



ORIGINALE

**COMUNE DI MURLO  
PROVINCIA DI SIENA**

**Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale  
n° 99 del 26/11/2021**

**OGGETTO: Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 - codice delle pari opportunità tra uomo e donna. Approvazione del Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) per il triennio 2022/2024**

L'anno duemilaventuno, addì ventisei del mese di novembre alle ore 15.30, nella Residenza Municipale, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vengono oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale

**Eseguito l' appello, risultano:**

- |   |                 |              |
|---|-----------------|--------------|
| 1 | Ricci Davide    | Sindaco      |
| 2 | Abelini Stefano | Vice Sindaco |
| 3 | Celi Loredana   | Assessore    |

Presenti	Assenti
X	
	X
X	
2	1

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Dott. D'Avino Michele, il quale cura la redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Dott. Ricci Davide nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

## **Deliberazione della Giunta Comunale n° 99 del 26/11/2021**

**Oggetto: Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 - codice delle pari opportunità tra uomo e donna. Approvazione del Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) per il triennio 2022/2024**

### **LA GIUNTA COMUNALE**

Richiamato il Decreto Legislativo n. 198/2006 recante: Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28/12/2005, n. 246 che impone alle pubbliche amministrazioni di progettare ed attuare i piani di azioni positive mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne;

Visto l'art. 48 del suddetto Decreto Legislativo n. 198/2006 avente ad oggetto: Azioni positive nella pubbliche amministrazioni (Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196, art. 7, c. 5) che così recita: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, 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, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi....omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)"

Precisato che l'adozione del P.A.P. deve essere uno strumento concreto, creato su misura per l'ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini propositivi;

Dato atto che, pertanto, nell'ambito di un più ampio concetto di organizzazione interna degli uffici e dei servizi, nonché del personale, il PAP racchiude le linee guida che possano poi tradursi in concrete azioni positive;

Dato atto che:

- con Deliberazione della Giunta Comunale n. 92/2016 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2016 – 2018;

- con Deliberazione della Giunta Comunale n. 92 del 11/11/2019 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019 – 2021;

Rilevato che con deliberazione della Giunta Comunale n.7 del 6/2/2020 è stato approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e successivamente, con le modalità ivi previste, è stato costituito anche il Comitato di Ente;

Redatto il Piano Azioni Positive per il triennio 2022-2024 come da allegato al presente atto, che ha ottenuto parere favorevole da parte della Consigliera di Parità della Provincia di Siena in data 19/11/2021 e ritenuto di doverlo approvare;

Dato atto che molti dei contenuti prescrittivi previsti dalla presente deliberazione sono già in atto e che la presente deliberazione non comporta spese in quanto anche ai componenti del CUG, Comitato

Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la tutela contro le discriminazioni, che il Comune si impegna ad istituire, non sarà corrisposto alcun compenso;  
RITENUTA la propria competenza a mente dell'art. 48 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

ACQUISITI i pareri favorevoli espressi sotto il profilo tecnico e contabile ai sensi dell'art.49 comma 1 del D. Lgs. 267/2000;

A voti favorevoli ed unanimi, resi per dichiarazione verbale, presenti e votanti n.2;

## **D E L I B E R A**

Per le suesposte premesse, che qui si intendono integralmente riportate e trascritte,

- 1) Di approvare il Piano delle Azioni Positive valido per il triennio 2022/2024, allegato alla presente proposta sotto la lettera "A" quale sua parte integrante e sostanziale, così come stabilito dalla vigente normativa in merito alle pari opportunità tra uomo e donna.
- 2) Di promuovere e dare attuazione alle azioni ed iniziative in esso contenute.
- 3) Di dare atto che molti dei contenuti prescrittivi previsti dalla presente deliberazione sono già in atto e che la presente deliberazione non comporta spese in quanto anche ai componenti del CUG, Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la tutela contro le discriminazioni, che il Comune si impegna ad istituire, non sarà corrisposto alcun compenso.
- 4) Di pubblicare sul sito istituzionale dell'ente il P.A.P. e di trasmettere copia della presente deliberazione all'Assessorato alle Pari Opportunità della Provincia di Siena, al Consigliere Provinciale di Parità ed alle OO.SS..
- 5) Di dare atto che il Piano diviene esecutivo decorsi 20 giorni dalla trasmissione alle organizzazioni sindacali di categoria (tramite le RSU) e all'Ufficio Consigliere di parità della provincia di Siena, senza che ne siano pervenute osservazioni.

