



Comune di  
**CASTELNUOVO di GARFAGNANA**  
Provincia di Lucca  
Via Vallisneri, 1 - 55032 Castelnuovo di Garfagnana (LU)  
Tel. 0583-6448304 Fax 0583-644133 - p.IVA 0020436 046 5

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE  
N. 104 DEL 30/11/2021**

**OGGETTO: PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022/2024**

L'anno **2021**, addì **30** del mese di **novembre** alle ore **17:00**, nella sala delle adunanze del Comune, si è riunita la Giunta Comunale debitamente convocata come previsto dalle vigenti disposizioni legislative, statutarie e regolamentari.

|                                   |                     | Presenti/Assenti |
|-----------------------------------|---------------------|------------------|
| <b>TAGLIASACCHI ANDREA</b>        | <b>SINDACO</b>      | <b>Presente</b>  |
| <b>BECHELLI CHIARA</b>            | <b>VICE SINDACO</b> | <b>Presente</b>  |
| <b>TOLAINI PATRICIA JOSEPHINE</b> | <b>ASSESSORE</b>    | <b>Presente</b>  |
| <b>PELLEGRINI ILARIA</b>          | <b>ASSESSORE</b>    | <b>Presente</b>  |
| <b>PEDRESCHI ALESSANDRO</b>       | <b>ASSESSORE</b>    | <b>Assente</b>   |

Partecipa alla seduta il Segretario Generale Dott. CUGURRA ANTONELLA ai sensi dell'art. 97, comma 4 lett.a, del T.U.E.L. D.lgs. 267/2000, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il sig. TAGLIASACCHI ANDREA nella sua qualità di SINDACO, assume la Presidenza a norma dell'art. 50, comma 2, del T.U.E.L. D.Lgs. 267/2000, e constatata la legalità dell'adunanza, secondo l'art. 44 punto 3 dello Statuto, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a deliberare sugli oggetti iscritti all'ordine del giorno.

**LA GIUNTA COMUNALE**

Vista la seguente proposta di deliberazione:

# PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Ufficio: SETTORE - SETTORE FINANZIARIO  
Anno: 2021  
Numero: 1897

## OGGETTO

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022/2024

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, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d) favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.*

*A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'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.”*

Vista 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;

Visto l'art. 21 della legge 4/11/2010 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 ed i comitati paritetici sul fenomeno mobbing;

Vista 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;

Preso atto della direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri che illustra le concrete linee di azione cui i devono attenersi soprattutto i vertici delle amministrazioni pubbliche, per raggiungere specifici obiettivi ed in particolare promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia, aumentare la presenza delle donne nelle posizioni apicali e sviluppare una cultura organizzativa di qualità in cui promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno della PA.

Ritenuto di dover approvare il piano triennale 2022 – 2024 delle azioni positive previsto dall'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;

Visto l'art. 42 del D. Lgs 11/4/2006, n. 198 “Adozioni e finalità delle azioni positive”;

Visto il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;

Visto il CCNL 14/9/2000 art. 19;

Visto l'art. 48 del Tuel 18 agosto 2000, n. 267;

Acquisito il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio, ex art. 49 del Tuel n. 267/2000;

### **DELIBERA**

Per le motivazioni e i riferimenti espressi in narrativa, e che qui si intendono integralmente riportati e trascritti:

- 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 2022 – 2024;
- 2) Di trasmettere la presente deliberazione alle OO. SS., alla RR. SS. UU., alla Consigliera Nazionale di Parità ed alla Consigliera Provinciale di Parità.

Visto l'allegato parere favorevole reso in ordine alla regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000;

All'unanimità dei voti

**DELIBERA**

- di approvare la sopra riportata proposta di deliberazione.

