



Comune di
VIGARANO MAINARDA

**DELIBERA DI GIUNTA
N. 36 DEL 28/04/2022**

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006.

L'anno duemilaventidue addì ventotto del mese di aprile alle ore 17:45 si è riunita la Giunta appositamente convocata.

All'appello risultano:

BERGAMINI DAVIDE	Presente
ZANELLA MAURO	Presente
PATRONCINI DANIELA	Presente
LAMBERTINI FRANCESCA	Presente
BIZZARRI ENNIO	Presente

Partecipa il Vice Segretario Comunale D.ssa SICILIANO CARMELA

Accertata la validità dell'adunanza il Sig. BERGAMINI DAVIDE in qualità di Sindaco ne assume la presidenza, dichiarando aperta la seduta e invitando la Giunta a deliberare in merito all'oggetto sopra indicato.

Unità Proponente: SERVIZIO AFFARI GENERALI - ORGANIZZAZIONE RISORSE UMANE

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006.

LA GIUNTA COMUNALE

DATO ATTO che in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246”* le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani di Azioni Positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

VISTO 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.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale.”

RICHIAMATA la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, richiamando la direttive del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

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 Triennale delle Azioni Positive (cd. P.T.A.P.) non deve



Comune di
VIGARANO MAINARDA

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;

ATTESO che il CUG, Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, del Comune di Vigarano Mainarda, costituito con deliberazione di Giunta Comunale n. 33 del 22.3.2011 e nominato per quanto concerne il CUG attualmente in carica con provvedimento del Segretario Generale prot. 2325 del 18.2.2016 e modificato in merito all'individuazione del nuovo Presidente con deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 14.04.2022, durante la riunione del 19.04.2022 ha preso in esame lo schema di piano triennale delle azioni positive triennio 2022-2024 predisposto dal servizio competente, come da verbale n. 1 del 19.04.2022;

DATO ATTO che la suddetta proposta di PTAP è stata trasmessa alla Consiglieria provinciale di parità di Ferrara per l'acquisizione del parere preventivo all'adozione e che la Consiglieria con nota agli atti del Comune prot. 6155 del 26.04.2022 ha espresso parere favorevole al medesimo piano;

PRESA VISIONE del documento Piano Azioni Positive per il triennio 2022/2024 allegato al presente atto a costituirne parte integrante e sostanziale 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

- il vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- il vigente Statuto Comunale;
- il D.lgs. n. 267/2000 e ss. mm. ed ii; il D.lgs. n. 198/2006 e ss. mm. ed ii.;

AD unanimità di voti resi palesi

DELIBERA

- 1 **di approvare** il Piano Triennale delle Azioni Positive (cd. P.T.A.P.) per il triennio 2022/2024 redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante “ *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 (All. sub A);
- 2 **di dare atto** che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'ente;
- 3 **di dare atto** che il presente piano sarà pubblicato sul sito web dell'ente nella sezione “Amministrazione trasparente”;
- 4 **di dare atto** che sulla proposta della presente deliberazione è stato espresso il parere tecnico di cui all'art. 49 del D.lgs. 267/2000, che si allega al presente atto, di cui costituisce parte integrante e sostanziale;
- 5 **con separata** votazione palese, ad esito unanime, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.lgs. 267/2000, stante l'urgenza di provvedere.



Comune di
VIGARANO MAINARDA

Approvato e sottoscritto:

Il Sindaco

f.to BERGAMINI DAVIDE

Il Vice Segretario Comunale

f.to D.ssa SICILIANO CARMELA

Piano triennale delle Azioni Positive 2022 - 2024

Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Al riguardo, il D.lgs. n. 198/2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” (di seguito “Codice”) all'articolo 48, intitolato “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni”, stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano *Piani triennali di azioni positive* tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Il Piano per il triennio 2022-2024 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Il Piano 2022-2024 si pone in continuità con il precedente Piano 2021-2023 ma occorre evidenziare che pur essendo l'emergenza terminata il 31 marzo scorso, occorre prestare particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Grazie alle segnalazioni del CUG, il Piano costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “**speciali**” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e “**temporanee**”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e

donne, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita.

Come confermato dalla Direttiva n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

L'Amministrazione ha puntualmente approvato annualmente i Piani delle azioni positive, come pubblicati sul sito del Comune di Vigarano Mainarda, nell'apposita sezione.

Il Piano delle Azioni Positive viene approvato dalla Giunta a seguito della condivisione col CUG della proposta degli obiettivi del Piano e della consultazione degli Organismi di rappresentanza dei lavoratori, della Consigliera di parità competente territorialmente.

