico

La realizzazione del Piano tiene conto della struttura organizzativa del Comune.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

<b>Lavoratori</b>	<b>Cat.D</b>	<b>Cat. C</b>	<b>Cat.B</b>	<b>Cat. A</b>
<b>Donne</b>	3	//	//	1
<b>Uomini</b>	0	4	3	1
<b>Totale</b>	3	4	3	2

di cui:

Lavoratori con funzioni di responsabilità:

**Dipendenti nominati responsabili di settore** cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 107 dei D.Lgs. n. 267/2000: n. 2 donne e n. 1 uomo (Segretario Comunale)

- **R.S.U.:** n. 3 uomini

- **Segretario Comunale:** Uomo



## Azioni positive

I contenuti del Piano di Azioni Positive sono tutti riconducibili ai diversi obiettivi evidenziati nella premessa. Essi possono essere così articolati:

<b>Azione</b>	<b>1</b>
<b>Titolo</b>	<b>Conciliazione tra vita lavorativa e privata</b>
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
Finanziamenti	Risorse dell'ente
Obiettivo	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori.
Descrizione intervento	Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tengano conto delle esigenze personali e di servizio.
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio personale e strutture direttamente interessati.
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dall'amministrazione.
Periodo di realizzazione	Ogni qualvolta se ne presenti la necessità/ opportunità.

<b>Azione</b>	<b>2</b>
<b>Titolo</b>	<b>Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza</b>
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori che rientrano da maternità, aspettative o lunghi periodi di astensione dal lavoro
Finanziamenti	Risorse dell'ente
Obiettivo	Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dopo lunghe assenze di lavoro ma, ancora prima, favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo in detti periodi.
Descrizione intervento	Sperimentazione di un percorso di informazione/formazione al momento del rientro al lavoro dopo lunghi periodi di assenza; individuazione di forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa.
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio personale e strutture direttamente interessati

Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione.
Periodo di realizzazione	Quando ricorrerà il caso.
<b>Azione</b>	<b>3</b>
<b>Titolo</b>	<b>Banca delle ore</b>
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori.
Finanziamenti	Risorse dell' ente.
Obiettivo	Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.
Descrizione intervento	In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità d assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio personale, interessati e strutture direttamente.
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell' amministrazione.
Periodo di realizzazione	Quando se ne presenti la necessità.

<b>Azione</b>	<b>4</b>
<b>Titolo</b>	<b>Corsi, seminari di formazione e/o di aggiornamento</b>
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori.
Finanziamenti	Risorse dell'ente quando necessarie.
Obiettivo	Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.

Descrizione dell'intervento	Incremento della partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative e professionali.
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio personale e lavoratori coinvolti.
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'amministrazione-
Periodo di realizzazione	Ogni qualvolta se ne presenti la necessità / opportunità.

<b>Azione</b>	<b>5</b>
<b>Titolo</b>	<b>Info pari opportunità sul sito web del Comune</b>
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori.
Finanziamenti	Risorse dell'ente.
Obiettivo	Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.
Descrizione intervento	Istituzione, sul sito web del Comune, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio personale.
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'amministrazione.
Periodo di realizzazione	Entro il triennio in considerazione.

<b>Azione</b>	<b>6</b>
<b>Titolo</b>	<b>Commissioni concorsi/Assunzioni</b>
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori.
Finanziamenti	Risorse dell'ente.
Obiettivo	Favorire politiche di garanzia per le pari opportunità.

Descrizione intervento	Assicurare, in tutte le commissioni di concorso, la presenza, ove possibile, di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Garantire requisiti di accesso a concorsi e selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità ad entrambi i sessi, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio personale e strutture direttamente interessati
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione.
Periodo di realizzazione	Entro il triennio in considerazione.

### **Durata del piano**

Il presente piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione

### **Pubblicazione e diffusione**

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e sarà trasmesso alla Consigliera Pari Opportunità della Città Metropolitana di Napoli.

*Il Responsabile del settore Amministrativo/Affari Generali  
F.to Dott.ssa Teresa Masiello*

**OGGETTO: Aggiornamento Piano delle Azioni Positive - Triennio 2023/2025**

Pareri sulla proposta:

Il Responsabile AA.GG.

Parere di regolarità tecnica (art.49, comma 1, T.U. 18 agosto 2000, n.267)

Parere: favorevole

25/01/2023

*Il Responsabile AA.GG  
F.to Dott.ssa Teresa Masiello*

Il Responsabile del II Settore Economico/ Finanziario

Parere di regolarità contabile (art.49, comma 1, T.U. 18 agosto 2000, n.267)

Parere: favorevole

Casamarciano, li 26/01/2023

**Il Responsabile del II Settore Economico/ Finanziario**

*F.to Rag. Anna Esposito*

IL SINDACO  
F.TO Sig. Clemente Primiano

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.TO Dott. Aniello Napolitano

È copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo e si rilascia in relazione al disposto dell'art. 124, comma 1, del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Dalla Residenza Municipale, li.....

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. Aniello Napolitano

<b>CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE</b>	
La presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio Comunale il giorno..... e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi. Dalla Residenza Municipale, li.....	N°..... (del registro delle pubblicazioni all'Albo Pretorio) Il sottoscritto responsabile della pubblicazione all'Albo Pretorio, visti gli atti d'ufficio; <b>ATTESTA</b> - che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio comunale, come prescritto dall'art. 124, comma 1, del T.U. n. 267/2000, per quindici giorni consecutivi dal.....al..... Dalla Residenza comunale, li..... <b>IL RESPONSABILE</b>
Il Responsabile F.to come all'originale..	Il Segretario Comunale F.to come all'originale

Il sottoscritto Segretario Comunale, su conforme relazione dell'impiegato addetto all'Ufficio di Segreteria, visti gli atti d'ufficio.

**ATTESTA**

- che la presente deliberazione ai sensi del D.lgs. 18 agosto 2000, n.267,

E' stata trasmessa in elenco con prot. n. .... in data....., ai signori capigruppo consiliari così come prescritto dall'art. 125 - comma 1- del D.lgs. 18 agosto 2000, n.267.

E' stata trasmessa con lettera prot. n..... del..... al Prefetto di Napoli (Art. 135 - D.lgs. n.267/2000).

IL SEGRETARIO

COMUNALE

F.to come all'originale

Dalla Residenza Comunale, li.....

**ESECUTIVITA'**

- che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi del D.lgs. n. 267/2000:

il giorno.....perché dichiarata immediatamente eseguibile (Art.134, comma 4);

il giorno.....decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (Art. 134, comma 3);

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to come all'originale

Dalla Residenza Comunale, li.....

Immediatamente esecutiva

Copia della su estesa deliberazione ----- è notificato, per i conseguenziali adempimenti attuativi al responsabile del servizio.....  
Divenuta esecutiva

FIRMA PER RICEVUTA