Deliberazione Consiglio d'Ambito n. 07 del 29.05.2023

CONSIGLIO D'AMBITO

Oggetto: *Approvazione Piano Triennale delle azioni positive 2023 – 2025.*

.

Il Presidente EdA Caserta
Arch. Vito Luigi Pellegrino
(Firma omessa ai sensi dell'art. 3 D.L. 39/93)

CONSIGLIO D'AMBITO

L'anno **2023** il giorno 29 del mese di maggio alle ore 16,00 presso la sala sede dell'Eda Caserta, sita in Santa Maria Capua Vetere, Via Caserta n. 1, si è riunito il Consiglio d'Ambito, convocato con nota prot. n.753/2023 del 19.05.2023

	PRESIDENTE	PRESENTE	ASSENTE
1	**Pellegrino Vito Luigi**	**P**	
	CONSIGLIERE		
2	Affinito Nicola	**P**	
3	Criscuolo Clotilde		**A**
4	D'Angelo Domenico	**P**	
5	D'Angelo Luisa	**P-VIDEO**	
6	D'Angelo Vincenzo	**P**	
7	De Filippo Andrea	**P**	
8	De Nuccio Nicola	**P**	
9	Di Serio Ernesto	**P-VIDEO**	
10	Marcaccio Rocco		**A**
11	Mirra Antonio		**A**
12	Moriello Domenico	**P**	
13	Mottola Benito	**P**	
14	Scirocco Michele	**P-VIDEO**	
15	Seguino Giuseppe	**P-VIDEO**	
16	Tremante Giovanni		**A**
17	Vagliviello Giovanni	**P**	
18	Vozza Giuseppe		**A**

Totale presenti n. 13 assenti n. 05

Presiede la seduta l'Arch. Vito Luigi Pellegrino, Presidente del Consiglio d'Ambito che dichiara aperta la seduta ed invita il Consiglio a deliberare sul seguente O.D.G.

Oggetto: *Approvazione Piano Triennale delle azioni positive 2023 – 2025.*

- Vista la L.R. n. 14/2016 che con l'art. 23 istituisce gli ATO per l'esercizio associato delle funzioni relative al servizio di gestione integrata dei rifiuti da parte dei comuni, ai cui soggetti di governo, denominati EDA, ai sensi dell'art. 26 della L.R. n. 14/2016 e dell'art. 3 dello Statuto, vengono attribuite le competenze di pianificazione, programmazione, organizzazione e controllo sulle attività di gestione del ciclo integrato dei rifiuti, rappresentativi dei Comuni appartenenti al suddetto ambito territoriale, per l'esercizio in forma associata delle rispettive funzioni in materia di gestione del ciclo dei rifiuti, in conformità a quanto disciplinato dalla legge regionale e dal decreto legislativo n. 152/2006;

- **Visto** l'art. 32, comma 1, della L.R.C. n. 14/2016, che assegna al Direttore Generale la responsabilità della gestione tecnica, amministrativa e contabile dell'EDA;

- **Visto** il comma 2, dell'art. 32, che attribuisce al Direttore Generale le competenze sull'organizzazione interna e sul funzionamento dell'EDA;

- **Vista** la lettera e) del comma 2 dell'art. 32, che assegna al Direttore Generale le competenze sugli atti generali di organizzazione e di gestione del personale;

- **Visto** il D. Lgs. 267/2000 "Testo Unico degli Enti Locali";

- **Visti**

- lo statuto dell'EDA;
- il D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- il D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;
- il D. Lgs. n. 198/2006 e s.m.i.;

rilevato che il d. lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità", impone alle Amministrazioni dello Stato, alle Province, ai Comuni e agli altri Enti Pubblici non economici di predisporre il Piano triennale delle azioni positive;

premesso che:
- il piano succitato deve essere un documento programmatico finalizzato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro, alla rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro tra donne e uomini e a proseguire il benessere del personale;

