

Comune di ROMANA

Provincia di Sassari

PIANO AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ TRIENNIO 2023/2025

(ART. 48, comma 1, D. LGS. 11/04/2006 n. 198)

SEZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Premessa e riferimenti normativi

Questa premessa si propone di fornire informazioni di carattere generale sul tema delle pari opportunità e delle azioni positive, nonché un sintetico elenco del quadro normativo comunitario e nazionale in materia.

Occorre in prima battuta precisare che le **azioni positive** sono **misure temporanee speciali** che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure **"speciali"** – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e **"temporanee"** in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

A livello comunitario, l'art. 19 TFUE sancisce la competenza dell'UE a "combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale".

È introdotta, inoltre, la cd. clausola orizzontale di non discriminazione (art. 10 TFUE): "Nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni, l'Unione Europea mira a combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale". Serve ad integrare la lotta contro le discriminazioni in tutte le politiche e le azioni dell'UE (cd. obbligo di mainstreaming).

L'art. 6, par. 1, TFUE ha attribuito alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea lo stesso valore giuridico dei Trattati, rendendola così fonte di diritto primario: «L'Unione riconosce i diritti, le libertà e i principi sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea del 7 dicembre 2000 ...che ha lo stesso valore giuridico dei Trattati».

Con riferimento specifico al quadro normativo nazionale, il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Si segnalano anche le previsioni dell'art. 57 (pari opportunità) del d.lgs. n. 165/2001.

Una novità di significativo rilievo in tale materia si rinviene nell'art. 5 (Rafforzamento dell'impegno a favore dell'equilibrio di genere) del d.l. n. 36 del 30.04.2022, convertito con modificazione dalla legge n. 79 del 29.06.2022, che così recita testualmente: Al fine di dare effettiva applicazione al principio della parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro, le amministrazioni adottano, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, nel rispetto dell'art. 175 par. 4 del TFUE ed in coerenza con gli obiettivi di lungo periodo della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-206, misure che

attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato.

Il decreto legge n. 228 del 30.12.2021, recante "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi" e, in particolare, l'art. 1 comma 12, ha previsto l'adozione del PIAO in sede di prima applicazione nel 2022, nonché la non applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (sul piano delle performance), dall'articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (sul piano operativo del lavoro agile), dall'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (sull'organizzazione degli uffici e programmazione del fabbisogno del personale).

In merito è stato verificato che il PAP dell'ente è coerente rispetto a quanto previsto dall'art. 6 comma 6 lett. g) sulle *modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi*.

Pertanto, il PAP 2023/2025 costituirà sezione specifica del PIAO, il nuovo strumento di pianificazione (da redigere in forma semplificata per gli enti di piccole dimensioni), che sarà approntato non appena saranno rese note le attese specifiche disposizioni ministeriali.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che ha come punto di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Tale direttiva è stata aggiornata con la nuova direttiva n. 2/2019. Secondo quanto disposto da tale normativa e dalle direttive sopra richiamate, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il DPCM n. 132 del 30.06.2022 rubricato Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, ha disciplinato all'art. 6 le modalità semplificate per le PA con meno di 50 dipendenti.

La circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione.

Metodologia e aggiornamento 2023 in sintesi

Il nuovo Piano 2023/2025 è stato predisposto partendo dal precedente Piano e tiene conto delle risultanze della relazione annuale 2022 predisposta dal CUG. Dalla stessa, con la quale è stata effettuata anche una puntuale analisi di contesto, non emergono aspetti significativi.

Appare utile evidenziare come questo Comune abbia una dotazione organica molto ridotta (5 unità, oltre il Segretario Comunale in convenzione con altro ente per n. 1 giorno/settimana). L'organico è per i 4/5 costituito da dipendenti che hanno operato nell'ente da oltre 10 anni, mentre l'ultima unità è stata assunta nel 2020. In considerazione dei vigenti vincoli di finanza pubblica in materia di personale, non si prevedono nuove assunzioni.

Tenuto conto che, come evidenziato anche nella relazione annuale, continuano ad essere assenti ostacoli, anche solo potenziali, che di fatto, impediscono o potrebbero impedire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (a qualsiasi altra forma di discriminazione), il piano 2023/2025 mantiene le stesse azioni positive finora previste e programmate, in un'ottica preventiva.