Di dichiarare, con separata ed unanime votazione, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4 del D. Lgs. 267/2000.

## **PARERI DI REGOLARITA'**

### **OGGETTO:**

**Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 - codice delle pari opportunità tra uomo e donna. Approvazione del Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) per il triennio 2022/2024**

Regolarità tecnica: (art. 49 comma 1° del D.Lgs. n. 267/2000)

Favorevole

Il Responsabile del Servizio  
Fto Pedes Luciangela

---

Regolarità contabile: (artt. 49 comma 1° e 151 comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000)

Favorevole

Il Responsabile del Servizio Finanziario  
Fto Dott.ssa Luciangela Pedes

*Le firme in formato digitale sono state apposte sull'originale della proposta di deliberazione ai sensi dell'art. 24 del D.lgs 07/3/2005 n.82 e s.m.i. (C.A.D.).conservata in originale negli archivi informatici del Comune di Murlo, ai sensi dell'art. 22 del D.lgs n. 82/2005.*

Letto, confermato e sottoscritto

IL SINDACO  
Dott. Ricci Davide

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. D'Avino Michele

---

### **CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio online del Comune per gg. 15 consecutivi ai sensi dell'art. 124, 1° comma del D.lgs. 267/2000.

IL RESPONSABILE DELL'AREA  
AMMINISTRATIVA

---

### **ESECUTIVITA'**

La presente deliberazione è:

- dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4°, del D.lgs. 267/2000.
- esecutiva dopo il decimo giorno dalla pubblicazione, ai sensi dell'art. 134 comma 3°, del D.lgs. 267/2000.

IL SEGRETARIO COMUNALE  
DOTT. D'AVINO MICHELE

---

*Le firme in formato digitale sono state apposte sull'originale del presente atto ai sensi dell'art. 24 del D.lgs 07/3/2005 n.82 e s.m.i. (C.A.D.). La presente deliberazione è conservata in originale negli archivi informatici del Comune di Murlo, ai sensi dell'art. 22 del D.lgs n. 82/2005.*

# COMUNE DI MURLO

(Provincia di Siena)

## Piano Azioni Positive

Triennio 2022/2024

### Premessa

Nell'ambito delle finalità espresse dal Decreto Legislativo 11.4.2006, n. 198, con il presente piano delle azioni positive per il triennio 2022/2024 l'Amministrazione comunale favorisce l'adozione di misure finalizzate a creare i presupposti per introdurre effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambito familiare, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione a corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'informazione;
4. a supportare il Comitato Unico di Garanzia, previsto dall'art. 57 del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165, regolamentato con deliberazione della Giunta Comunale n.7 del 6/2/2020 e istituito con determinazione del Responsabile dell'Area Amministrativa Contabile n.81 del 3/3/2020, relativamente alle iniziative che il comitato intende porre in essere.

### Interventi, Obiettivi ed Azioni Positive

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.

#### DESCRIZIONE INTERVENTO - FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire ai dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale, tenendo conto delle esigenze che vengono manifestate dai medesimi.

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

Azioni positive: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orario di lavoro. A tal fine, verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione comunale utilizzando, in qualità di docenti, formatori esterni oppure le professionalità esistenti. Inoltre, al fine di allargare la possibilità di partecipazione dei dipendenti, il Servizio Gestione Risorse Umane adotterà, altresì, ulteriori iniziative ritenute idonee a favorire la divulgazione dell'attività formativa a tutto il personale interessato. L'Ente ha aderito al Fondo Innovazione e al Piano di supporto amministrativo per i piccoli comuni disposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica proprio con le finalità di portare l'Ente attraverso soprattutto le risorse umane in un percorso di modernizzazione dell'organizzazione della struttura; il percorso già avviato si svolgerà nel prossimo triennio

Uffici coinvolti: tutti gli uffici

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

#### DESCRIZIONE INTERVENTO: ORARIO DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e promuovere pari opportunità tra uomini e donne nell'ottica di conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro, con particolare riguardo alle esigenze di cura.

