

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 100 DEL 05/07/2022

L'anno 2022 addì 05 del mese di luglio alle ore 12:00 e seguenti, nella sala delle adunanze, convocata nei modi di legge, si è legalmente riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

VENTURA STEFANO MARTINO	Sindaco	Presente
SILVESTRINI CHIARA	Vice Sindaco	Presente
CRISAFULLI ANGELA	Assessore	Presente
DI STEFANO FRANCESCO	Assessore	Presente
GALLI ELENA	Assessore	Presente
MAGNONI MAURIZIO	Assessore	Presente
SALCUNI STEFANO	Assessore	Presente
STOPPA ISABELLA	Assessore	Assente

Totale presenti: 7

Partecipa alla seduta la Dott.ssa COLACICCO MARANTA, Segretario Generale del Comune, che provvede anche alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Dott. VENTURA STEFANO MARTINO, Sindaco, assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta.

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022 - 2024

RELAZIONE

Dato atto che, in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246", 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;

Richiamata la deliberazione del Commissario Straordinario n.2/2020 del 13/01/2020 con la quale è stato approvato il piano di azioni positive per il triennio 2020-2022;

Fatto constare che il precedente piano non comprendeva l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG), a norma della direttiva n.2/2019;

Presa visione del documento in merito al Piano di Azioni Positive per il triennio 2022-2024, allegato alla presente deliberazione;

Ritenuto altresì di approvare l'allegato regolamento del Comitato Unico di Garanzia;

Osservato che la bozza dell'allegato documento è stata trasmessa alla Consigliera di parità regionale di Regione Lombardia con nota pec protocollo 1779 in data 27/06/2022 ed è stato acquisito il parere preventivo favorevole in data 29/06/2022 con protocollo 17995;

Visto il D. Lgs. 18/08/00 n. 267 (Testo Unico sull'Ordinamento degli EE.LL);

Richiamata la deliberazione di Consiglio Comunale n. 16 del 19/05/2022 con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione per il triennio 2022-2024;

Richiamata la deliberazione di Consiglio Comunale n. 17 del 19/05/2022 con la quale è stato approvato il bilancio di previsione per il triennio 2022-2024;

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 88 del 7/06/2022 - con la quale è stato approvato il piano esecutivo di gestione per il triennio 2022-2024 ed il piano delle performance;

Acquisito ed allegato il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal Dirigente dell'Area 1 ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del TUEL, attestante altresì la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, secondo quanto previsto nell'articolo 147-bis comma 1 del TUEL.

Acquisito ed allegato il parere favorevole di regolarità contabile, espresso dal Responsabile del servizio Ragioneria, ai sensi dell'articolo 49 comma 1 e dell'art. 147-bis, comma 1, del TUEL attestante la copertura finanziaria della spesa conseguente al presente provvedimento.

Acquisito ed allegato il parere di legittimità reso dal Segretario generale ai sensi dell'art. 4 comma 3 del Regolamento del sistema dei controlli interni

Visto l'art. 134, comma 4, del TUEL in ordine all'urgenza del presente atto



LA GIUNTA COMUNALE

Vista ed esaminata la relazione che precede;

Visti i pareri allegati;

Con voti unanimi, legalmente espressi;

DELIBERA

1. Di approvare il “Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024”, redatto ai sensi art. 48 Decreto Legislativo n. 198/06 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246” nel testo che allegato alla presente per farne parte integrante e sostanziale.
2. Di approvare l'allegato regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia, demandando al Dirigente dell'Area 1 - Servizio Risorse Umane l'attivazione delle procedure necessarie all'istituzione del Comitato medesimo, a norma della Direttiva n. 2/2019.
3. Di dare atto che il “Piano Triennale delle Azioni Positive” sarà oggetto di aggiornamento annuale unitamente al piano delle performance.
4. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.



