

Di quanto sopra è redatto il presente verbale che, letto e confermato, viene sottoscritto.

IL SINDACO  
Santo Cosentino

L'ASSESSORE ANZIANO  
Nicola La Fata

IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott. Antonino Pellicanò

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE** Reg. Pubbl. n. 1386

Che la presente deliberazione è pubblicata ai sensi dell'art.12 della L.R. n.15/2011 nel sito web istituzionale di questo comune in data 07-12-2020 per rimanervi 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art.11 della L.R. n.44/1991.

Trappeto li 07-12-2020

L'addetto alla pubblicazione  
Ragona Rosa

**CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto Segretario Comunale **certifica** che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio informatico sul sito web di questo Comune il giorno 07-12-2020 per quindici giorni consecutivi ad ogni effetto di pubblicità legale ai sensi e per gli effetti dell'art.12, commi 2 e 3 della L.R. n.5/2011;

Trappeto li \_\_\_\_\_  
L'addetto alla pubblicazione  
Ragona Rosa

IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott. Antonino Pellicanò

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,  
CERTIFICA

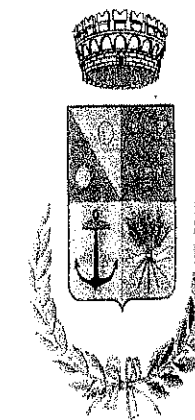
Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 04.12.2020

[ ] Decorsi dieci giorni dalla data di pubblicazione ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art.12, della L.R. n.44/1991, giusta circolare dell'Assessorato EE.LL. del 24/03/2003, pubblicata sulla G.U.R.S. n.15 part.I del 04/04/2003;

[X] Dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.12, comma 2, della L.R. n.44/1991);

Trappeto li 04.12.2020

IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott. Antonino Pellicanò



IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA

**COMUNE DI TRAPPETO**

Città Metropolitana di Palermo

N. 71 Reg. del 04.12.2020

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**OGGETTO : Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive per le pari opportunità 2020/2022.**

L'anno DUEMILAVENTI il giorno QUATTRO del mese di DICEMBRE alle ore 12,00 e seguenti, in modalità a distanza con collegamento telematico in audio-videoconferenza, mediante relativa piattaforma, ai sensi delle determinazioni Sindacali n. 6 del 30.03.2020, n. 12 del 07.08.2020 e n. 14 del 14.10.2020 e delle deliberazioni di G.C. n. 20 del 31.03.2020, n. 42 del 20.08.2020 e n. 53 del 14.10.2020, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita, convenzionalmente nella sala della sede istituzionale del Palazzo Comunale, la Giunta Municipale nelle forme di legge con l'intervento dei Signori:

PRESENTI:

- 1) SANTO COSENTINO Sindaco SI', in audio-videoconferenza mediante piattaforma telematica
- 2) ROSA ORLANDO Vice Sindaco SI', in audio-videoconferenza mediante piattaforma telematica
- 3) NICOLO' LA FATA Assessore SI', in audio-videoconferenza mediante piattaforma telematica
- 4) ANDREA ALBANO Assessore SI', in audio-videoconferenza mediante piattaforma telematica
- 5) EMANUELE BOLOGNA Assessore SI', in audio-videoconferenza mediante piattaforma telematica

Presiede il SINDACO Santo Cosentino

Partecipa il Segretario Generale del Comune Dott. Antonino Pellicanò, in audio-videoconferenza mediante piattaforma telematica;

Il Presidente ed il Segretario Generale, constatano che risultano sia loro sia gli Assessori in n.4, come sopra indicato, collegati telematicamente in audio-videoconferenza mediante piattaforma telematica, e che il numero dei presenti è legale, quindi, lo stesso Presidente, dichiara aperta la seduta "a distanza" e invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

Il Presidente introduce la presente proposta di deliberazione, redatta e presentata dal Settore Economico Finanziario, avente ad oggetto **“Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive per le pari opportunità 2020/2022”**, che si allega alla presente per farne parte integrante e sostanziale (ALLEGATO “A”).