Sintesi situazione del personale

Per meglio collocare il Piano delle Azioni Positive, occorre analizzare brevemente la situazione del personale al 31.12.2021.

Al 31/12/2021 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presentava il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N.30 (di cui 30 a tempo indeterminato - n. 0 tempo determinato – n. 0 Segretario com.le)

donne n. 22 (73%)

uomini n. 8 (27%)

RESPONSABILI DI SERVIZIO: N. 5 - maschi = 0 (0,00 %) femmine= 5 (100 %)

DIRIGENTI: 0 maschi:0 (0%)

Obiettivi

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024 comprende i seguenti obiettivi generali:

- Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità
- Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

- Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità

I recenti avvenimenti connessi con l'emergenza pandemica hanno evidenziato in modo prioritario il tema delle **pari opportunità**, con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

Ha infatti assunto carattere generalizzato l'esistenza di situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri famigliari.

Il Comune di Vigarano Mainarda dedica attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Il lavoro agile, già presente nell'Ente a seguito dell'esperienza emergenziale, verrà sviluppato in armonia con le disposizioni emanate dallo Stato.

Dalle misure adottate in occasione della pandemia è emersa la necessità di proseguire speditamente sulla strada della riduzione del *digital gap* , per evitare differenziazioni di prestazioni tra personale di diverse età.

Per colmare l'obsolescenza delle competenze sarà necessario definire piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della Digital Agility che dev'essere trasversale a tutta l'organizzazione per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali.

La formazione sarà quindi uno strumento essenziale per la realizzazione di questi obiettivi, parallelamente ad una attività di informazione e sensibilizzazione per tutti dipendenti comunali.

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono a diversa scala.

Il Comune si impegna, d'intesa con la RSU Aziendale, e/o Il Comitato unico di garanzia, e/o la Consigliera di Parità, a mettere in essere tutte le iniziative atte a migliorare il clima organizzativo all'interno dell'Ente, favorendo una maggiore collaborazione tra i singoli e tra i settori. Ciò si intende realizzarlo, nell'ottica del raggiungimento delle pari opportunità tra uomini e donne con le azioni di seguito indicate:

- perseguendo buoni rapporti con le componenti sindacali nel comune interesse del miglioramento dei servizi attraverso un'ottimale organizzazione generale;
- Miglioramento delle condizioni di lavoro anche per ciò che attiene alla logistica, alla sicurezza negli ambienti di lavoro ed alla tutela della salute da eventuali rischi, avvalendosi della collaborazione con il medico competente ai sensi della Legge 81/2008;

- Prevedendo un piano biennale assunzionale in grado di sopperire alle attuali carenze di personale;
- incentivando incontri periodici tra i Responsabili ed il personale loro assegnato onde monitorare le attività in corso di svolgimento e favorire la maggiore condivisione possibile degli obiettivi assegnati;
- Promuovendo l’approvazione di un Regolamento di gestione dell’attività lavorativa in modalità agile;
- promuovendo momenti di incontro e ricreazione tra i dipendenti che generino e mantengano il senso di appartenenza e di collaborazione;
- analizzando le criticità e il malessere lavorativo promuovendo rivisitazioni dei processi produttivi dell’Ente al fine di rimuovere discriminazioni emergenti e realizzare un adeguato benessere fisico e psicologico alimentando costruttivamente la convivenza sociale. (primo anno, secondo anno, terzo anno)

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

L’ente si impegna a rafforzare la cultura equitativa nell’organizzazione .

Azioni: individuazione di meccanismi efficaci di tutela e sostegno nei casi di discriminazione. Realizzazione di tutte le iniziative, volte a prevenire molestie sessuali sui luoghi di lavoro, definite d’intesa con le RSU ed il Comitato unico di garanzia. Rilevazione di situazioni di effettiva “sofferenza lavorativa” o incompatibilità, che possano sfociare in comportamenti di mobbing (primo anno, secondo anno, terzo anno).

Riferimenti normativi a cui si è fatto riferimento nella predisposizione del presente piano:

- contenuti delle “Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, L. n. 183 del 4 novembre 2010)” della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’innovazione e Ministro per le Pari Opportunità del 4 novembre 2011,
- Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 recante il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” ai sensi dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 la direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e per le Pari Opportunità 23 maggio 2007 recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni (decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106) recante la disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Decreto Legislativo 27 dicembre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza nelle pubbliche amministrazioni;

- art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 recante semplificazioni e razionalizzazioni in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche;
- Circolare 18 novembre 2010 del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali recante le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato di cui all'art. 28 comma 1 bis, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;
- Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro sottoscritte in data 7 marzo 2011 tra Ministro del lavoro e Parti sociali,

Il presente piano potrà essere sottoposto a revisione annuale.