- le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di garantire le pari opportunità fra generi nell'ambito lavorativo e, più in generale, di migliorare il "benessere organizzativo" sul luogo di lavoro, le condizioni lavorative e di personale;

- visto l'art. 57 del d. lgs. 165/2001, novellato dall'art. 21 della l. n. 183/2010, che prevede l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di costituire al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che sostituisce e unifica le competenze prima attribuite ai comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, assorbendone le relative funzioni;

- considerato che il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) viene approvato, su proposta del CUG e a seguito della consultazione della Consigliera di parità competente territorialmente e che la mancata adozione determina il divieto di assunzioni ai sensi dell'art. 6 comma 6 del d. lgs. n. 165/2001, richiamato dall'art. 48 del Codice delle pari opportunità;
- dato atto che l'EdA Caserta è un Ente di nuova istituzione e non ha personale dipendente in forza a tempo indeterminato e che pertanto, il CUG potrà essere costituito solo dopo l'assunzione di personale dipendente a tempo indeterminato, il redigendo Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2023/2025, sarà trasmesso alla Consigliera di Parità territorialmente competente per il parere di competenza;

- ritenuto di approvare il Piano triennale delle azioni positive 2023 – 2025, allegato alla presente delibera, che contiene misure concrete di sensibilizzazione e sviluppo della cultura delle pari opportunità e del benessere organizzativo sul luogo di lavoro, nonché di conciliazione dei tempi di vita e lavoro a beneficio del personale dipendente;

- visto il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica reso dal Direttore Generale ai sensi dell'art. 49, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

a voti unanimi e palesi,

DELIBERA

1. **di approvare** il Piano triennale delle azioni positive 2023 – 2025 **allegato A)** alla presente quale parte integrante e sostanziale;

2. **di trasmettere** il presente provvedimento agli uffici di competenza per gli adempimenti connessi e conseguenti.

Infine il Consiglio d'Ambito, stante l'urgenza di provvedere, a votazione unanime e palese,

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

Allegato A) - Deliberazione Consiglio d'Ambito n. 07 del 29.05.2023

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023 – 2025

INDICE

INTRODUZIONE 7
I NUMERI DELL'ENTE D'AMBITO CASERTA
.....8
METODOLOGIA 9
RILEVAZIONE DELLE CRITICITÀ
.....9
AZIONI POSITIVE 10/14

INTRODUZIONE

Il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) dell'EdA Caserta per il ciclo integrato dei rifiuti (di seguito EDA) si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'EDA per dare attuazione agli obiettivi descritti dal D.lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità", alle finalità della direttiva per le pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni (Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità, maggio 2007) ed alle finalità della legge 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".
La legge 125/1991 definisce le azioni positive come azioni che hanno in particolare lo scopo di garantire le pari opportunità fra generi nell'ambito lavorativo. Tuttavia, recentemente, l'ambito di intervento del piano delle azioni positive si è ampliato estendendosi al più generale "benessere organizzativo" sul luogo di lavoro. Accanto ai predetti obiettivi orientati al rispetto della parità, si collocano pertanto azioni volte a favorire il benessere organizzativo all'interno dell'ente con la finalità di migliorare le condizioni lavorative del personale, sia femminile che maschile, e di migliorare l'efficacia dell'azione dell'ente stesso.
Per la predisposizione del presente piano si è, inoltre, tenuto conto, della Legge 183/2010 che prevede la costituzione del Comitato unico di garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
Il Piano triennale delle azioni positive viene predisposto dal Direttore Generale, approvato dal Consiglio d'Ambito e poi trasmesso al CUG ed alla Consigliera di parità competente territorialmente per il parere obbligatorio, ma non vincolante, che deve contenere un giudizio di congruità del piano alle finalità di cui all'art. 1 della legge 125/91.
La mancata predisposizione del piano triennale delle azioni positive e quindi l'inadempienza dell'Ente determina il divieto di assunzioni.
Tutto ciò premesso, si può affermare che il Piano Triennale delle Azioni Positive rappresenta un documento programmatico dell'Ente mirato a rilevare le criticità esistenti sul luogo di lavoro in merito alle pari opportunità ed al "benessere organizzativo", e che si prefigge lo scopo di inserire all'interno del contesto organizzativo e di lavoro specifiche azioni volte al superamento di tali criticità per assicurare la piena realizzazione delle pari opportunità tra uomini e donne e migliorare il benessere organizzativo sul luogo di lavoro.
In particolare il Piano deve contenere:

