



CITTA' di AVIGLIANA

Provincia di TORINO

ESTRATTO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 39

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2012/2014.

L'anno **2012**, addì **5** del mese di **Marzo** alle ore **18.00** nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

| | |
|---------------------------------------|-----------|
| Sindaco - MATTIOLI Carla | SI |
| Assessore - REVIGLIO Arnaldo | SI |
| Assessore - ARCHINA' Giuseppe | NO |
| Assessore - BRACCO Angela | SI |
| Assessore - BRUNATTI Luca | SI |
| Assessore - MARCECA Baldassare | NO |
| Assessore - TAVAN Enrico | SI |

Partecipa alla seduta il Segretario Generale Dott. **GUGLIELMO Giorgio**.

Il Sindaco, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione predisposta dall'Area Amministrativa – Settore Segreteria ed Affari Generali n. 144 in data 05.03.2012 allegata alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale, avente per oggetto: **“APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2012/2014.”**

Ritenuta la proposta meritevole di accoglimento per le motivazioni tutte in essa contenute;

Acquisiti i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art.49 del D. Lgs 18.8.2000 n. 267, Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, che allegati alla presente deliberazione ne fanno parte integrante e sostanziale;

Visti gli artt. 42 e 48 del Testo Unico approvato con D. Lgs. n. 267 del 18/8/2000 in ordine alla competenza degli organi comunali;

Vista la deliberazione consiliare n. 38 del 30.03.2011, dichiarata immediatamente eseguibile, con cui è stato approvato il bilancio di previsione dell'esercizio 2011 e pluriennale 2011/2013;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 74 del 11.04.2011, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il piano degli obiettivi assegnati ai Responsabili di Area unitamente alle risorse necessarie per l'esecuzione dei programmi e progetti di bilancio;

Richiamato il Decreto Legislativo 18.8.2000 n. 267 “Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali”;

Visto l'art. 163, comma 3 del Decreto Legislativo 18.08.2000 n. 267, in merito all'esercizio provvisorio;

Visto il comma 16-quater dell'art. 29 del D.L. 29/12/2011, n. 216, convertito con modificazioni in L. 24/2/2012, n. 14, con cui è stato differito al 30 giugno 2012 il termine di approvazione del bilancio di previsione 2012 per gli Enti Locali;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto il vigente Regolamento di Contabilità;

Con votazione unanime espressa in forma palese;

DELIBERA

Di accogliere integralmente la proposta dell' Area Amministrativa – Settore Segreteria ed Affari Generali allegata alla presente quale parte integrale e sostanziale.

SUCCESSIVAMENTE

Con votazione unanime espressa in forma palese;

DELIBERA

Di dichiarare la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del T.U. approvato con D. Lgs 18/8/2000, n. 267.

2012/03/29

Area Amministrativa

Alla Giunta Comunale
proposta di deliberazione n. 144
redatta dal Settore Segreteria ed Affari Generali

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2012/2014.

Premesso che:

- Vista la L. 28.11.2005 n. 246 sulla “*Semplificazione e riassetto normativo per l’anno 2005*” che, all’art. 6, ha delegato il Governo ad adottare, entro la fine del 2006, un decreto legislativo “*per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, nel rispetto del principio dell’individuazione di strumenti di prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione (...) anche per realizzare uno strumento coordinato per il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità previsti in sede di Unione Europea e nel rispetto dell’art. 117 della Costituzione*”;
- Visto il D. Lgs. 11.4.2006 n. 198 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”, il quale, all’art. 48, prevede l’obbligo per le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti gli Enti Pubblici non economici nazionali, regionali e locali di predisporre il Piano 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 fra uomini e donne;
- Che il summenzionato art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006, riformando l’art. 7 c. 5 del D. Lgs. 23.5.2000 n. 196, ha precisato come sia necessario:
 1. realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la loro formazione ed il connesso sviluppo professionale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato;
 1. assicurare “*parità e pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro*” (art. 7, c. 1 sulla “*gestione delle risorse umane*” del predetto D. Lgs. 165/2001)
 2. garantire le pari opportunità stesse, provvedendo a:
 - a) riservare alle donne, “*salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso*”, tenendo naturalmente conto di quanto previsto all’art. 35, c. 3, lett. e) del medesimo D. Lgs. 165/2001 in ordine alla composizione delle commissioni stesse riguardo alla designazione di: “*esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell’organo di direzione politica dell’amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali*”;
 - b) adottare atti regolamentari “*per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro*”;
 - b) garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nell’Ente, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
 - c) Finanziare, nei limiti del possibile, programmi di azioni positive;
- Vista la Direttiva del 23.5.2007 dei Ministri per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e per i diritti e le pari opportunità “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*” (G.U. n. 173 del 27.7.2007) che chiarisce le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni e specifica le finalità che i Piani triennali di azioni positive devono perseguire;

