

# COMUNE DI SUTERA

(Provincia Regionale di Caltanissetta)

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE  
N. 96 DEL REGISTRO 2018

**Oggetto:** “Piano triennale delle Azioni Positive 2018/2020.”;

L'anno duemiladiciotto il giorno DUÈ del mese di OTTOBRE  
alle ore 13,00, nella sala delle adunanze del Palazzo Municipale, in seguito a  
convocazione nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei  
Signori:

N	COMPONENTI	CARICA	PRESENTI	ASSENTI
1	Grizzanti Giuseppe	SINDACO	X	
2	Alongi Pietro	VICE SINDACO	X	
3	Difrancesco Giovanna Angela	ASSESSORE		X
4	Montalto Monella Marisa	ASSESSORE	X	

Assume la presidenza il Dr. Giuseppe Grizzanti, in qualità di Sindaco;

Assiste e partecipa il Segretario Comunale Dott.ssa Concettina Nicosia.

Il Presidente, constatato che il numero degli intervenuti è legale, dichiara aperta la seduta.

Preliminarmente il Presidente dà lettura della proposta di deliberazione predisposta dal Responsabile dell'Area Amministrativa su iniziativa del Sindaco/Assessore che risulta essere del seguente tenore e sulla quale sono stati espressi i pareri previsti dall'art. 12 della L.R. n. 30/2000.

LA GIUNTA COMUNALE

PRESA in esame la superiore proposta di deliberazione avente ad oggetto:  
"Piano triennale delle Azioni Positive 2018/2020.";

RITENUTA la stessa meritevole di approvazione per le motivazioni di fatto e di diritto nella stessa riportate;

VISTI i pareri richiesti ed espressi sulla suindicata proposta di deliberazione ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. i) della L.R. 11/12/1991, n. 48, come sostituito dall'art. 12 della L.R. 23/12/2000, n. 30, che si allegano alla presente quale parte integrante;

VISTO l'O.R.EE.LL. per la parte non abrogata dalla citata legge di riforma delle autonomie locali;

RAVVISATA la propria competenza;

Con votazione palese ed unanime;

DELIBERA

- di approvare la presente proposta di deliberazione, facendone proprie le motivazioni e il dispositivo, che qui si intendono integralmente riportati.

LA GIUNTA COMUNALE

Successivamente, ravvisata la necessità e l'urgenza di dare immediata attuazione al presente provvedimento,

Con votazione palese ed unanime

DELIBERA

- di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi e per gli effetti dell'art. 12, comma 2, della L.R. 03/12/1991, n. 44.

**IL SINDACO**

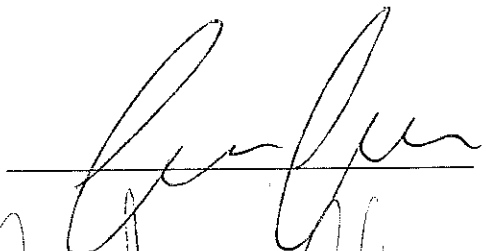
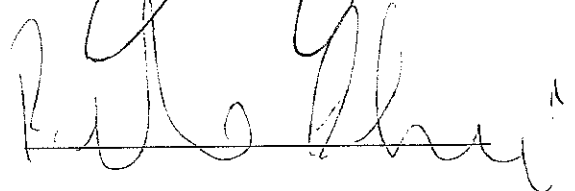
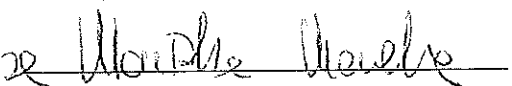
Dr. Giuseppe Grizzanti

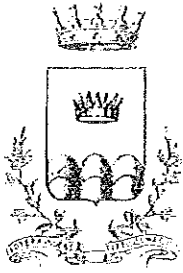
**GLI ASSESSORI**

1-Alongi Pietro

2- Difrancesco Giovanna Angela

3- Montalto Monella Marisa

  
  