- informazioni sulla realtà organizzativa, sulla situazione occupazionale interna con particolare attenzione alle potenzialità e criticità che connotano il contesto di riferimento nella prospettiva di garantire migliori condizioni di pari opportunità e di benessere organizzativo dell'Ente;

- azioni positive che si intendono realizzare per riequilibrare le condizioni di parità e di benessere organizzativo;
- risorse umane e finanziarie dedicate alla realizzazione alla gestione e al monitoraggio delle azioni.

Valorizzare le persone, donne e uomini, migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono alla valorizzazione professionale e allo sviluppo di pari opportunità di genere garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua; mettere in atto politiche di conciliazione tra vita lavorativa e vita extra lavorativa, di conciliazione con lo studio, con la gestione della vita familiare adottando strategie che possano migliorare le condizioni di pendolarismo, sono tutte misure che favoriscono anche l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico migliorando l'efficienza delle prestazioni

lavorative e che consentono di razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della pubblica amministrazione.

I NUMERI DELL'EDA Caserta

L'EdA Caserta è stato istituito con L.R.C. n. 14/2016 che con l'art. 23 istituisce gli ATO per l'esercizio associato delle funzioni relative al servizio di gestione integrata dei rifiuti da parte dei comuni, ai cui soggetti di governo, denominati EDA, ai sensi dell'art. 26 della L.R. n. 14/2016 e dell'art. 3 dello Statuto, vengono attribuite le competenze di pianificazione, programmazione, organizzazione e controllo sulle attività di gestione del ciclo integrato dei rifiuti, rappresentativi dei Comuni appartenenti al suddetto ambito territoriale, per l'esercizio in forma associata delle rispettive funzioni in materia di gestione del ciclo dei rifiuti, in conformità a quanto disciplinato dalla legge regionale e dal decreto legislativo n. 152/2006;

L'EDA nell'anno 2019 ha completato la nomina degli organi previsti dalla Legge regionale sopra richiamata e svolge le attività istituzionali e regolatorie del ciclo integrato dei rifiuti nella provincia di Caserta.
Allo stato, oltre il Direttore Generale individuato con procedura ad evidenza pubblica e contrattualizzato a far data dal 1.2.2019, l'Ente utilizza n. 4 dipendenti di altra amministrazione pubblica con contratto a 12 ore/settimana, tutti a tempo determinato.

L'organizzazione prevede, alla data odierna, una sede provvisoria allocata presso una struttura di proprietà della Regione Campania concessa in comodato gratuito sita in Santa Maria Capua Vetere alla Via Caserta n. 1.

Per l'anno 2023 le misure organizzative prevedono l'acquisizione di personale in comando, distacco e contratti a tempo determinato con l'istituto dello scavalco di eccedenza, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004 e il completamento delle procedure di assunzione a tempo indeterminato attivate alla fine dell'anno 2022 nonché l'implementazione di processi finalizzati all'omogeneizzazione delle metodologie di lavoro e delle discipline di funzionamento.

