



# Unione dei Comuni Valli e Delizie

Argenta – Ostellato – Portomaggiore  
Provincia di Ferrara

NR **82** del **11/12/2019** REGISTRO DELIBERE

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE

OGGETTO | Piano azioni positive dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie triennio 2020-2022 - Approvazione

L'anno **2019** e questo dì **11** del mese di **dicembre** presso la propria sede legale nel Comune di Portomaggiore in Piazza Umberto I n. 5, a seguito di invito diramato dal Presidente, si è radunata alle ore **15:00**, la Giunta dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie costituita tra i comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore.

All'appello risultano:

<b>Presenti</b>	<b>Assenti</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Minarelli Nicola</li><li>- Baldini Andrea</li><li>- Rossi Elena</li></ul>	

Partecipa *Rita Crivellari* - **Segretario**.

Presiede *Nicola Minarelli* - **Presidente dell'Unione**

## LA GIUNTA DELL'UNIONE

### **Visti:**

- il Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 recante il "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*" ai sensi dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246;
- Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e ss.mm.ii. recante la disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- il Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza nelle pubbliche amministrazioni;
- la Legge 4 novembre 2010, n. 183 avente ad oggetto: "*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 controversie di lavoro*";
- la direttiva 4 marzo 2011, recante "*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*";
- il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante, "*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*", in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- la legge 7 agosto 2015, n. 124, recante "*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*" e in particolare l'art. 14 concernente "*Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche*";
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° giugno 2017, n. 3 recante "*Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e le linee guida contenute nelle regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti*";
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri n. 2 del 26 giugno 2019, "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*" la quale sostituisce in toto la direttiva 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sopra menzionata;

**Ricordato che** con la sopra citata direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri n. 2 del 26 giugno 2019, si pone l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle amministrazioni pubbliche;

**Considerato** che la promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace;

**Considerato altresì** che il sopracitato D. Lgs. 11.4.2006 n. 198 all'art. 48 "*Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*" stabilisce che le amministrazioni pubbliche tra cui i Comuni, predispongano Piani triennali 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 sotto rappresentate, e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. I piani di cui trattasi hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

**Richiamata** la deliberazione di G.U. n.16 del 05/05/16, che approva le Linee di indirizzo per la costituzione di un Unico C.U.G. per l'Unione e per i Comuni ad essa aderenti;

**Dato atto** che:

- con Determinazione dirigenziale del Settore Risorse Umane AA.GG. n. 557 del 15.12.2016, si e' disposta la costituzione del Comitato Unico di Garanzia dell'Unione Valli e Delizie rappresentativo anche dei Comuni aderenti all'Unione (Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore) nel rispetto della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4.3.2011 e delle linee di indirizzo sulle modalità di funzionamento e costituzione approvate con G.U. n. 16 del 5.5.2016;

- con deliberazione G.U. n. 41 del 08.05.2019 come previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4.3.2011 e' stato approvato il Regolamento sul funzionamento del "Comitato unico di garanzia" (C.U.G.), dell'Unione Valli e Delizie, rappresentativo anche dei Comuni aderenti all'Unione (Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore), così come approvato dal C.U.G. con verbale in data 08.05.2018 e definitivamente con verbale in data 28 febbraio 2019, acclarato al prot. dell'Unione I. 0006855 del 12.03.2019;

**Visto** il precedente Piano delle Azioni Positive dell'Unione Valli e Delizie, rappresentativo anche dei Comuni aderenti all'Unione (Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore), triennio 2017/2019 approvato con deliberazione G.U. n. 4 del 07.02.2017;

**Vista** la proposta di Piano delle Azioni Positive dell'Unione Valli e Delizie, rappresentativo anche dei Comuni aderenti all'Unione (Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore), predisposta dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Unione in carica alla suddetta data, nella riunione periodica del 03.10.2019, di cui al verbale del 03.10.2019(prot. n. 32751/2019)conservato agli atti);