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

Azioni positive: prevedere articolazioni orarie che garantiscono la flessibilità degli orari di lavoro per particolari esigenze familiari e personali; tutelare il mantenimento e la concessione eventualmente del part-time legato a motivi familiari, in particolar modo per la gestione dei figli in età pre-scolare e scolare e per l'assistenza a familiari in particolari condizioni psico-fisiche; aprire un confronto tra i soggetti preposti, finalizzato all'introduzione di alcune modifiche delle regole vigenti in tema di flessibilità oraria; adottare iniziative per la prestazione lavorativa in modalità "lavoro agile" (smart working) e istituzione di banca delle ore, anche in collaborazione con le OO.SS. in applicazione delle nuove disposizioni contrattuali. Di fatto essendo l'organico del Comune di Murlo costituito da 11/12 unità di personale si applica già la flessibilità degli orari di lavoro compatibilmente e cercando di conciliare le esigenze personali e le esigenze di servizio.

Uffici coinvolti: tutti gli uffici compatibilmente alle funzioni da essi svolte.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con particolari esigenze familiari e/o personali

#### DESCRIZIONE INTERVENTO: FORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione di tutte le informazioni di particolare interesse per il personale dipendente.

Finalità strategiche: Potenziare e migliorare le attività di informazione al personale dipendente per tutto ciò che riguarda il "rapporto di lavoro".

Azioni positive: migliorare l'ascolto dei dipendenti, anche relativamente a determinate problematiche di tipo personale; incentivare le informazioni al personale attraverso gli strumenti informatici di collaborazione (es.: "comunicazioni interne" tramite posta elettronica, bacheche informatiche, gruppi di discussione).

Soggetti coinvolti: tutti gli uffici

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti

#### DESCRIZIONE INTERVENTO: COMITATO UNICO DI GARANZIA

Obiettivo: Supportare il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" nelle iniziative che lo stesso intende porre in essere. Il comitato è formato dai rappresentanti dei dipendenti e dalle rappresentanze sindacali. Esso deve garantire e vigilare sull'effettiva pari opportunità tra uomini e donne, nonché contrastare eventuali fenomeni di mobbing, come previsto dall'art. 21 della legge 4.11.2010, n. 183. Tale organo sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Finalità strategiche: Garantire nella composizione nel Comitato Unico, secondo quanto previsto dalla normativa e dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4.3.2011, la presenza paritaria dei generi.

Azioni positive: favorire e valorizzare il buon funzionamento del comitato, mettendo a disposizione spazi, strumenti, informazioni e fornendo un supporto organizzativo al comitato.

Garantire fattivamente, ai dipendenti che siano incaricati di segreteria di commissione, rappresentanti sindacali o componenti di organismi interni dell'amministrazione, le condizioni necessarie per un proficuo svolgimento dell'incarico in questione.

Soggetti coinvolti: Gestione Risorse Umane, Comitato Unico di Garanzia. A chi è rivolto: a tutti i dipendenti

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

L'Amministrazione comunale, nella persona del Sindaco, del Segretario Comunale (ove possibile) e i Responsabili di Area si adopereranno al fine di monitorare lo stato di attuazione degli obiettivi così come sopra esposti al fine di mantenere e consolidare un clima sereno e di benessere nell'ambiente lavorativo Comune di Murlo.





**COMUNE DI MURLO**  
**(Provincia di Siena)**

(Allegato alla deliberazione della Giunta Comunale n. ... del ...)