Il presente verbale viene approvato e sottoscritto con firma digitale:

Il Sindaco
VENTURA STEFANO MARTINO

Il Segretario Generale
COLACICCO MARANTA

REGOLAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

ART.1

FUZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

1. L'Amministrazione entro il primo marzo di ciascun anno deve trasmettere al CUG una relazione secondo il format messo a disposizione da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri.
2. Entro il 30 marzo il CUG sulla base delle relazioni suddette elabora una relazione sulla situazione del personale dedicando una sezione allo stato di attuazione del piano delle azioni positive: trasmissione all'organo di indirizzo politico-amministrativo ed al NIV; entro la medesima data deve trasmetterla al Ministero monitoraggiocug@funzionepubblica.it.
3. Secondo quanto previsto al punto 3.1.3 della Direttiva 4/03/2011 "Linee guida per il funzionamento dei Cug" l'attività svolta dai/dalle componenti all'interno dei Cug entra a pieno titolo tra i carichi di lavoro anche ai fini della valutazione della performance individuale.

ART.2

COMPITI DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

1. Il CUG secondo la Direttiva del 4/03/2011 ha compiti propulsivi, consultivi e di verifica.
2. Il Cug si iscrive ad apposita piattaforma nazionale.
3. Il CUG collabora con altri organismi (OIV, RSSP, Consigliera Pari Opportunità, Responsabile delle risorse umane).

ART.3

COMPOSIZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

1. Il CUG è composto (da un minimo di tre incluso il Presidente) da:
 - componenti designati da ciascuna organizzazione sindacale rappresentativa ai sensi degli artt.40 e 43 del D. Lgs. n. 165/2001, effettivamente presenti all'interno dell'amministrazione ed altrettanti componenti supplenti
 - componenti del personale in servizio.
2. La nomina avviene a seguito di procedura comparativa trasparente su soggetti in possesso dei requisiti di competenza ed esperienza a cura del servizio Risorse Umane.
3. E' possibile il rinnovo degli stessi componenti.
4. Il provvedimento di nomina avviene tramite deliberazione di Giunta Comunale che designa altresì il Presidente.
5. La composizione del CUG in ogni caso deve garantire la parità di genere.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022 - 2024

Premessa

La legge n.125/1991 "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro*", confluita successivamente nel Testo Unico recante il Codice delle Pari Opportunità di cui al D. Lgs. n. 198/2006, segna una tappa fondamentale nel cammino intrapreso dalle donne verso la parità di trattamento e l'uguaglianza dei diritti. All'interno di tale dettato normativo è prevista l'istituzione della/l Consigliera/e di Parità Regionale e successivamente con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 239/2021, il 10 dicembre 2021 è stata nominata la Consigliera di Parità effettiva della Regione Lombardia.

La stessa Costituzione Italiana con gli artt. 3 e 37 promuove la realizzazione di un modello bidirezionale, comprendente allo stesso tempo l'aspetto paritario e protettivo della parità di trattamento.

Il Piano triennale delle azioni positive è attualmente disciplinato dalla direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" emanata in data 26 giugno 2019 dal Ministero della funzione pubblica.

A norma dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 stabilisce quale sanzione per la mancata adozione del piano triennale il divieto di assunzione da parte dell'Amministrazione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Tale documento recepisce le fonti normative di rango comunitario quali la "*Strategia Europa 2020*" il cui tema fondamentale è la conciliazione dei tempi di vita lavoro e tempi di lavoro.

In particolare le azioni ivi previste sono:

- 1) Prevenzione e rimozione delle discriminazioni
- 2) Piani triennali di azioni positive
- 3) Politiche di reclutamento e gestione del personale
- 4) Organizzazione del lavoro
- 5) Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- 6) Rafforzamento dei Comitati unici di garanzia.

Questo Ente con deliberazione del Commissario Prefettizio n. 2/2020 del 13/01/2020 ha adottato il piano triennale di azioni positive per il triennio 2019-2022 ma ad oggi non risulta ancora costituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG).

