

COMUNE DI SAN CIPIRELLO
CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

**ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DELLA COMMISSIONE STRAORDINARIA
CON I POTERI DELLA GIUNTA**

n. 20 del 17/02/2021

OGGETTO: Approvazione piano Triennale delle azioni positive anni 2021/2023 -.

L'anno duemilaventuno questo giorno Diciassette del mese di Febbraio alle ore 14.00 nella sala delle adunanze, si è riunita la Commissione straordinaria per la provvisoria amministrazione dell'Ente nominata con Deliberazione del Consiglio dei Ministri del 19 giugno 2019.

Così composta:

			PRESENTE	ASSENTE
1	Dott.ssa ESTHER MAMMANO	Viceprefetto	x	
2	Dott.ssa FEDERICA NICOLOSI	Viceprefetto- aggiunto	x	
3	Dott.ssa CONCETTA MARIA MUSCA	Funzionario economico finanziario		x

Con i poteri degli organi ordinari a norma di legge, assistiti dal Segretario Generale Dott.ssa Sonia Acquado.

COMMISSIONE STRAORDINARIA

VISTA l'allegata proposta di deliberazione avente per oggetto: **Approvazione piano Triennale delle azioni positive anni 2021/2023 -.**

VISTI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile.

Con voti unanimi e favorevoli

DELIBERA

- Di approvare, così come approva, la proposta di deliberazione allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale.
- Con separata ed unanime votazione, ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. n. 44 del 03.12.1991 e ss.mm.ii., dichiara la presente deliberazione immediatamente esecutiva



COMUNE DI SAN CIPIRELLO (Provincia di Palermo)

Proposta di deliberazione della Giunta Municipale avente per oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE anni 2021/2023 –

La sottoscritta responsabile dell'area 2 Programmazione Finanziaria Personale E Patrimonio, sottopone alla giunta Municipale la seguente proposta di deliberazione, attestando di non trovarsi in nessuna ipotesi di conflitto di interessi nemmeno potenziale, né in situazioni che danno luogo ad obbligo di astensione ai sensi del D.P.R. 62/2013 e del Codice di comportamento interno, e di aver verificato che i soggetti intervenuti nella istruttoria che segue non incorrono in analoghe situazioni.

PREMESSO che:

- ai sensi dell'art. 48 del Codice delle Pari Opportunità, approvato con decreto legislativo n. 198/2006, è fatto obbligo alle Pubbliche Amministrazioni, Enti Locali compresi, di predisporre dei piani triennali per le azioni positive da mettere in campo per la rimozione degli ostacoli che impediscono ovvero ostacolano la realizzazione della pari opportunità tra uomini e donne;
- la legge n. 183/2010 ha istituito il Comitato Unico di Garanzia, in sostituzione del Comitato per le pari opportunità, e unificato le competenze dei diversi organismi operanti nel campo del superamento delle discriminazioni sui luoghi di lavoro;

VISTI:

- l'art. 1, comma 1, lettera c) del D.Lgs. 165/2001, a norma del quale l'organizzazione degli uffici e rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni devono realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori, applicando condizioni uniformi di rispetto al lavoro privato;
- L'art. 7, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni garantiscono pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e il trattamento sul lavoro;
- le disposizioni dell'art. 57 del D.Lgs. 265/2001 in ordine alle attività da compiere allo scopo di garantire le pari opportunità;

VISTE:

- la deliberazione della Giunta Municipale n. 24 del 28/04/2015 avente per oggetto: *"Istituzione Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità di cui alla legge 4.11.2010 n. 183 e della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4.3.2011"*;
- la deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta Municipale n. 30 del 18/03/2020 avente per oggetto: *"Approvazione regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile o smart working e per la disciplina del lavoro agile in emergenza"*;

RICHIAMATA:

- la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità,

che richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

- la Direttiva n. 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri avente per oggetto: *"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"*, che espressamente conferma e ribadisce quanto indicato all'art. 21 della legge 183/2010 e specificatamente: " l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni diretta ed indiretta; che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza".

RICHIAMATO INOLTRE l'art. 19 "pari opportunità" del CCNL Regioni e Autonomi Locali del 14.09.2000;

RITENUTO di approvare il Piano Triennale di Azioni Positive 2021/2023 allegato alla presente deliberazione per costituirne parte integrante, stante che il piano si pone come un'opportunità di crescita e di garanzia per questo Ente sul versante della parità di condizioni tra i generi sul luogo di lavoro, tenendo conto della situazione del personale dell'Ente;

DATO ATTO che le Azioni del Piano potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi;

CONSIDERATO che la presente deliberazione non comporta nessun onere di spesa a carico dell'Ente;

VISTO l'O.R.EE.LL.;

VISTO il D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 (Testo Unico sull'Ordinamento degli EE.LL.);