Quindi, stante l'urgenza a provvedere:

LA GIUNTA COMUNALE

All'unanimità

**DELIBERA**

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell' art.134, comma 4, del D.Lgs 267/2000

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

IL SINDACO  
**TAGLIASACCHI ANDREA**

IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott.ssa CUGURRA ANTONELLA



**COMUNE DI CASTELNUOVO DI  
GARFAGNANA  
(Provincia di Lucca)**

**PIANO AZIONI POSITIVE  
TRIENNIO 2022/2024**

(ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28/11/2005 n. 246" e Direttiva n. 2/2019 Presidenza del Consiglio dei Ministri)

**Fonti normative:** Legge 10.04.1991 n. 125 recante “Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;

D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 “Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”;

D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 “Codice delle Pari Opportunità”;

Direttiva n. 2/2019 Presidenza del Consiglio dei Ministri.

## **PREMESSA.**

La legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” e il D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, rappresentano una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne e sono annoverate tra le normative più avanzate in materia nell’Europa occidentale.

La legislazione vigente, orientata a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna, intende promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nel quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due/terzi. Lo strumento imposto dal legislatore per realizzare tale obiettivo è individuato nell’obbligo di motivare – in modo esplicito ed adeguato

– la scelta del candidato di sesso maschile “*in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso*” (art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006).

Nell’ambito delle iniziative finalizzate ad assicurare tale riequilibrio si collocano le azioni dirette a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l’occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

La Direttiva 23.05.2007 ad oggetto “Misure per attuare parità ed opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche”, la quale, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, è intervenuta sul tema ed ha indicato le linee di azione a cui le amministrazioni pubbliche devono attenersi per raggiungere l’obiettivo in parola. Lo scopo della Direttiva è di contribuire a realizzare politiche per il lavoro pubblico in linea con gli obiettivi posti dalla normativa in materia, sulla base della considerazione che valorizzare le differenze rappresenta un fattore di qualità dell’azione amministrativa e, pertanto, attuare le pari opportunità significa innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

La Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri che illustra le concrete linee di azione cui devono attenersi soprattutto i vertici delle amministrazioni pubbliche, per raggiungere specifici obiettivi: promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia; aumentare la presenza delle donne nelle posizioni apicali; sviluppare una cultura organizzativa di qualità in cui promuovere il rispetto della dignità delle persone all’interno delle PA.

Nel quadro sopra illustrato, si pone l’art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, il quale, al fine di realizzare gli obiettivi sopra illustrati, impone ai Comuni la predisposizione di Piani di Azioni Positive, di durata triennale. Attraverso tali Piani, per affermare l’effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento dell’Ente.

## **MONITORAGGIO DELL’ORGANICO.**

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori di seguito illustrato.

**Personale del Comune di Castelnuovo di Garfagnana al 1° Novembre 2021**

| <b>SERVIZIO</b>                                      | <b>UOMINI</b> | <b>DONNE</b> | <b>TOTALE</b> |
|------------------------------------------------------|---------------|--------------|---------------|
| Settore Amministrativo<br>(compreso il Segretario)   | 1             | 4            | 5             |
| Ufficio Giudice di Pace<br>(comando gest. Associata) | 1             | 0            | 1             |
| Settore Finanziario                                  | 2             | 3            | 5             |
| Settore Cultura                                      | 1             | 0            | 1             |
| Settore Urbanistica                                  | 1             | 0            | 1             |
| Settore Lavori Pubblici                              | 2             | 1            | 3             |
| Settore Manutenzione                                 | 3             | 1            | 4             |
| <b>Totale</b>                                        | <b>11</b>     | <b>9</b>     | <b>20</b>     |

| <b>CATEGORIA</b>  | <b>UOMINI</b> | <b>DONNE</b> |
|-------------------|---------------|--------------|
| <b>B</b>          | <b>2</b>      | <b>1</b>     |
| <b>C</b>          | <b>5</b>      | <b>3</b>     |
| <b>D</b>          | <b>4</b>      | <b>4</b>     |
| <b>Segretario</b> | <b>0</b>      | <b>1</b>     |

|               |           |          |
|---------------|-----------|----------|
| <b>Totale</b> | <b>11</b> | <b>9</b> |
|---------------|-----------|----------|

### **Dipendenti titolari di Posizioni Organizzative e Segretario Generale**

Donne: 3

Uomini: 4

Il contesto del Comune di Castelnuovo di Garfagnana, come sopra rappresentato, evidenzia la quasi parità tra uomini e donne sia sotto il profilo numerico all'interno dell'organico dell'Ente sia in relazione alle categorie di inquadramento del personale dipendente.