**Dato atto che** in data 26.11.2019 Prot. n. 32171 del 26.11.2019 si e' provveduto ad inviare la richiesta di parere alla Consigliera di Parita' presso la Provincia di Ferrara, relativamente al piano delle azioni positive dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie triennio 2020/2022 in fase di approvazione;

**Preso atto** del parere favorevole, formulato con nota assunta al protocollo generale dell'Unione n. 32912 del 05.12.2019, dalla Consigliera di Parità territorialmente competente, presso la Provincia di Ferrara, avvocato Donatella Orioli;

**Inteso** approvare il Piano suddetto, **allegato A)** al presente atto, di cui forma parte integrante e sostanziale;

**Viste:**

- la delibera Consiglio Unione n. 3 del 05.03.2019, dichiarata urgente ed immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, con la quale è stata approvata la Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2019 – 2021 ai sensi dell'art. 170, c. 1 del D.Lgs. n. 267/2000;

- la delibera Consiglio Unione n. 4 del 05.03.2019, dichiarata urgente ed immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione 2019 – 2021 e relativi allegati;

**Dato atto** che l'approvazione del piano di che trattasi non comporta costi diretti a carico del Bilancio;

**Preso atto** che la dr.ssa Giorgi Silvia, P.O. del Settore Risorse Umane ed Affari Generali responsabile del procedimento attesta, in merito al presente atto:

- Che sono state rispettate le varie **fasi del procedimento** ai sensi della normativa specifica;
- Che nel corso delle diverse fasi del procedimento, è stata verificata l'insussistenza di **situazioni di conflitto d'interessi**;

- Che ci si è attenuti alle **Misure di prevenzione** della corruzione, generali e specifiche previste nel piano Triennale di Prevenzione della Corruzione in vigore presso l'Ente;

**Visto** il vigente Statuto dell'Unione;

**Dato atto:**

- che l'art. 31, comma 1, dello Statuto dell'Unione stabilisce testualmente:

*"Fino all'emanazione di propri atti regolamentari per il funzionamento interno dell'Unione, si applicano, in quanto compatibili, comunque non oltre 12 mesi dalla costituzione dell'Unione, i Regolamenti in vigore presso il Comune sede dell'Unione, ad esclusione del Regolamento di contabilità, del Regolamento dei controlli interni e del Regolamento per la pubblicità e la trasparenza dello stato patrimoniale dei titolari di cariche elettive o di governo, per i quali si applicano i regolamenti in vigore presso il Comune di Argenta";*

- che, con la deliberazione C.U. n. 20 del 09/04/2014 avente ad oggetto "Individuazione norme regolamentari da applicare nell'ambito dell'attività dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie nelle more dell'approvazione di regolamenti da parte dell'Unione" nonché la deliberazione C.U. 20/2014 di ulteriori 24 mesi;

- che successivamente, con delibera di C.U. n. 3 del 16/03/2017 si è disposta la proroga del termine fissato dall'art. 31 dello Statuto, per l'applicazione all'Unione dei Regolamenti interni approvati dal Comune di Portomaggiore, scadente in data 2.4.2019;

- che, nelle more dell'approvazione del nuovo Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi unificato, ossia unico sia per l'Unione che per i Comuni ad essa aderenti, in corso di predisposizione, si è disposta con deliberazione G.U. n. 21 del 01/04/2019 la proroga dell'efficacia e dell'applicabilità all'Unione, del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione G.C. del Comune di Portomaggiore n. 172 del 28/12/2010 e ss.mm.ii., compreso il Regolamento per il reclutamento e selezioni esterne di personale di cui alla deliberazione G.C. del Comune di Portomaggiore n. 44 del 8.8.2019 e ss.mm.ii. ;

**Visto** il parere di regolarità tecnica favorevole espresso dal Dirigente del Settore Risorse Umane e [AA.GG.](#), ad esito del controllo attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa;

**Dato atto** altresì che la presente determinazione non necessita di parere di regolarità contabile in quanto non produce alcun effetto né diretto né indiretto sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente, ai sensi degli articoli 49, 147 comma 1 e 147-bis del Decreto legislativo 18.08.2000 n. 267 e successive modifiche ed integrazioni.