Tutti i componenti della Giunta, compreso il Sindaco, risultati presenti “a distanza” come sopra indicato, dichiarano di aver preso visione e di conoscere i contenuti della proposta di deliberazione, redatta e presentata dal Settore Economico Finanziario, avente ad oggetto **“Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive per le pari opportunità 2020/2022”**;

#### **LA GIUNTA COMUNALE**

Vista la proposta di deliberazione in argomento;

Visti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile, espressi ai sensi dell’art.12 della L.R. n.30/2000, sulla proposta di deliberazione di cui in oggetto;

Con voti unanimi favorevoli espressi in modo palese per appello nominale;

#### **DELIBERA**

Di approvare la proposta di deliberazione, redatta e presentata dal Settore Economico Finanziario, avente ad oggetto **“Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive per le pari opportunità 2020/2022”**, che si allega alla presente per farne parte integrante e sostanziale (ALLEGATO “A”).

#### **SUCCESSIVAMENTE LA GIUNTA COMUNALE**

Attesa l’urgenza di provvedere in merito al fine di procedere con tempestività agli adempimenti connessi con il presente atto;

Visto l’art. 134, 4° comma del D.Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267 e l’art.12, comma 2, della L.R.44/91;

Con voti unanimi favorevoli espressi in modo palese per appello nominale;

#### **DICHIARA**

La presente deliberazione immediatamente esecutiva.



# COMUNE DI TRAPPETO

Città Metropolitana di Palermo

Allegato "A"

## PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO: Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive per le pari opportunità 2020/2022.**

Premesso che la legge n. 125 del 10 Aprile 1991 prevede l'attuazione di una serie di azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna sul lavoro;

Vista la direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio della pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego;

Visto l'articolo 48 del D.Lgs. 11 Aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna che prevede l'obbligo per le Amministrazioni pubbliche di predisporre 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 fra uomini e donne;

Vista la direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - con la quale si sottolinea la necessità che le iniziative di promozione della pari opportunità nelle pubbliche Amministrazioni siano oggetto di pianificazione;

Che in ottemperanza a quanto previsto nel citato D.Lgs. 198/2006 il piano triennale delle azioni positive predisposto da questo Comune viene inviato, per il relativo parere, alla consigliera di parità della Provincia di Palermo ed alle organizzazioni sindacali;

Preso atto che in caso di mancato adempimento il decreto 198/2006 prevede la sanzione di cui all'articolo 6, comma 6, del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165 recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni che recita "*Le Amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette*";

Visti:

- L'articolo 21 della legge 183/2010 (collegato al lavoro che prevede l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro la discriminazione) il quale sostituisce e unifica in un unico organismo le competenze dei Comitati per le pari opportunità e dei comitati paritetici e sul fenomeno del mobbing;
- la Direttiva della Funzione pubblica 4 marzo 2011;

Visto l'allegato piano triennale delle azioni positive 2020/2022 redatto al sensi della citata normativa allegato al presente atto per fame parte integrante e sostanziale;

Considerato che per il raggiungimento degli obiettivi di cui all'allegato piano si ritiene di coinvolgere il Comitato Unico di Garanzia, istituito dalla legge 4 novembre 2010 n.183 (collegato alla manovra di finanza pubblica per gli anni 2009/2013) pubblicato sul S.O alla Gazzetta Ufficiale n. 262 del 9 Novembre 2010) che è un organismo con compiti propositivi, consultivi, di verifica che contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità , del benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica per i lavoratori, ancora in fase di costituzione;

Visto il parere favorevole del CUG, espresso con verbale n.2 del 02/12/2020 prot.n.13616 sulla presente proposta di deliberazione;

Ritenuto necessario ed urgente approvare il piano delle azioni positive, anche al fine di adempiere agli obblighi di legge in materia e consentire all' Ente di non incorrere nelle sanzioni all' uopo previste;

#### PROPONE

1. Di approvare, per il triennio 2020/2022 l'allegato piano di azioni positive per le pari opportunità, tendente ad eliminare sul luogo di lavoro eventuali diseguaglianze che di fatto potrebbero ostacolare la piena partecipazione di donne e uomini, predisposto ai sensi dell'articolo 7, comma 5, del D.lgs. 23/05/2000 n. 196 e dell'articolo 48 comma 1 del D.Lgs. 198/2006 che allegato al presente atto ne forma parte integrante e sostanziale;
2. Di pubblicare il predetto piano all'albo pretorio on-line, sul sito istituzionale dell' Ente perché sia accessibile a tutto il personale dipendente;
3. Di trasmettere copia del piano ai responsabili di area dell'Ente, nonché alle OO.SS. e alle R.S.U. in conformità all'articolo 42 del D.Lgs 165/2001;
4. Di trasmettere altresì le segnalazioni relative ad eventuali discriminazioni sul lavoro alla consigliera provinciale di parità alla quale vengono assegnate dal D.Lgs. 198/2006 e successive modifiche ed integrazioni , tali compiti e funzioni;

