

24 GIU. 2016

La presente deliberazione viene affissa il \_\_\_\_\_ all'Albo Pretorio per rimanervi 15 giorni



## PROVINCIA DI BENEVENTO

Deliberazione n. Presidenziale 100 del 24 GIU. 2016

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

L'anno duemilasedicidici il giorno 24 del mese di giugno ore 11,30 presso la Rocca dei Rettori è presente il Presidente della Provincia Dr. Claudio Ricci per deliberare sull'argomento in oggetto indicato.

Partecipa il Segretario Generale Dr. Franco Nardone

### Il Presidente

Preso visione della proposta, riportata nell'Allegato A),

**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 lavoro e nel lavoro;

**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. 180 del 30/12/2011;

**VISTA** l'informativa dovuta ai sensi dell'art.48 del D.L.vo 198\2006 smi alle OO.SS.provinciali e alle RR.SS.UU.aziendali, giusta nota p.g. 46353\2016

**PRESO ATTO che** nel termine prescritto non sono pervenute osservazioni in merito

**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 e contro le discriminazioni.

**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 e di riduzione del medesimo per effetto degli esuberanti e altro in base alle leggi di stabilità 2015.

**Obiettivo 4:** Valorizzare la presenza femminile - Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle Pari Opportunità.

**Obiettivo 5:** Promuovere le Pari Opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale per il superamento degli stereotipi che precludono alle lavoratrici di accedere ai massimi livelli di carriera.

**Obiettivo 6** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio o di esigenze personali e familiari.

**Obiettivo 7.** Garantire condizioni di lavoro che rispettino dignità e la libertà delle persone per favorire il benessere individuale delle lavoratrici/lavoratori.

**Esprime parere favorevole circa la regolarità tecnica della proposta.**

*Benevento, 26 giugno 2016.*

**II DIRIGENTE**  
**Dr.ssa Pierina MARTINELLI**

**Esprime parere favorevole circa la regolarità contabile della proposta.**

Li, \_\_\_\_\_

**Il Dirigente del Settore Gestione Economica**  
**Dr.ssa Pierina Martinelli**

## **IL PRESIDENTE**

**Su relazione del Dirigente**

## **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 **2016/2018**
- 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 Settore Affari Legali e Organizzazione del Personale, nonché al Dirigente AA.GG – Istruzione – Pari Opportunità e Cultura per quanto di competenza.
- 4. DICHIARARE** il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi di legge;

# PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2016-2018

## DELLA PROVINCIA DI BENEVENTO

### PREMESSO

Che le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza 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;

Che il D.Lgs n. 198/2006 “Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna” prevede, all'art. 48, che le Amministrazioni Pubbliche predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

### VISTI

- La legge n. 125/1991 “Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”;
- Il DL 196/2000 “Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”;
- Il D.Lgs n.198/2006 “Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna” così come modificato con D.Lgs del 25 gennaio 2010 n. 5 “ 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”;
- La direttiva del 23/05/2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra donne e uomini nella P.A.”;
- L'art 21 della L. 183/2010 che stabilisce che “le pubbliche amministrazioni garantiscano
- 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 garantiscono altresì “un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale e psichica al proprio interno”;
- L'iter procedurale per la nomina della Consigliera di parità della Provincia;

### la Provincia di Benevento

realizza il nuovo Piano triennale delle Azioni Positive 2016/18 coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale, che determinano la promozione dell'uguaglianza di genere, la parità e le pari opportunità a tutti i livelli, l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi superiore a due terzi del totale.

In continuità con il precedente Piano di Azioni Positive, **la Provincia di Benevento** conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, così come previsto dalla recente normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per raggiungere tali obiettivi propone non solo misure ed azioni specifiche, ma anche strategie di

sensibilizzazione e conoscenza sulle tematiche di pari opportunità, di contrasto alle discriminazioni e di benessere dei luoghi di lavoro e a realizzare condizioni di mainstreaming a livello generale in tutto l'Ente.