Allo stato attuale ciò che contraddistingue l'EDA in relazione al benessere organizzativo è sintetizzato nella scheda seguente:

INDICATORE	VALORI A maggio 2023
Dotazione organica	20
Dipendenti (tempo indeterminato + tempo determinato) n.	04
Dipendenti in comando in entrata n.	0
Donne in servizio n.	0
Uomini in servizio n.	04

METODOLOGIA

Per predisporre uno strumento non solo indicativo dei principi che si intendono perseguire ma anche contenente misure concrete che abbiano un effetto pratico sul modello organizzativo dell'ente nonché migliorativo per il benessere organizzativo si intende utilizzare la seguente metodologia:

1. Rilevazione delle criticità (aree di intervento);
2. Predisposizione delle azioni.

Per la **rilevazione delle criticità** che potrebbero presentarsi nel contesto lavorativo dell'EDA si procederà secondo due momenti successivi.
In fase di avvio, verranno evidenziate le criticità che il Comitato Unico di Garanzia, dopo la sua costituzione vorrà indicare, specificando l'area di intervento ritenuta critica e sulla quale occorre porre in essere specifiche azioni.
Periodicamente, si proporrà al personale la compilazione di uno specifico questionario volto a fare emergere, laddove esistenti, ulteriori disagi e criticità. La compilazione del questionario è ritenuta la parte cruciale per la rilevazione delle criticità; lo stesso sarà sottoposto al personale al fine di disporre dei risultati per l'aggiornamento del presente piano. La compilazione del questionario, avverrà in modo tale da garantire l'anonimato.
Predisposizione delle azioni: per ognuna delle aree di intervento individuate verranno previste delle azioni specifiche volte al concreto superamento delle criticità che dovessero emergere. Le azioni saranno sinteticamente illustrate in schede di dettaglio.

RILEVAZIONE DELLE CRITICITÀ

In prima battuta sono state evidenziate le seguenti Aree di intervento in relazione alle criticità rilevabili:

AREA DI INTERVENTO	CRITICITA' RILEVABILE	OBIETTIVO
1° Area di intervento: "CONSAPEVOLEZZA"	Grado di conoscenza da parte dell'Ente delle criticità esistenti e del disagio organizzativo del personale sul luogo di lavoro	Fare emergere le reali criticità esistenti all'interno dell'EDA in merito alle pari opportunità e al benessere organizzativo.
2° Area di intervento: "FORMAZIONE"	Scarsa conoscenza e sensibilità per le pari opportunità e il benessere sul luogo di lavoro	Sensibilizzare e sviluppare la cultura delle pari opportunità e del benessere organizzativo sul luogo di lavoro
3° Area di intervento: "QUOTIDIANITA'"	Scarso impiego di misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.	Prevedere ed attuare misure quotidiane concrete per migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
4° Area di intervento: "CONSOLIDAMENTO"	Scarsa presenza nei documenti ufficiali dell'ente della cultura delle pari opportunità e del benessere del personale	Formalizzare nei documenti istituzionali i concetti legati alle pari opportunità ed al benessere sul luogo di lavoro.

AZIONI POSITIVE

Area di intervento 1: consapevolezza

Azione 1.1: INDAGINE CONOSCITIVA

Oggetto: Indagine sul benessere organizzativo nell'EDA e valutazione dei risultati anche in ottica di pari opportunità, nella prospettiva di sviluppo di un percorso di miglioramento a valenza triennale, in attuazione della direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento Funzione pubblica, "Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni" del 24/3/2004.

Destinatari: Tutto il personale

Obiettivi:

- Misurare il grado di qualità della vita organizzativa percepita dai lavoratori e dalle lavoratrici attraverso la rilevazione delle loro opinioni su singoli fattori e indicatori di benessere o malessere organizzativo;
- Introdurre l'ascolto organizzativo tra gli strumenti a sostegno delle azioni di cambiamento e del miglioramento della salute organizzativa anche in ottica di pari opportunità.

Descrizione dell'intervento: L'intervento si articola nelle seguenti fasi:

- predisposizione da parte del CUG di un questionario con specifiche domande sulle pari opportunità e sul benessere organizzativo sul luogo di lavoro sulla base della bozza già allegata al presente piano;

- confronto con la Direzione dell'EDA;
- conduzione dell'indagine mediante somministrazione del questionario a tutto il personale garantendo l'anonimato;
- elaborazione dati ed analisi dei risultati anche in ottica di pari opportunità;
- presentazione dei risultati alla Direzione, alle OOSS e divulgazione al personale.

