



# COMUNE DI FISCAGLIA

## PROVINCIA DI FERRARA

**Deliberazione n° 143**  
**in data 30-12-2022**

### Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

---

**Oggetto:**

**APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023/2025**

---

L'anno duemilaventidue e questo di trenta del mese di dicembre, a seguito di invito diramato dal Sindaco, si è riunita alle ore 18:00 la Giunta del Comune di Fiscaglia e, nella Casa Comunale, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dal vigente Ordinamento delle Autonomie Locali e dallo Statuto Comunale vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano presenti:

TOSI FABIO	Sindaco
BERTELLI RENATO	Vice Sindaco
CHIARINI MONICA	Assessore Effettivo
GIAQUINTO ALESSANDRA	Assessore Effettivo
SOVRANI FRANCESCO	Assessore Effettivo

Presenti	Assenti
Presente	

Assiste il Segretario Comunale, Dott PAPARELLA FRANCESCO, la quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, Agr. TOSI FABIO, nella sua qualità di Sindaco del Comune suddetto, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- L'art. 48 del D. Lgs 11.04.2006, n. 148 ("Codice delle Pari Opportunità"), così come modificato dall'art. 1 del D. Lgs. 25.01.2010, n. 5 prevede che i comuni, sentite le rappresentanze sindacali unitarie, il Comitato per le Pari opportunità e la consigliera di parità territorialmente competente, predispongano 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;
- La medesima norma prevede che tali piani abbiano durata triennale e in caso di mancata adozione degli stessi si applica la sanzione prevista dall'art. 6, comma 6 del D. Lgs. 165/2001 (divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo);

Rilevato che il piano di azioni positive attualmente in vigore, approvato con deliberazione di G.C. n. 23 del 27.02.2017, relativo al triennio 2017/2019 giungerà a scadenza entro la fine dell'anno e si rende quindi necessario predisporre il nuovo piano riferito al triennio 2023/2025;

Richiamate la direttiva n. 2/2019, adottata dal Ministro per la pubblica amministrazione e dal sottosegretario delegato alle pari opportunità riguardante le misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche ed in particolare il punto 3.2 della sezione I riguardante l'adozione dei piani di azioni positive;

Richiamato il vigente regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia, approvato con deliberazione di G.C. n. 13 del 05.03.2015 ed in particolare l'art. 2, dove si prevede fra i compiti propositivi dello stesso sulla predisposizione di piani di azioni positive per favorire la sostanziale uguaglianza sul lavoro tra uomini e donne;

Visto il verbale del Comitato Unico di Garanzia del 05.10.2022, con il quale è stata predisposta una bozza di piano azioni positive per il triennio 2023-2025, trasmessa all'Amministrazione;

Viste:

- la nota prot. 29665 del 15.11.2022 con la quale la bozza aggiornata del piano è stata inviata alla Consigliera di Parità della Provincia di Ferrara;
- la nota prot. del 32573 13.12.2022 con la quale la Consigliera di Parità, a seguito di un primo esame della bozza del piano azioni positive, chiede di poter effettuare alcune integrazioni alle azioni proposte;
- la nota prot. 32795 del 14.12.2022 con la quale è stata trasmessa alla Consigliera di Parità la nuova bozza del piano azioni positive, contenente le integrazioni richieste;

Preso atto del parere favorevole espresso dalla Consigliera di Parità della Provincia di Ferrara come da nota formale acclarata al protocollo comunale n. 33227 del 19.12.2022;

Presa visione del documento Piano Azioni Positive per il triennio 2023-2025, che viene allegato alla presente deliberazione, costituendone parte integrante e sostanziale, e ritenuto meritevole di approvazione;

Dato atto che ai sensi della normativa vigente in materia si provvederà a informare il CUG per le pari opportunità dell'ente, le OO.SS. e le RSU;

Acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica e dato atto che il presente provvedimento non richiede il parere di regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Con votazione unanime espressa in forma palese;

### **DELIBERA**

1-di approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023/2025 predisposto di concerto con il CUG e allegato alla presente deliberazione come parte integrante e sostanziale;

2-di dare atto che l'Amministrazione promuoverà e/o coordinerà le attività previste da tale Piano triennale in collaborazione con il CUG;

3-di provvedere affinché il presente Piano sia trasmesso ai Responsabili di Settore dell'ente, al CUG, alle OO.SS. e alla RSU aziendale, nonché pubblicato sul sito internet dell'Ente;

4- di dichiarare, con separata e unanime votazione l'immediata eseguibilità della presente deliberazione, stante la necessità di pubblicare tempestivamente il piano ai fini della sua entrata in vigore dal 01.01.2023, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs. n. 267/2000.

## COMUNE DI FISCAGLIA (FE)

### PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023/2025

#### Fonti Normative

- Legge n. 125 del 10.04.1991: “Azioni per la realizzazione della parità uomo\_donna nel lavoro”
- D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000: “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”
- D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57): “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”
- D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006: “Codice delle Pari opportunità”
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE
- Direttiva 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”
- D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008: “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”
- D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009: “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”
- Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21): “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le 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”
- Legge Regionale Emilia Romagna n. 6 del 27 giugno 2014: “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere”
- Legge n. 124 del 7 agosto 2015, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”
- Legge n. 81 del 22 maggio 2017: “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile)
- Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità n. 2/2019 avente ad oggetto: “Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”.

#### Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell’ambito delle iniziative promosse dal Comune di Fiscaglia per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”.

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro. La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come "*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*". Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici
- Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi

Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro;
- Divieto di discriminazione retributiva;
- Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera;
- Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- Divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici;
- Divieto di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali;
- Divieto di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza;
- Divieto di discriminazione nelle carriere militari;
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

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.

La nuova Direttiva per Ministro della Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità n. 2/2019, che va a sostituire la precedente Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, ha come scopo quello di dare alle amministrazioni pubbliche indicazioni concrete che consentano di attuare quelle misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e, al contempo, fornire indirizzi operativi per l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'attuazione degli indirizzi forniti deve basarsi su attività di analisi e di valutazione, finalizzate all'individuazione, attraverso indagini, studi e attività di monitoraggio, delle discriminazioni dirette e indirette che devono essere rimosse attraverso specifiche azioni positive con il coinvolgimento attivo del CUG.

In particolare le concrete linee di azione a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche per raggiungere gli obiettivi che la direttiva si propone sono le seguenti:

- 1) Prevenzione e rimozione delle discriminazioni
- 2) pianificazione e programmazione della parità e delle pari opportunità attraverso i piani triennali di azioni positive;
- 3) politiche di reclutamento e gestione del personale che rimuovano i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovano la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali.
- 4) organizzazione del lavoro progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.
- 5) Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
- 6) Rafforzamento dei Comitati unici di garanzia.

Il Comune di Fiscaglia:

- con Deliberazione di G.C. n. 13 del 05/03/2015 ha approvato il Regolamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- con Determinazione n. 591 del 06/09/2022 ha provveduto a rinnovare il CUG per il quadriennio 2012/2026.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023/2025 del Comune di Fiscaglia, in continuità con il precedente Piano 2020-2022, deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, situazioni di malessere e disagio.

Le singole azioni saranno strutturate sulla base delle concrete indicazioni operative contenute nella citata Direttiva 2/2019.

Gli interventi del Piano sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione. In particolare, alla luce di quanto previsto dall'art. 8 del D. Lgs. N. 150/2009, è riconosciuta la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle amministrazioni pubbliche.

### **Situazione del personale in servizio**

Prima di procedere all'esposizione delle azioni positive da intraprendere, è opportuno fornire una "fotografia" del personale in servizio, effettuando alcune considerazioni.

Al 31.10.2022 il personale in servizio presso il Comune di Fiscaglia era il seguente:

Dipendenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	8	11	4	1	24
Uomini	3	10	5	0	18
Totale	11	21	9	1	42

Attualmente la sede di segreteria di Fiscaglia risulta vacante ed è presente un segretario nominato a scavalco secondo le necessità.

Il comune di Fiscaglia è ente privo di dirigenti, per cui, ai sensi dell'art. 109, comma 2 del D. Lgs. n. 267/2000, con decreto del Sindaco sono stati nominati i responsabili dei settori fra i dipendenti di categoria D in possesso dei requisiti necessari. Attualmente risultano nominati sette responsabili di settore (4 donne e 3 uomini).

Dall'analisi dei dati emerge un sostanziale equilibrio nella distribuzione dei generi.

### **OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI FISCAGLIA**

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:

<b>AMBITO</b>	<b>Prevenzione e rimozione delle discriminazioni (punto 3.1 Direttiva 2/2019)</b>
OBIETTIVO	Assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori
DESTINATARI	Tutti/e le lavoratrici e i lavoratori
FINANZIAMENTI	Risorse umane e strumentali presenti ad oggi nell'ente
AZIONI POSITIVE	<u><b>Azione positiva n. 1:</b></u> Verifica della situazione della formazione obbligatoria in materia di sicurezza dei dipendenti in collaborazione con RSPP e RLS e predisposizione nuovi corsi necessari-  <u><b>Azione positiva n. 2:</b></u> programmare corsi rivolti al personale sulle materie del benessere organizzativo, della prevenzione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro.
STRUTTURE	Tutti i settori – RSPP - RLS
TEMPI	Azione positiva n. 1: entro il 30.06.2023: verifica delle posizioni dei dipendenti  entro il 31.12.2023: svolgimento dei corsi  Azione positiva n. 2: entro il 31.12 di ogni anno: svolgimento di 1 corso

<b>AMBITO</b>	<b>Politiche di reclutamento e gestione del personale (punto 3.3 Direttiva 2/2019)</b>
OBIETTIVO	Assicurare politiche di reclutamento e gestione del personale tese a rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali.
DESTINATARI	Tutti/e le lavoratrici e i lavoratori
FINANZIAMENTI	Risorse umane e strumentali presenti ad oggi nell'ente
AZIONI POSITIVE	<p><b><u>Azione positiva n. 1:</u></b> Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile.</p> <p><b><u>Azione positiva n. 2:</u></b> Redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità, stabilendo requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.</p> <p><b><u>Azione positiva n. 3:</u></b> predisporre annualmente apposita relazione al CUG secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica.</p>
STRUTTURE	Settore Finanze/Personale
TEMPI	Triennio 2023-2024-2025

