

| | | | |
|---|------------|-----------|-------------------|
|  CONSORZIO VILLA REALE E PARCO DI MONZA | CDG | numero | data |
| | | 44 | 21/12/2017 |
| OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2018 – 2020, AI SENSI DELL'ARTICOLO 48 DEL DECRETO LEGISLATIVO 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005, N. 246". | | | |

COPIA

Verbale di Deliberazione del Consiglio di Gestione

L'anno duemiladiciassette, addì ventuno del mese di Dicembre alle ore 13:30 nella Sede Consortile, tramite invito scritto con prot. n° 4575 in data 13/12/2017 si è riunito il Consiglio di Gestione.

Eseguito l'appello risultano:

| Nome | | Presente | Assente |
|---------------------|------------|-----------------|----------------|
| ALLEVI DARIO | PRESIDENTE | X | |
| SPAGNOLI IVO | COMPONENTE | X | |
| PALELLA PIETRO | COMPONENTE | X | |
| TOTARO GIUSEPPE | COMPONENTE | X | |
| VALLI CARLO EDOARDO | COMPONENTE | | X |
| INVERNIZZI ROBERTO | COMPONENTE | | X |

Presenti n. 4 Assenti n. 2

Partecipa alla seduta il Segretario ADDIS PIETRO FELICE, il quale provvede alla redazione del verbale

Essendo legale l'adunanza il Presidente dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2018 – 2020, AI SENSI DELL'ARTICOLO 48 DEL DECRETO LEGISLATIVO 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005, N. 246".

IL CONSIGLIO DI GESTIONE

VISTO il decreto legislativo 11/04/2006 n° 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" che a norma dell'Art. 6 della Legge 28/11/2005 n° 246 riprende e coordina in un testo unico le disposizioni e i principi di cui al Decreto Legislativo 23/05/2000 n° 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10/04/1991, n° 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro".

RICHIAMATO l'art. 48 del suddetto D.lgs. n. 198/2006 avente ad oggetto "azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 articolo 7 comma 5) che così recita:

"ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c), 7, comma 1 e 57, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ovvero in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la consigliera o il consigliere nazionale di parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani 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 tra uomini e donne. Detti Piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

RICHIAMATA la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme ed 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 direttive del Parlamento 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;

CONSIDERATO che in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all'art. 6 comma 6 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

PRECISATO che l'adozione del Piano delle Azioni Positive (cd. P.A.P.) non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

PRESA VISIONE del documento Piano Azioni Positive per il triennio 2018 – 2020, e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

CONSIDERATO che la presente deliberazione di per sé, non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

VISTI:

- l'articolo 37 della Costituzione che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- la Legge 20 maggio 1970, n. 300 che detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori ed, in particolare, l'articolo 15, ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non è

- rispettata, tra le altre, la parità di sesso;
- il D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487 che detta norme per l'accesso al pubblico impiego, prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
 - il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, art. 6, comma 3, che prevede che gli statuti stabiliscano norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;
 - il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" detta norme in materia di pari opportunità, in particolare gli artt. 1, comma 4, lett. c), 7, comma 1, 19, comma 5-ter, 35, comma 3, lett. c) e art. 57;
 - il D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali" che dispone, all'articolo 112, comma 2 lettera b), in ordine ai trattamenti dati la garanzia di pari opportunità;
 - il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 che ha introdotto il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6, L. 28 novembre 2005, n. 246;
 - la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
 - la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione che introduce disposizioni in tema di diritti e le pari opportunità;
 - il D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5 attua la dir. 2006/54/CE, relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
 - l'articolo 19 del CCNL 14/09/2000;
 - il vigente Regolamento Consortile sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

ACQUISITO il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio, ex Art. 49 del Dlgs. 267/2000 (TUEL)

DELIBERA

Per le motivazioni e riferimenti espressi in narrativa, che si intendono integralmente riportati e trascritti

- **DI APPROVARE** il Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2018/2020, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246" che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso
- **DI DARE ATTO** che il presente provvedimento non comporta di per sè alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
- **DI DARE ATTO** che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente"
- **DI TRASMETTERE** la presente deliberazione alle OO.SS. e alle RSU;
- **Di DICHIARARE** la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.lgs n° 267/2000.