- Richiamato l'art. 19 del vigente Statuto Comunale “*Principio di equa rappresentanza di genere negli organi collegiali del Comune*” che testualmente recita:”
 1. *Il Comune, riconoscendo nella differenza di sesso un elemento di arricchimento delle possibilità di crescita civile e sociale, si impegna a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione della parità fra uomo e donna, garantendo la presenza di entrambi i generi nella Giunta Comunale, negli organi collegiali del Comune, nelle Commissioni di concorso per l'accesso al lavoro nel Comune e negli Enti, Aziende ed Istituti da essi dipendenti.*
 2. *A tal fine, nei precitati organismi nessuno dei due sessi potrà essere rappresentato, salvo motivata impossibilità, in misura superiore ai due terzi.*
 3. *Le liste dei candidati Sindaci alle elezioni amministrative dovranno contenere una congrua presenza di donne, in aderenza al principio contenuto nell'art. 6, c. 3 del T.U. EE. LL. 18/8/2000 n. 267.*
 4. *Il Comune è altresì impegnato ad istituire appositi organismi (i Comitati unici di garanzia per le pari opportunità) che redigano piani e programmi tesi a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione della parità fra uomo e donna e formulare proposte idonee ad attuare le direttive comunitarie in materia, oltre a valorizzare il benessere di chi lavora nell'Ente ed a tendere al superamento delle discriminazioni.”;*
- Che è stato predisposto il documento relativo al piano triennale di azioni positive per il triennio 2012/2014 e ritenuto meritevole di approvazione;
- Che in data 29 febbraio 2012 il suddetto Piano triennale è stato sottoposto all'esame delle RSU di questo Comune;

SI PROPONE CHE LA GIUNTA COMUNALE DELIBERI

- 1) Di approvare il Piano triennale di Azioni Positive 2012/2014, redatto ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006, ed allegato alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale;
- 1) Di pubblicare il predetto Piano sul sito internet istituzionale;
- 2) Di trasmettere copia della presente ai Direttori di Area ed alle RSU di questo Comune nonché all'Ufficio della Consigliera di Parità c/o Provincia di Torino Via Maria Vittoria 12 10123 Torino;
- 3) Di dichiarare, attesa l'urgenza, con voto palese ed unanime, il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma del T.U., approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Avigliana, 5 marzo 2012

Il Direttore Area Amministrativa
f.to (Dr Giovanni Trombadore)

Il Sindaco
f.to (Carla Mattioli)



CITTÀ di AVIGLIANA

Provincia di TORINO

PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2012/2014 (ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

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”*.

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”*, indica 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”*.

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.

Il Comune di Avigliana, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguitamento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigenti, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ed ha individuato quanto di seguito esposto:

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:



CITTÀ di AVIGLIANA

Provincia di TORINO

Situazione del Personale al 31.12.2011:

Al 31.12.2011 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. 58 |
| DONNE | N. 36 |
| UOMINI | N. 22 |

Così suddivisi per Area:

| AREA | UOMINI | DONNE | TOTALE |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Area Amministrativa | 5 | 12 | 17 |
| Area Servizi Civici e di Supporto | 1 | 4 | 5 |
| Area Economico Finanziaria | 1 | 7 | 8 |
| Area Lavori Pubblici e Tecnico Manutentiva | 7 | 3 | 10 |
| Area Urbanistica ed Edilizia Privata | 3 | 2 | 5 |
| Area Ambiente ed Energia | 0 | 2 | 2 |
| Area della Vigilanza | 5 | 6 | 11 |
| TOTALE | 22 | 36 | 58 |

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

| CATEGORIA | Uomini | Donne |
|---------------------------|-----------|-----------|
| A | 1 | 0 |
| B | 7 | 4 |
| C | 6 | 24 |
| D Posizione Organizzativa | 5 | 1 |
| D | 3 | 7 |
| TOTALE | 22 | 36 |



CITTÀ di AVIGLIANA

Provincia di TORINO

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

| CATEGORIA | UOMINI | DONNE | TOTALE |
|------------------------------|---------------|--------------|---------------|
| CATEGORIA D | | | |
| Posti di ruolo a tempo pieno | 8 | 8 | 16 |
| Posti di ruolo a part-time | 0 | 0 | 0 |
| CATEGORIA C | UOMINI | DONNE | TOTALE |
| Posti di ruolo a tempo pieno | 6 | 20 | 26 |
| Posti di ruolo a part-time | 0 | 4 | 4 |
| CATEGORIA B | UOMINI | DONNE | TOTALE |
| Posti di ruolo a tempo pieno | 7 | 3 | 10 |
| Posti di ruolo a part-time | 0 | 1 | 1 |
| CATEGORIA A | UOMINI | DONNE | TOTALE |
| Posti di ruolo a tempo pieno | 0 | 0 | 0 |
| Posti di ruolo a part-time | 1 | 0 | 1 |

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.

