



COMUNE DI ROMANENGO
Provincia di Cremona

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

Originale

N. 43 del 07/07/2021

**OGGETTO: AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE-
TRIENNIO 2021-2023, ART.48 D.LGS.198/2006 E DIRETTIVA N. 2/2019
DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI**

L'anno **duemilaventuno**, addì **sette** del mese di **Luglio** alle ore **12:00**, nella **Sede Municipale**, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunita, in videoconferenza sotto la presidenza del Sindaco **Attilio Polla** la Giunta Comunale. Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale il Vice Segretario Comunale **Dr. Leonardo Fiameni**.

Intervengono i Signori:

N.	<u>Cognome e Nome</u>	P	A
1	POLLA ATTILIO	SI	
2	SCHIAVINI ADA	SI	
3	MEZZADRI PIERPAOLO	SI	
4	ONETA FEDERICO	SI	
TOTALI		4	0

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare il seguente argomento:

OGGETTO: AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2021-2023, ART.48 D.LGS.198/2006 E DIRETTIVA N. 2/2019 DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- l'art. 48 comma 1 del Decreto Legislativo n. 198 del 11.04.2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6, della legge 28 novembre 2005, n.246", dispone, tra l'altro, che le Pubbliche Amministrazioni adottino Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

- il comma 1 - lett. c) dell'art. 21 della legge 183/2010 (Collegato al lavoro) che, modificando l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 ha disposto che le pubbliche amministrazioni costituissero al proprio interno 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;

- la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2012 ha formulato le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei C.U.G.;

RICHIAMATA la propria precedente deliberazione n. 41 di C.C. del 27.12.2019, con la quale è stato costituito il "Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità", la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"-C.U.G.- del Comune di Romanengo in convenzione con il Comune di Soncino (Ente capofila);

CONSIDERATO che al C.U.G. sono attribuite le competenze delineate dalle richiamate leggi e disposizioni e in particolare compiti propositivi, consultivi e di verifica in ordine alla ottimizzazione del lavoro pubblico, al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e violenza morale o psichica per i lavoratori. Al C.U.G. compete quindi formulare piani di azioni positive a favore dei lavoratori, proponendo le soluzioni idonee al raggiungimento degli obiettivi;

VISTA la direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 26.06.2019, con la quale risultano formulate le ipotesi di garanzia e le istruzioni idonee a garantire le Pari Opportunità;

VISTO l'aggiornamento del Piano triennale delle azioni positive 2021 -2023 (ALL. B) richiesto alle amministrazioni, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198, in particolare, dall'art. 48 ("Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni") e successive disposizioni normative, con particolare riferimento alla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

RICHIAMATA la deliberazione di G.C. n. 72 del 27.22.2020, in cui veniva approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive Triennio 2021-2023-Art.48 D. Lgs 198/2006;

VISTO il Parere espresso dalla Consigliera Provinciale per le Pari opportunità, in data 17.06.2021;

VISTA altresì la relazione di aggiornamento relativa al raggiungimento degli obiettivi contenuti dal P.A.P. 2018-2020, redatta dal Vice Segretario Comunale (All. A), dalla quale si evincono le risultanze del P.A.P. 2018-2020 così come deliberate e sicuramente realizzate nel corso del triennio, oltre a dare atto della costituzione e della formazione del C.U.G. intercomunale con il Comune di Soncino quale Ente capofila;

PRESO ATTO dell'avvenuto aggiornamento del Piano suddetto e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione e successiva attuazione;

RITENUTO il suddetto piano meritevole di approvazione;

DATO ATTO che sono stati acquisiti sulla presente proposta di deliberazione ed inserito al suo interno per formarne parte integrante e sostanziale i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile di cui all'art. 49, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000, così come modificato dall'art. 3, comma 1, lett. b) del D.L. n. 174/2012, convertito in Legge n. 213/2012;

VISTI:

- il T.U.E.L. n. 267/2000;
- il D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e ss.mm.ii.;

Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese,

DELIBERA

Per le motivazioni in premessa indicate e che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto:

- 1. DI PRENDERE ATTO** del parere espresso dalla Consigliera Provinciale per le pari Opportunità;
- 2. DI PRENDERE ATTO** della relazione di aggiornamento relativa al raggiungimento degli obiettivi contenuti nel P.A.P. redatta dal Vice Segretario Comunale;
- 3. DI APPROVARE** l'aggiornamento del contenuto del Piano triennale delle azioni positive 2021 – 2023 del Comune di Romanengo, predisposto dal Vice Segretario Comunale e allegato sotto la lettera A) al presente atto quale parte integrante e sostanziale, redatto ai sensi del decreto legislativo 11.04.2006 n.198, art 48 e successive disposizioni normative, con particolare riferimento alla Direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- 4. DI STABILIRE** che le risorse economiche, eventualmente necessarie, per la realizzazione delle azioni positive contenute nel Piano, verranno quantificate annualmente ed impegnate con appositi successivi atti, utilizzando risorse finanziarie messe in bilancio dal Comune o provenienti da altre fonti di finanziamento (provinciali, regionali, comunitarie, ecc);