ASSENTE  




# COMUNE DI SUTERA

## ( Provincia Regionale di Caltanissetta )

### Proposta di deliberazione

Il Responsabile dell'Area Amministrativa su indicazione del Sindaco-Assessore

**OGGETTO : Piano triennale delle Azioni Positive 2018/2020.**

^^^^^^^^^^^^^^^^

#### IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

#### PREMESSO che:

- il D.Lgs. 1° aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” all’art. 48 prevede che le Amministrazioni dello Stato, le Province, i Comuni e gli altri Enti Pubblici non economici, predispongano piani di azioni positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- ai sensi del medesimo articolo, le amministrazioni inadempienti non possono assumere nuovo personale compreso quello appartenente alle categorie protette;

CONSIDERATO che gli obiettivi di detto piano sono quelli di porre al centro l’attenzione alla persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, tra tempi di lavoro e vita privata, nonché di promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione;

ATTESO che le azioni del piano sono quindi finalizzate: a garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro, a individuare competenze di genere da valorizzare;

DATO ATTO che il Piano triennale si articola in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi; l'altra, più operativa, con l'indicazione degli obiettivi specifici;

RICHIAMATO l’art. 19 “Pari Opportunità” del CCNL Regioni e Autonomie Locali del 14.09.2000;

VISTO che l’Area Amministrativa ha predisposto una proposta di Piano di Azioni Positive per il triennio 2018-2020, quale naturale prosecuzione del Piano Triennale 2017-2019, approvato con deliberazione giunta n. 9 del 31.01.2017, volto a promuovere azioni positive per le pari opportunità che investono trasversalmente vari settori dell’Ente;

RITENUTA la proposta rispondente alla normativa di riferimento ed alle esigenze organizzative di questo Ente;

**Visti**

l'O.R.EE.LL.,

la L.R. 48/1991 e s.m.i.;

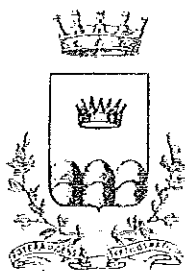
il T.U.EE.LL. approvato con D.Lgv 267/2000 e s.m.i.;

il vigente Statuto Comunale,

### **PROPONE**

- di approvare** la premessa quale parte integrante e sostanziale del presente deliberato;
- di adottare** l'allegato sub 1) denominato "Piano Triennale delle Azioni Positive 2018-2020", ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006.
- di trasmettere** copia del presente provvedimento alle OO.SS. – RSU, alla Consigliera Nazionale di parità ed alla Consigliera di parità per la Provincia di Caltanissetta.;
- di dichiarare** il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 12, comma 2, della Legge Regionale n. 44/1991.

Allegato "A"



# COMUNE DI SUTERA

( Provincia di Caltanissetta )

*UFFICIO DI SEGRETERIA*

*Piazza Sant'Agata n. 37, C.F. 81000750851  
Tel. 0934954300 - 0934954235 , Fax. 0934954769  
e-mail segreteria@comune.sutera.cf.it*

## PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (P.A.P.) 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 s.m.i.

Approvato con deliberazione di G.C. n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

<b>Fonti normative:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Legge 10.04.1991 n. 125 recante "Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";</li><li>- D. Lgs. 18.08.2000 n. 267 "Testo unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";</li><li>- D. Lgs. 30.03.2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;</li><li>- D. Lgs. 11.04.2006 n. 198 "Codice delle Pari Opportunità"</li></ul>
-------------------------	---

**Premessa:**

L'art. 7, comma 5, del D.Lgs. 23.05.2000 n. 196 prevede che i Comuni, sentite le Rappresentanze Sindacali Unitarie, il Comitato Unico di Garanzia previsto e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongano Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente di lavoro tra uomini e donne.

Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lett. c) del D.Lgs. 165/2001).

Il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6, 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 L. 10 aprile 1991, n. 125 "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*". La Direttiva Ministeriale 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "*Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. e ha come punto di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto dall'indicata 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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di SUTERA, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Per tali ragioni, Il Comune di SUTERA ha individuato e disposto quanto segue.