Per quanto riguarda la carica di Segretario Generale, nonché la titolarità delle posizioni organizzate emerge una lieve prevalenza di uomini.

Al momento, quindi, non sussistono significative condizioni di grande divario e, pertanto, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno.

Per quanto attiene la presenza femminile negli organi politici si registra una buona presenza del genere femminile rispetto al maschile.

### **Obiettivi generali del piano**

Intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'Ente mediante l'attuazione di interventi specifici in un'ottica di valorizzazione di genere.

Favorire la crescita professionale e di carriera facilitando il percorso di inserimento delle donne nei settori e nelle categorie nelle quali sono in quota minoritaria.

Favorire le politiche di conciliazione tra vita familiare ed attività professionale mediante azioni che considerino le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione dell'Ente.

Sviluppare adeguati livelli di informazione e di comunicazione anche ai fini del coinvolgimento nelle azioni di soggetti esterni per l'attuazione di iniziative coordinate e condivise in materia di pari opportunità.

## **SPECIFICHE AZIONI POSITIVE**

Si propongono le seguenti azioni specifiche da intraprendere:

### **Azione n.1**

#### **Titolo**

#### **Conciliazione fra vita lavorativa e privata**

#### Destinatari

Tutti i lavoratori e le lavoratrici

#### Obiettivo

Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze di organizzazione con quelle dei lavoratori e delle lavoratrici.

#### Descrizione intervento

Monitoraggio ed analisi degli effetti ed eventuale ideazione e sperimentazione di tipologie diverse di organizzazione dell'orario di lavoro, in correlazione con le esigenze personali e di servizio rilevate.

#### Strutture coinvolte nell'intervento

Amministrazione del Personale e strutture direttamente interessate.

#### Tipologia azione

Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente.

#### Periodo di realizzazione

Il periodo di vigenza del presente piano.

### **N. Azione 2**

#### **Titolo**

#### **Creazione di reti con altri organismi di parità**

#### Destinatari

Tutti i lavoratori e le lavoratrici.

#### Obiettivo

Sviluppare un approfondimento coordinato sulle tematiche della parità e delle pari opportunità al fine di migliorare le competenze e l'operatività negli ambiti di intervento di competenza.

Promuovere azioni ed iniziative congiunte intese ad assicurare l'attuazione dei principi contenuti nella normativa nazionale ed europea in materia di parità e di pari opportunità.

Descrizione intervento

Individuazione dei soggetti, istituzionali e non, con i quali instaurare forme di collaborazione. Le iniziative da porre in essere saranno esaminate e condivise con il Comitato Unico di Garanzia dell'Ente e con la competente commissione consiliare e potranno coinvolgere enti istituzionali ed associazioni operanti nel settore.

Strutture coinvolte nell'intervento

Strutture dell'Ente direttamente interessate.

Tipologia azione

Rivolta sia all'esterno che all'interno dell'Ente.

Periodo di realizzazione

Il periodo di vigenza del presente piano.

**Azione n. 3**

**Titolo**

**Formazione e aggiornamento del personale**

Destinatari

Tutti i lavoratori e le lavoratrici.

Obiettivo

Favorire la formazione del personale dipendente e migliorare la gestione delle risorse umane al fine di creare un ambiente di lavoro in cui le/i dipendenti si sentano valorizzate/i e a proprio agio.

Descrizione intervento

Avvio di azioni di sensibilizzazione e formazione delle figure apicali sulle tematiche delle pari opportunità e della gestione delle risorse umane nell'ottica della differenza di genere.

Strutture coinvolte nell'intervento

Amministrazione del Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate.

Tipologia azione

Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente.