Analisi del contesto

Per poter individuare azioni positive mirate, il presente Piano delle azioni positive 2022-2024 deve muovere dall'analisi della composizione e della situazione del personale.

Ciò che emerge, in primo luogo, è che l'organico del Comune di Corsico non presenta squilibrio di genere a svantaggio delle donne, pertanto esso sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Al 31/12/2021 il personale complessivamente in servizio conta 175 dipendenti di cui il 67% donne.

Dipendenti	Segretario e Dirigenti	Cat.D	Cat.C	Cat.B	Cat.A	TOTALE
UOMINI	4	17	20	15	2	58
DONNE	1	22	67	24	3	117
TOTALE	5	39	87	39	5	175

Nelle posizioni apicali del Segretario Generale e dei dirigenti, al 31/12 le donne non risultano equamente rappresentate, e anche per quanto riguarda la titolarità di posizioni organizzative si registra una prevalente attribuzione al personale di genere maschile (delle 6 posizioni organizzative complessivamente conferite in seguito alla ridefinizione della macrostruttura dell'ente Delib. Giunta 49/2021, sono 2 quelle riguardanti dipendenti donne).

Un ulteriore dato su cui focalizzare l'attenzione è il progressivo invecchiamento anagrafico del personale, motivato principalmente dal progressivo contenimento del flusso occupazionale in entrata e dagli interventi legislativi miranti ad innalzare l'età di uscita dal lavoro.

Nella composizione della rappresentanza sindacale, la componente femminile è invece adeguatamente rappresentata: su 9 componenti eletti della R.S.U., n. 5 sono donne.

Organizzazione del lavoro

Nel rispetto delle esigenze di funzionalità dei servizi, i dipendenti hanno fruito dei principali istituti contrattuali riferiti alla conciliazione dei tempi vita-lavoro (ad es. ricorso al contratto part-time, congedo parentale ecc), nel seguente modo:

- nel triennio 2019-2021 i congedi parentali sono stati fruiti prevalentemente da donne (9 casi su 11)
- si osserva che il 94% dei contratti part-time al 31/12/2021 riguarda il personale femminile

rapporto di lavoro	Donne	Uomini	Totale
Tempo pieno	102	57	159
Part-time pari al 50%	2	0	2
Part-time superiore al 50%	13	1	14
Totale personale	117	58	175

Ne consegue che le funzioni di cura e assistenza familiare continuano a essere una prerogativa prevalentemente femminile.

Invero, l'emergenza sanitaria ha imposto la revisione del tempo lavoro e dei relativi spazi, costringendo le Pubbliche Amministrazioni a mettere in atto, anche in deroga agli accordi collettivi ed individuali, lo smart working approntando tutte le risorse strumentali necessarie.

Il Comune di Corsico ha tempestivamente fornito il supporto hardware e software ai dipendenti consentendo la prosecuzione dell'attività amministrativa e di tutti i servizi da remoto.

Successivamente, al termine del periodo emergenziale, in linea con la circolare diramata a gennaio

2022 dal Ministero della Funzione Pubblica di concerto con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, il Comune di Corsico ha provveduto a disciplinare l'utilizzo dello strumento del lavoro agile attraverso accordi individuali che garantiscano da un lato la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e che dall'altro il livello di qualità delle prestazioni lavorative e dei servizi alla cittadinanza attraverso schede di monitoraggio suffragate dal tracciamento informatico dell'attività svolta.

