



# COMUNE DI LAGOSANTO

PROVINCIA DI FERRARA  
Codice Fiscale 00370530388

**COPIA**

<b>N°88</b> Reg. delib.	Ufficio competente <b>PERSONALE</b>
----------------------------	--

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

### O G G E T T O

OGGETTO	PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022. AGGIORNAMENTO
---------	---

Oggi **ventiquattro** del mese di **settembre** dell'anno **duemilaventi** alle ore 20:55, convocata in seguito a regolare invito si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
Bertarelli Cristian	Sindaco	P
Esposito Giacomo	Vice Sindaco	P
Soncini Emanuele	Assessore	P
Bulgarelli Alessia	Assessore	P
Orlandini Patrizia	Assessore	P

0	5
---	---

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il Segretario Comunale Forlin Luigia Maria.

Bertarelli Cristian nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL Sindaco

premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

OGGETTO	PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022. AGGIORNAMENTO
---------	---

### LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che con Deliberazione di G.C. n. 125 del 05.12.2019 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022, così come previsto dall'art. 48 del D. Lgs. n. 148/2006;

Vista 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;

Rilevato che tale direttiva prevede che: *“in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance”*;

Ritenuto quindi di dover procedere all'aggiornamento per l'annualità 2021 del Piano triennale approvato con deliberazione di G.C. n. 125 del 05.12.2019;

Visto il verbale della delegazione trattante del 17.09.2020 dal quale si evince la richiesta da parte delle OO.SS. di integrazione di quanto previsto all'azione positiva riguardante l'effettuazione di un'indagine sul benessere organizzativo, prevedendo l'elaborazione in tempi certi e la messa a disposizione dei risultati di tale indagine;

Ritenuto, in accoglimento di tale richiesta, di prevedere un aggiornamento all'azione positiva n. 1 dell'ambito "Prevenzione e rimozione delle discriminazioni secondo quanto segue (in neretto le parti aggiunte):

<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	<b>Azione positiva n. 1:</b> effettuazione di un'indagine sul benessere organizzativo tramite questionario da sottoporre ai lavoratori, predisposto dal CUG in collaborazione con l'Ufficio Personale, al fine di verificare le eventuali criticità e conseguentemente individuare le azioni correttive da intraprendere. <b>I risultati dell'indagine, elaborati dal CUG, saranno pubblicati nell'apposita sezione del sito internet comunale e trasmessi all'Amministrazione, con l'indicazione delle criticità emerse.</b> <b>Azione positiva n. 2:</b> Predisporre la valutazione del rischio collegato allo stress-lavoro correlato ai sensi di quanto previsto dall'art. 28 D. Lgs. N. 165/2001 in collaborazione con RSPP e RLS
STRUTTURE	Settore Economico – Finanziario – RSPP - RLS
TEMPI	Per azione positiva n. 1: <b>entro il 28.02.2021: somministrazione questionario ai dipendenti; entro il 30.04.2021: elaborazione dei risultati e trasmissione all'Amministrazione; il 30.06.2021: pubblicazione dei dati sul sito internet comunale.</b>

Per azione positiva n. 2: entro il 31.12.2022
---

Visto il verbale del Comitato Unico di Garanzia prot. 7887 del 24.09.2020, con il quale è stato approvato, senza apporre modificazioni o integrazioni, l'aggiornamento al piano azioni positive per il triennio 2020-2022;

Ritenuto quindi di approvare l'aggiornamento al Piano delle Azioni positive sopra riportato;

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 l'aggiornamento per l'annualità 2021, secondo quanto previsto dal punto 3.2 della Direttiva n. 2/2019, adottata dal Ministro per la pubblica amministrazione e dal sottosegretario delegato alle pari opportunità, del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020/2022;

2. di aggiornare conseguentemente le azioni positive previste nell'ambito "Prevenzione e rimozione delle discriminazioni secondo quanto segue (in neretto le parti aggiunte):

<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	<b>Azione positiva n. 1:</b> effettuazione di un'indagine sul benessere organizzativo tramite questionario da sottoporre ai lavoratori, predisposto dal CUG in collaborazione con l'Ufficio Personale, al fine di verificare le eventuali criticità e conseguentemente individuare le azioni correttive da intraprendere. <b>I risultati dell'indagine, elaborati dal CUG, saranno pubblicati nell'apposita sezione del sito internet comunale e trasmessi all'Amministrazione, con l'indicazione delle criticità emerse.</b> <b>Azione positiva n. 2:</b> Predisporre la valutazione del rischio collegato allo stress-lavoro correlato ai sensi di quanto previsto dall'art. 28 D. Lgs. N. 165/2001 in collaborazione con RSPP e RLS
STRUTTURE	Settore Economico – Finanziario – RSPP - RLS
TEMPI	Per azione positiva n. 1: <b>entro il 28.02.2021: somministrazione questionario ai dipendenti; entro il 30.04.2021: elaborazione dei risultati e trasmissione all'Amministrazione; il 30.06.2021: pubblicazione dei dati sul sito internet comunale.</b> Per azione positiva n. 2: entro il 31.12.2022

3 – di allegare alla presente deliberazione il testo del Piano Azioni Positive 2020/2022 aggiornato secondo quanto previsto al punto precedente;

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

5- di dichiarare, con separata e unanime votazione l'immediata eseguibilità della presente deliberazione, stante l'urgenza di provvedere, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs. n. 267/2000.