Periodo di realizzazione

Periodo di vigenza del presente piano.

#### **Azione n.4**

##### **Titolo**

##### **Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza**

##### Destinatari

Tutti i lavoratori e le lavoratrici.

##### 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.

##### Descrizione intervento

Individuazione di piani formativi/informativi o altre forme di sostegno che accompagnino i lavoratori e le lavoratrici nella fase di rientro al lavoro.

##### Strutture coinvolte nell'intervento

Amministrazione del Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate.

##### Tipologia azione

Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente.

##### Periodo di realizzazione

Periodo di vigenza del presente piano.

#### **N. Azione 5**

##### **Titolo**

##### **Info pari opportunità sul sito istituzionale dell'Ente**

##### Destinatari

Tutti i lavoratori e le lavoratrici

##### Obiettivo

Promuovere la comunicazione e la diffusione di informazioni sul tema della pari opportunità

##### Descrizione intervento

Istituzione nel sito istituzionale dell'Ente di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

##### Strutture coinvolte nell'intervento

Amministrazione del Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate

##### Tipologia azione

Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente

##### Periodo di realizzazione

Periodo di vigenza del presente piano.

## **N. Azione 6**

### **Titolo**

### **Benessere organizzativo**

#### Destinatari

Tutti i lavoratori e le lavoratrici

#### Obiettivo

Rilevare il grado di “Benessere Organizzativo” percepito dai dipendenti dell’amministrazione e predisporre il piano di miglioramento con il coinvolgimento del CUG e del comitato delle “Pari Opportunità”.

#### Descrizione intervento

Le fasi dell’obiettivo si possono sintetizzare come segue:

- a) somministrazione
  - a) analisi degli esiti dell’indagine ed individuazione delle criticità;
  - b) predisposizione delle proposte di miglioramento per il superamento delle criticità emerse;
  - c) implementazione dei contenuti del sito web dedicato;
  - d) elaborazione di proposte finalizzate alla valorizzazione delle strutture che individuano soluzioni organizzative innovative, coerenti con le linee guida dell’organizzazione e con le norme e disposizioni interne, finalizzate al contrasto di qualsiasi discriminazione e di adozione di azioni volte ad implementare il benessere organizzativo e ad ampliare la concreta applicazione di strumenti di conciliazione;
  - e) implementazione e consolidamento dello smart-working o avviare forme di telelavoro e smart-working nel periodo di emergenza Covid-19 come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, secondo quanto indicato dai ministeri competenti, fino alla cessazione dello stato di emergenza; o assumere iniziative per il consolidamento ed il miglioramento dell’esperienza avviata di smart-working anche in via ordinaria, nell’ottica del potenziamento dell’efficacia e dell’efficienza dell’azione amministrativa, della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, nonché di specifiche e peculiari situazioni personali o familiari (assistenza a minori, disabilità, ecc), Il Comune di Castelnuovo di Garfagnana si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a: o acquisire ed implementare le strumentazioni tecnologiche che consentano lo svolgimento della tipologia di lavoro a distanza; o ridefinire le forme organizzative e dei processi, mantenendo comunque la possibilità di interconnessione tra i lavoratori ed aumentando la responsabilizzazione dei singoli e dei gruppi di lavoro coinvolti; o adeguare i propri sistemi di controllo interno in modo che siano compatibili con le innovative modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa; o definire l’obiettivo di garantire, a regime, ad una certa percentuale del proprio personale, ove lo richieda, la possibilità di avvalersi di tali modalità lavorativa, tenuto conto ed individuando le attività ed i servizi che, per loro natura, non sono compatibili con lo smart-working.

#### Strutture coinvolte nell’intervento

Amministrazione del Personale e strutture dell’Ente direttamente interessate.

#### Tipologia azione

Rivolta prevalentemente all’interno dell’Ente

#### Periodo di realizzazione

Periodo di vigenza del presente piano.

**DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE.**

Il presente Piano ha durata triennale e avrà vigenza nel triennio 2022/2024. Il Piano viene inoltre pubblicato all'Albo Pretorio On line, sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.