Alla luce dei dati emersi, e nell'intento di continuare a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte a donne e uomini e di promuovere politiche di conciliazione il piano di azioni positive 2022-2024 dovrà declinare i sei punti anzidetti della direttiva n. 2/2019 con particolare attenzione a:

- 1) Prevenzione e rimozione delle discriminazioni in combinazione con l'organizzazione del lavoro
- 2) Politiche di reclutamento e gestione del personale
- 3) Promozione della formazione professionale;
- 4) Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- 5) Istituzione del Comitato Unico di Garanzia.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

1: PREVENZIONE E RIMOZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI ED ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Obiettivo: Consentire un miglioramento ed un'efficienza nell'erogazione dei servizi gestendo in maniera flessibile il lavoro agile secondo quanto indicato nella menzionata circolare di gennaio 2022 al fine di rendendolo perno fondamentale di conciliazione vita e lavoro.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: programmazione del lavoro agile, monitoraggio al fine dei necessari aggiustamenti di tale strumento.

Soggetti e Uffici Coinvolti: responsabili di settore, Segretario Generale, servizio risorse umane.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

2: POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e sviluppo della professionalità al personale sia maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche. Applicare i vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra vita familiare e professionale non legate esclusivamente al sostegno della genitorialità (ad es. assistenza di anziani non autosufficienti, malati gravi, diversamente abili ecc.), contemperando le esigenze dell'istante con quelle organizzative dell'Amministrazione.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 2: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

Azione positiva 3: Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo per maternità/paternità o da prolungata assenza dal servizio motivata da esigenze personali o familiari, attivando specifici percorsi di reinserimento, per assicurare il mantenimento delle competenze e non interrompere percorsi di carriera.

Azione positiva 4

- a) prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee in presenza di particolari esigenze familiari e personali;
- b) confermare la fruizione dell'orario flessibile in entrata;
- c) prevedere agevolazioni per il miglior utilizzo di ferie e permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter consentire rientri anticipati;
- d) garantire la diffusione tra il personale delle novità normative in materia di permessi, aspettative e congedi, allo scopo di favorirne la conoscenza e la fruizione;

Soggetti e Uffici coinvolti: responsabili di settore, Segretario Generale, servizio risorse umane.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Obiettivo:

Descrizione intervento: sostegno a modalità di prestazione di lavoro e tipologie contrattuali facilitanti:

Destinatari: tutti i dipendenti con particolari difficoltà familiari e/o personali.

Strutture coinvolte: responsabili di settore, servizio risorse umane, servizi sociali.

3: PROMOZIONE FORMAZIONE DEL PERSONALE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità tra il personale dipendente.

Finalità strategica: aumentare la consapevolezza e il coinvolgimento del personale dipendente affrontando il tema dell'inclusione senza limitarsi al genere, ma allargando il campo a tutte le diversità, generazionali, culturali, di background e orientamento sessuale.

Azione positiva 1: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità.

Soggetti e Uffici Coinvolti: responsabili di settore, Segretario Generale, servizio risorse umane, servizio Comunicazione, servizio Cultura

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

4: FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO CULTURALE IMPRONTATO ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' ED ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità nei confronti dei cittadini.

Finalità strategica: aumentare la consapevolezza e il coinvolgimento dei cittadini affrontando il tema dell'inclusione senza limitarsi al genere, ma allargando il campo a tutte le diversità, generazionali, culturali, di background e orientamento sessuale.

Azione positiva 1: informazione e aggiornamento dei cittadini mediante la pubblicazione sul sito internet comunale di normative e novità in tema di pari opportunità. Monitoraggio e promozione di iniziative culturali sul tema.

Soggetti e Uffici Coinvolti: responsabili di settore, Segretario Generale, servizio risorse umane, servizio Comunicazione, servizio Cultura

A chi è rivolto: A tutti i cittadini.

5: ISTITUZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Si permette che (Fonte <http://www.pariopportunita.gov.it/materiale/c-u-g-comitati-uni-di-garanzia/>): *"I Comitati Unici di Garanzia (CUG) sono comitati paritetici costituiti all'interno delle Amministrazioni pubbliche con compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di pari opportunità e di benessere organizzativo al fine di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro*

pubblico, agevolando l'efficienza e l'efficacia delle prestazioni e favorendo l'affezione al lavoro, garantendo un ambiente lavorativo nel quale sia contrastata qualsiasi forma di discriminazione per i/le lavoratori/trici.