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO  
f.to Rag. Benedetto Randazzo

Vista la superiore proposta si esprime parere favorevole in ordine alla:

- regolarità tecnica ai sensi dell'art.12 della L.R. n.30/2000.
- regolarità contabile ai sensi dell'art.12 della L.R. n.30/2000.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE  
ECONOMICO FINANZIARIO  
f.to Dott.ssa Ferrara Giuseppa



# COMUNE DI TRAPPETO

PROVINCIA DI PALERMO

-----

## **Piano Triennale delle Azioni Positive per le pari opportunità 2020/2022**

Il Piano triennale delle Azioni Positive per le pari opportunità va presentato ai sensi dell'art.48 del D.Lgs. 11.04.2006 n.196.

La mancata presentazione del Piano determina l'applicazione della sanzione prevista dal D.Lgs. n.165/2001, art.6, comma 6 (*Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette*).

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate, a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare e a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale. Sono misure "speciali", in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne .

Norme di riferimento sono:

- La legge 9 dicembre 1977 n. 903: "Parità di trattamento fra uomini e donne in materia di lavoro";
- Il D.Lgs. 11 Aprile 2006 n.198, art.48, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 della L. 28 Novembre 2005 n.246, che riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 Maggio 2000 n.196 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" e della legge 10 Aprile 1991 n.125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro";
- La direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" che, richiamando la direttiva del parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio di pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

*Il Comune di Trappeto ha sempre avuto cura di offrire ai cittadini un ampio orario di apertura degli sportelli e nel contempo applicare al personale dipendente, quegli istituti contrattuali che consentono la flessibilità e l'adeguamento dell'orario di lavoro alle necessità e responsabilità familiari.*

*La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito più di intervento.*

*Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.*

Le politiche di pari opportunità che il Comune di Trappeto intende avviare, si collocano in diversi scenari e con esiti differenti e sono indirizzate a creare maggiori opportunità di scelta per le donne.

Tale obiettivo, sia in riferimento ai complessi mutamenti culturali che hanno distinto il genere femminile, ed in particolare le giovani donne, sia in riferimento all'attuale congiuntura economica ed al peso ineguale con cui essa coinvolge lavoratrici e lavoratori, deve comunque tener conto che la società ed il mondo sono composti di uomini e donne: essenziale ed irrinunciabile realtà che non può essere considerata una variabile.

L'Ente locale ed in particolare il Comune, rappresentando l'istituzione più vicina ai cittadini ed alle cittadine, deve per prima promuovere la cultura delle "pari opportunità", adottando azioni che servano ad incentivare le iniziative delle donne atte a rimuovere gli ostacoli presenti nel mondo del lavoro, nella realtà sociale, nelle istituzioni, prendendo coscienza dei propri diritti sociali e civili.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, questo Comune intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro ed al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

Il presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

## **ART. 1** **Obiettivi**

Nel corso del triennio il Comune di Trappeto intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- Obiettivo 1: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- Obiettivo 2: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- Obiettivo 3: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- Obiettivo 4: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Obiettivo 5: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi della pari opportunità.

## **ART. 2** **Analisi dati del personale**

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, alla data del 02/12/2020, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

### **PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO – Tempo Pieno**

Categoria	Uomini	Donne
Segretario Comunale	1	0
Categ. D	1	1
Categ. C	5	1
Categ. B	2	1
Categ. A	1	0
Totale	10	3

**PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO – Tempo Parziale ore 24/36**

Categoria	Uomini	Donne
Categ. C	10	11
Categ. B	0	4
Totale	10	15

**PERSONALE A.S.U.**

Categoria	Uomini	Donne
Collaboatore ASU	0	7

Totale complessivo donne: n. 25

Totale complessivo uomini: n. 20

**Ambito di azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)**

1. Evitare che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
  - pressioni o molestie sessuali;
  - casi di mobbing;
  - atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
  - atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazione;
2. Adottare, secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 5.10.2001, con proprio atto il codice di comportamento relativo al provvedimento da assumere contro le molestie sessuali;
3. Istituzione della delega alle Pari Opportunità;
4. E' stato costituito il "Comitato unico di garanzia 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 del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;
5. Promozione della qualità di condizione lavorativa del personale dipendente (rapporti tra colleghi, rapporti superiori/sottoposti) attraverso un atteggiamento di attenzione e un questionario sul benessere lavorativo;
6. Nomina, anche in forma associata con altri enti, del/della consigliere/a di fiducia a cui far pervenire le segnalazioni relative al punto 4.