Tempi di realizzazione: Si prevede una somministrazione almeno triennale del questionario.

Risorse interne coinvolte: CUG

Costi operativi: NESSUNO

Area Intervento 2: formazione

Azione 2.1: SVILUPPARE LA CULTURA E LA SENSIBILITA' DELLE PARI OPPORTUNITA' E DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Oggetto: La formazione sulle pari opportunità è indirizzata all'ulteriore acquisizione di competenze dei componenti del Comitato unico di garanzia (CUG) e del personale più direttamente coinvolto nelle fasi di programmazione e pianificazione delle attività che riguardano il tempo e l'organizzazione del lavoro nell'EDA.

Destinatari: Comitato unico di garanzia (CUG), personale Servizio Bilancio e Risorse Umane

Obiettivi: Diffondere la conoscenza della normativa sulle pari opportunità; favorire la consapevolezza sugli stereotipi di genere, favorire il contributo del personale per la progettazione e la realizzazione delle azioni positive.

Descrizione dell'intervento: Partecipazione ad una iniziativa formativa

Tempi di realizzazione: Aggiornamento da effettuarsi annualmente

Risorse interne coinvolte: CUG

Costi operativi: da prevedere nel bilancio di previsione ad apposito capitolo formazione.

Area Intervento 3: quotidianità

Azione 3.1: MISURE QUOTIDIANE PER MIGLIORARE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO: TELELAVORO

Oggetto: Eventuale regolamentazione del telelavoro a beneficio di personale, residente a una distanza maggiore di 30 km dalla sede di lavoro o per particolari esigenze familiari o personali (figli minori, cure parentali ecc.).

Destinatari: tutto il personale, compatibilmente con l'organizzazione del servizio

Obiettivi: facilitare la diffusione di nuove forme organizzative del lavoro e l'utilizzo flessibile delle risorse umane, favorire il riconoscimento della soddisfazione come elemento competitivo strategico per l'efficienza e l'efficacia dell'intera organizzazione; adottare modalità di lavoro meno impattanti sul piano ambientale.

Descrizione dell'intervento: redazione, approvazione e applicazione di un regolamento per l'accesso al telelavoro, monitoraggio dell'applicazione del regolamento e individuazione di azioni correttive e per la

promozione di iniziative di informazione e comunicazione indirizzate ai soggetti coinvolti e al resto del personale

Tempi di realizzazione: entro il 2023/2024

Risorse interne coinvolte: Servizio *Bilancio e Risorse umane*

Costi operativi: nessuno

Area Intervento 3: quotidianità

Azione 3.2: MISURE QUOTIDIANE PER MIGLIORARE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO: UFFICI IN CONVENZIONE (uffici periferici)

Oggetto: convenzioni con gli Enti locali, per avvalersi di uffici e servizi, per l'espletamento delle proprie funzioni ed attività, a beneficio del personale residente in territori provinciali diversi dalla sede di lavoro assegnata e a beneficio dell'ente in relazione all'espletamento dell'attività di coordinamento territoriale.

Destinatari: tutto il personale residente in territori provinciali diversi rispetto alla sede di assegnazione e con competenze idonee ad effettuare l'attività di coordinamento territoriale.

Obiettivi: facilitare la diffusione di nuove forme organizzative del lavoro favorendo il riconoscimento della soddisfazione come elemento competitivo strategico per l'efficienza e l'efficacia dell'intera organizzazione, adottare modalità di lavoro meno impattanti sul piano ambientale, fornire ai Comuni adeguato supporto per assicurare il governo dei servizi e il controllo nei confronti dei gestori

Descrizione dell'intervento: predisposizione di una convenzione tipo per regolare i rapporti di avvalimento di uffici e servizi con gli enti locali; verifica dei risultati anche in termini di beneficio per l'attività dell'ente.