La direttiva del 4 marzo 2011 del Ministro pro tempore per la Pubblica Amministrazione e per l'Innovazione e del Ministro pro tempore per le pari opportunità contiene una serie di indicazioni riguardanti i Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità e la valorizzazione e il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), istituiti ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. n. 165/2001. I Cug hanno assunto tutte le funzioni che la legge e i contratti collettivi previgenti attribuivano ai Comitati per le pari opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing."

Con direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 15/12/2015 sono state diramate le 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" che premettendo che:

La legge 183/2010, apportando alcune importanti modifiche agli articoli 1. 7 r 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 163 prevede. in particolare. che le pubbliche amministrazioni costituiscano "al proprio interno, entro centoventi giorni dall'entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando, le competenze in un solo organismo, i comitati per le opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni" (art. 57, comma 01), detta finalità, composizione, funzionamento e nomina dei CUG.

Non essendo stato istituito nel Comune di Corsico sarà quindi obiettivo fondamentale l'attivazione di tale istituto.

Dal 2022 è tra l'altro in linea la rete nazionale dei CUG ove è possibile da parte delle Pubbliche Amministrazioni in via sperimentale registrarsi.

Obiettivo: Istituzione del Comitato Unico di Garanzia che si faccia promotore di azioni positive nell'ambito anche del benessere organizzativo.

Finalità strategica: migliorare la cultura aziendale in termini di benessere organizzativo anche mediante confronto attraverso l'apposita rete con altre realtà in una visione di "best practices".

Azione positiva 1: monitoraggio delle azioni poste in essere dall'Ente.

Soggetti e Uffici Coinvolti: responsabili di settore, Segretario Generale, servizio risorse umane, organizzazioni sindacali

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.



CITTA' DI CORSICO

PROVINCIA DI MILANO

PROTOCOLLO GENERALE

N° 17995 del 29/06/2022 13:50

Movimento: Arrivo

Tipo Documento:

Tramite: POSTA CERT

Classificazione: 01.09

Oggetto: **R: POSTA CERTIFICATA: (RIF: 2022/17791 PRO) RISPOSTA A RICHIESTA PARERE
PREVENTIVO PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024:**

Mittenti

Denominazione

Comune di Residenza

REGIONE LOMBARDIA

Smistamenti

In carico a	dal	Data ricev.	Trasmesso da	Smistamento per
Risorse Umane	29/06/2022		Segreteria Generale	COMPETENZA

Allegati

Q.tà	Tipo Allegato	Descrizione
	Allegato	image001.gif

Da: Consigliera_di_parita <Consigliera_di_parita@regione.lombardia.it>
Inviato: mercoledì 29 giugno 2022 12:28
A: COMUNE DI CORSICO
Oggetto: R: POSTA CERTIFICATA: (Rif: 2022/17791 PRO) PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024: RICHIESTA PARERE PREVENTIVO

Gentilissimi,

il Piano di Azioni Positive (PAP) da Voi presentato è sicuramente ricco di contenuti e di azioni positive molto importanti sotto il profilo della promozione delle pari opportunità e della non discriminazione.
Sarò lieta di ricevere fra un anno gli aggiornamenti sullo stato di avanzamento degli obiettivi che avete individuato.