**Dato atto** che i suddetto Parere e' allegato al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale;

**A voti** unanimi ritualmente espressi;

**DELIBERA**

1) Per quanto sopra esposto che qui si intende integralmente riportato, di approvare l'allegato A) alla presente deliberazione "Piano delle Azioni Positive dell'Unione Valli e Delizie per il triennio 2020-2022"che della presente deliberazione forma parte integrante e sostanziale.

**UNANIMEMENTE**

decide di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, D. Lgs. 18/08/2000 n. 267, stante la necessità di addivenire quanto prima all'approvazione del Piano suddetto per il triennio 2020-2022 essendo lo stesso collegato ai Piani

triennali dei fabbisogni di personale (PTFP) dell'Unione e degli enti aderenti alla stessa in corso di attuazione/predisposizione.

Allegato A) alla deliberazione n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_2019

## **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2020/2022**

### **PREMESSA**

**Il Piano triennale delle azioni positive è previsto dal Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198** (*"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246"*) e, più in particolare, dall'**art. 48** (*"Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni"*), che impone alle Amministrazioni dello Stato, alle Province, ai Comuni e gli altri enti pubblici non economici di predisporre questo documento.

Il presente Piano si pone in continuità con i Piani precedenti e in particolare con quello relativo al Triennio 2017/19 approvato con G.U. n. 4 del 07.02.2017.

Il Piano delle Azioni Positive è un documento attraverso il quale l'ente si dota di una propria programmazione di azioni positive a valenza triennale volte alla promozione delle pari opportunità, al miglioramento della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, nonché alla valorizzazione delle persone

La pianificazione delle azioni positive rappresenta dunque per l'Unione dei Comuni Valli e Delizie e per i comuni aderenti una sostanziale opportunità di delineare un percorso concreto di azioni finalizzate al perseguimento del benessere organizzativo, della realizzazione del principio di pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane dell'ente/degli enti e del miglioramento e implementazione delle politiche di conciliazione della vita lavorativa con quella familiare.

L'art. 7, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001 (come modificato dall'art. 21 della legge n. 183/2010) "teorizza" l'attuale concetto, esteso, di uguaglianza sostanziale sul lavoro: *"le pubbliche amministrazioni garantiscano parità ed 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, alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro"*.

La Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019, *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche"* da importanti indirizzi per la promozione delle pari opportunità nelle PP.AA. esplicitando concrete linee di azione a cui le PP.AA. si devono attenere per raggiungere gli obiettivi che la direttiva si propone.

L'adozione del presente Piano, a valere per il periodo 2020/2022, avviene su proposta del Comitato Unico di Garanzia dell'Unione Valli e Delizie rappresentativo altresì dei comuni aderenti, e preceduta dalla consultazione della Consiglieria Provinciale di Parità.

In un contesto organizzativo in continua evoluzione per l'Unione e per i Comuni aderenti diviene fondamentale la **valorizzazione delle persone** che prestano quotidianamente il loro servizio, obiettivo realizzabile attraverso lo sviluppo di strategie innovative di gestione delle risorse umane in quanto realmente improntate al benessere organizzativo.

Il Piano di Azioni positive si compone di una prima parte dedicata all'analisi del contesto dell'Unione e dei Comuni aderenti e di una seconda parte dedicata alla programmazione delle azioni positive che si andranno ad implementare.

## **ANALISI DEL CONTESTO**

### **REPORT DEL PERSONALE DIPENDENTE IN OTTICA DI GENERE**

Le politiche del lavoro adottate fino ad oggi dall'Unione dei Comuni Valli e Delizie hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

I dati sotto riportati (alla data della presente deliberazione) dimostrano come l'accesso all'impiego presso l'Unione dei Comuni Valli e Delizie e presso i Comuni aderenti da parte delle donne non incontri ostacoli per tutte le categorie ed anche per i ruoli direttivi. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