<b>AMBITO</b>	<b>Organizzazione del lavoro (punto 3.4 Direttiva 2/2019)</b>
OBIETTIVO	Assicurare che l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la miglior conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.
DESTINATARI	Tutti/e le lavoratrici e i lavoratori
FINANZIAMENTI	Risorse umane e strumentali presenti ad oggi nell'ente
AZIONI POSITIVE	<p><b><u>Azione positiva n. 1:</u></b> Tempestiva informazione ai dipendenti circa le opportunità di permessi retribuiti e non retribuiti spettanti; utilizzo dell'istituto della flessibilità oraria in entrata ed uscita.</p> <p><b><u>Azione positiva n. 2:</u></b> PART-TIME. Su presentazione di motivata richiesta, può essere concesso il part-time nel rispetto della vigente normativa qualora la trasformazione non arrechi grave pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione. Verrà data priorità alle richieste motivate per cura dei figli, handicap ovvero assistenza di portatori di handicap.</p> <p><b><u>Azione positiva n. 3:</u></b> Lavoro agile e lavoro da remoto: prevedere nel POLA la possibilità di effettuare in via prioritaria lo smart working,</p>

	secondo le modalità stabilite dalla normativa, per le lavoratrici e i lavoratori con figli/e a carico.
STRUTTURE	Settore Finanze/Personale; Posizioni Organizzative di tutti i Settori.
TEMPI	Triennio 2023-2024-2025

<b>AMBITO</b>	<b>Organizzazione del lavoro (punto 3.4 Direttiva 2/2019) – RIENTRO DAI CONGEDI PARENTALI O DA LUNGHI PERIODI DI ASSENZA</b>
OBIETTIVO	Favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo nei periodi di lunghe assenze dal lavoro per motivi vari (maternità, congedi parentali, aspettative) e facilitare il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro del personale in servizio.
DESTINATARI	Tutti/e le lavoratrici e i lavoratori
FINANZIAMENTI	Risorse umane e strumentali presenti ad oggi nell'ente
AZIONI POSITIVE	<b>Azione positiva n. 1:</b> Individuazione di piani formativi/informativi o altre forme di sostegno che accompagnino i lavoratori e le lavoratrici nella fase di rientro al lavoro.
STRUTTURE	Personale direttamente interessato – ufficio personale per l'applicazione e informazione delle opportunità offerte dalla normativa.
TEMPI	Triennio 2023-2024-2025

<b>AMBITO</b>	<b>Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (punto 3.5 Direttiva 2/2019)</b>
OBIETTIVO	Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.
DESTINATARI	Tutti/e le lavoratrici e i lavoratori
FINANZIAMENTI	Risorse umane e strumentali presenti ad oggi nell'ente – stanziamento di bilancio annualmente approvato per la formazione
AZIONI POSITIVE	<b>Azione positiva n. 1:</b> predisposizione sul sito web comunale di apposita sezione dedicata al CUG dove reperire tutte le informazioni inerenti la formazione e il funzionamento del Comitato e eventuali iniziative in tema di pari opportunità.  <b>Azione positiva n. 2:</b> stanziamento di apposito budget nel bilancio di previsione per garantire la formazione dei dipendenti in proporzione alla rappresentanza di genere.  <b>Azione positiva n. 3:</b> promozione dell'uso del genere nel linguaggio

	amministrativo attraverso la diffusione fra i dipendenti delle Linee guida per l'uso del genere.
STRUTTURE	Tutti i settori
TEMPI	Azione positiva n. 1: Entro il 31.12.2024 Azione positiva n. 2: triennio 2023-2025 Azione positiva n. 3: triennio 2023-2025

<b>AMBITO</b>	<b>Rafforzamento dei Comitati unici di garanzia (punto 3.6 Direttiva 2/2019)</b>
OBIETTIVO	Potenziamento networking, sinergie e comunicazione
DESTINATARI	Tutti/e le lavoratrici e i lavoratori
FINANZIAMENTI	Risorse umane e strumentali presenti ad oggi nell'ente – stanziamento di bilancio annualmente approvato per la formazione
AZIONI POSITIVE	<u><b>Azione positiva n. 1:</b></u> partecipazione rete CUG provinciali con consigliera di parità
STRUTTURE	Presidente CUG o persona delegata
TEMPI	Triennio 2023-2024-2025

**DURATA DEL PIANO:** Il presente piano ha durata triennale ed entra in vigore dal 01/01/2023. Il piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio dell'Ente che sul sito istituzionale. Il presente piano potrà essere oggetto annualmente di integrazioni o correzioni,

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue.

**Il Sindaco**  
**Agr. TOSI FABIO**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

**Il Segretario Comunale**  
**Dott PAPARELLA FRANCESCO**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.