



COMUNE DI FRAGAGNANO

PROVINCIA DI TARANTO

DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO PREFETTIZIO

ORIGINALE

OGGETTO: Piano Azioni Positive 2026/2028	Nr. Progr. 19
	Data 02/12/2025
	Seduta Nr. 7
	Proposta 19
	SETTORE AMMINISTRATIVO

L'anno DUEMILAVENTICINQUE questo giorno DUE del mese di DICEMBRE alle ore 11:00 in Fragagnano, negli Uffici della Casa Comunale.

IL COMMISSARIO PREFETTIZIO

Dott.Ssa GUENDALINA FEDERICO, in virtù dei poteri conferitigli dal Prefetto di Taranto con Decreto prot. n. 18958 del 30/04/2016, con l'assistenza del SEGRETARIO COMUNALE **Dott.ssa Marianunzia Margherita** assunti i poteri della Giunta Comunale ai sensi del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000, provvede a deliberare sull'argomento in oggetto.

Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE Dott.ssa Marianunzia Margherita.

Il Responsabile del servizio interessato per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere **FAVOREVOLE** ai sensi del disposto dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000.

Data, 01/12/2025

Il Responsabile IL Responsabile del Servizio
Colucci Annachiara

Il Responsabile di Ragioneria per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere **NON DOVUTO IN QUANTO IL PRESENTE ATTO NON HA RISVOLTI CONTABILI** ai sensi del disposto dell'art. 49, comma 1,

Data, 01/12/2025

Il Responsabile IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI
Lonoce Tamara

Oggetto: Piano Azioni Positive 2026/2028

LA RESPONSABILE DEL SETTORE I

VISTO il decreto legislativo 11/04/2006, n. 198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che a norma dell'art. 6 della legge 28/11/2005, n. 246 riprende e coordina in un unico testo le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs 23/5/2000, n. 196 “Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla legge 10/04/1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro”.*

RICHIAMATO l'art. 48 del predetto decreto 198, che testualmente prevede: *“1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), n. 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, ... 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”.*

CONSIDERATO che

- i piani di cui al presente articolo hanno durata triennale.
- In caso di mancato adempimento si applica l'art.6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
- Resta fermo quanto disposto dall'art. 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

VISTI:

- la Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007 concernente le misure per l'attuazione delle pari opportunità nella pubblica amministrazione;
- Decreto legislativo n. 150 del 27.10.2009 *“Attuazione della Legge 4.03.2009. n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza nella Pubblica Amministrazione”*
- l'art. 21, L. 4 novembre 2010, n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs 165/2001 prevedendo in particolare che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno *mobbing*;
- la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 4/3/2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;
- Legge 5 novembre 2021, n. 162 recante Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo;
- Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni ai sensi del Decreto-Legge 30.04.2022 n. 36 convertito con modificazioni in L. 29.06.22 n. 79;

ATTESO che:

- il Comune di Fragagnano, in coerenza con il proprio Regolamento, oltre che con la normativa di istituzione dei CUG, intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutte le persone e condannando i fenomeni vessatori di ogni genere;

- con determinazione dirigenziale n. 356 21.10.2025 si è provveduto a nominare il CUG per il quadriennio 2025 – 2028, ai sensi dell'art. 57, cc. 01-05, D.Lgs. n. 165/2001;

CONSIDERATO che:

- con propria deliberazione n. 146 in data 05.11.2024, è stato approvato il “*Piano delle azioni positive per il triennio 2025-2027*”;
- alla luce dell’insediamento del CUG – *giusta* verbale n.1 del 31.10.2025 (prot. 11507/2025) – sono state fornite proposte all’Ente alcune delle quali possono essere assorbite per competenza nel PAP;
- è in corso il monitoraggio delle azioni del Piano per l’anno 2025;
- gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della performance e del Piano Triennale 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. In quest’ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano ogni anno sarà aggiornato e approvato il Piano per il triennio successivo;

RITENUTO dover ribadire le stesse misure previste per il previgente piano per il triennio 2025 – 2027 ai sensi dell’art. 48 del D. Lgs 196/2006 ed armonizzare la propria attività al perseguimento ed all’applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

VISTI

- la disciplina contrattuale nazionale e decentrata applicabile al personale del comparto Funzioni Locali;
- l’art. 42 del D. Lgs 11/4/2006, n. 198 “Adozioni e finalità delle azioni positive”;
- il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- il CCNL del 16.11.2022;
- l’art. 48 del Tuel 18 agosto 2000, n. 267;

PROPONE

per tutto quanto in premessa indicato, al Commissario Prefettizio con i poteri della Giunta Comunale:

1. di APPROVARE ai sensi dell’art. 48 comma 1 del D. Lgs 198 dell’11/4/2006 l’allegato piano delle azioni positive - triennio 2026 – 2028 (all.A) comprensivo di richiesta di modifica e/o riduzione dell’orario di lavoro (all. B);
2. di PUBBLICARE la presente all’Albo Pretorio dell’Ente.
3. DI DICHIARARE con separata ed unanime votazione palese, stante l’urgenza di provvedere in merito, il presente deliberato immediatamente esecutivo, ai sensi e per gli effetti dell’art. 131, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

*La Responsabile del Settore I
Dott.ssa Annachiara COLUCCI*

IL COMMISSARIO PREFETTIZIO, CON I POTERI DELLA GIUNTA COMUNALE

VISTO l’art.48 del TUEL;

VISTI lo Statuto Comunale ed il Regolamento Comunale di Contabilità;

VISTO il testo unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti locali, approvato con decreto legislativo n. 267 del 18/08/2000;

DATO ATTO CHE sulla proposta della presente deliberazione sono stati espressi ai sensi dell'art. 49, del D. Lgs. n. 267 del 18/08/2000, i pareri di regolarità tecnica e contabile,

D E L I B E R A

Per le ragioni espresse in narrativa e che qui si intendono integralmente riportate per farne parte integrante e sostanziale del presente atto

1. Di recepire integralmente e farne propria la proposta riportata;
2. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4[^] del D. Lgs. 267/2000 ss mm.

ALLEGATO A)



COMUNE DI FRAGAGNANO

PROVINCIA DI TARANTO

Via Cesare Battisti, 1 – 74022 FRAGAGNANO (TA)
C.F.: 80009890734 – P.I. 01042380731

PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2026/2028 (Art. 48, comma 1, D.Lgs. 11/04/2006 nr. 198)

Premessa:

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 che indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" ha ad oggetto misure volte ad eliminare ogni discriminazione.

La 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", 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".

Obiettivi generali delle azioni sono 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 volta a favorire l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata;
- ✓ promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Le azioni positive rappresentano 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. Si tratta di 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 nel momento in cui si rilevi una disparità di trattamento. La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

In tal senso si evidenzia la stretta correlazione posta in essere dal Decreto Legislativo n. 150/2009 tra la pianificazione della performance, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate.

Le azioni positive devono essere quindi considerate come la declinazione concreta del processo di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo. La stessa rapidità di tale processo, e la continua evoluzione dei fattori socio economici sottesi alle politiche delle pari opportunità, richiedono una particolare e costante attenzione all'attività di verifica circa la realizzazione delle azioni positive e alla opportunità di procedere ad eventuali correzioni in costanza del piano.

Il presente *Piano triennale delle Azioni Positive 2026/2028* recepisce le proposte del CUG dell'ente e tiene conto dei risultati delle rilevazioni dallo stesso effettuate, strumenti importanti nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di emersione di nuove esigenze; inoltre, tenuto conto delle peculiari caratteristiche delle azioni positive, ossia della temporaneità e specialità delle stesse, il Piano si propone di migliorare ed integrare le precedenti misure programmatiche, in continuità con il precedente Piano 2025-2027. Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che si 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.

Analisi Situazione del Personale

Dall'analisi della situazione del personale dipendente è emerso il seguente quadro di raffronto uomini e donne:

SITUAZIONE AL 01/12/2025

Descrizione	N.	%
Donne	11*	52,6%
Uomini	9	47,4%
Totale*	20	100,00%

*compreso il segretario generale

SUDDIVISIONE PER SERVIZI	DONNE	UOMINI
Segretario Generale	1	0
Affari Generali	3	1
Servizi demografici	2	1
Ufficio Finanziario	1	1
Tributi	1	0
Ufficio personale	1	0
UTC	1	3
Polizia Locale	1	3
Totale	11	9

Numero dipendenti per categoria:

	Donne	Uomini
Operatori	0	3
Operatori Esperti	0	1
Istruttori	6	4

Funzionari	1	0
Funzionari ad E.Q. con incarichi di P.O.	3	1
Segretario Comunale	1	0
Totale	11	9

Si prende atto che con D.D. n. 435 del 26.11.2025 si è conclusa la procedura selettiva per l'assunzione di nr.1 ex "Assistente Sociale" cat D 1 a tempo indeterminato part -time a 18 ore - attuale area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione- giusta CCNL del 16.11.2022 con decorrenza 01/12/2025.

Nello specifico intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso a:

PRINCIPI E OBIETTIVI

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, il Comune 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.