CONSORZIO VILLA REALE E PARCO DI MONZA
Viale Mirabellino 2 , 20900 Monza (MB)

www.reggiadimonza.it

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2018-2020

ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28.11.2005, n. 246" e ss.mm.ii.

FONTI NORMATIVE

- Legge 10/04/1991 n. 125 recante "Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-

donna nel lavoro”;

- D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 “Testo unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali”;
- D. Lgs. 30/03/2001 n. 165: “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 “Codice delle Pari Opportunità”

PREMESSA

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa Occidentale.

Il presente Piano di Azioni Positive s'inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Consorzio Villa Reale e Parco di Monza, 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 come oggetto le misure volte a 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, sindacale, economico, sociale, culturale e civile.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

ORGANICO DELL'ENTE

L'organico del Consorzio Villa Reale e Parco di Monza presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne, con l'esclusione delle posizioni apicali, così come risulta dalla tabella che segue:

| RUOLO - CATEGORIA | DONNE | UOMINI | TOTALE |
|-------------------------------------|----------|-----------|-----------|
| Dirigenti | 1 | 1 | 2 |
| Categoria D Posizioni Organizzative | 1 | 1 | 2 |
| Categoria D | 0 | 2 | 3 |
| Categoria C | 0 | 4 | 3 |
| Categoria B | 0 | 5 | 5 |
| TOTALE | 2 | 13 | 16 |
| Distaccati R.L. | 2 | 1 | 2 |
| Distaccati Comune Monza | 1 | 0 | 1 |
| Distaccati Camera Commercio | 1 | 0 | 1 |
| TOTALE | 4 | 1 | 4 |
| TOTALE GENERALE | 6 | 14 | 20 |

Tale squilibrio è legato a situazioni oggettive conseguenti alla costituzione dell'Ente, costituito in gran parte da personale trasferito dal Comune di Monza - Settore Parco e Villa Reale.

I dipendenti a tempo indeterminato, Responsabili di Servizio – Titolari di Posizione Organizzativa, ai quali

sono conferite le funzioni e le competenze di cui all'articolo 107 del D.Lgs. 267/2000 risultano essere:

- Donne categoria D n° 1, Uomini cat. D n° 1.

Ad 1 dipendente di cat. D, distaccata dal Comune di Monza (1 donna) sono state conferite le attribuzioni di Alta Professionalità.

OBIETTIVI DEL PIANO

Obiettivi del presente piano sono:

1. la partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento (nei limiti di risparmio della spesa imposti dalle vigenti normative);
2. armonizzazione degli orari di lavoro;
3. l'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'armonizzazione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. l'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
5. Armonizzare il sistema di incentivazione;
6. Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono rappresentate;
7. Tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni;
8. Osservare il principio delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
9. Promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardia della professionalità

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

1 - Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, in particolare:

- Programmazione dei corsi di aggiornamento in materia di anticorruzione;
- Programmazione per tutti i dipendenti di corsi di formazione e aggiornamento sulla sicurezza dei luoghi di lavoro, ai sensi del Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. **81**.
- Partecipazione a corsi e seminari specifici sull'utilizzo in sicurezza delle attrezzature per la manutenzione del verde;
- Partecipazione a corsi di aggiornamento e seminari riguardanti le tecniche di manutenzione del verde e la tutela del patrimonio arboreo;
- Partecipazione a corsi e seminari sulle nuove normative relative all'armonizzazione contabile, alla gestione giuridica del personale, alla gestione amministrativa in genere;
- Partecipazione a corsi e seminari inerenti novità normative in materia di gestione degli immobili, manutenzione, tutela dei beni culturali.

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

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap.

Azione positiva 2: Predisporre riunioni di settore con ciascun Responsabile di Area, al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

Azione positiva 3: Incrementare la collaborazione con il Comune di Monza, Regione Lombardia, Comune di Milano, quali enti consorziati, al fine di realizzare piani di formazione annuali ai quali tutti i dipendenti avranno accesso.

Gli attestati dei corsi frequentati verranno conservati nel fascicolo personale individuale di ciascun dipendente presso l'Area Finanziaria e Personale.