**Ambito di azione: assunzioni e qualificazione professionale (OBIETTIVO 2)**

1. Assunzioni nel rispetto della legge comprese quelle di cui alla L. n. 903/1977 - n. 125/91 D.lgs. n.196/2000;
2. Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
3. Stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
4. Valorizzare attitudini e capacità personali dei dipendenti senza distinzione di sesso;
5. Favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti modulando l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti.

**Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)**

1. 1. Consentire la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare corsi di formazione provvedendo ad un'indagine attraverso un questionario da somministrare a tutti i dipendenti.
2. Organizzare i corsi di formazione articolando orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time;

3. Prestare attenzione al reinserimento del personale assente per molto tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e Comune al momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

**Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)**

1. Favorire, nel rispetto della normativa vigente, l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari;
2. Migliorare l'efficienza organizzativa degli strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura, formativi) anche per salvaguardare le opportunità di carriera delle dipendenti donne.

**Ambito di azione: informazione e comunicazione (OBIETTIVO 5)**

1. Istituire una pagina web a cura del Comitato Unico di Garanzia per la divulgazione della normativa sulle Pari Opportunità;
2. Divulgare materiale informativo sui temi delle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (aggiornamento costante del sito internet) o con incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc .

**ART. 3**

**Durata**

Il presente Piano ha durata triennale (2020/2022) dalla data di esecutività della deliberazione di approvazione del medesimo.

Il presente Piano è sottoposto alla consultazione della consigliera di parità della Provincia di Palermo e delle Organizzazioni Sindacali rappresentative del comparto delle autonomie locali.

Il Piano, non appena adottato, sarà pubblicato all'Albo pretorio del Comune, sul sito internet ed accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.





# COMUNE DI TRAPPETO

Città Metropolitana di Palermo

-----

Prot. n. 13616 del 02 DIC. 2020

**COMITATO UNICO DI GARANZIA  
PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI  
LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

## 2° VERBALE anno 2020

Il giorno 02 dicembre 2020, alle ore 16,30 si è riunito presso la sala consiliare nella sede comunale, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) del Comune di Trappeto (PA), previa convocazione da parte della Presidente, Dr. Salvatore Romano.

Sono presenti:

Dr. Salvatore Romano – Presidente;

Rag. Giacomo Riina - Componente effettivo - segretario verbalizzante;

Sig. Gaetana Carla Cusumano – Componente effettivo;

Sig. Giuseppa Vivona – Componente effettivo.

Stante la presenza di tutti i componenti, l'adunanza si ritiene regolare e si apre la seduta per l'approfondimento del seguente punto:

1) Parere sulla proposta di delibera di Giunta Comunale avente per oggetto "Approvazione piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità triennio 2020/2022";

Assume le funzioni di Segretario verbalizzante il rag. Giacomo Riina.

Il Presidente Dr. Salvatore Romano dà lettura della proposta di delibera avente per oggetto "Approvazione piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità triennio 2020/2022" per esprimere parere alla stessa;

Non si rilevano osservazioni e modifiche da apportare alla proposta di delibera in oggetto, si decide di dare parere positivo all'unanimità dei presenti con voti favorevoli n. 4, contrari nessuno, astenuti nessuno.

Il CUG

## DELIBERA

- ✓ Di dare parere favorevole alla proposta di delibera avente per oggetto "Approvazione piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità triennio 2020/2022".
- ✓ Di trasmettere copia della presente al responsabile del personale dell'Ente, per gli eventuali adempimenti.

La seduta si conclude alle ore 17:00.

Letto approvato e sottoscritto.

Dr. Salvatore Romano – Presidente:



Rag. Giacomo Riina – Componente effettivo:



Sig.ra Gaetana Carla Cusumano – Componente effettivo:



Sig.ra Giuseppa Vivona – Componente effettivo:



La presente deliberazione viene pubblicata sul sito web dell'Ente nell'apposita sezione CUG