5. **DI DISPORRE** la trasmissione, a cura dell'Ufficio di Segreteria Comunale, di copia del presente provvedimento alle OO.SS.;
6. **DI DARE ATTO** che il presente provvedimento viene pubblicato all'albo Pretorio on line del Comune di Romanengo per rimanervi affisso quindici giorni consecutivi, in esecuzione delle disposizioni di cui alla Legge n.69/2009 e ss.mm.ii.;
7. **DI DARE ATTO** che il presente provvedimento viene pubblicato sul Portale "Amministrazione Trasparente" di questo Ente ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs.14/03/2013, n. 33 e ss.mm.ii., nella Sezione principale, denominata "Provvedimenti" -Sotto Sezione, rubricata "Provvedimenti Organi indirizzo politico";
8. **DI DARE COMUNICAZIONE** del presente atto deliberativo ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii..

SUCCESSIVAMENTE

la Giunta comunale, attesa l'urgenza di provvedere, previa distinta e separata votazione favorevole ed unanime, dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto : APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNO 2021-2023, ART.48 D.LGS.198/2006 A DIRETTIVA N.2/2019 DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

AREA AMMINISTRATIVA

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Vista la presente proposta di deliberazione
visto il combinato disposto degli artt. 49 e 147 – bis del TUEL N. 267/2000;

ATTESTA

la regolarità e la copertura dell'azione amministrativa, pertanto

ESPRIME

parere favorevole di regolarità tecnica.

Romanengo, li 06/07/2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
DR. LEONARDO FIAMENI

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE:

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Vista la presente proposta di deliberazione
visto il combinato disposto degli artt. 49 e 147 – bis del TUEL N. 267/2000;

ESPRIME

- parere favorevole di Regolarità Contabile
- l'attestazione di copertura finanziaria

Romanengo, li 06/07/2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
FINANZIARIO
DR. LEONARDO FIAMENI

Letto, confermato e sottoscritto:

Il Sindaco
Attilio Polla

Il Segretario Comunale
Dr. Leonardo Fiameni

Si attesta:

che copia della presente deliberazione viene pubblicata ai sensi dell'art. 32, comma 1, della Legge 8 giugno 2009 n. 69, nel sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico il _____ ed ivi rimarrà per 15 giorni consecutivi al n.

Romanengo,

Responsabile della Pubblicazione
Pagetti Tiziana

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione:

E' divenuta esecutiva il _____ -

Il Responsabile del Procedimento
Pagetti Tiziana

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021 - 2023

Premessa

Le pari opportunità sono principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni. Tale principio è espressamente enunciato nell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 in cui si prevede che *"le amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro"*.

Il principio delle pari opportunità, come sopra contemplato dal D.Lgs. n. 165/2001, acquista una valenza ulteriore, mediante le modifiche introdotte dalla legge n. 183 del 4 novembre 2010 (c.d. Collegato Lavoro), nell'ambito di un generale divieto di discriminazione (diretta ed indiretta, in ogni ambito). L'art. 21 del suddetto Collegato Lavoro, ha previsto, a tal fine, l'obbligo di istituzione da parte delle pubbliche amministrazioni, del **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni** (CUG).

I DD.Lgs. numeri 196/2000, 165/2001 e 198/2006 prevedono che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un **Piano di Azioni Positive** tendenti ad assicurare nel loro ambito la rimozione di ostacoli che di fatto impediscano la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro e che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. condizioni di parità e di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
2. uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
3. valorizzazione delle caratteristiche di genere.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021 - 2023

Il **Piano** si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i Servizi dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Personale dipendente a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2020

	D	C	B	A	TOTALI
Donne		3	2		5
Uomini	1	1	1		3
TOTALI	1	4	3		8

Segretario Comunale : n. 1 – uomo.

Personale con funzioni di Responsabilità di P.O.

Posizione organizzativa	Uomini	Donne
Servizio Amministrativo		
Servizio Tecnico - Manutentivo		
Servizio Finanziario	1	

Organi elettivi comunali al 31/12/2020

Per quanto riguarda la composizione degli organi elettivi del Comune, il quadro di raffronto tra uomini e donne è il seguente:

Organi elettivi	DONNE	UOMINI
Sindaco		1
Giunta comunale	1	3
Consiglio comunale	2	11

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:

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.

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

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti.

Azione positiva 2: Predisporre riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Area – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

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

Azione positiva 1: Sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al telelavoro e al part-time (smart- working).

Azione positiva 2: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 3: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Area – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

3. Descrizione intervento: NUOVE ASSUNZIONI. VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

Obiettivo: favorire il ricambio del personale prossimo alla pensione con professionalità adeguate nel rispetto dei principi selettivi propri dell'ordinamento propri degli Enti Locali,

Azione positiva 1: Sostituzione di personale prossimo alla pensione nel corso dell'anno 2021, favorendone i principi selettivi a garanzia delle pari opportunità di genere e in osservanza delle garanzie di tutela delle professionalità che verranno acquisite.