Allegato "A"

### Monitoraggio dell'organico

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio alla data di approvazione del presente atto presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne di seguito illustrato:

Personale a tempo indeterminato del Comune di SUTERA alla data del 01/01/2018

Lavoratori	Cat. D		Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	1		1		-	2
Uomini	1		5	1	2	9

Ulteriore Personale a tempo determinato del Comune di SUTERA in servizio al 01/01/2018

Lavoratori	Segretario Comunale	Personale part-time art. 110 del D. Lgs. 267/2000	Personale a tempo pieno determinato	Personale full-time art. 110 del D. Lgs. 267/2000	Totale
Donne	-		17	-	17
Uomini	-	-	2	-	2

Totale lavoratori: n. 30

Totale donne: n. 19

Totale uomini: n. 11

Il Segretario Comunale è una donna.

### Lavoratori dipendenti titolari di Posizione Organizzative

Donne: n. 2

Uomini: n. 2

### R.S.U. – Rappresentanti Sindacali Unitari

Donne: n. 2

Uomini: n. 1

### ORGANI ELETTIVI COMUNALI

Per quanto riguarda la composizione degli organi elettivi del Comune, il quadro di raffronto tra uomini e donne è il seguente:

ORGANI ELETTIVI	DONNE	UOMINI
SINDACO	-	1
GIUNTA COMUNALE	2	1
CONSIGLIO COMUNALE	2	8

Il contesto del Comune di SUTERA, come sopra rappresentato, evidenzia la equivalente presenza femminile sia sotto il profilo numerico all'interno dell'organico dell'Ente sia in relazione alle categorie di inquadramento del personale dipendente.

Preme evidenziare che per quanto concerne la titolarità di posizioni Organizzative emerge una positiva prevalenza della rappresentanza di genere femminile.

## Allegato "A"

Anche per quanto concerne la composizione di un organo decisionale fondamentale per la vita istituzionale dell'Ente, come la Giunta Comunale, se ne evidenzia la perfetta parità di genere.

Il Piano delle Azioni Positive quindi mira a garantire il permanere dell'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari e a sviluppare azioni che determinino condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori a qualunque titolo.

### Art. 1

#### Obiettivi:

Il Comune, nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- c) Salvaguardare il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, religiosa, politica o di qualunque genere essi siano.

In questa ottica, gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

"**Obiettivo 1**": Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere.

"**Obiettivo 2**": Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

"**Obiettivo 3**": Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

"**Obiettivo 4**": Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

"**Obiettivo 5**": Valorizzare il benessere organizzativo e il clima lavorativo mediante l'utilizzo di strumenti ritenuti utili.

"**Obiettivo 6**": Implementare le attività a tema in corso, perfezionandole e aggiungendo nuove azioni positive per le pari opportunità.

"**Obiettivo 7**": Attività culturali dirette a favorire la promozione della cultura della non-violenza ed in particolare di prevenzione e contrasto ai fenomeni di violenza e di abuso nei confronti delle donne e dei loro figli minori.

### Art. 2

#### Ambito d'azione: ambiente di lavoro

##### (OBIETTIVO 1)

1. Il Comune di SUTERA 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.

2. Il Comune si impegna altresì a garantire il rispetto della privacy dei propri dipendenti e collaboratori.



### **Art. 3**

#### **Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)**

1. Il Comune 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.
2. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
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 Comune di SUTERA valorizza attitudini e capacità personali.

### **Art. 4**

#### **Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)**

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro in part time.
2. 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 da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.. ), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, anche interne, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

### **Art. 5**

#### **Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)**

1. L'Ente s'impegna, in attuazione della normativa vigente, a favorire politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.
  - a) *Disciplina del part-time*: Il Comune assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.
  - b) *Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi*: 1) Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio, al fine di trovare soluzioni che permettano di conciliare al meglio la vita professionale con la vita familiare, laddove esistano problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori;
2. Migliorare la qualità del lavoro mediante l'utilizzo di tempi flessibili. Il Comune assicura infatti a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita dimostrando sensibilità a particolari necessità di tipo familiare o personale prospettate dai dipendenti da valutarsi e favorire nel rispetto dell'equilibrio fra le esigenze

dell'Amministrazione e quelle manifestate dai dipendenti.

3. L'ufficio personale favorisce la diffusione, tra i dipendenti e le dipendenti, della normativa in materia di orario di lavoro (permessi, congedi, ecc...) predisponendo informative tematiche e, più in generale, assicurando l'aggiornamento e la consultazione della normativa vigente e della relativa modulistica, sia presso l'ufficio, che sul sito istituzionale dell'Ente.