Tempi di realizzazione: 2023/2024

Risorse interne coinvolte: Direzione generale ed Area Amministrazione dell'Ente

Costi operativi: eventuali oneri sono a carico dell'ente locale convenzionato

Area Intervento 3: quotidianità

Azione 3.3: MISURE QUOTIDIANE PER MIGLIORARE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO: PARTICOLARE FLESSIBILITA' ORARIA

Oggetto: Introduzione flessibilità oraria a beneficio di tutto il personale ed in particolare di quello residente a più di 30 km o in situazione di difficoltà per problemi familiari o personali (figli minori, cure parentali ecc.).

Destinatari: tutto il personale.

Obiettivi: prevedere forme di flessibilità oraria al fine di migliorare il benessere del personale favorendo il riconoscimento della soddisfazione del cliente interno come elemento competitivo strategico per l'efficienza e l'efficacia dell'intera organizzazione.

Descrizione dell'intervento: Regolamentare le fasce di flessibilità, le giornate di rientro e la fruizione di permessi.

Tempi di realizzazione: 2023/2024

Risorse interne coinvolte: Area Amministrazione e Supporto alla Regolazione

Costi operativi: nessuno

Area Intervento 3: quotidianità

Azione 3.4: MISURE QUOTIDIANE PER MIGLIORARE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO: BANCA DELLE ORE

Oggetto: Adozione e regolamentazione della banca delle ore in applicazione dell'art. 38 bis CCNL Regioni – Autonomie locali.

Destinatari: tutto il personale.

Obiettivi: Migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in quanto le ore così accantonate costituiscono un credito di orario a favore della/del dipendente.

Descrizione dell'intervento: Ricerca e studio sulla normativa, redazione e approvazione di accordo, comunicazione a tutto il personale, realizzazione e monitoraggio della banca delle ore

Tempi di realizzazione: entro 2023/2024

Risorse interne coinvolte: Direzione generale ed Area Amministrazione dell'Ente

Costi operativi: nessuno

Area Intervento 4: consolidamento

Azione 4.1: FORMALIZZARE NEI DOCUMENTI ISTITUZIONALI DELL'ENTE I CONCETTI LEGATI ALLE PARI OPPORTUNITÀ ED AL BENESSERE SUL LUOGO DI LAVORO.

Oggetto: introdurre nei documenti dell'ente, ove pertinente, i concetti legati alle pari opportunità ed al benessere sul luogo di lavoro

Destinatari: tutto il personale, stakeholder dell'Ente

Obiettivi: diffusione attraverso la formalizzazione dei documenti ufficiali dell'Ente dei valori legati alle pari opportunità ed al benessere sul luogo di lavoro.

Descrizione dell'intervento: redazione dei documenti dell'ente con inserimento, ove pertinente, dei concetti legati alle pari opportunità ed al benessere sul luogo di lavoro.

Tempi di realizzazione: entro il 2023/2024

Risorse interne coinvolte: tutto il personale in servizio

Costi operativi: nessuno

Allegato alla deliberazione del Consiglio d'Ambito n. 07 del 29.05.2023

Oggetto: *Approvazione Piano Triennale delle azioni positive 2023 – 2025.*

Sulla presente proposta sono espressi, ai sensi del Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, di cui al D. lg.vo n° 267 del 18.08.2000, i seguenti pareri:

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, della presente proposta di deliberazione, ai sensi degli articoli 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del d.lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e s.m.i.

Il visto di regolarità contabile non è dovuto perché la presente deliberazione non comporta impegno di spesa o diminuzione dell'entrata.

Il Direttore Generale
in qualità di Responsabile dell'Area Amministrazione
e Supporto alla Regolazione ad interim

Agostino Sorà
(Firma omessa ai sensi dell'art. 3 D.L. 39/93)