*Comune di*

**CASTELNUOVO di GARFAGNANA**

Provincia di Lucca

Via Vallisneri, 1 - 55032 Castelnuovo di Garfagnana (LU)

Tel. 0583-6448304 Fax 0583-644133 - p. IVA 0020436 046 5

## **PARERE TECNICO**

(Di cui all'art. 49 T.U. D.Lgs. 18.8.2000, n. 267 e s.m.i.)

## **PROPOSTA DI DELIBERAZIONE**

**N. 1897/2021**

**OGGETTO:** PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022/2024

Il Responsabile del Settore SETTORE FINANZIARIO esprime parere FAVOREVOLE sulla proposta della deliberazione in oggetto indicata **in ordine alla regolarità tecnica.**

---

Castelnuovo di Garfagnana, 29/11/2021

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

LUCCHESI PATRIZIA

(Sottoscritto digitalmente ai sensi  
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



**COMUNE DI  
CASTELNUOVO DI  
GARFAGNANA**  
(Provincia di LUCCA)

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE  
N. 1897/2021**

**SETTORE FINANZIARIO**

Parere di regolarità contabile

(art. 49, comma 1 - art. 151, comma 4, del D.L.vo 18 Agosto 2000, n. 267)

**IL RESPONSABILE**

Visto l'atto di riferimento

- esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile

Castelnuovo di Garfagnana, 29/11/2021

**IL RESPONSABILE DEL SETTORE**

**LUCCHESI PATRIZIA**

(Sottoscritto digitalmente ai sensi  
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



*Comune di*

**CASTELNUOVO di GARFAGNANA**

Provincia di Lucca

Via Vallisneri, 1 - 55032 Castelnuovo di Garfagnana (LU)

Tel. 0583-6448304 Fax 0583-644133 - p.IVA 0020436 046 5

## **SETTORE AMMINISTRATIVO**

### **CERTIFICATO DI INIZIATA PUBBLICAZIONE**

### **DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**N. 104 DEL 30/11/2021**

**OGGETTO:** PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022/2024

Il sottoscritto Responsabile del Settore certifica che la presente è stata pubblicata in data odierna per rimanere affissa all'Albo Pretorio ai sensi del 1° comma dell'art. 124 D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.

Castelnuovo di Garfagnana, 01/12/2021

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

Dott.ssa DINI VIVIANA

(Sottoscritto digitalmente ai sensi  
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



*Comune di*

**CASTELNUOVO di GARFAGNANA**

Provincia di Lucca

Via Vallisneri, 1 - 55032 Castelnuovo di Garfagnana (LU)

Tel. 0583-6448304 Fax 0583-644133 - p.IVA 0020436 046 5

Settore Amministrativo

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

**DELIBERAZIONE DELLA SEDUTA**

**N. 104 DEL 30/11/2021**

**OGGETTO:** PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022/2024

Si dichiara che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 26/12/2021 .

Castelnuovo di Garfagnana, 27/12/2021

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

Dott.ssa DINI VIVIANA

(Sottoscritto digitalmente ai sensi  
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



*Comune di*

**CASTELNUOVO di GARFAGNANA**

Provincia di Lucca

Via Vallisneri, 1 - 55032 Castelnuovo di Garfagnana (LU)

Tel. 0583-6448304 Fax 0583-644133 - p. IVA 0020436 046 5

**SETTORE AMMINISTRATIVO**

**RELATA DI PUBBLICAZIONE**

**DELIBERAZIONE**

**N. 104 DEL 30/11/2021**

**OGGETTO:** PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022/2024

Si dichiara l'avvenuta regolare pubblicazione all'Albo Pretorio on-line di questo Comune dal 01/12/2021 al 16/12/2021 per 15 giorni consecutivi.

Castelnuovo di Garfagnana, 20/12/2021

IL RESPONSABILE DI SETTORE

Dott.ssa DINI VIVIANA

(Sottoscritto digitalmente ai sensi  
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)