**Relazione P.A.P. 2022/2024**

**Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 - codice delle pari opportunità tra uomo e donna. Approvazione del Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) per il triennio 2022/2024**

**PREMESSE**

Con deliberazione n. 35 del 3/5/2021 la Giunta Comunale ha approvato il piano triennale del fabbisogno del personale da cui emerge:

- una carenza strutturale di personale dovuta a 2 decenni di restrizioni normative che hanno reso esigue le risorse umane nei piccoli comuni
- una dotazione organica di n. 13 unità di cui 2 posti attualmente vacanti
- la ricerca e la volontà dell'Amministrazione di colmare la carenza strutturale di personale con tutte le possibilità che la normativa consente.

Gli effetti generalizzati, dovuti a normative nazionali ed europee, si raffrontano e si integrano con le esigenze di ogni singolo Ente, con le peculiarità geografiche, territoriali, storiche, sociali ed economiche. Non sempre l'integrazione dell'azione amministrativa, con le norme e le realtà territoriali si presenta di semplice attuazione, un esempio emblematico è rappresentato dalla necessità di erogazione di servizi, come richiesti al Comune di Murlo dalla cittadinanza (servizi scolastici - soprattutto trasporto, nido comunale, Museo Etrusco, canile sovracomunale, tutte le manutenzioni ordinarie e straordinarie di immobili e mezzi, funzioni amministrative, forniti in forma diretta) e la difficoltà di adempiere in situazione sia di carenza di risorse economiche, finanziarie e umane.

Il lavoro nella quotidianità, talvolta gravoso, è affrontato da tutti con senso del dovere, eventuali e anche inevitabili incomprensioni sono risolte con il dialogo, la disponibilità soprattutto del Sindaco e degli Amministratori di ascoltare e andare incontro alle esigenze dei lavoratori. Non si sono verificati episodi tali da generare provvedimenti disciplinari. Soprattutto non si sono verificati episodi di discriminazione di genere.

**OBIETTIVI PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2019/2021**

Gli obiettivi posti nel P.A.P. 2019/2021 individuati nei tre parametri della formazione e nell'ottimizzazione dell'orario di lavoro e nella istituzione del C.U.G. sono stati sostanzialmente raggiunti come si specifica di seguito.

-Per quanto riguarda la formazione del personale, solitamente circoscritta ai settori obbligatori, si è ampliata negli ultimi 2 anni soprattutto a seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid 19 che ha visto l'implementazione dell'utilizzo generalizzato dell'*online*, sono stati posti sul mercato tantissimi corsi di formazione anche in forma gratuita e da soggetti accreditati, da seguire comodamente dalla postazione di lavoro. Un'ottima opportunità che è ormai divenuta prassi. Tanti corsi sono stati seguiti con le suddette modalità sia dal personale degli uffici che dagli operai, .

-Per quanto riguarda la flessibilità dell'orario di lavoro non ha subito nel triennio variazioni di rilievo anche perchè è stato un elemento sempre presente nell'organizzazione del Comune di Murlo. Da questo punto di vista il periodo emergenziale non ha apportato variazioni, non è stato possibile lo svolgimento dello smart working poichè a ciascun ufficio/settore è attribuito almeno un servizio essenziale.

-Successivamente all'approvazione del P.A.P. 2019/2021 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) formato dai dipendenti stessi e dalle rappresentanze sindacali, la figura del datore di lavoro, del rappresentante dei lavoratori nell'ambito del D.Lgs 81/2008 e l'R.S.U.

come rappresentanza sindacale, figure e ruoli che consentono di esprimere, all'occorrenza eventuali situazioni di disagio.