PROVINCIA DI FERRARA
Ufficio della Consigliera di parità

Ferrara, 26/04/2022

Spett.le
COMUNE di Vigarano Mainarda

C.A. Gabatel Sandro
Ufficio Affari Generali e Segreteria

LL SS

OGGETTO: parere piano azioni positive 2022/2024

Ai sensi del D.Lgs 198/2006 Art.48 e successive modificazioni, si esprime parere favorevole al piano oggetto della presente.

Cordialità

D.ssa Donatella Orioli
Consigliera di parità effettiva
Provincia di Ferrara



COMUNE DI VIGARANO MAINARDA

Provincia di Ferrara

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI – CUG -

Verbale n. 1 del 19 aprile 2022

Addì 19 aprile 2022, alle ore 15:00, nella sede municipale, nella sala di Giunta Comunale sono presenti :

Siciliano Carmela	Presidente del CUG
Croce Cristina	Membro supplente designato dall'Amministrazione Comunale
Ferron Gabriella	Membro effettivo designato dalla Organizzazione Sindacale UIL
Chiericatti Marco	Membro supplente designato dalla Organizzazione Sindacale CGIL

Assenti i seguenti membri:

Barbieri Maria	Membro effettivo designato dalla Organizzazione Sindacale CGIL
----------------	--

funge da verbalizzante Cristina Croce.

Stante la presenza di tutti il componenti l'adunanza è regolare e si apre la seduta per la deliberazione del seguente argomento iscritto all'ordine del giorno:

- relazione di cui all'art.4 del Regolamento sul funzionamento del CUG approvato il 26.9.12, sulla situazione del personale riferita all'anno precedente riguardo all'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro;
- analisi dello schema di piano triennale delle azioni positive 2022-2024

Il Presidente dà lettura degli schemi di relazioni sulla situazione del personale riferite agli anni 2020 e 2021 riguardo all'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro, allegati alla presente deliberazione ed apre la discussione;

Terminata l'analisi del punto precedente il Presidente dà lettura dello schema del piano triennale delle azioni positive 2022-2024

IL CUG

dopo ampia discussione

Richiamato l'art. 21, della legge 4 novembre 2010, n. 183 (collegato al lavoro);

Richiamata la direttiva del 04 Marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri contenente le linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia";

Richiamato l'art.4 del regolamento sul funzionamento del CUG, approvato il 26.9.2012

Con voti favorevoli n. 4, contrari 0, astenuti 0;

DELIBERA

1. Di approvare le relazioni sulla situazione del personale riferite agli anni 2020 e 2021 riguardo all'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro, che formano parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. Di approvare lo schema di piano triennale delle azioni positive 2022-2024;

3. Di trasmettere copia delle stesse ai vertici politici e amministrativi dell'Ente ed all'Organismo Indipendente di Valutazione.

Il C.U.G. prende atto che sono state attivate le procedure per la nuova costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, per il triennio 2022-2024.

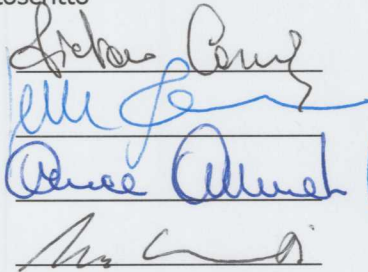
Letto, approvato e sottoscritto

Siciliano Carmela

Ferron Gabriella

Croce Cristina

Chiericati Marco







Comune di
VIGARANO MAINARDA

PARERE DEL RESPONSABILE DI PROCEDIMENTO

Sulla proposta n. 183/2022 dell'unità proponente SERVIZIO AFFARI GENERALI - ORGANIZZAZIONE RISORSE UMANE ad oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006. si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica.

Vigarano Mainarda li, 27/04/2022

Sottoscritto dal Responsabile di Procedimento
(BARBI MONICA)
con firma digitale



Comune di
VIGARANO MAINARDA

PARERE TECNICO

Sulla proposta n. 183/2022 dell'unità proponente SERVIZIO AFFARI GENERALI - ORGANIZZAZIONE RISORSE UMANE ad oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006. si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica.

Vigarano Mainarda li, 27/04/2022

Sottoscritto dal Responsabile di Settore
(BARBI MONICA)
con firma digitale