**ALLEGATO****COMUNE DI LAGOSANTO (FE)****PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2020/2022****Fonti Normative**

- Legge n. 125 del 10.04.1991: “Azioni per la realizzazione della parità uomodonna 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 Lagosanto 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 Lagosanto:

- con Deliberazione di G.C. n. 118 del 16/06/2011 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. 480 del 21/12/2018 ha provveduto a rinnovare il CUG per il quadriennio 2019/2022.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020/2022 del Comune di Lagosanto, in continuità con il precedente Piano 2017-2019, 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 31.10.2019 il personale in servizio presso il Comune di Lagosanto era il seguente:

Dipendenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	3	7	0	10
Uomini	1	5	4	10
Totale	4	12	4	20

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

Il comune di Lagosanto 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 quattro responsabili di settore (3 donne e 1 uomo).

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

## OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI LAGOSANTO

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>
<b>OBIETTIVO</b>	Assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori
<b>DESTINATARI</b>	Tutti/e le lavoratrici e i lavoratori
<b>FINANZIAMENTI</b>	Risorse umane e strumentali presenti ad oggi nell'ente
<b>AZIONI POSITIVE</b>	<b>Azione positiva n. 1:</b> effettuazione di un'indagine sul benessere organizzativo tramite questionario da sottoporre ai lavoratori, predisposto dal CUG in collaborazione con l'Ufficio Personale, al fine di verificare le eventuali criticità e conseguentemente individuare le azioni correttive da intraprendere. <b>I risultati dell'indagine, elaborati dal CUG, saranno pubblicati nell'apposita sezione del sito internet comunale e trasmessi all'Amministrazione, con l'indicazione delle criticità emerse.</b> <b>Azione positiva n. 2:</b> Predisporre la valutazione del rischio collegato allo stress-lavoro correlato ai sensi di quanto previsto dall'art. 28 D. Lgs. N. 165/2001 in collaborazione con RSPP e RLS
<b>STRUTTURE</b>	Settore Economico – Finanziario – RSPP - RLS
<b>TEMPI</b>	Per azione positiva n. 1: <b>entro il 31.01.2021: somministrazione questionario ai dipendenti; entro il 30.03.2021: elaborazione dei risultati e trasmissione all'Amministrazione; il 30.06.2021: pubblicazione dei dati sul sito internet comunale.</b> Per azione positiva n. 2: entro il 31.12.2022

<b>AMBITO</b>	<b>Politiche di reclutamento e gestione del personale (punto 3.3 Direttiva 2/2019)</b>
<b>OBIETTIVO</b>	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.
<b>DESTINATARI</b>	Tutti/e le lavoratrici e i lavoratori
<b>FINANZIAMENTI</b>	Risorse umane e strumentali presenti ad oggi nell'ente

AZIONI POSITIVE	<p><b>Azione positiva n. 1:</b> Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile.</p> <p><b>Azione positiva n. 2:</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>Azione positiva n. 3:</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 Economico Finanziario
TEMPI	Triennio 2020-2021-2022

<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	<b>Azione positiva n. 1:</b> Predisposizione di un vademecum essenziale indirizzato ai dipendenti contenente i punti essenziali relativi alle tipologie di permessi e congedi.
STRUTTURE	Settore Economico Finanziario
TEMPI	Entro il 31.12.2020

<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	<p><b>Azione positiva n. 1:</b> analisi delle necessità formative in relazione alle competenze da sviluppare per i profili professionali presenti nel Comune, effettuata dai Responsabili di Settore di concerto con il Segretario Comunale.</p> <p><b>Azione positiva n. 2:</b> definizione dei budget di spesa a disposizione per i singoli Settori.</p>
STRUTTURE	Tutti i settori
TEMPI	Triennio 2020,2021,2022

**DURATA DEL PIANO:** Il presente piano ha durata triennale ed entrerà in vigore dal 01.01.2020. 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 sulla base dei rilievi espressi dal CUG.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis sulla proposta numero 93 del 24-09-2020 ed allegati alla presente deliberazione.

<b>OGGETTO</b>	<b>PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022. AGGIORNAMENTO</b>
----------------	---

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

**IL Sindaco**  
**F.to Bertarelli Cristian**

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

**IL Segretario Comunale**  
**F.to Forlin Luigia Maria**

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

## **PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE**

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

**Oggetto: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022.  
AGGIORNAMENTO**

### **Regolarita' tecnica**

IL RESPONSABILE DEL  
SERVIZIO INTERESSATO  
a norma del T.U.E.L. 267/00

*Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole\* di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa”;*

\*per la motivazione indicata con nota:

Data 24-09-20

Il Responsabile del servizio  
F.to Guietti Roberta

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

Allegato alla deliberazione

## **DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 88 del 24-09-2020**

**Oggetto: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022.  
AGGIORNAMENTO**

---

### **CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE**

Si certifica, che copia del presente atto è stata pubblicata all'albo on-line del comune per la prescritta pubblicazione dal 01-10-2020 fino al 16-10-2020 con numero di registrazione 737.

Comune di Lagosanto li  
01-10-2020

L' INCARICATO

Dott.ssa Chiodi Daniela

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

Allegato alla deliberazione

## **DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 88 del 24-09-2020**

**Oggetto: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022.  
AGGIORNAMENTO**

### **CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune, senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è DIVENUTA ESECUTIVA ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267.

Comune di Lagosanto li  
01-10-2020

L'INCARICATO

Chiodi Daniela

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)