#### **ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**

Il controllo, la tutela e l'organizzazione del personale nell'Ente Comune sono posti dal TUEL e dal Regolamento comunale per l'organizzazione degli uffici e dei servizi nella responsabilità del Segretario Comunale, figura che spesso è assente, come a Murlo che dal mese di ottobre 2018 è riposta su incarichi a scavalco con presenza sporadica e circoscritta alle sedute del Consiglio Comunale. Nella quotidianità anche questa carenza riveste una importante difficoltà, sia per la mancanza di un confronto qualificato con gli amministratori e con il personale, sia talvolta per la tempistica di attuazione degli adempimenti contrattuali. La mancanza della figura del Segretario Comunale, che a Murlo rappresenta anche l'Ufficio per i provvedimenti disciplinari nonché il ruolo che la norma individua quale garante della trasparenza e legittimità e quindi anche la tutela nel luogo di lavoro, costituisce una difficoltà oggettiva per l'operatività dell'Ente.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 76 del 13/8/2020 è stata apportata una variazione al Regolamento Comunale per l'organizzazione degli uffici e i servizi inserendo la figura esterna del Nucleo di valutazione, figura individuata anche al fine di collaborare con il C.U.G. per il miglioramento del benessere del personale e non in ultimo per il miglioramento dell'attività valutativa e della performance stessa dei dipendenti.

#### **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024**

L'Amministrazione Comunale conferma l'impostazione del P.A.P. 2019/2021 anche per il triennio 2022/2024 ritenendo che i parametri indicati rilevino in modo esauriente le modalità prestazionali delle risorse umane dell'Ente; la continuità garantisce anche di monitorare in modo omogeneo il perseguimento degli obiettivi.

All'interno dell'Ente si stanno recependo le attività innovative in atto a livello normativo come l'adesione al programma di innovazione e supporto all'attività amministrativa dei piccoli comuni posta in essere dal Dipartimento della Funzione Pubblica, attività avviata e che si completerà nel prossimo triennio. Questo progetto consentirà di arricchire e formare professionalmente il personale, sia i dipendenti anziani che i nuovi assunti, al fine di migliorare l'efficienza dell'Ente Comune di Murlo.

Permane l'obiettivo di conciliare l'orario di lavoro con le esigenze di servizio e le necessità personali dei lavoratori attraverso la flessibilità, saranno in proposto applicati gli istituti contrattuali che disciplinano la materia (banca delle ore, smart working ove possibile, ecc).

Il C.U.G. è attivo, si riunisce periodicamente, nel 2021 sono stati compilati questionari sul benessere organizzativo con relativa relazione conclusiva. L'obiettivo è quello di sostenere l'attività ponendo a disposizione spazi durante l'orario di lavoro per tutti i componenti.

In ultimo, ma elemento fondamentale, è la sensibilità degli Amministratori di Murlo nel sostenere il principio della parità tra individui, principio costituzionale da applicarsi anche nell'ambiente di lavoro, tutelando e supportando la conciliazione tra situazione personale e lavorativa di ciascun lavoratore. L'idea della parità si estende naturalmente anche a quella di genere, concretizzata nell'adesione al Re.A.DY della Regione Toscana, per cui è scontato che non sono presenti pregiudiziali di sorta.

Attuale dotazione organica:

Il personale attualmente dipendente è assunto con contratto a tempo indeterminato e pieno, in numero di 7 uomini e 5 donne. Il CCNL applicato è quello del comparto enti locali-personale non dirigente.

PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO POSTI	CATEGORIA GIURIDICA	COPERTO	RUOLO	maschi	femmine
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO-CONTABILE	1	D3	1	Luciangela Pedes - responsabile Area Amministrativa Contabile		1
FUNZIONARIO TECNICO	1	D3	1	Piero Moricciani - responsabile Area Tecnico Manutentiva	1	
ISTRUTTORE TECNICO	2	C	2	Laura Cencioni e Giulia Veridiani - Istruttori tecnici		2
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE	3	C	2	Veronica Gorga - servizi demografici Luca Furzi - segreteria, sociale, cultura Pinzuti Benedetta - Tributi, scuola	1	2
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE	1	B3		Vacante		
COLLABORATORE TECNICO POLIVALENTE	5	B3	5	- addetti cantiere comunale Giorgio Lippi, Daniele Capitani, Ciacci Michele - autisti scuolabus Daniele Mariotti, Daniele Tiezzi	5	
TOTALE	13		12		7	5