Un cordiale saluto

Anna Maria Gandolfi
Consigliera di Parità regionale della Lombardia



Staff Consigliera di Parità regionale
c/o DG Formazione e Lavoro
consigliera_di_parita@regione.lombardia.it
Nucleo 4 - piano 2° - stanza AZ01
Tel. 02/67650342

Da: Per conto di: ufficioprotocollo@cert.comune.corsico.mi.it <posta-certificata@legalmail.it>
Inviato: lunedì 27 giugno 2022 16:14
A: Consigliera_di_parita <Consigliera_di_parita@regione.lombardia.it>
Oggetto: POSTA CERTIFICATA: (Rif: 2022/17791 PRO) PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024: RICHIESTA PARERE PREVENTIVO

Messaggio di posta certificata

Il giorno 27/06/2022 alle ore 16:14:06 (+0200) il messaggio "(Rif: 2022/17791 PRO) PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024: RICHIESTA PARERE PREVENTIVO" è stato inviato da "ufficioprotocollo@cert.comune.corsico.mi.it" indirizzato a:

consigliera_di_parita@regione.lombardia.it

Il messaggio originale è incluso in allegato.

Identificativo messaggio: F55C2046.031C6C07.A5832CF9.ACB024BF.posta-certificata@legalmail.it

L'allegato daticert.xml contiene informazioni di servizio sulla trasmissione.

Certified email message

On 27/06/2022 at 16:14:06 (+0200) the message "(Rif: 2022/17791 PRO) PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024: RICHIESTA PARERE PREVENTIVO" was sent by "ufficioprotocollo@cert.comune.corsico.mi.it" and addressed to:

consigliera_di_parita@regione.lombardia.it

The original message is attached.

Message ID: F55C2046.031C6C07.A5832CF9.ACB024BF.posta-certificata@legalmail.it

The daticert.xml attachment contains service information on the transmission



APPROVAZIONE PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022 - 2024

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA espresso dal Dirigente del Settore Interessato.

Visto con parere FAVOREVOLE.

Il presente parere di regolarità tecnica si intende rilasciato anche in relazione alla correttezza dell'azione amministrativa ex art.147-bis TUEL come disposto dall'art.3 co.1 lettera d) Legge n.213/2012 poiché la lettura combinata dall'art. 49 e 147 bis, comma 1, del TUEL dispone che il contenuto del parere di regolarità tecnica, non si limiti a verificare l'attendibilità tecnica della soluzione proposta, ma involga l'insieme del procedimento amministrativo, coprendo e inglobando le regole, sia tecniche, di un determinato settore, sia quelle generali in ordine alla legittimità dell'azione amministrativa, ivi compresa la legittimità della spesa, in considerazione del fatto che ciascun centro di responsabilità, proponente un qualsiasi atto deliberativo recante spesa, gestisce autonomamente il piano esecutivo di gestione assegnato al proprio settore.

Corsico li, 30/06/2022

Sottoscritto dal Dirigente
AREA 1
(BERTEZZOLO UMBERTO)
con firma digitale



APPROVAZIONE PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022 - 2024

Si esprime, ai sensi dell'art. 49, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. **PARERE FAVOREVOLE** di regolarità contabile della presente proposta di deliberazione n. 1486/2022, che non copre la legittimità della spesa in senso stretto del termine, cioè la corretta imputazione al capitolo del bilancio dell'ente, la regolare copertura finanziaria e il rispetto degli equilibri di bilancio, esulando dai compiti del responsabile del servizio di ragioneria ogni valutazione sulla legittimità dell'atto deliberativo, perché di competenza di altri organi istituzionali dell'ente.

Corsico, li 30/06/2022

Sottoscritto dal Responsabile del Servizio
Finanziario
(LUBATTI LORENZA)
con firma digitale



APPROVAZIONE PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022 - 2024

PARERE DI LEGITTIMITA'
(Art.4 - comma 3 - Regolamento del sistema dei controlli interni)

parere FAVOREVOLE reso dal Segretario Generale ai sensi dell'art. 4, comma 3, del Regolamento del Sistema dei controlli interni ex art 147 e ss. D.Lgs. 267 del 18.8.2000, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 3 del 13.2.2013 e modificato con Deliberazione del Commissario Prefettizio, adottata con i poteri del Consiglio Comunale n. 5 del 10.05.2019

Corsico li, 30/06/2022

Sottoscritto dal Segretario Generale
(Dott.ssa Maranta Colacicco)
con firma digitale