VISTO lo Statuto comunale

VISTO il regolamento degli Uffici e Servizi;

PROPONE

Per le motivazioni espresse in premessa che qui di seguito si intendono integralmente richiamate:

1. **Di approvare** l'allegato "Piano Triennale delle Azioni Positive 2021/2023" redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28/11/2005, n. 246" allegato al presente atto in parte integrante e sostanziale;
2. **Dare atto** che le Azioni del Piano potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi e che potrà essere fissato con successivo provvedimento un piano di verifica e di monitoraggio del Piano;
3. **Di trasmettere** il presente piano, alle RSU, di comunicare la presente deliberazione a tutti i responsabili di Area, affinché rendano noto il Piano a tutto il personale dipendente;
4. Di trasmettere al Comitato Unico di Garanzia, nonché alla Consigliera Regionale di parità presso Assessorato del lavoro Regione Sicilia
5. **Di pubblicare** il presente atto nell'albo pretorio e sul sito istituzionale del Comune, sezione Amministrazione Trasparente;
6. **Di dichiarare**, la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

San Cipirello 16/02/2021

 Il Responsabile dell'Area 2
Servizi Economico Finanziario
E Tributi Locali
Elina Rag. Gambino


PARERI, RESI AI SENSI DELL'ART. 49 DEL T.U. APPROVATO CON D.LGS. 18.08.2000, N. 267, SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE avente per oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE anno 2021/2023 –

Il Responsabile dell'Area 2 Programmazione Finanziaria Personale e Patrimonio, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, esprime **parere Favorevole** in merito alla **regolarità tecnica** sulla proposta di deliberazione.

San Cipirello Lì, 16/02/2021

Il Responsabile dell'Area 2
Servizi Economico Finanziari
e Tributi Locali
Elina Rag. Gambino

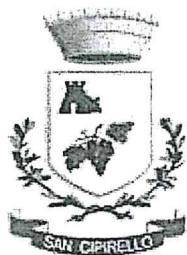


Il sottoscritto Responsabile dell'Area 2 Programmazione Finanziaria Personale e Patrimonio, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, **non si esprime in merito alla regolarità contabile sulla proposta di deliberazione in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economica-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente**

San Cipirello Lì, 16/02/2021

Il Responsabile dell'Area 2
Servizi Economico Finanziari
e Tributi Locali
Elina Rag. Gambino





COMUNE DI SAN CIPIRELLO
(Città Metropolitana di Palermo)

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
(P.A.P.) -TRIENNIO 2021-2023**

Deliberazione di Giunta Comunale n. ____ del _____)

PREMESSA

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

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate 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 sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

1. Il D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle Pari opportunità" accorpa in un unico testo le disposizioni di cui alla legge n. 125/1991 ed al D.lgs. n. 196/2000 e, all'art. 48, prevede che: "1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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'articolo 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'articolo 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'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle 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 e' accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Il Comune di San Cipirello, nel rispetto della normativa vigente, intende garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e la formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Con il presente Piano di Azioni Positive in particolare, l'Amministrazione Comunale intende favorire l'adozione di misure che potenzino e garantiscano le effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto, altresì, della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. all'accesso al lavoro tramite sistemi di selezione che garantiscano pari opportunità tra uomini e donne;
3. agli orari di lavoro;
4. alla individuazione di strumenti giuridici volti a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione concreta del principio della pari opportunità.

ANALISI DEL CONTESTO COMUNALE

La formulazione del piano tiene inevitabilmente conto della struttura organizzativa del Comune che è caratterizzata da un sufficiente equilibrio tra i generi; difatti, la situazione del personale in servizio, alla data attuale è la seguente:

Commissione Straordinaria	
Uomini	0
donne	3
totale	3

Personale dipendente a tempo indeterminato suddiviso per sesso e fascia contrattuale

LAVORATORI	UOMINI		DONNE		TOTALE
	TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE	TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE	
Dirigenti					
Posizioni organizzative	2			2	4
Segretario Comunale a scavalco			1		1
Cat A	1			1	2
Cat. B	1	1	2	8	12
Cat. C	3	7	6	18	34
Cat. D			2		2
TOTALE	7	8	11	29	55

Dipendenti nominati responsabili di Area cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 107 del D.Lgs.n.267/2000 sono:

Donne: n. 2

Uomini: n. 2

I livelli dirigenziali sono così rappresentati:

Segretario Comunale n. 1 donna

Assistente sociale n. 1 donna

Complessivamente la presenza della donna impegnata nel Comune, è pari a circa il 68,00% della forza lavoro. Gli strumenti normativi fondamentali, quali lo statuto e il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi sanciscono, quale principio

fondamentale nella gestione delle risorse umane, le pari opportunità di lavoro tra uomo e donna.

