

 <p>Unione dei Comuni Valdichiana Senese</p>	<p><b>DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA</b></p> <p><b>SEDUTA DEL 15-02-2018</b></p> <p><b>ATTO N° 15</b></p>	<p>Cetona Chianciano Terme Chiusi Montepulciano Pienza San Casciano dei Bagni Sarteano Sinalunga Torrita di Siena Trequanda</p>
---	---	---

**Oggetto: Piano triennale delle azioni positive (PAP) 2018/2020 - Approvazione**

L'anno Duemiladiciotto, addì Quindici del mese di Febbraio alle ore 17:15 in Montepulciano, sede istituzionale dell'Unione dei Comuni Valdichiana Senese, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalle vigenti leggi e disposizioni statutarie, vennero oggi convocati a seduta i componenti la giunta.

Alla trattazione dell'argomento in oggetto risultano:

<b>Presenti</b>	<b>Assenti</b>
<p>Rossi Andrea Marchetti Andrea Bettolini Juri Agnoletti Riccardo Grazi Giacomo Machetti Roberto</p>	<p>Barbanera Eva Fè Fabrizio Morelli Paolo Landi Francesco</p>
<b>Totale Presenti: 6</b>	<b>Totale Assenti: 4</b>

Si dà atto che il Sindaco del Comune di Chianciano Terme Andrea Marchetti, il Sindaco del Comune di Chiusi Juri Bettolini e il Sindaco del Comune di Trequanda Roberto Machetti sono collegati in videoconferenza, come previsto dall'art. 26, comma 2, dello Statuto vigente dell'Unione dei Comuni Valdichiana Senese.

Funge da Segretario STASI GIUSEPPE il quale provvede alla redazione del presente verbale. Essendo legale il numero degli intervenuti, il Presidente, Andrea Rossi, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

## LA GIUNTA

Premesso che :

- il D. Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità" 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 tra uomini e donne, in particolare promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate;

- a seguito della Legge n. 183/2010, a norma della quale "le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (d'ora in poi CUG), che sostituisce , unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing ...", e della Direttiva del 4 marzo 2011 contenente 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 deliberazione di Giunta dell'Unione n. 6 del 22.03.2012 è stato approvato l'atto di indirizzo per la costituzione in forma associata del Comitato Unico di garanzia (CUG );

Che con determinazione del Segretario generale n. 86 del 16.04.2013 è stato nominato il CUG e il Presidente del CUG;

Che con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 23 del 24.05.2014 è stato approvato il Regolamento del Comitato Unico di Garanzia;

Che il Segretario Generale con proprie determinazioni n. 560/2014 e 19/2016 ha provveduto alla sostituzione di due membri effettivi e alla nomina della Presidente in seguito a dimissioni;

Che con deliberazione della Giunta n. 11 del 14.02.2017 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive 2017/2019;

Dato atto che come specificato nell'allegato piano, nel corso dell'anno 2017 sono state messe in atto le azioni e gli obiettivi previsti dal suddetto piano;

Che, in considerazione della riorganizzazione della struttura, il questionario previsto da distribuire ai dipendenti è ancora in corso di elaborazione da parte del CUG;

Dato atto che con il presente piano vengono confermati gli obiettivi e le azioni previsti dal precedente piano dando continuità all'azione amministrativa;

Visto pertanto che occorre provvedere all'approvazione del Piano triennale delle azioni positive 2018/2020;

Visto il Piano triennale 2018/2020, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale (all. A);

- Le azioni previste per il triennio sono così integrate:

**1. Benessere organizzativo.**

**2. Garantire il rispetto delle pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e di qualificazione professionale.**

**3. Rispetto della dignità e della libertà delle persone e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, assumendo azioni positive, comportamenti collaborativi o comunque di non adottare atti che ostacolino le esigenze di allattamento.**

**4. Conciliazione fra vita lavorativa e privata.**

Visto che l'Unione dei Comuni, in coerenza con il proprio Regolamento, oltre che con la normativa di istituzione dei CUG, intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutto il personale e dando voce ad un sempre più diffuso e convinto sentimento di condanna dei fenomeni vessatori di vario genere;

Dato atto che il presente piano così come predisposto sarà inviato al CUG e alla Consiglieria di parità per eventuali integrazioni e suggerimenti, e che sulla base di questi sarà successivamente integrato con apposito atto di giunta;

Dato atto che il tema delle "Pari Opportunità" è stato declinato in un'ottica di "pari opportunità per tutti", non limitandone l'ambito al genere ma tenendo conto anche di altre categorie di soggetti potenzialmente vittime di discriminazioni;