Le azioni indicate nel presente Piano sono state individuate e proposte dal Servizio Pari Opportunità nelle more di nomina della nuova Consigliere di Parità Provinciale tenendo conto della situazione del personale dell'Ente al 31/12/2015 e del delicato momento di trasformazione istituzionale in atto che richiede particolare attenzione alla riforma che coinvolge l'intero personale dell'Ente.

Le azioni del PAP potranno essere modificate, integrate ed ampliate sulla base dei bisogni che via via emergeranno e dei cambiamenti organizzativi che si verificheranno.

Nel corso del triennio di validità del presente Piano verrà attuato un monitoraggio costante delle azioni positive proposte, ed entro il 31 dicembre di ogni anno, la Consigliera di Parità elaborerà una relazione che terrà conto delle azioni realizzate e delle ricadute sulle lavoratrici e sui lavoratori dell'Ente.

## Piano triennale di Azioni positive 2016/2018

Il Piano di Azioni Positive della Provincia di Benevento è realizzato in ottica di mainstreaming e con la collaborazione fra più servizi: Servizio Pari Opportunità - Servizio del Personale - Servizio Trattamento Economico e Contributivo - Servizio Politiche del lavoro - Servizio Bilancio - Servizio Ufficio Comunicazione.

Le linee di indirizzo del PAP della Provincia di Benevento, così come delineato, impegnano l'Ente alla sua realizzazione.

Al fine di realizzare un monitoraggio del medesimo, sarà redatto un documento di confronto, approfondimento o eventuale correzione di obiettivi e metodologie adottate con cadenza annuale.

Il documento sarà diffuso attraverso il sito istituzionale della Provincia di Benevento.

### OBIETTIVI

- Obiettivo 1. Realizzare studi e indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità e contro le discriminazioni;
- 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 assunzione e di riduzione ( per effetto degli esuberi e altro in base alla legge di stabilità 2015) del personale;
- Obiettivo 4. Valorizzare la presenza femminile. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi e su istituti volti alla tutela delle pari opportunità e della cultura di genere, attraverso la realizzazione di azioni volte a:
  - promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche;
  - realizzare e diffondendo statistiche di genere sulla situazione del personale;
  - diffondere e realizzare buone prassi;
- Obiettivo 5. Orientare la politica formativa alla valorizzazione delle diversità e al superamento degli stereotipi che precludono alle lavoratrici di accedere ai massimi livelli di carriera, per il miglioramento dei servizi e della qualità del lavoro;
- Obiettivo 6. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio o di esigenze personali o familiari attraverso la realizzazione di azioni volte a:
  - favorire l'armonizzazione tra tempi di vita e tempi professionali per le lavoratrici e i lavoratori ;
  - ricercare nuove metodologie di lavoro in grado di incentivare la produttività dei dipendenti,
  - riducendo, così anche le assenze determinate da esigenze personali e familiari.
- Obiettivo 7. garantire condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone per favorire il benessere individuale delle lavoratrici e lavoratori.

## AZIONI E AMBITI DI INTERVENTO

### **OBIETTIVO 1**

Realizzare studi e indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità e contro le discriminazioni;

#### ***Analisi dati del Personale.***

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

### **FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2015**

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. 198

DONNE N. 84

UOMINI N. 114

A questi vanno aggiunti **n. 1 Segretario Generale** per un **totale di n. 198** dipendenti, suddivisi così come segue:

Categoria professionale di appartenenza	Donne				Uomini				Totali Uomini e Donne			
	A tempo indeterminato	Di cui a tempo parziale	A tempo determinato	Di cui a tempo parziale	A tempo indeterminato	Di cui a tempo parziale	A tempo determinato	Di cui a tempo parziale	A tempo indeterminato	Di cui a tempo parziale	A tempo determinato	Di cui a tempo parziale
<b>A</b>	7	0	0	0	12	0	0	0	19	0	0	0
<b>B1</b>	16	0	0	0	18	1	0	0	34	1	0	0
<b>B3</b>	13	0	0	0	9	0	0	0	22	0	0	0
<b>C</b>	27	0	0	0	39	0	0	0	66	0	0	0
<b>D</b>	15	1	0	0	27	0	0	0	42	1	0	0
<b>D3</b>	5	0	0	0	9	0	0	0	14	0	0	0
<b>Dirigenti</b>	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
<b>Totali complessivi</b>	83	1	1	0	114	1	0	0	197	2	1	0
	84				114				198			

*Tabella 1:*

La Provincia di Benevento si impegna a elaborare periodicamente studi e/o indagini sul personale sempre ripartiti per generi, utilizzando un linguaggio non sessista.