In questa ottica gli obiettivi di carattere generale che il Comune intende perseguire nell'arco del triennio, sono:

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- 4) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- 5) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
- 6) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 7) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

SPECIFICHE AZIONI POSITIVE

Al fine di raggiungere i suddetti obiettivi vengono individuate le seguenti specifiche azioni positive:

- a. supporto all'attività del C.U.G., in particolare per l'attuazione del regolamento e suo funzionamento;
- b. miglioramento dell'articolazione dell'orario di lavoro per venire incontro alle esigenze lavorative e familiari del dipendente;
- c. promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulle azioni per il benessere lavorativo e le pari opportunità;
- d. pubblicazione e diffusione del Piano Triennale della Azioni Positive e monitoraggio periodico delle attività svolte;
- e. istituzione e aggiornamento nel sito internet del Comune di un'area dedicata alle pari opportunità e all'informazione sull'attività del C.U.G.;
- f. 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.
- g. le attività formative e di aggiornamento dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo

a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere;
h. pur in assenza di attività formativa all'interno dell'ente, i momenti dedicati all'approfondimento ed all'aggiornamento delle conoscenze, per quanto possibile, dovranno essere previsti in orari che consentano una agevole partecipazione delle lavoratrici part-time soggetti svantaggiati.

Il Comitato Unico di Garanzia curerà il monitoraggio dello stato di attuazione del Piano, relazionando alla Giunta Comunale e alle RSU.

1. Descrizione intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative organizzate dall'Ente da affiancarsi ai corsi specifici affinché sia assicurata a tutti i dipendenti la crescita professionale e/o di carriera

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: i percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale anche attraverso l'utilizzo delle professionalità esistenti.

Azione positiva 2: predisporre riunioni di Settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di P.O. –Segretario.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: 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. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Favorire l'applicazione del part-time e di forme personalizzate di orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, relative alle fattispecie previste dal CCNL 16.11.2022 all'art. 36 comma 4 (dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs n. 151/2001, dipendenti che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992, dipendenti che sono inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCN16.11.2022, dipendenti che si trovano in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie e dipendenti che sono impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti). Tali personalizzazioni di orario saranno

preventivamente valutate, dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi.

Azione positiva 2: Confermare la flessibilità di orario, sia in entrata che in uscita, entro limiti concordati con i regolamenti vigenti.

Azione positiva 3: proseguire l'esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale, e confermarne l'utilizzo quale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di "risultati" che al mero "tempo di lavoro", sperimentando il Pola adottato e aggiornato dall'Ente, in una logica di continuità con le forme di smart working semplificato finora applicate.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di P.O. – Segretario.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

3. Descrizione Intervento: **INFORMAZIONE**

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di P.O., favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: programmare incontri di sensibilizzazione e informazione sul tema delle pari opportunità in sinergia con la *Commissione Comunale delle Pari Opportunità*.

Azione positiva 2: informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Commissione Comunale delle Pari Opportunità e Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

4. Descrizione Intervento: **RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITÀ**

Obiettivo: Rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e nella composizione degli organismi collegiali.

Finalità strategica: L'Ente si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, 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.

Azione positiva 1: 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 di sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, l'Ente valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.

Soggetti e Uffici Coinvolti: 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.

MONITORAGGIO

Gli obiettivi del presente Piano saranno oggetto di monitoraggio annuale, da realizzarsi tramite CUG, RSU e, ove ritenuto necessario, potranno essere riprogrammati e aggiornati in ragione dei risultati conseguiti e delle esigenze *medio tempore* rilevate e dovranno pervenire utilizzando esclusivamente il modello di richiesta di modifica e/o riduzione dell'orario di lavoro, ivi allegato, previo parere del Responsabile di riferimento.

DURATA DEL PIANO E DISPOSIZIONI FINALI

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, reso disponibile in rete per tutte le dipendenti e tutti i dipendenti del Comune di Fragagnano. Nel periodo di vigenza presso l'Ufficio di Segreteria e l'Ufficio Personale 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.



DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO PREFETTIZIO

Delibera nr. **19** Data Delibera **02/12/2025**

OGGETTO

Piano Azioni Positive 2026/2028

PARERI DI CUI ALL' ART. 49, COMMA 1 D.Lgs. 267/2000

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO	Per quanto concerne la REGOLARITA' TECNICA esprime parere : FAVOREVOLE
	Data 01/12/2025 IL Responsabile del Servizio Colucci Annachiara
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO	Per quanto concerne la REGOLARITA' CONTABILE esprime parere : IL PRESENTE ATTO NON HA R]
	Data 01/12/2025 IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI Lonoce Tamara

DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO PREFETTIZIO

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.Ssa MARIANUNZIA MARGHERITA

IL COMMISSARIO PREFETTIZIO

DOTT.SSA GUENDALINA FEDERIC

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).