Soggetti ed Uffici coinvolti: Ufficio del Personale

A chi è rivolto : a tutti

4. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

5. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, C.E.D. e Ufficio Relazioni con il Pubblico, Segretario Comunale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Area, a tutti i cittadini.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo. Esso potrà subire modifiche secondo le indicazioni provenienti dal C.U.G. intercomunale nominato il quale potrà individuare altre zone prioritarie di intervento.

CONCLUSIONI

Il presente documento viene redatto in ottemperanza agli obblighi previsti dall'art. 48 del decreto legislativo 11/04/2006 n. 198 e s.m. e i e alle nuove disposizioni di cui alla Direttiva n. 2/2019. Le limitate e ridotte dimensioni del Comune di Romanengo, unitamente alla esigua disponibilità di personale dipendente, non consentono di elaborare una strategia di ampio respiro e differenziata per servizi di amministrazione. Occorre considerare, tuttavia, che l'ambiente di lavoro e l'organizzazione degli uffici e dei servizi non comportano problematiche di rilievo e ostacoli effettivi rispetto alla realizzazione del principio della piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Nel complesso, l'organizzazione del lavoro del comune di Romanengo appare rispettosa dei principi di pari opportunità contenuti nel presente piano triennale.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il piano va pubblicato in modo permanente sulla home page del sito istituzionale del Comune, nella apposita sezione dedicata al P.A.P. (Piano azioni Positive), facilmente accessibile e consultabile per tutte le dipendenti ed i dipendenti del comune e trasmesso alla Consigliera Provinciale di Parità.

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di segreteria comunale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ
DELLA PROVINCIA DI CREMONA

Il protocollo del presente documento
è contenuto nel file di segnature
allegato all'e-mail



Egr. Sig. Sindaco
del Comune di
ROMANENGO
PEC comune.romanengo@pec.regione.lombardia.it

Class. 2-8-2/2-6/1
fasc. rep. 12753

Oggetto: Piano Azioni Positive 2021-2023 – Parere.

In riferimento alla bozza PAP 2021-2023 trasmessa in data 09/06/2021 (protocollo provinciale n. 36161 del 09/06/2021) si sottolinea che, cosa chiarita anche telefonicamente, detto piano non va trasmesso alla Consigliera Regionale di Parità, come invece si legge ancora nell'ultimo capoverso "Pubblicazione e Diffusione".

Si rileva, inoltre, che gli obiettivi e le azioni positive sono pedissequamente identici a quelli del PAP 2018-2020, cosa che induce a pensare che nel triennio precedente non si sia concretizzato nulla e sia pertanto necessario riproporre i medesimi obiettivi e le stesse azioni.

In premessa, inoltre, si menziona l'obbligo normativo di istituzione del CUG da parte delle amministrazioni pubbliche senza precisare se il Comune di Romanengo abbia o meno assolto a tale obbligo.

L'ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Cremona è a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

F.TO LA CONSIGLIERA DI PARITÀ
DELLA PROVINCIA DI CREMONA
(prof.ssa Carmela Fazzi)

*(Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi
dell'art. 3 del d.lgs.39/1993)*

Cremona, 17/06/2021

Comune di Romanengo

Provincia di Cremona

RELAZIONE DI AGGIORNAMENTO OBIETTIVI PAP 2018-20: OBIETTIVI REALIZZATI

Con la presente, il Vice Segretario, attraverso una breve sintesi, relaziona la Giunta Comunale relativamente al raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PAP dell'ultimo triennio e alla loro concreta realizzazione.

In particolare, dà atto dei seguenti risultati ottenuti nei seguenti ambiti:

1. **FORMAZIONE:** nel triennio sopra indicato, sono state svolte differenti tipi di attività, volte a favorire la qualità del lavoro.
Inoltre, sono state promossi l'accesso, la partecipazione e la frequenza dei dipendenti a specifici corsi quali tecnica sociale, ragionieristica, privacy, anticorruzione... al fine di accrescerne costantemente il relativo bagaglio di conoscenze, valorizzando, in tal modo, le singole capacità professionali;
2. **ORARI DI LAVORO:** si è sperimentato con successo lo smart working, modalità di lavoro che si ritiene di poter mantenere ed estendere altresì ad un numero maggiore di dipendenti.
Inoltre, sono state garantite altre forme di lavoro flessibile per il personale che presenta particolari esigenze familiari e personali;
3. **SVILUPPO DI CARRIERA:** sono state effettuate progressioni orizzontali per alcuni dipendenti sino a ricoprire la misura del 50% del personale;
4. **INFORMAZIONE:** viene svolta una continua attività di informazione e aggiornamento sulle tematiche relative alle pari opportunità in modo da coinvolgere e sensibilizzare il personale a riguardo.

In questa sede, inoltre, si dà atto dell'istituzione di un C.U.G. intercomunale, che fa capo al Comune di Soncino, i cui incontri sono tenuti con cadenza annuale.

Romanengo, li 05.07.2021



Il Vice Segretario Comunale
Dr. Leonardo Fiameni