

CONSORZIO PARCO ALTO MILANESE

TRA I COMUNI DI BUSTO ARSIZIO, LEGNANO E CASTELLANZA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

N. 46 *Registro Deliberazioni*

L'anno 2021, addì 21 del mese di dicembre alle ore 13:45 nella sede consortile, "La Cascinetta" in via Olindo Guerrini 40 a Busto Arsizio, convocato nei modi di legge si è legalmente riunito il Consiglio di Amministrazione nelle persone dei Signori:

N.	COGNOME E NOME	QUALIFICA	PRESENTE
1)	DAVIDE TURRI	PRESIDENTE	SI
2)	CASTIGLIONI FLAVIO	CONSIGLIERE	SI
3)	_____	CONSIGLIERE	—

Assume la funzione di Segretario la Dr.ssa Concetta Picone.

OGGETTO

**AGGIORNAMENTO PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLA
PARITA' UOMO-DONNA NEL LAVORO PER IL TRIENNIO 2020-2022**

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL CONSORZIO PARCO ALTO MILANESE

PREMESSO che l'art. 7 del decreto legislativo 30.03.2001, n. 165, come modificato dalla legge 04.11.2010, n.183, pone a carico delle Pubbliche Amministrazioni l'onere di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza e all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro;

DATO ATTO che le Pubbliche Amministrazioni devono assicurare un ambiente di lavoro, improntato al benessere organizzativo ed impegnarsi nel rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno nonché nel garantire la massima efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa;

PRECISATO, inoltre, che compito delle Pubbliche Amministrazioni, anche attraverso l'attività del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), costituito ai sensi del novellato art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, è quello di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di migliorare l'efficienza delle prestazioni garantendo un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di tutela dei lavoratori da qualsiasi forma di discriminazione o di violenza morale o psichica, anche alla luce delle novità introdotte dal D.Lgs. n. 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal D.Lgs. n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

RILEVATO che uno strumento fondamentale per l'attuazione delle norme sulle pari opportunità e sulla tutela dalle discriminazioni, introdotto con la L. 10 aprile 1991, n. 125, recante: *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”*, è il Piano delle azioni positive;

VISTO l'art. 42 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, che definisce le azioni positive; quali:

“...[omissis]...misure volte alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”;

CONSIDERATO che le azioni positive, di cui all'articolo 42 del D.Lgs. n. 198/2006, possono essere promosse dal Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, dalle consigliere e dai consiglieri di parità, di cui all'articolo 12, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, delle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale;

VISTO l'art. 48 del d.lgs. n. 198/2006 diretto a regolare, nello specifico, l'adozione delle azioni positive da parte delle Pubbliche Amministrazioni;

CONSIDERATO che, in base al comma 1 del citato art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, laddove le Pubbliche Amministrazioni non provvedano all'adozione del Piano delle azioni positive trova applicazione l'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001, e, precisamente, l'impossibilità di procedere, da parte degli Enti pubblici, all'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

VISTA, altresì, la direttiva n. 2/2019 datata 26/6/2019 della Presidenza del consiglio dei Ministri a firma del Ministro per la pubblica amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, nella quale vengono stabilite linee di indirizzo per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nelle Pubbliche Amministrazioni attribuendogli un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori, ribadisce la necessità, da parte delle Amministrazioni stesse, di adottare i Piani delle azioni positive;

ATTESO che la citata direttiva della Presidenza del consiglio dei Ministri prevede che, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano Triennale vada aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno;

RICHIAMATE:

- la determinazione del Responsabile Affari Generali n. 56 del 13 novembre 2020 e successiva modifica con determinazione n. 06 del 29 gennaio 2021 con la quale si è proceduto alla nomina e

alla successiva integrazione del Comitato Unico di Garanzia del Consorzio Parco Alto Milanese per la durata di quattro anni;

- la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 11 del 17.11.2020 e successiva integrazione con deliberazione di Consiglio di Amministrazione n. 03 del 12 gennaio 2021 con la quale è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022 del Consorzio Parco Alto Milanese;