Considerato che detto piano, nell'ambito delle azioni ivi previste potrà essere successivamente integrato durante il triennio, qualora se ne ravvisi la necessità e per dare seguito alle normative in materia;

Ritenuto di approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020 nel testo allegato alla presente deliberazione come parte integrante;

Visto lo Statuto dell'Unione dei Comuni Valdichiana Senese, approvato con deliberazione di Consiglio n. 25 del 03.08.2017 e pubblicato nel BURT n. 38 del 20.09.2017 suppl. 131 parte II e successive modificazioni;

Visto in particolare l'art. 3 lett. p dello Statuto dell'Unione dei Comuni Valdichiana Senese ;

Visti il D. Lgs. 267/2000, il D. Lgs. 165/2001, il D. Lgs. 198/2006 e il D. Lgs. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni;

Visti i pareri favorevoli espressi dal Dirigente Amministrativo ai sensi dell'art. 49 comma 1 e dell'art. 147/bis del Dlgs 267/2000;

Con voti unanimi ,

### **DELIBERA**

1 - Di approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020 che in allegato forma parte integrante e sostanziale del presente atto;

2 - Di dare atto che detto piano, nell'ambito delle azioni ivi previste potrà essere successivamente integrato durante il triennio, qualora se ne ravvisi la necessità e per dare seguito alle nuova normativa che interverrà in materia ;

3- Di dare atto che il servizio personale e il servizio associato pari opportunità promuoverà e/o coordinerà le attività previste da tale Piano triennale in collaborazione con il CUG;

4 - Di provvedere affinché il presente Piano sia trasmesso ai responsabili dei servizi dell'Ente, al CUG, alla RSU aziendale e alle OO.SS. territoriali;

5- Di pubblicare il presente atto e il piano triennale delle azioni positive 2017/2019 sul sito ufficiale dell'ente nell'apposita sezione destinata al Comitato Unico di Garanzia.

**LA GIUNTA**

Con separata votazione unanime

**DELIBERA**

di dichiarare, stante l'urgenza, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma IV del D.L.gs. 267/2000 T.U.E.L.

Allegato alla deliberazione Giunta Unione n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

**PIANO DI AZIONI POSITIVE  
2018/2020**

**(D. LGS. 198/06 ART. 48)**

**UNIONE DEI COMUNI VALDICHIANA SENESE**

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Unione dei Comuni della Valdichiana Senese per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n.198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*".

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza e 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*".

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, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini

della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Richiamata inoltre la recente Direttiva 03/02/2017, n. 1 - Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con la quale si richiama l'attenzione delle pubbliche amministrazioni e dei singoli dipendenti nella propria attività di erogazione dei servizi alla collettività, sulla necessità di assumere azioni positive, comportamenti collaborativi o comunque di non adottare atti che ostacolino le esigenze di allattamento.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, l'Unione dei Comuni Valdichiana Senese armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

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.

### **FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2017**

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:

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:

**DONNE N. 16**

**UOMINI N. 8**

A questi vanno aggiunti **n. 1** dirigente uomo a tempo determinato per un **totale di n. 25** dipendenti:

Personale a tempo indeterminato suddiviso per Area:

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Area Contabile e del Personale	1	5	6
Area Tecnica	2	4	6
Area Amministrativa	5	7	12
<b>TOTALE</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>24</b>

**Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:**

CATEGORIA	Uomini	Donne
A1	0	0
A2	0	0
A3	0	0
A4	0	0
B1	0	0
B2	0	0
B3	0	0
B3/B4	0	2
B5	0	0
B3/B6	0	1
C1/C1	1	2
C1/C2	1	1
C1/C3	3	3
C1/C4	0	1
C1/C5	0	1
D1/D1	0	1
D1/D2	0	1
D1/D3	3	0
D1/D4	0	2
D3/D4	0	1
Segretario	0	0
Dirigente T.D	0	0
TOTALE	8	16

**SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO  
DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE (escluso dirigente TD) :**

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	3	5	8
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	4	8	12

Posti di ruolo a part-time	1	0	1
<b>CATEGORIA B</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	0	3	3
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
<b>CATEGORIA A</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	0	0	0

### SPECIFICHE CONTRATTI ATIPICI

*Forme di lavoro flessibile e/ o atipiche e relativo trend*

Forme di lavoro	2007		
	Uomini	Donne	Totale
Job sharing	0	0	0
Telelavoro	0	0	0
Contratto di Collaborazione coordinata e continuativa	0	0	0
Co.Co.Pro	0	0	0
Totale	0	0	0