#### **Art. 6**

**Ambito di azione: Sicurezza sul lavoro e benessere ambientale**

##### **(OBIETTIVO 5)**

1. L'Ente s'impegna a dare attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a garantire l'adempimento degli obblighi formativi e informativi in materia.

#### **Art. 7**

**Ambito di azione: Perfezionamento attività in corso e programmazione nuove attività**

##### **(OBIETTIVO 6)**

1. L'Ente s'impegna a riservare un'apposita sezione all'interno del proprio sito istituzionale dedicato al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, completo di riferimenti normativi, provvedimenti di attuazione, regolamento di funzionamento, descrizione delle attività in essere e di quelle programmate e link relativi alle tematiche sulle pari opportunità.

#### **Art. 8**

**Promozione della cultura della non violenza**

##### **(OBIETTIVO 7)**

1. Il Comune di SUTERA s'impegna altresì a svolgere iniziative volte a favorire la cultura della non violenza in particolare per il contrasto delle violenze, individuando la popolazione giovanile come destinatario privilegiato e demandando ai Servizi Socio-Scolastici l'organizzazione e la promozione delle stesse, con la collaborazione dei rappresentanti dell'Amministrazione comunale all'uopo designati.

#### **Art. 9**

**Tempi di attuazione**

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2018 – 2020. Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

#### **Art. 10**

##### **Le risorse dedicate**

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, il Comune potrà mettere a disposizione eventuali risorse, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio e inoltre si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

#### **Art. 11**

##### **Durata**

1. Il presente Piano ha durata triennale, a far data dalla pubblicazione all'albo pretorio online dell'ente e sul sito web nella sezione "Amministrazione Trasparente". Sarà inoltre trasmesso alla Consigliera di parità territorialmente competente e reso disponibile in rete per tutte le dipendenti e tutti i dipendenti del Comune di SUTERA.

Nel periodo di vigenza presso l'Ufficio di Segreteria e Risorse Umane del Comune, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

La presente proposta di deliberazione ha ad oggetto: "Piano triennale delle Azioni Positive 2018/2020 ", ed è stata predisposta dall'Area Amministrativa su conforme indicazione dell'Amministrazione Comunale;

IL SINDACO /L'ASSESSORE

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

**PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA**

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 1, lett. i) della L.R. 11/12/1991, n. 48, come sostituito dall'art. 12 della L.R. 23/12/2000, n. 30 in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione in oggetto si esprime parere.

FAVOREVOLE

CONTRARIO

Sutera, lì 01/10/2018

Il Responsabile dell'Area Amministrativa

**PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE**

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 1, lett. i) della L.R. 11/12/1991, n. 48, come sostituito dall'art. 12 della L.R. 23/12/2000, n. 30 in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione in oggetto si esprime parere.

FAVOREVOLE

CONTRARIO

NON E' NECESSARIO, IN QUANTO LA PRESENTE PROPOSTA NON COMPORTA RIFLESSI DIRETTI O INDIRETTI SULLA SITUAZIONE ECONOMICO - FINANZIARIA O SUL PATRIMONIO DELL'ENTE

Sutera, lì 01/10/2018

Il Responsabile dell'Area Finanziaria

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE n. 55 DEL 02-10-2018  
Letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente

L'Assessore Anziano

Il Segretario Comunale

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto Segretario Comunale, su conforme dichiarazione del Responsabile dell'Albo Pretorio On-line, certifica che la copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio On-line per giorni 15 consecutivi dal 08-10-2018 al 23-10-2018  
Reg. n. 707

Sutera, li

Il Responsabile dell'Albo \_\_\_\_\_

Il Segretario Comunale \_\_\_\_\_

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_ decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione ai sensi dell'art. 12, comma 1, L.R. n. 44/91.

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_ decorsi 15 giorni dalla data di inizio della pubblicazione.

Si certifica che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12, comma 2, L.R. n. 44/91.

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_ decorsi \_\_\_\_\_ giorni dalla data di inizio della pubblicazione.

Sutera, li 02/10/2018

Il Segretario Comunale

Il Segretario Comunale

È copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Sutera, li \_\_\_\_\_