ANALISI DI CONTESTO

Nel Comune non risulta si siano mai verificati casi di fenomeni discriminatori nei confronti del personale dipendente. In particolare, si escludono discriminazioni relative a: accesso al lavoro, trattamento giuridico, economico e accesso in carriera, accesso a prestazioni previdenziali, matrimonio, diritti connessi alla maternità, domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del/della bambino/a

Dati di sintesi sulle risorse umane presenti nel Comune

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

PERSONALE AL 31.12.2022 E PREVISIONE 2023/2025

Monitoraggio per genere nei vari servizi:

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Amministrativa e Finanziaria	2	1	3
Sociale, culturale e Pubblica istruzione	0	1	1
Tecnica	1	0	1
TOTALE	3	2	5

Monitoraggio per genere nelle varie categorie giuridiche di inquadramento:

CATEGORIA	Uomini	Donne
A	0	0
B	1	0
C	1	0
D	1	2
TOTALE	3	2

Posizioni apicali

Nel Comune di sono istituite 3 posizioni apicali (**posizioni organizzative**), così distribuite:

P.O. PER SERVIZIO	UOMINI	DONNE
Amministrativa e finanziaria	0	1
Sociale, culturale e Pubblica istruzione	0	1
Tecnica	1	0
TOTALE	1	2

Si evidenzia che la scelta ricade necessariamente nelle uniche 3 risorse umane in possesso dei requisiti per l'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa.

Monitoraggio per genere nelle varie tipologie contrattuali:

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	1	2	3
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	1	0	1
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	1	0	1
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	0	0	0

Posizioni apicali

Nel Comune di sono istituite 3 posizioni apicali (**posizioni organizzative**), così distribuite:

P.O. PER SERVIZIO	UOMINI	DONNE
Amministrativa e finanziaria	0	1
Sociale, culturale e Pubblica istruzione	0	1
Tecnica	1	0
TOTALE	1	2

Si evidenzia che la scelta ricade necessariamente nelle uniche 3 risorse umane in possesso dei requisiti per l'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa.

CUG 2020-2024 (Rif. Deliberazione Giunta Comunale n. 26 del 23.04.2020)

Componenti effettivi	Componenti supplenti
Segretario Comunale Dr. Giancarlo Carta	
Cuccuru Antonello	Sanna Alessandro
Calaresu Carmela	Contini Antonella

Non sono previste assunzioni nel triennio 2023/2025. Eventuali variazioni alla programmazione del fabbisogno del personale comporteranno anche l'aggiornamento del PAP.

Giunta Comunale

Linguaggio scelto per la carica	Cognome e nome
Sindaco	Catte Lucia
Vice Sindaco	Pisanu Dario
Assessore	Sole Valeria
Assessore	Meloni Pietro

Formazione del personale

Tutto il personale dell'ente appartenente alle categorie B, C e D, partecipa regolarmente ad attività di aggiornamento relative principalmente alle materie afferenti al servizio di competenza.

IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Con il Piano di Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:

- a) tutela dell'ambiente di lavoro;
- b) partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- c) orari di lavoro;
- d) individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità;
- e) all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

OBIETTIVI STRATEGICI

Atteso che dall'analisi di contesto effettuata non emergono novità rispetto a quanto rilevato negli anni scorsi, il Comune conferma gli obiettivi e le azioni già previsti per il triennio 2023/2025:

1. **Obiettivo strategico 1 (O.S.1.):** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
2. **Obiettivo strategico 2 (O.S.2.):** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
3. **Obiettivo strategico 3 (O.S.3.):** Migliorare la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti, anche mediante la promozione dell'informazione e delle pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento, di qualificazione professionale.
4. **Obiettivo strategico 4 (O.S.4.):** Potenziare l'utilizzo di tempi più flessibili, finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio.

AZIONI

Con riferimento all'O.S.1. si programmano le seguenti azioni:

Azione 1.1 (Monitoraggio costante): Tenuto conto delle dimensioni ridottissime dell'ente in termini di organico (5 unità), il C.U.G. svolge agevolmente un costante monitoraggio attraverso periodiche riunioni di servizio, con il fine di prevenire potenziali situazioni conflittuali o "patologiche" sul posto di lavoro, derivanti da circostanze riconducibili a: pressioni o molestie sessuali; casi di *mobbing*; comportamenti singoli o di gruppo atti a compromettere il benessere organizzativo a scapito di altri dipendenti; atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Con riferimento all'O.S.2. si programmano le seguenti azioni:

Azione positiva 2.1 (controllo preventivo di regolarità amministrativa degli atti delle procedure di reclutamento): tale azione sarà attuata solo al verificarsi delle circostanze che di fatto la renderanno necessaria, in quanto nell'ente si registra una scarsa frequenza di procedure di reclutamento/selezione di personale ed in previsione saranno assenti anche nel prossimo triennio. Qualora dovessero attuarsi dei processi di reclutamento di personale, è già stabilita una procedura di controllo preventivo di regolarità amministrativa su tali aspetti:

- Atti di nomina delle commissioni, al fine di verificare l'obbligatorio rispetto del criterio della parità di genere. Della nomina delle commissioni si darà preventiva comunicazione alle Consigliere di parità.
- Adeguata motivazione della scelta di preferire il candidato di sesso maschile a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso.
- Assenza di clausole pregiudizievoli, che possano privilegiare nella selezione l'uno o l'altro sesso. Tenuto conto delle caratteristiche dell'ente e delle figure professionali previste nella dotazione organica, sono a priori escluse ipotesi per cui in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, vi possa essere un criterio di preferenza per l'uno o l'altro sesso. In altri termini tutti i ruoli previsti in dotazione organica possono essere indistintamente coperti da risorse umane dell'uno o dell'altro sesso.

Azione positiva 2.2 (Valorizzazione): Il Comune valorizza attitudini e capacità personali. Nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Con riferimento all'O.S.3. si programmano le seguenti azioni:

Azione positiva 3.1 (Formazione del personale): L'ente non adotta uno specifico piano di formazione, ma le scelte sulla formazione/aggiornamento da effettuare vengono intraprese attraverso processi di condivisione, con il pieno coinvolgimento del CUG. Le figure apicali dell'ente garantiscono l'accesso e l'effettiva fruibilità della formazione a tutto il personale tenendo conto anche delle richieste ed esigenze manifestate individualmente (organizzata direttamente dall'ente o dall'Unione dei Comuni che gestisce il servizio in forma associata).

Azione positiva 3.2 (Reinserimento lavorativo dopo lunga assenza): allo stato attuale non sussiste la fattispecie e, qualora si verificassero le circostanze, sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo dei dipendenti assenti per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e Comune durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o

mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Azione positiva 3.3 (Promozione dell'informazione e delle pari opportunità): in continuità con quanto fatto finora, deve essere garantita partecipazione di tutto il personale alle iniziative informative e formative promosse dall'ente, dall'Unione e dalle Consigliere di parità della Provincia di Sassari.

Soggetti coinvolti: Responsabili di servizio.

Destinatari: tutti i dipendenti.

Con riferimento all'O.S.4. si programmano le seguenti azioni:

Azione positiva 4.1 (Orario flessibile): nelle scelte organizzative e di contrattazione decentrata integrativa, sarà mantenuta la flessibilità oraria per la conciliazione degli orari di lavoro. In particolare l'Ente garantirà il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione". Inoltre, ove richiesto ed in funzione delle esigenze dell'ente, possono essere previste articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali (per far fronte alle esigenze manifestate dal personale dell'ente che abbia condizioni di difficoltà o svantaggio (legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori) al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare.

Azione positiva 4.2 (Ferie): il piano delle ferie (principalmente nei periodi in cui si concentrano molteplici e contestuali richieste dei dipendenti, ossia nei periodi a ridosso delle festività natalizie, pasquali e nella stagione estiva) tiene conto delle esigenze dei singoli dipendenti e deve favorire criteri rotativi tesi ad un migliore utilizzo delle ferie.

Azione positiva 4.3 (Part time): L'ufficio personale assicurerà tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle eventuali richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

Azione positiva 4.4 (Riunioni di servizio e contrattazione): quale ulteriore azione rafforzativa per la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, si ritiene opportuno prevedere un controllo ulteriore per evitare che le riunioni di servizio più importanti vengano organizzate in fasce orarie e nei giorni differenti da quelli in cui sono stati programmati e richiesti permessi per congedi parentali o per la legge n. 104/92.

Il presente Piano viene aggiornato o confermato annualmente e fa riferimento ad un arco temporale triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente del Comune.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri e proposte del C.U.G., al fine di migliorare l'efficacia del Piano, che saranno esaminati e recepiti con aggiornamento al Piano.



Firmato digitalmente da:

VALENTINA BIANCO



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ



PROVINCIA DI SASSARI

Spett.le **Comune di Romana**

Ufficio Personale

Al Segretario Comunale, Presidente del C.U.G.