2 - Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Azione positiva 1: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 2: Gestione semplificata per la richiesta di ferie e permessi, con possibilità di verifica degli orari effettuati e inserimento delle prestazioni straordinarie mediante accesso personalizzato nella procedura di rilevamento presenze

Azione positiva 3: Consultazione con le organizzazioni sindacali al fine di individuare ulteriori tipologie di flessibilità dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa, in particolare delle donne, con gli impegni di carattere familiare.

3 - Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità, sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

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: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera,

Azione positiva 3: proseguire anche nell'anno 2017 le progressioni economiche del personale dipendente, senza discriminazioni di genere, secondo i principi dettati dal Regolamento per le progressioni economiche approvato con deliberazione di CDG n° 35 del 30/09/2015.

Azione positiva 4: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a

quello maschile.

4 - Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione Consortile intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Area sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga e mediante pubblicazione delle informazioni su di un'area internet/intranet riservata al personale.

5 - Descrizione Intervento: Garantire il rispetto delle pari opportunità nel le procedure di reclutamento del personale, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

Azione positiva 1: Il Consorzio Villa Reale e Parco di Monza si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e a non privilegiare, in fase di selezione, candidati dell'uno o dell'altro sesso. In caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Azione positiva 2: Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Consorzio Villa Reale e Parco di Monza si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Azione positiva 3: La dotazione organica dell'Ente è strutturata in base alle categorie e profili professionali previsti dal vigente CCNL senza alcuna prerogativa di genere. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Consorzio Villa Reale e Parco di Monza valorizza attitudini e capacità personali.

6 - Descrizione intervento ": TUTELARE L'AMBIENTE DI LAVORO DA CASI DI MOLESTIE, MOBBING E DISCRIMINAZIONI IN GENERE.

Azione positiva 1: Il Consorzio Villa Reale e Parco di Monza si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da (a titolo esemplificativo):

- 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.

Azione positiva 2: Il Consorzio Villa Reale e Parco di Monza si impegna altresì a garantire il rispetto della privacy dei propri dipendenti e collaboratori.

ULTERIORI AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

Costituzione del CUG (Comitato Unico di Garanzia)

Al fine di esercitare compiti propositivi, consultivi per l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, per migliorare l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto delle pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza psicologica sui lavoratori e lavoratrici.

ORGANI E UFFICI COINVOLTI

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i seguenti organi e servizi:

- Organi Istituzionali;
- Area Amministrativo/Legale e Gestione Patrimoniale;
- Area Finanziaria e Personale;
- Area Tecnica;
- Area Valorizzazione e Fruizione

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo.

Il Piano è pubblicato all'Albo on line dell'Ente, sul sito istituzionale nella “Sezione Amministrazione Trasparente” e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza del Piano delle Azioni Positive, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente, delle Organizzazioni Sindacali Territoriali, delle R.S.U. e del Consorzio in modo da poter procedere alla scadenza di un aggiornamento adeguato, inoltre saranno messi in atto azioni per effettuare la valutazione del benessere organizzativo mediante la compilazione da parte del personale dipendente di questionario anonimo.

CONSORZIO VILLA REALE E PARCO DI MONZA
PROVINCIA DI MONZA E BRIANZA

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE N. 50 DEL 20/12/2017:

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2018 – 2020, AI SENSI DELL'ARTICOLO 48 DEL DECRETO LEGISLATIVO 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005, N. 246".

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Monza, 21/12/2017

IL DIRETTORE GENERALE
F.to ADDIS PIETRO FELICE

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Monza, 21/12/2017

IL RESPONSABILE DELLA'AREA FINANZIARIA
F.to CEREDA ORNELLA

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

Il presidente
F.to ALLEVI DARIO

Il segretario
F.to ADDIS PIETRO FELICE

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Il Segretario del Consiglio di Gestione, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

Che la presente deliberazione è stata pubblicata sul sito web istituzionale di questo Ente accessibile al pubblico (art. 32, comma 1, della Legge 18.06.2009 n. 69), per quindici giorni consecutivi (art. 124, c. 1, del TUEL n. 267/2000).

Il segretario
F.to ADDIS PIETRO FELICE

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione è divenuta esecutiva in data 21/12/2017 (*pechè dichiarata immediatamente eseguibile - art. 134, c. 4 del TUEL 267/00*)

Il segretario
F.to ADDIS PIETRO FELICE