Si dà atto che nel corso dell'anno 2017 si è proceduto, come previsto dal piano delle azioni positive 2017/2019, a istituire nel sito dell'Unione a rendere più visibile il CUG mediante apposita sezione e Link di accesso da ogni sito dei Comuni aderenti al CUG

Si è provveduto inoltre a:

- dare nuova informazione e divulgazione a tutti i dipendenti mediante pubblicazione nel sito del Piano delle Azioni Positive;



- 4) Pubblicazione nel sito di normative, disposizioni e novità sul tema delle pari opportunità;
- 4) Adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali e sua pubblicazione nel sito internet dell'Unione;
- 4) attivare un punto di ascolto del Cug mediante la creazione di casella di posta elettronica appositamente dedicata a cui il personale possa inviare pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ad eventuali problemi riscontrati da parte dello stesso, per garantire una risposta in tempo reale alle eventuali problematiche emerse ed un aggiornamento adeguato e condiviso del piano triennale delle azioni positive in ottica di miglioramento continuo.

Le azioni previste per il triennio sono:

- 1) **Benessere organizzativo.**
- 2) **Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e di qualificazione professionale.**
- 3) **Rispetto della dignità e della libertà delle persone e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, assumendo azioni positive, comportamenti collaborativi o comunque di non adottare atti che ostacolino le esigenze di allattamento.**
- 4) **Conciliazione fra vita lavorativa e privata.**

### **Obiettivo 1 - Benessere organizzativo**

Prevedere nell'arco del triennio l'elaborazione di un nuovo questionario da distribuire ai dipendenti, in continuità ed aggiornamento con quello già distribuito nell'anno 2013.

Tale questionario sarà elaborato dal CUG e le risultanze del questionario saranno state rese note a tutto il personale e all'amministrazione in modo da dirimere le principali criticità riscontrate nell'ambito lavorativo.

Creare maggiori occasioni di incontro e confronto tra i responsabili delle aree e l'amministrazione che consentano uno scambio di opinioni e proposte al fine di creare nei dipendenti, un maggiore senso di appartenenza e condivisione degli obiettivi dell'Ente.

### **Azioni:**

- ulteriore rilevazione del benessere organizzativo con modalità da concordare con il Cug da svolgersi durante il triennio.
- analisi dei risultati della nuova rilevazione sul benessere organizzativo, e valutazione delle criticità riscontrate e proposte operative da attuare.
  - elaborazione di proposte finalizzate al contrasto di qualsiasi discriminazione e adozione di azioni volte ad implementare il benessere organizzativo e ad ampliare la concreta applicazione di strumenti di conciliazione;
  - elaborazione di proposte finalizzate al contrasto di situazioni conflittuali sul posto di lavoro (discriminazioni o trattamenti non paritari nei confronti dei dipendenti che ledono il principio di eguaglianza sostanziale; atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente; atti vessatori correlati alla sfera privata; pressioni o molestie sessuali; mobbing);
  - previsione di un percorso per coinvolgere i lavoratori nell'affidamento di nuove mansioni all'interno dell'organizzazione, favorendo il passaggio di consegne del patrimonio delle conoscenze e l'acquisizione di nuove competenze, per la riorganizzazione e implementazione dei servizi associati svolti dall'Unione dei

Comuni .

- Promuovere la formazione continua dei lavoratori e lavoratrici

**Destinatari**

Dipendenti dell'Unione dei Comuni

**Soggetti Attuatori**

Amministrazione

Dirigenti e Responsabili di area

**Proposta e verifica**

Cug

**Obiettivo 2 – Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e di qualificazione professionale**

Con tale obiettivo si mira consentire a tutti i dipendenti una crescita professionale, tenendo conto delle esigenze di ogni settore e 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. 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 assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.) prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

**Azioni:**

**Destinatari**

Dipendenti dell'Unione dei Comuni Valdichiana Senese

**Soggetti Attuatori**

Amministrazione

Dirigenti e Responsabili Uffici e servizi

**Proposta e verifica**

CUG

**Obiettivo 3 - Rispetto della dignità e della libertà delle persone e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica**

Con tale obiettivo si mira a contrastare il verificarsi di situazioni conflittuali nell'ambiente di lavoro determinate da pressioni o molestie sessuali, mobbing, atteggiamenti finalizzati ad avvilire il dipendente, atti discriminatori o vessatori determinati ad esempio da motivi di salute, religiosi, politici o relativi all'esercizio delle prerogative sindacali.