Dr. **Giancarlo Carta**

Al C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia

componenti e supplenti

via pec: protocollo@pec.comune.romana.ss.it

OGGETTO: Riscontro Piano di Azioni Positive – triennio 2023/2024/2025

Premesso che

- L'art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. n. 198/2006) prevede che ciascuna Pubblica Amministrazione predisponga un Piano di azioni positive volto ad: *“assicurare (...) la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.”*
- La nozione giuridica di **“azioni positive”** viene sintetizzata all'art. 42 del predetto Codice, che le individua quali: *“misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”.*

In particolare, il dettato in analisi, indica tra le possibili azioni positive la necessità di:

1. **eliminare** le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
2. **favorire** la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
3. **favorire** l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
4. **superare** condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
5. **promuovere** l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
6. **favorire** anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;

Consigliera di Parità

Ufficio: Provincia di Sassari – sede Via L. Auzzas Loc. Li Punti – Sassari

mail consiglieradiparita@provincia.sassari.it tel 079/2069600 – cell. 3486972845 martedì e giovedì dalle ore 15:00 alle ore 17:00

7. **valorizzare** il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

Tanto premesso

L'aggiornamento documentale pervenuto, intuitivamente elaborato nel rispetto dell'impronta programmatica e strategica stilata in origine, sottende una spiccata consapevolezza circa l'importanza dello strumento in dotazione.

Preso atto del mancato riscontro - allo stato - di qualsivoglia forma di discriminazione e/o criticità, condivido il proposito di perseverare nel monitoraggio in tal senso attraverso periodiche riunioni di servizio. Tale modalità di indagine, suggerita e agevolata dalle ridotte dimensioni del Vs. organico, è presumibilmente consona a garantire una **tutela sostanziale**; ispirata a logiche di prevenzione, prima ancora che di rimozione.

Precisato quanto sopra

a seguito delle verifiche di sorta, circa i termini del Vs. elaborato, **si osserva che:**

1. è **conforme** - alla normativa settoriale di precipuo riferimento - l'analisi quantitativa del personale dell'Ente, siccome dettagliata in ottica di genere, per aree professionali e livelli contrattuali;
2. è parimenti **conforme** la sintesi delle azioni positive, dettaglio che rimarca confini già tracciati in misura coerente alle risorse della realtà in cui operate, nonché l'indicazione degli Uffici impegnati e/o coinvolti nella realizzazione delle finalità in argomento. Ad ogni buon conto, sarebbe opportuno **specificare le risorse finanziarie** destinate alla realizzazione del Piano in oggetto (più precisamente: quantificazione, capitoli di bilancio e relative fonti) e **indicare la definizione temporale** circa l'attuazione delle attività programmate;
3. gli obbiettivi da perseguire, mediante l'auspicata trasposizione sul piano concreto della progettualità in analisi, sono rispondenti alle prerogative richieste dalla normativa settoriale di opportuno riferimento. È particolarmente lodevole il peso specifico, da Voi rimarcato per il tramite del dettaglio di cui al 4.1 (*rif. Obiettivo strategico 4 (O.S.4.): Potenziare l'utilizzo di tempi più flessibili, finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio - Azione positiva 4.1 - Orario flessibile*), conferito alla predisposizione di strumenti utili a individuare e arginare le difficoltà connaturate alla conciliazione dei tempi lavorativi con le esigenze di cura e vita. Le dimensioni ridotte del Vs. organico agevoleranno, senza dubbio alcuno, una proficua attenzione ai casi di specie e alle relative peculiarità;
4. per quanto concerne il Comitato Unico di Garanzia - C.U.G. - è degno di encomio l'impegno profuso, **puntuale e sinergico** nonostante le - ovvie - difficoltà insite all'evenienza di reperire risorse utili nel contesto di locale riferimento.

Alla luce delle considerazioni sintetizzate in narrativa, si esprime un **giudizio di congruità** rispetto alle finalità previste dalla normativa settoriale in materia.

Lo scrivente Ufficio resta a Vs. completa disposizione, caldeggiando una collaborazione fattiva e costante.

Sassari li, 19 gennaio 2023

Con osservanza,

La Consigliera di Parità effettiva della Provincia di Sassari e zona omogenea di Olbia Tempio

Avv. Valentina Bianco

Consigliera di Parità

Ufficio: Provincia di Sassari - sede Via L. Auzzas Loc. Li Punti - Sassari

mail consiglieradiparita@provincia.sassari.it tel 079/2069600 - cell. 3486972845 martedì e giovedì dalle ore 15:00 alle ore 17:00