### **ANALISI UNIONE VALLI E DELIZIE**

#### tabella 1 Responsabili di strutture di livello non dirigenziale (Cat. D)

<i>maschi</i>	<i>%</i>	<i>femmine</i>	<i>%</i>
6	46,15	7	53,85

#### tabella 2 Posizioni organizzative

<i>maschi</i>	<i>%</i>	<i>femmine</i>	<i>%</i>
3	60,00	2	40,00

#### tabella 3 Dirigenti

<i>maschi</i>	<i>%</i>	<i>femmine</i>	<i>%</i>
1	50,00	1	50,00

#### tabella 4 Part - time

<i>maschi</i>	<i>%</i>	<i>femmine</i>	<i>%</i>
0	0,00	3	100,00

### **ANALISI COMUNE DI ARGENTA**

tabella 1 Responsabili di strutture di livello non dirigenziale (Cat. D)

<i>maschi</i>	<i>%</i>	<i>femmine</i>	<i>%</i>
2	15,40	11	84,60

tabella 2 Posizioni organizzative

<i>maschi</i>	<i>%</i>	<i>femmine</i>	<i>%</i>
1	33,34	2	66,66

tabella 3 Dirigenti

<i>maschi</i>	<i>%</i>	<i>femmine</i>	<i>%</i>
2	66,68	1	32,32

tabella 4 Part - time

<i>maschi</i>	<i>%</i>	<i>femmine</i>	<i>%</i>
0	0,00	6	100,00

### **ANALISI COMUNE DI PORTOMAGGIORE**

tabella 1 Responsabili di strutture di livello non dirigenziale (Cat. D)

<i>maschi</i>	<i>%</i>	<i>femmine</i>	<i>%</i>
4	33,33	8	66,67

tabella 2 Posizioni organizzative

<i>maschi</i>	<i>%</i>	<i>femmine</i>	<i>%</i>
0	0,00	0	0,00

tabella 3 Dirigenti

<i>maschi</i>	<i>%</i>	<i>femmine</i>	<i>%</i>
1	50,00	1	50,00

tabella 4 Part - time

<i>maschi</i>	<i>%</i>	<i>femmine</i>	<i>%</i>
0	0,00	2	100,00

**ANALISI COMUNE DI OSTELLATO**

tabella 1 Responsabili di strutture di livello non dirigenziale (Cat. D)

<i>maschi</i>	<i>%</i>	<i>femmine</i>	<i>%</i>
0	0,00	1	100,00

tabella 2 Posizioni organizzative APICALI

<i>maschi</i>	<i>%</i>	<i>femmine</i>	<i>%</i>
2	50,00	2	50,00

tabella 3 Dirigenti

<i>maschi</i>	<i>%</i>	<i>femmine</i>	<i>%</i>
0	0,00	0	0,00

tabella 4 Part - time

<i>maschi</i>	<i>%</i>	<i>femmine</i>	<i>%</i>
0	0,00	2	100,00

Le Azioni positive sono suddivise per Macro-Obiettivi di Miglioramento e per Finalità legate agli obiettivi.

**OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE**

Il Piano di azioni positive 2020/2022 riconosce come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari dignità, libertà e benessere delle lavoratrici e dei lavoratori ed, in evoluzione rispetto



ai precedenti, si propone i seguenti obiettivi nelle seguenti cinque **macro aree**:

- 1) CONCILIAZIONE TEMPI LAVORO-FAMIGLIA;**
- 2) BENESSERE ORGANIZZATIVO E SALUTE**
- 3) PROMOZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DELLA CULTURA DI GENERE;**
- 4) FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE;**
- 5) ORGANIZZAZIONE E LAVORO.**

Le azioni indicate pongono al centro "la persona" come vero valore e vengono proposte nell'ottica di continuare, da un lato, quanto già realizzato dal precedente Piano, dall'altro, di rafforzare ed implementare alcune attività considerate prioritarie per la salute psico-fisica dei dipendenti, per favorire un clima di benessere organizzativo sul posto di lavoro e per la prevenzione di ogni forma di discriminazione.

## **1. CONCILIAZIONE TEMPI LAVORO-FAMIGLIA**

La macro area n. 1) è dedicata all'obiettivo di perseguire a favore del personale dell'ente un migliore equilibrio e conciliazione tra il tempo che le persone dedicano nell'arco della propria giornata al lavoro e quello che dedicano all'ambito personale/famigliare.

