

CAMB/2017/110 del 20 dicembre 2017

CONSIGLIO D'AMBITO

Oggetto: Area Amministrazione e supporto alla regolazione. Piano Triennale delle azioni positive 2017 – 2019. Approvazione

Il Presidente
F.to Tiziano Tagliani

CAMB/2017/108

CONSIGLIO D'AMBITO

L'anno **2017** il giorno 20 del mese di dicembre alle ore 13:30 presso la sala riunioni della sede di ATERSIR, Via Cairoli 8/F - Bologna, si è riunito il Consiglio d'Ambito, convocato con lettera PG/AT/2017/0008153 del 18/12/2017.

Sono presenti i Sigg.ri:

	RAPPRESENTANTE	ENTE			P/A
1	Azzali Romeo	Comune di Mezzani	PR	Sindaco	P
2	De Pascale Michele	Comune di Ravenna	RA	Sindaco	A
3	Barbieri Patrizia	Comune di Piacenza	PC	Sindaco	P
4	Giannini Stefano	Comune di Misano A.	RN	Sindaco	P
5	Giovannini Michele	Comune di Castello d'Argile	BO	Sindaco	P
6	Lucchi Francesca	Comune di Cesena	FC	Assessore	P
7	Reggianini Stefano	Comune di Castelfranco E.	MO	Sindaco	P
8	Tagliani Tiziano	Comune di Ferrara	FE	Sindaco	P
9	Tutino Mirko	Comune di Reggio Emilia	RE	Assessore	P

Il Presidente Tagliani Tiziano invita il Consiglio a deliberare sul seguente ordine del giorno.

Oggetto: Piano Triennale delle azioni positive 2017 – 2019. Approvazione

Visti:

- la L.R. 23 dicembre 2011, n. 23 recante “Norme di organizzazione territoriale delle funzioni relative ai servizi pubblici locali dell’ambiente”;
- 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;

premesse 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;

richiamata la determinazione dirigenziale n. 22 del 19 marzo 2014 di costituzione del Comitato Unico di Garanzia con contestuale approvazione del Regolamento per il funzionamento;

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 il PTAP per gli esercizi 2014 – 2016, approvato con deliberazione n. 47 del 20 ottobre 2014 con risulta scaduto;

ritenuto di approvare il Piano triennale delle azioni positive 2017 – 2019, 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;

rilevato che il Piano triennale delle azioni positive predisposto dal CUG di Atersir è stato trasmesso con nota protocollo PG AT/2017/0008049 del 14/12/2017, ai fini dell'acquisizione del parere della Consigliera di Parità effettiva della Regione Emilia Romagna ai sensi dell'art. 48 del Codice delle pari opportunità;

visto il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica reso dall'Ing. Vito Belladonna, 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 2017 – 2019 allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale;

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

**PIANO TRIENNALE
DELLE
AZIONI POSITIVE
2017 – 2019**

INDICE

INTRODUZIONE	1
I NUMERI DELL'AGENZIA.....	2
METODOLOGIA	3
RILEVAZIONE DELLE CRITICITÀ.....	3
AZIONI POSITIVE	4

INTRODUZIONE

Il Piano Triennale delle Azioni Positive (Ptap) dell'Agenzia Territoriale dell'Emilia Romagna per i Servizi Idrici e Rifiuti (di seguito ATERSIR) si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Agenzia 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 recente L. 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 CUG di ATERSIR è stato costituito con la determinazione n. 22 del 19 marzo 2014.

Il Piano triennale delle azioni positive viene approvato dal Direttore su proposta del CUG e sentita la Consigliera di parità competente territorialmente.

La mancata predisposizione del piano triennale dei 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'AGENZIA

ATERSIR è stata istituita a far data dal 1 Gennaio 2012 con la Legge Regionale 23/2011 per lo svolgimento in forma associata delle funzioni relative al Servizio Idrico Integrato e del Servizio di Gestione dei Rifiuti Urbani già esercitate dalle precedenti Autorità di Ambito Territoriali poste in liquidazione dalla data medesima.

Per effetto del riassetto istituzionale derivante dalla Legge Regionale 23/2011, il personale dipendente delle sopresse ATO provinciali è stato trasferito d'ufficio alla nuova Agenzia.

La nuova organizzazione prevede la sede principale a Bologna e due presidi territoriali a Piacenza e Forlì, comportando significativi disagi per il personale che, nella maggioranza dei casi, ha subito l'assegnazione a Bologna, lontano dalla propria residenza con spostamenti quotidiani per raggiungere il luogo di lavoro.