PRECISATO che il Piano triennale delle azioni positive non deve costituire soltanto formale adempimento da parte dell'Amministrazione Comunale, ma deve essere uno strumento concreto, elaborato sulla base delle specifiche esigenze dell'Ente, che veicoli la realizzazione di concrete azioni positive al fine della rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e di disparità di trattamento tra uomini e donne, garantendo, al contempo, la massima efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa;

DATO ATTO che, l'adozione del Piano delle azioni positive, come previsto dall'art. 48, comma 1, secondo periodo del D.Lgs. n. 198/2006, ha validità triennale, ma in ragione del loro collegamento con il ciclo della performance, la citata direttiva n. 2/2019 prevede che vengano aggiornati entro il 31 gennaio di ogni anno e costituiscano un allegato al Piano della Performance;

RILEVATO che:

- in data 15/12/2021 con nota prot.20210001645 del 15/12/2021 è stato chiesto al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità (CUG) di esprimere un parere corredato da eventuali proposte in merito ad un possibile aggiornamento del piano vigente in relazione all'esercizio dei compiti propositivi, consultivi e di verifica assegnati al Comitato;

- con nota via mail in data 21/12/2021 il Presidente del CUG, Dott.ssa Concetta Picone confermava la validità dei contenuti del piano tanto con riferimento agli obiettivi quanto alle azioni in esso indicate.

VISTI:

- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L.28 novembre 2005, n. 246”*;

- la L. 4 novembre 2010, n. 183, recante *“Delega al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per*

l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”;

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;*

- il D.Lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150 recante: *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;*

- il D. Lgs del 18 agosto 2000, n. 267: *“Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali”;*

- i vigenti CC.NN.LL. del comparto Regioni - Autonomie locali;

- lo Statuto del Consorzio Parco alto Milanese;

- il Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi del Comune di Busto Arsizio;

VISTA la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 9 del 21 settembre 2020 avente ad oggetto *“Proposta di approvazione del Documento Unico di Programmazione 2020/2022 e di Bilancio di Previsione 2020/2022. I.E.”;*

VISTI i pareri favorevoli espressi dal Responsabile Affari Generali in ordine alla regolarità tecnica e dal Responsabile Servizio Finanziario in ordine alla regolarità contabile ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1 del TUEL 267/2000;

Preso atto che:

- ai sensi dell'art.10 dello statuto consortile, i membri del Consiglio restano in carica per il periodo nel quale rimane in carica il Sindaco che li ha designati;
- in data 3 e 4 ottobre 2021 ha avuto luogo l'elezione diretta del Sindaco e del Consiglio comunale presso il Comune di Busto Arsizio;
- Conseguentemente, si è reso necessario addivenire all'individuazione del nuovo componente del Consiglio di Amministrazione rappresentante del comune medesimo;

- Con nota prot.20210001692 del 20.12.2021 il Comune di Busto Arsizio ha trasmesso il Decreto Sindacale n. 51 del 20.12.2021 con il quale è stato designato quale nuovo componente del Consiglio di Amministrazione il sig. Matteo Mascheroni;

Si dà atto pertanto che il consigliere uscente sig. Carlo Maria Bianchi ha svolto le proprie funzioni in regime di prorogatio ai sensi della normativa vigente sino alla designazione del nuovo componente e che, nelle more del perfezionamento della procedura di nomina del citato componente da parte dell'Assemblea Consortile ai sensi dell'art. 10 comma 1 del vigente Statuto, il consigliere uscente non ha preso parte alla seduta in data odierna.

Con voti favorevoli unanimi, espressi dagli aventi diritto nei modi di legge,

D E L I B E R A

1. di approvare le premesse del presente atto a costituirne parte integrante e sostanziale e che qui si intendono integralmente richiamate;
2. di confermare la validità del piano delle azioni positive per il triennio 2020/2022 che si allega sub a) al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;
3. di dare atto che le risorse economiche, eventualmente necessarie, per la realizzazione delle azioni positive contenute nel piano, verranno quantificate di volta in volta e impegnate con appositi successivi atti, utilizzando risorse finanziarie messe in bilancio dal comune o provenienti da altre fonti di finanziamento (provinciali, regionali, comunitarie, ecc);
4. di dare atto che il suddetto piano sarà gestito trasversalmente, per le rispettive competenze, con l'apporto di ciascun responsabile di servizio dell'ente che eventualmente potrà essere coinvolto per l'attuazione delle azioni positive;
5. di incaricare il Responsabile Affari Generali e Personale affinché sia data informazione in merito all'adozione della presente ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, c.c.n.l. dell'01.04.1999;
6. di disporre la pubblicazione del presente piano triennale delle azioni positive sul sito istituzionale dell'ente nell'apposita sezione destinata al Comitato Unico di Garanzia, al fine di consentirne la massima pubblicità e trasparenza.