Per quanto riguarda gli organi elettivi comunali, la situazione è la seguente:

Commissione straordinaria n. 3 donne

In proposito, si ritiene che un contributo rilevante al riequilibrio di genere negli organi, elettivi e non, del Comune potrà essere offerto dalla recente legge n. 215/2012 recante "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni". Detta legge, all'art. 1 comma 2, impone l'obbligo di adeguare lo Statuto e i Regolamenti del Comune alle disposizioni di cui all'art. 6 del TUEL: tale articolo 6, al comma 3, è stato modificato nel senso che la parola "promuovere" è stata sostituita dalla parola "garantire", con ciò significando che alle mere affermazioni di principio si sostituiscano previsioni più concretamente applicabili.

• **OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE**

L'articolazione del piano avviene per obiettivi articolati in azioni positive, ossia in strumenti che si sostanziano in interventi concreti, miranti ad eliminare sul luogo di lavoro eventuali disuguaglianze di fatto che ostacolano la piena partecipazione di donne e uomini. Con il presente Piano Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia. Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

• **OBIETTIVO N. 1: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera secondo le limitazioni e le condizioni imposte dalle vigenti disposizioni di legge.**

L'obiettivo si propone di formare il personale dipendente ai fini del miglioramento delle risorse umane onde rendere possibile all'amministrazione creare un ambiente di lavoro di valorizzazione delle capacità professionali reciproca nell'ottica di parità fra i sessi.

Azione positiva: Attivare percorsi formativi e di aggiornamento che riguardino tutto il personale senza discriminazioni di genere; b) nella scelta delle tematiche da approfondire, ferma restando che essa dovrà essere fondata sulle esigenze dell'Ente in relazione agli adempimenti da svolgere, tenendo conto anche delle aspettative del personale dipendente; c) organizzare, ove possibile, i percorsi formativi con modalità idonee a conciliare la vita professionale e la vita familiare e quindi con ampio ricorso a forme di flessibilità e compensazione oraria che facilitino l'accesso alla formazione di tutto il personale, tenendo conto anche di particolari esigenze collegate al ruolo tradizionalmente

svolto dalle donne nella famiglia; d) favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

Destinatari: tutti i dipendenti.

- **OBIETTIVO N. 2 - Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali.**

Il Comune di impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e nelle selezioni, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di San Cipirello valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi. Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

Azione positiva: Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile, con attenzione all'attuazione anche negli avvisi per procedure interne.

Destinatari: tutti i dipendenti.

- **OBIETTIVO N. 3: Gestione flessibile degli orari di lavoro.**

L'Amministrazione comunale intende favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. A tal proposito ha approvato con la deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta Municipale n. 30 del 18/03/2020 avente per oggetto: "Approvazione regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile o smart working e per la disciplina del lavoro agile in emergenza";

Azione positiva 1: Concordare articolazioni orarie legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 2: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

Destinatari: tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

- **OBIETTIVO N.4: Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro.**

L'Amministrazione Comunale, nel prestare attenzione alle tematiche inerenti le pari opportunità e i conseguenti aspetti relativi all'organizzazione del lavoro, la formazione, la motivazione e la predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, si è dotata di organismi e di strumenti di attuazione delle azioni previste nel Piano.

- **Azione positiva:** Costituzione del Comitato Unico di Garanzia con deliberazione della Giunta Municipale n. 24 del 28/04/2015 avente per oggetto: "Istituzione Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità di cui alla legge 4.11.2010 n. 183 e della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4.3.2011";

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale 2021/2023

La durata del piano triennale decorre dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

• PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano sarà pubblicato nell'albo pretorio e sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso ai dirigenti dell'Ente, e al Comitato Unico di Garanzia, nonché alla Consigliera Regionale di parità presso Assessorato del lavoro Regione Sicilia e alla Consigliera provinciale di parità della provincia di Palermo, .

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutti i dipendenti sulla rete intranet del Comune di San Cipirello. Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di Segreteria Comunale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

I Commissari straordinari

- Dott.ssa Esther Mammano

- Dott.ssa Federica Nicolosi



IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Sonia Acquado

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale ,

Visto il Registro delle pubblicazioni e su conforme attestazione del Responsabile incaricato per la tenuta dell'Albo Pretorio Informatico,

CERTIFICA

- che la presente deliberazione ai sensi dell'art. 11 della L.R. 44/91 e successive modifiche ed integrazioni, è stata pubblicata mediante affissione all'Albo Pretorio Informatico su www.comune.sancipirello.pa.it dal.....ale che è stata prodotta a quest'ufficio opposizione o reclamo.

Dalla Residenza Municipale, li.....

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Sonia Acquado

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 17 FEB. 2021 ai sensi dell'art. 12

☒ comma 1 (Decorsi gg.10 dalla pubblicazione)

☒ comma 2 (Immediatamente esecutiva)

della L.R. 3.12.1991 n. 44

Dalla Residenza Municipale, li 17 FEB. 2021



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Sonia Acquado