Art. 1 OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio questa Amministrazione Comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- **Obiettivo 3:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- **Obiettivo 4:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.



Art. 2

AMBITO D'AZIONE: AMBIENTE DI LAVORO (OBIETTIVO 1)

1. Il Comune di Avigliana 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 dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
2. Il Comune di Avigliana si impegna, altresì, a:
 - elaborare uno specifico codice di comportamento nella lotta contro le molestie sessuali, secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 05.10.2001, da adottare con idoneo atto, nonché contro tutti i casi di mobbing, gli atteggiamenti miranti ad avvilire il/la dipendente o gli atti di discriminazione relativi alla sfera privata delle lavoratrici e dei lavoratori;
 - a nominare il Comitato Unico di Garanzia (CUG) in applicazione dell'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001, come novellato dall'art. 21 della Legge 4.11.2010 n. 183, della Direttiva 4.3.2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità ad oggetto: *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* (art. 21, Legge 4.11.2010 n. 183, nonché in applicazione di quanto previsto dall'art. 19 del vigente Statuto Comunale.

Art. 3

AMBITO DI AZIONE: ASSUNZIONI (OBIETTIVO 2)

1. Il Comune di Avigliana si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
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 deve essere opportunamente giustificata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune di Avigliana si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Avigliana valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio



CITTÀ di AVIGLIANA

Provincia di TORINO

professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Art. 4

AMBITO DI AZIONE: FORMAZIONE (OBIETTIVO 3)

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni Area e Settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le 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 lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Art. 5

AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ ORARIE (OBIETTIVO 4)

1. Il Comune di Avigliana 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"*.
2. Continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali 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 l'attenzione alla persona contemporando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

- Disciplina del part-time

All'interno del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune di Avigliana è già prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale. Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L.



Il Settore Gestione del Personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

- *Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi*

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

Il Settore Gestione del Personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro.

Art. 6

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale – periodo 2012/2014.

Il Piano verrà pubblicato all'Albo Pretorio virtuale on-line dell'ente, sul sito internet istituzionale ed inviato a tutti i dipendenti comunali per il tramite dei rispettivi Direttori di Area.

Nel periodo di validità, 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.

Avigliana, 5 marzo 2012



Pareri

Comune di Avigliana

— Estremi della Proposta —

Proposta Nr. **2012 / 144**

Ufficio Proponente: **Segreteria e Affari Generali**

Oggetto: **APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2012/2014.**

— Parere tecnico —

Ufficio Proponente (Segreteria e Affari Generali)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 05/03/2012

Il Responsabile di Settore

Giovanni Trombadore

— Parere contabile —

Contabilità e Bilancio

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere -----.

Sintesi parere: Non soggetta a parere contabile

Data 05/03/2012

Responsabile del Servizio Finanziario

Rag. Vanna ROSSATO

COPIE: PROVINCIA
EAP, AREA -RSJ x email

Del che si è redatto il presente verbale.

IL SINDACO
f.to Dr.ssa MATTIOLI Carla

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to Dott. GUGLIELMO Giorgio

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Copia conforme all'originale, un estratto del quale è in pubblicazione all'Albo Pretorio Virtuale On Line del Comune per quindici giorni consecutivi dal **- 9 MAR. 2012**.

La deliberazione è stata contestualmente comunicata ai Capigruppo consiliari.

Avigliana, li **- 9 MAR. 2012**



IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. GUGLIELMO Giorgio

ATTESTAZIONE DELLA PUBBLICAZIONE E DELL'ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione:

- è stata
 viene
pubblicata all'Albo Pretorio Virtuale On Line del Comune per 15 giorni
consecutivi a decorrere dal **- 9 MAR. 2012**.
- viene ripubblicata all'Albo Pretorio Virtuale On Line del Comune per 15
giorni consecutivi a decorrere dal _____.
- è stata contestualmente comunicata ai Capigruppo consiliari;
- è divenuta esecutiva in data _____
ai sensi dell'art. 134 - comma 3 - T.U.E.L. 267/2000 -
per scadenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione.
- è stata dichiarata immediatamente eseguibile e quindi è diventata esecutiva
a decorrere dalla data del presente verbale.
ai sensi dell'art. 134 - comma 4 - T.U.E.L. 267/2000.

Avigliana, li **- 9 MAR. 2012**



IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. GUGLIELMO Giorgio