Con votazione unanime e favorevole espressa nei modi e tempi di legge

DELIBERA ALTRESI'

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs 267/2000 e ss.mm.ii.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022

Il presente Piano deve rappresentare uno strumento concreto, elaborato sulla base delle specifiche esigenze dell'Ente, che veicoli la realizzazione di concrete azioni positive al fine della rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e di disparità di trattamento tra uomini e donne, garantendo, al contempo, la massima efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa.

La struttura organizzativa attuale del Consorzio prevede due soli dipendenti a tempo indeterminato di cui n. 1 istruttore Amministrativo e n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico oltre alle due figure del Responsabile Affari Generali e del Responsabile Economico Finanziario ricoperte, ai sensi dello statuto consortile, da dipendenti dei comuni consorziati.

La procedura concorsuale finalizzata alla copertura del posto di istruttore amministrativo contabile cat. C1 è stata avviata nel 2020 e conclusa con l'assunzione della risorsa a decorrere dal 01 dicembre 2020; le figure dell'istruttore direttivo tecnico, del Responsabile Affari Generali e del Responsabile Economico Finanziario risultano anch'esse attualmente occupate.

Con determinazione del Responsabile Affari Generali e Personale (parte giuridica) n. 78 del 31.12.2020 è stata altresì conferito incarico mediante scavalco di eccedenza ex art. 1 comma 557 della legge 311/2004 e s.m.i. ad una dipendente cat. C1 del Comune di Busto Arsizio per il periodo dal 01 gennaio 2021 al 30.06.2021.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

uomini	2
Donne	3
Posti vacanti al 31.12.2020	0
Totale	5

Così suddivisi:

istruttore amministrativo cat. C1	1 uomo/1 donna
istruttore direttivo tecnico cat. D1	1 uomo
Responsabile Affari Generali cat. D1	1 donna
Responsabile Economico Finanziario cat. D3	1 donna
Totale uomini	2
Totale donne	3

Si dà atto, pertanto, che il Consorzio è caratterizzato da una forte presenza femminile, per questo motivo nella gestione del personale è necessario porre attenzione per l'attivazione di strumenti per le pari opportunità tra uomini e donne.

Il piano si articola pertanto nella proposizione dei seguenti obiettivi:

- PROMOZIONE, DIFFUSIONE DELLE TEMATICHE INERENTI LE PARI OPPORTUNITA'
- TUTELA DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO MEDIANTE L'IMPLEMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE
- CONTRASTO DEL DISAGIO LAVORATIVO

per il raggiungimento dei quali si possono individuare una serie di azioni positive di seguito schematizzate:

OBIETTIVO	AZIONI
A. PROMOZIONE E DIFFUSIONE DELLA FORMAZIONE IN MERITO ALLE TEMATICHE INERENTI LE PARI OPPORTUNITA'	1. Garantire il continuo aggiornamento della sezione del sito web dedicata al CUG e incrementare la divulgazione di iniziative le tematiche delle pari opportunità promosse nell'ambito dei tre comuni consorziati. 2. Garantire la formazione in materia di pari opportunità e di compiti del CUG
B. TUTELA DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E CONCILIAZIONE VITA -LAVORO.	1. Favorire politiche di conciliazione vita-lavoro per accrescere il benessere lavorativo
C- CONTRASTO DEL DISAGIO LAVORATIVO	1. Formazione del personale dell'Ente sulle tematiche del mobbing attraverso la partecipazione a webinar on line

Per poter dettagliare e concretizzare quanto proposto, si sintetizzano le seguenti sottoazioni:

AZIONE A1	FORMAZIONE DEI COMPONENTI DEL CUG
FINANZIAMENTI	Risorse proprie di bilancio: capitolo 133 - CORSI DI FORMAZIONE PER IL PERSONALE Missione: 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma: 02 - Segreteria generale Titolo: 1 - Spese correnti Macro aggregato: 03 - Acquisto di beni e servizi Piano Finanziario: U.1.03.02.04.004 – Acquisto di servizi per formazione obbligatoria RESPONSABILE DI SETTORE: SEGRETARIO DEL CONSORZIO E RESPONSABILE AFFARI GENERALI
OBIETTIVO	Formazione e aggiornamento dei componenti del CUG in relazione al ruolo e ai compiti del comitato e alle attività di competenza sulle tematiche delle pari opportunità e del benessere organizzativo – CORSI UPEL (come abbonati) e IFEL
DESCRIZIONE	In considerazione del fatto che il CUG è stato nominato per la prima volta presso il Consorzio nell'anno 2020, si ritiene necessario promuovere la formazione e l'aggiornamento dello stesso sulle tematiche delle pari opportunità per fornire conoscenze di tipo culturale e giuridico che consentano di operare a

	favore dei dipendenti e per il miglioramento dell'organizzazione del lavoro.
STRUTTURE/PERSONALE COINVOLTO NELL'INTERVENTO	CUG – FUNZIONARIO RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO DOTT.SSA CONCETTA PICONE
PERIODO PRESUNTO DI REALIZZAZIONE	2020-2022

AZIONE A2	AGGIORNAMENTO DELLA SEZIONE DEL SITO WEB DELL'ENTE E DIFFUSIONE INFORMAZIONI DI INTERESSE.
FINANZIAMENTI	Non necessari in quanto la sezione dedicata sul sito è gestita e aggiornata dal personale del Consorzio
OBIETTIVO	Diffondere in maniera semplice e comprensibile informazioni di utilità generale attraverso e il continuo aggiornamento della sezione del sito web dedicata al CUG
DESCRIZIONE	Con la presente azione si intende continuare l'attività del precedente piano per consentire di reperire facilmente notizie nel sito web dell'Ente, dove è già stato dedicato uno spazio al CUG dal quale è possibile collegarsi a documenti dell'Ente (es il piano delle azioni positive), attraverso l'aggiornamento della sezione dedicata
STRUTTURE/PERSONALE COINVOLTO NELL'INTERVENTO	CUG – DIPENDENTI DEL CONSORZIO - FUNZIONARIO RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO DOTT.SSA CONCETTA PICONE

PERIODO PRESUNTO DI REALIZZAZIONE	2020-2022
-----------------------------------	-----------

AZIONE B1	INFORMAZIONE/FORMAZIONE DEI DIPENDENTI SULLE CARATTERISTICHE E LE PROSPETTIVE DELLO “SMART WORKING”
FINANZIAMENTI	Risorse proprie di bilancio: capitolo 133 - CORSI DI FORMAZIONE PER IL PERSONALE Missione: 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma: 02 - Segreteria generale Titolo: 1 - Spese correnti Macro aggregato: 03 - Acquisto di beni e servizi Piano Finanziario: U.1.03.02.04.004 – Acquisto di servizi per formazione obbligatoria RESPONSABILE DI SETTORE: SEGRETARIO DEL CONSORZIO E RESPONSABILE AFFARI GENERALI
OBIETTIVO	Fornire le conoscenze di base sulla modalità di lavoro definita lavoro agile “smart working” e sulle caratteristiche della stessa
DESCRIZIONE	Si ritiene necessario promuovere la formazione del personale in merito alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da

	remoto e dei relativi diritti e doveri dei lavoratori
STRUTTURE/PERSONALE COINVOLTO NELL'INTERVENTO	CUG – DIPENDENTI DEL CONSORZIO - FUNZIONARIO RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO DOTT.SSA CONCETTA PICONE
PERIODO PRESUNTO DI REALIZZAZIONE	2020-2022