### **OBIETTIVO 2**

**-Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni**

**-Ambiente di lavoro (Rimozione degli ostacoli che generano discriminazioni)**

-Organizzazione di una giornata informativa su mobbing, discriminazioni, molestie in ambito lavorativo.

La Provincia di Benevento si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul

posto di lavoro, determinate ad esempio, da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il/la dipendente, anche in forma velata o indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

A tal fine, la Provincia si è impegnata 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;

La Provincia di Benevento sta provvedendo 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 Consiglieria di Parità Provinciale.

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.

### **OBIETTIVO 3**

Garantire il rispetto delle Pari Opportunità nelle procedure di assunzione e di riduzione (per effetto degli esuberanti o altro in base alla legge di stabilità 2015) del personale;

Premesse le "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" di cui al Dlgs n. 165/2001 art. 6, comma 6 - *Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale compreso quello appartenente alle categorie protette.*

La Provincia di Benevento:

si impegna, alla copertura di posti vacanti d'organico (se previsti) previo espletamento di procedure concorsuali o selettive, nel rispetto delle normative vigenti disciplinanti la materia, tra le quali:

- la Legge 10.4.1991, n. 125 - ora D.Lgs. 198/2006 - (*i bandi di concorso e gli avvisi di selezione contengono espresso richiamo in ordine alla circostanza che tutte le procedure avvengono nel rispetto della citata legge*), e ciò nella consapevolezza di dover e voler garantire pari opportunità, tra uomini e donne, per l'accesso al lavoro;

Inoltre prende atto:

- della Legge 56/2014 "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni";
- della Legge di stabilità 2015 (Legge 23 dicembre 2014, n. 190 pubblicata in Gazzetta Ufficiale 29 dicembre 2014, n. 300) e il relativo piano degli esuberanti del personale delle Province (- 50%);

**-si impegna** a creare criteri trasparenti, concertati e non discriminatori per garantire le Pari Opportunità nelle procedure di riduzione/ trasferimento/ mobilità ecc. del personale dell'Ente per effetto della Legge di stabilità succitata.

#### **OBIETTIVO 4**

Valorizzare la presenza femminile. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e della cultura di genere.

Per la realizzazione di quest'obiettivo le azioni previste sono:

- Elaborazione di statistiche di genere sulla situazione del personale della Provincia di Benevento con l'analisi dei principali processi di gestione delle risorse umane;
- Riconoscimento degli strumenti e delle buone prassi (con analisi dei dati sulla maternità e paternità);
- Redazione di un rapporto annuale sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni e in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della qualifica, di altri fenomeni di mobilità dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta;
- Diffusione delle buone prassi e delle azioni positive realizzate nell'Amministrazione ;
- Consolidamento e implementazione della pagina web dedicata;
- Diffusione dei risultati sul monitoraggio periodico;
- Realizzazione di incontri/eventi rivolti alle dipendenti e dipendenti su temi a sostegno delle pari opportunità e della cultura di genere.