- assumere comportamenti collaborativi o comunque di non adottare atti che ostacolano le esigenze di allattamento.

**Azioni:**

**Destinatari**

Dipendenti dell'Unione dei Comuni Valdichiana Senese

**Soggetti Attuatori**

Amministrazione

Dirigenti e Responsabili Uffici e servizi

**Proposta e verifica**

CUG

**Obiettivo 4 - Conciliazione fra vita lavorativa e privata**

L'Unione dei Comuni Valdichiana Senese si impegna a mettere a punto azioni finalizzate a soddisfare i bisogni di conciliazione dei dipendenti legati ad esigenze di cura e assistenza ai figli e ai familiari, prendendo in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona e temperando le esigenze dell'Amministrazione con quelle dei dipendenti.

L'Amministrazione si impegna a dare informazione al Cug nei casi previsti dalle norme vigenti per l'informazione dovuta nei confronti delle Rsu e delle organizzazioni sindacali territoriali.

**Azioni:**

Nel corso dell'anno 2017 si è tenuto conto delle richieste pervenute dalle lavoratrici/lavoratori in merito alle esigenze personali .

L'unione dei Comuni si impegna a tenere in considerazione le esigenze delle lavoratrici e lavoratori che si trovino in particolari situazioni di disagio, sempre nel rispetto dell'obbligo contrattuale, mediante le seguenti azioni:

- Verifica della possibilità di revisione della regolamentazione del part-time garantendo ai dipendenti uniformità di trattamento a prescindere dal settore di appartenenza;
- Verifica della sostenibilità organizzativa di forme particolari di flessibilità oraria, nell'ambito dell'orario di servizio e nel rispetto dell'obbligo orario contrattuale, in caso di esigenze familiari e personali,-
- Promuovere azioni all'interno di ogni area per favorire l'accompagnamento del dipendente e l'aggiornamento professionale, al rientro da lunghi periodi di assenza, il personale dell'Ente deve essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia e con gradualità. Si dovrà prevedere, al momento del rientro, un periodo di affiancamento e di formazione che consenta al dipendente di riacquisire il bagaglio professionale utile e necessario per sostenerne l'attività;
- Ricognizione degli strumenti attualmente presenti (regolamenti interni, istituti contrattuali applicati etc.) per conciliare tempi di vita e tempi professionali;
- informazione e diffusione della conoscenza attraverso la predisposizione di un kit informativo delle nuove norme in materia di congedi parentali;
- Introduzione dell'istituto del tele-lavoro sulla base di una regolamentazione condivisa.

**Destinatari**

Dipendenti dell'Unione dei Comuni Valdichiana Senese

**Soggetti Attuatori**

Amministrazione

Dirigenti e Responsabili Uffici e servizi

**Proposta e verifica**

CUG

Il piano ha durata triennale e viene approvato, ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. 198/2006, dalla Giunta dell'Unione, e inviato al CUG e la Consiglieria Provinciale di Parità

---

---

**Dirigente Amministrativo**

Responsabile: Stasi Giuseppe

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA n. PRGU - 19 - 2018**

Oggetto: **Piano triennale delle azioni positive (PAP) 2018/2020 - Approvazione**

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Ai sensi dell'art. 49, comma 1 e dell'art. 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000, si esprime parere FAVOREVOLE alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione n. PRGU - 19 - 2018 .

Sarteano, 13-02-2018

**Il Responsabile**  
f.to Stasi Giuseppe

Il presente verbale viene letto approvato e sottoscritto

**IL SEGRETARIO**  
f.to Stasi Giuseppe

**IL PRESIDENTE**  
f.to Rossi Andrea

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto responsabile delle pubblicazioni aventi effetto di pubblicità legale, visti gli atti di ufficio, visto lo statuto, attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata nel sito web istituzionale di questo Ente accessibile al pubblico (art. 32, comma 1 della legge 18 giugno 2009, n. 69) dal 19-02-2018 e vi rimarrà per almeno 15 giorni consecutivi.

Li 19-02-2018

f.to IL SEGRETARIO

Comunicazione della presente deliberazione è stata inviata ai Signori Capigruppo (art. 125 D.L.gs. 267/2000 T.U.E.L.) in data odierna.

Li 19-02-2018

f.to IL SEGRETARIO

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 15-02-2018.

Li 19-02-2018

f.to IL SEGRETARIO

**ANNOTAZIONI**

---

E' copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo

Li 19-02-2018

**IL SEGRETARIO**