AZIONE B2	ADEGUAMENTO DELL'INFRASTRUTTURA INFORMATICA E DELLA RELATIVA STRUMENTAZIONE AL FINE DI CONSENTIRE LO SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN MODALITA' SMART WORKING
FINANZIAMENTI	Risorse proprie di bilancio: capitolo 460 - ACQUISIZIONE DI COMPUTER E STAMPANTI PER GLI UFFICI Missione: 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma: 05 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali Titolo: 2 - Spese in conto capitale Macro aggregato: 02 - Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni Piano Finanziario: U.2.02.01.04.001 – Macchinari RESPONSABILE DI SETTORE:

	RESPONSABILE UFFICIO TECNICO
OBIETTIVO	Introdurre la possibilità di svolgere parte della prestazione lavorativa da remoto al fine di consentire una conciliazione dei tempi famiglia lavoro
DESCRIZIONE	Con la presente si intende favorire, previa individuazione delle attività del Consorzio espletabili da remoto, la conciliazione tra lavoro ed esigenze familiari, come previsto nel contratto decentrato del consorzio triennio 2020-2022 (parte giuridica) sottoscritto in data 23 dicembre 2020 con le concrete necessità organizzative e di mantenimento della qualità dei servizi erogati dal Consorzio mediante una organizzazione flessibile della prestazione dell'attività lavorativa e dell'orario di servizio e una riorganizzazione dei servizi forniti dall'Ente parco che consenta di espletare le relative attività in smart working almeno un giorno alla settimana in alternanza tra i due dipendenti dell'Ente.
STRUTTURE/PERSONALE COINVOLTO NELL'INTERVENTO	CUG – DIPENDENTI DEL CONSORZIO - FUNZIONARIO RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO ARCH. ALESSANDRO CIARLA
PERIODO PRESUNTO DI REALIZZAZIONE	ENTRO FINE 2021 con possibile prosecuzione nel 2022 per attività di monitoraggio/verifica della sperimentazione

AZIONE C1	CONTRASTO DELLE CONDIZIONI DI DISAGIO LAVORATIVO
FINANZIAMENTI	Risorse proprie di bilancio: capitolo 133 - CORSI DI FORMAZIONE PER IL PERSONALE Missione: 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma: 02 - Segreteria generale Titolo: 1 - Spese correnti Macro aggregato: 03 - Acquisto di beni e servizi Piano Finanziario: U.1.03.02.04.004 – Acquisto di servizi per formazione obbligatoria RESPONSABILE DI SETTORE: SEGRETARIO DEL CONSORZIO E RESPONSABILE AFFARI GENERALI
OBIETTIVO	Formazione e aggiornamento del personale dipendente in relazione alle tematiche inerenti al disagio lavorativo – CORSI UPEL (come abbonati) e IFEL
DESCRIZIONE	Si ritiene necessario promuovere la formazione e l'aggiornamento dei dipendenti su tali tematiche delle pari opportunità per fornire conoscenze di tipo culturale e giuridico che consentano di migliorare l'organizzazione del lavoro.
STRUTTURE/PERSONALE COINVOLTO NELL'INTERVENTO	CUG – FUNZIONARIO RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO DOTT.SSA CONCETTA PICONE
PERIODO PRESUNTO DI REALIZZAZIONE	2020-2022

Il presente Piano ha validità triennale e costituisce aggiornamento al piano approvato con la deliberazione di CDA n. 11/2020.

Il Piano viene pubblicato sul sito istituzionale del Consorzio nell'apposita sezione dedicata al Comitato Unico di Garanzia.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

Arch. Davide Turri

IL SEGRETARIO

Dr.ssa Concetta Picone

COMUNE DI BUSTO ARSIZIO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

N. _____ reg. pubbl.

Si certifica che, giusta relazione del Messo Comunale, la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio il _____ per rimanervi 15 giorni consecutivi.

Busto Arsizio , li _____

IL SEGRETARIO GENERALE

Trasmessa copia alla Sezione Provinciale di Varese del Comitato Regionale di Controllo il
giorno _____ con foglio n. _____

SEZIONE PROVINCIALE DI VARESE DEL COMITATO DI CONTROLLO DELLA REGIONE LOMBARDIA

La sezione Provinciale di Controllo, nella seduta del _____ al progr. N.
_____, ha esaminato senza rilievi la presente deliberazione.

(PUBBLICAZIONE)

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi degli artt. 21 e 24 del D.lg 82/2005 e s.m.i.