#### **OBIETTIVO 5**

Orientare la politica formativa alla valorizzazione delle diversità e al superamento degli stereotipi che precludono alle lavoratrici di accedere ai massimi livelli di carriera, per il miglioramento dei servizi e della qualità del lavoro

Per la realizzazione di quest'obiettivo le azioni previste sono:

- A. i piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuati: 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.
- B. individuare le aree di miglioramento per la progettazione e implementazione delle azioni positive per il superamento degli stereotipi maschile/femminile, la promozione e lo sviluppo delle competenze femminili e il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi attraverso:
  - analisi del piano di formazione dell'Ente per raccordare i contenuti e le modalità di gestione degli obiettivi del Piano Triennale;
  - introduzione, nei corsi di formazione, di un modulo dedicato alle pari opportunità, alla gestione delle risorse umane nell'ottica di genere, alla prevenzione delle molestie e della violenza;
  - utilizzo della leva formativa per lo sviluppo delle competenze delle lavoratrici nell'ottica del riequilibrio di genere;

Inoltre, si propone l'avvio di:

- Analisi degli effettivi carichi di lavoro e delle responsabilità in relazione all'organizzazione degli uffici e servizi e ai livelli retributivi;
- Azione formativa/informativa per il coinvolgimento dei dipendenti in merito alla conoscenza degli obiettivi e delle strategie generali dell'Ente

#### **OBIETTIVO 6**

Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio o di esigenze personali o familiari

Sarà data particolare attenzione :

- Al **reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo** (es. congedo



di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari malattia...) prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.

- Ad assicurare a ciascun dipendente la possibilità di **poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni** anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri Uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal Personale.

- **Realizzare studi e/o indagini** sul personale per comprendere quali sono i reali impegni di cura che gravano su di esso al fine di orientare al meglio le scelte organizzative: figli minori oppure genitori da assistere, familiari con handicap, permessi della 104, chi ad esempio ha uno stato civile che rende ancor più difficile conciliare la vita col lavoro come le donne separate ecc.

- **A favorire l'armonizzazione tra tempi di vita e tempi di lavoro** per le lavoratrici e i lavoratori attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, anche mediante l'utilizzo di strumenti quali:

1. facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa), su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica;

2. confermare la flessibilità di orario sia in entrata che in uscita;

3. concordare particolari forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati e, nel rispetto delle esigenze di servizio, in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato;

4. Promozione del telelavoro;

5. favorire e incentivare l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri;

## **OBIETTIVO 7**

Garantire condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone

### **Durata**

Il presente Piano ha durata triennale con decorrenza dal *la pubblicazione* pubblicato all'Albo Pretorio, sul sito istituzionale dell'Ente e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

## **RISORSE FINANZIARIE**

Considerato che gli obiettivi del Piano includono trasversalmente le attività del Settore 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 altre fonti finanziarie regionali, nazionali ed europee.

Verbale letto, confermato e sottoscritto

**IL SEGRETARIO GENERALE**

(Dr. Franco Nardone)

*Francesco Nardone*

**IL Presidente**

(Dr. Claudio Ricci)

*Claudio Ricci*

N. 1487 **Registro Pubblicazione**

Si certifica che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo in data 24 GIU. 2016, per rimanervi per 15 giorni consecutivi a norma dell'art. 124 del T.U. - D. Lgs.vo 18.8.2000, n. 267 e dell'art 32 comma 5 della Legge n. 69 del 18/06/2009.

**IL MESSO**

**IL MESSO NOTIFICATORE**

**(POMPE VIVOLO)**

**IL SEGRETARIO GENERALE**

Dr. Franco Nardone

*Francesco Nardone*

Si dichiara che la suesata deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio in data e All'albo On-line, secondo la procedura prevista dell'art. 32 comma 5 della Legge n. 69 del 18/06/2009 per quindici giorni consecutivi dal \_\_\_\_\_.

Si attesta pertanto, che la presente deliberazione è divenuta esecutiva a norma dell'art. 134 del D.Lgs.vo n.267 del 18/98/2000, in data \_\_\_\_\_ decorsi 10 giorni dalla sua pubblicazione.

li \_\_\_\_\_

**IL RESPONSABILE AA.GG.**

**IL SEGRETARIO GENERALE**

Copia per

Settore \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ prot. n. \_\_\_\_\_

Settore \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ prot. n. \_\_\_\_\_

Settore \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ prot. n. \_\_\_\_\_

Revisori dei Conti \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ prot. n. \_\_\_\_\_