L'Unione ed i comuni aderenti si pongono l'obiettivo di sostenere e migliorare le proprie politiche di conciliazione a favore dei dipendenti attraverso la realizzazione delle seguenti Azioni:

### **OBIETTIVI**

1. Sostegno al rientro da prolungati periodi di assenza maggiori o pari a 60 giorni (per gravidanza, malattia, assistenze famigliari...).

2. Mantenimento e promozione dell'utilizzo della flessibilità oraria

3. Promozione del Telelavoro e dello Smart working nell'ottica di, da un lato, favorire la produttività dei dipendenti riducendone le assenze, dall'altro promuovere una maggior cooperazione tra dipendente ed ente

### **AZIONI**

- Calendarizzare una "giornata di accoglienza" in favore del dipendente/della dipendente rientrato/a dopo un lungo periodo di assenza organizzata dal proprio Dirigente/Responsabile, ove lo si informa sullo stato di lavoro, sullo stato organizzativo dell'ente e su eventuali nuovi programmi software da utilizzare;

- Formazione programmata in funzione delle esigenze lavorative emerse di cui al punto precedente;

Mantenimento della possibilità di Articolazioni Orarie differenziate sorrette da motivazioni legate alla tutela della salute e/o della maternità/paternità.

- Rielaborazione e promozione di un regolamento aggiornato sull'accesso al telelavoro e alle innovative modalità lavorative in smart working o lavoro agile (Direttiva n. 3 del 2017)

## **2. BENESSERE ORGANIZZATIVO E SALUTE**

### **OBIETTIVI**

1. Tutelare il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro e salubre

### **AZIONI**

Condivisione con il CUG dell'esito del Documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 17 comma 1 del D.lgs n. 81/2008 attraverso apposito Incontro di lavoro con il Responsabile della Sicurezza.

## **3. PROMOZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DELLA CULTURA DI GENERE**

### **OBIETTIVI**

1. Diffusione e monitoraggio del Piano del Azioni Positive

### **AZIONI**

- Pubblicazione del Presente Documento sia sulla Intranet aziendale che sulla pagina web esterna;

- Nella prospettiva del rinnovo del presente piano pubblicazione di un invito rivolto a tutto al personale finalizzato alla raccolta di idee e proposte di nuove azioni;

2. Formazione CUG

Ricognizione delle esigenze formative del CUG e promozione di interventi formativi appositi anche in collaborazione con altri enti.

## **4. FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE**

### **OBIETTIVI**

1. Favorire lo sviluppo delle competenze professionali per garantire l'acquisizione di nuove competenze necessarie all'ente

### **AZIONI**

Promozione di corsi di aggiornamento in modalità e - learning.

## **5. ORGANIZZAZIONE E LAVORO**

### **OBIETTIVI**

1. Condivisione dei Progetti e dei Piani elaborati inseriti nel PEG

### **AZIONI**

Calendarizzazione annuale di una riunione organizzata dai Dirigenti e dalle PO avente come oggetto la presentazione degli Obiettivi del PEG in corso approvati, le modalità e i tempi di realizzazione ed eventuali criticità di attuazione;

### **DURATA**

Il Piano ha una valenza triennale. Tuttavia in corso di attuazione, ogni anno il presente piano

potrà eventualmente essere confermato, integrato o modificato sulla base di nuove o diverse valutazioni.

### **MONITORAGGIO**

Il CUG, nell'ambito della relazione annuale di attività, darà conto dello stato di attuazione del Piano delle Azioni Positive, monitorandone lo svolgimento

Firmato in digitale IL PRESIDENTE <b>Nicola Minarelli</b>	Firmato in digitale IL SEGRETARIO <b>Rita Crivellari</b>
---	--

Documento firmato digitalmente ai sensi del D.P.R. n.445/2000 e dell'art. 21 del D.Lgs. n. 82/2005 e norme collegate. Tale documento informatico è memorizzato digitalmente su banca dati dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie (FE).