Un'ulteriore conseguenza del nuovo assetto è stata la forte mobilità del personale in precedenza assegnato alle Autorità provinciali, favorita dai processi di trasferimento agevolati previsti dall'art. 21 comma 8 della L.R. 23/2011, che ha comportato la ridefinizione delle competenze, l'aumento dei carichi di lavoro e un forte sottodimensionamento complessivo della struttura. Le prime misure organizzative hanno previsto l'acquisizione di personale in comando e l'attivazione di rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato e di collaborazione coordinata e continuativa, nonché l'implementazione di processi finalizzati all'omogeneizzazione delle metodologie di lavoro e delle discipline di funzionamento.

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

Indicatore	Valore (settembre 2017)
Dotazione organica n.	55
Dipendenti (tempo indeterminato + tempo determinato) n.	33 (30+3)
Dipendenti in aspettativa per incarichi ex art. 110	1
Dipendenti in comando in entrata n.	1
Personale in servizio in uscita n.	1
Donne in servizio n.	19
Uomini in servizio n.	17
Età media personale in servizio	44
Personale con figli minori	17
Dipendenti in part time	0
Dipendenti in telelavoro	0
Personale pendolare (residenza > 30km sede di lavoro)	19

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** esistenti nel contesto lavorativo dell'Agenzia si intende procedere secondo due momenti successivi.

In fase di avvio, nel presente documento, vengono evidenziate le criticità individuate dal Comitato Unico di Garanzia, indicando l'area di intervento ritenuta critica e sulla quale si intendono porre in essere specifiche azioni.

Periodicamente, si intende proporre 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 è già stato sottoposto al personale al fine di disporre dei risultati per l'aggiornamento del presente piano. La compilazione del questionario, che è avvenuta in modo tale da garantire l'anonimato, è stata individuata come specifica azione da porre in essere nel precedente piano delle azioni positive.

Predisposizione delle azioni: per ognuna delle aree di intervento individuate verranno previste delle azioni specifiche volte al concreto superamento delle criticità emerse. 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 rilevate:

AREA DI INTERVENTO	CRITICITÀ RILEVATA	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'Agenzia 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: "QUOTIDIANITÀ"	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 in ATERSIR 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 di ATERSIR;
- 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: Sono state effettuate due indagini sul benessere organizzativo nel corso degli anni 2015/2016 e 2017, si propone 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'Agenzia.

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: risorse del capitolo relativo alla *Formazione del personale* del bilancio del corrente esercizio

Area Intervento 3: quotidianità

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

Oggetto: 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 del cliente interno 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 2019

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 satellite)

Oggetto: convenzioni con gli Enti locali, ai sensi del comma 5 dell'art. 4 della LR 23/2011, per avvalersi di uffici e servizi, per l'espletamento delle proprie funzioni ed attività, a beneficio del personale residente in territori provinciale 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 del cliente interno 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: applicazione del comma 5 dell'art. 4 della L.R. 23/2011 con la 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. Ampliare le Convenzioni in essere ed estendere ad altri territori.

Tempi di realizzazione: azione in essere

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: mantenimento dell'attuale 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 eventuali maggiori 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: verifica delle disposizioni in essere, relativamente alle fasce di flessibilità, alle giornate di rientro e alla fruizione di permessi.

Tempi di realizzazione: mantenimento dell'azioni in essere.

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 giugno 2019

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

Costi operativi: nessuno

Area Intervento 3: quotidianità

Azione 3.5: MISURE QUOTIDIANE PER MIGLIORARE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO: CONVENZIONI PER SERVIZI

Oggetto: implementare le convenzioni per la fruizione a prezzi agevolati di abbonamenti sui mezzi pubblici di trasporto o altri servizi (parcheggi, asilo per i dipendenti con figli piccoli, agevolazioni mensa...)

Destinatari: tutto il personale

Obiettivi: migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Descrizione dell'intervento: redazione e approvazione del piano di mobilità sostenibile dell'Ente, convenzionamento diretto e/o partecipazione a gruppi di acquisto già esistenti.

Tempi di realizzazione: azione in essere – mantenimento ed eventuale ampliamento delle Convenzioni

Risorse interne coinvolte: Direzione generale,

Costi operativi: eventuali risorse sui fondi della contrattazione decentrata istituiti ai sensi di legge

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: azione in essere da mantenere ed ampliare

Risorse interne coinvolte: tutto il personale in servizio

Costi operativi: NESSUNO

Allegati alla deliberazione del Consiglio d'Ambito n. 110 del 20 dicembre 2017

Oggetto: **Piano Triennale delle azioni positive 2017 – 2019. Approvazione**

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 direttore
F.to Ing. Vito Belladonna

Bologna, 20 dicembre 2017

Approvato e sottoscritto

Il Presidente
F.to Tiziano Tagliani

Il Direttore
F.to Ing. Vito Belladonna

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

La suestesa deliberazione:

ai sensi dell'art. 124 D.Lgs 18.08.2000 n 267, viene oggi pubblicata all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi (come da attestazione)

Bologna, 3 gennaio 2018

Il Direttore
F.to Ing. Vito Belladonna