



CITTÀ DI SAN BENEDETTO PO

Provincia di Mantova



DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 10 DEL 27/01/2026

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2026/2028 A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITA' AI SENSI DEL D.LGS. 198/2006.

L'anno 2026 addì 27 del mese di Gennaio alle ore 17:00 nella sala delle adunanze, con collegamento telematico, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, sono stati oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

La trattazione dei punti all'ordine del giorno ha inizio alle ore 17:00

All'appello risultano:

LASAGNA ROBERTO	Presente
BONDAVALLI VANNA	Presente
BERNARDELLI ANTONIO	Presente
MORANDI VANESSA	Presente
GIAVAZZI MARCO	Presente

Presenti: 5

Assenti: 0

Assiste alla seduta il SEGRETARIO COMUNALE DOTT.SSA RUSSO ROSSELLA la quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il signor ROBERTO LASAGNA in qualità di SINDACO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso:

- che il Decreto Legislativo n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246”, stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive;
- che i piani suddetti devono assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sotto rappresentate, e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi;

Richiamata, altresì, la Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, che richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Atteso:

- che a seguito dell'entrata in vigore della L. 183/2010, a norma della quale “le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno [...] il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (d'ora in poi CUG), che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing [...], e della direttiva del 4 marzo 2011 contenente le “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, il Comune di San Benedetto Po con deliberazione C.C. n. 30 del 11/06/2011 approvava lo schema di convenzione fra i Comuni di Gonzaga, Suzzara, San Benedetto Po, Pegognaga e Motteggiana per la costituzione del “Comitato unico di garanzia delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)” intercomunale, prevedendone la scadenza al 31/12/2015 ed individuando il Comune di Gonzaga quale Comune capofila per la gestione ed organizzazione dell'attività;
- che con deliberazione C.C. n. 42 del 06/09/2013 si modificava la convenzione suddetta prevedendone l'allargamento ai Comuni di Poggio Rusco, Moglia e Pieve di Coriano;
- che con deliberazione C.C. n. 37 del 29/07/2016 si rinnovava la convenzione suddetta sino al 31/12/2019;
- che con deliberazione C.C. n. 48 del 17/12/2019 si approvava la convenzione fra i Comuni di Gonzaga, Suzzara, San Benedetto Po, Pegognaga Motteggiana, Moglia, Magnacavallo, Borgo Mantovano, Poggio Rusco ed eventuali altri Comuni successivamente aderenti per la costituzione del “Comitato unico di garanzia delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)” intercomunale, avente decorrenza dal 1 gennaio 2020 e scadenza il 31/12/2023;
- che, con medesimo atto, si confermava la funzione di comune capofila in capo al Comune di Gonzaga per la gestione ed organizzazione del servizio;
- che con deliberazione C.C. n. 4 del 19/02/2024 si approvava la nuova convenzione fra i Comuni di Suzzara, Gonzaga, San Benedetto Po, Pegognaga, Motteggiana, Moglia, Poggio Rusco, Borgo Mantovano, Magnacavallo, ed eventuali altri Comuni successivamente aderenti per la costituzione del “Comitato unico di garanzia delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)” intercomunale, avente decorrenza dal 1 marzo 2024 e scadenza al 28/02/2027 e si individuava il Comune di Suzzara quale comune capofila per la gestione ed organizzazione del servizio;

Ritenuto di promuovere azioni positive per le pari opportunità che investono trasversalmente i vari settori dell'Ente;

Visti e richiamati:

- il C.C.N.L. 16/11/2022 che disciplina istituti diretti a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e familiare, in particolare l'art. 36 disciplina l'orario flessibile giornaliero ponendo attenzione alle situazioni personali, sociali o familiari al fine di favorire il giusto equilibrio fra esigenze personali e impegni di lavoro;
- il regolamento comunale per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità “lavoro agile”, approvato con deliberazione G.C. n. 131 del 20/09/2022;

Ravvisata la necessità di procedere all'approvazione del Piano di azioni positive per il triennio 2026/2028, che allegato alla presente deliberazione ne forma parte integrante e sostanziale;

Atteso che nella redazione del piano suddetto il servizio personale ha tenuto conto delle linee guida dettate dal Comitato Unico di Garanzia delle Pari Opportunità istituito ai sensi dell'art. 57 del d. lgs. 165/2001, nella seduta del 19/01/2026;

Tenuto conto che con nota prot. n. 452 del 14/01/2026 è stata richiesta parere sul Piano di azioni positive per il triennio 2026/2028 alla Consigliera di Parità della Provincia di Mantova, ad oggi non ancora pervenuto;

Dato atto che il piano in argomento è stato trasmesso alla Commissione Comunale per le Pari Opportunità per opportuna conoscenza;

Visto il D.Lgs. 18/08/2000 nr. 267;

Visto il D.Lgs. 30/03/2001 nr. 165;

Vista la Legge 28/12/2001 nr. 448;

Visto il D.Lgs. 01/04/2006 nr. 198;

Visti i pareri favorevoli resi dal Responsabile del Settore Affari Generali e Cultura in ordine alla regolarità tecnica e dal Responsabile del Settore Economico-Finanziario in ordine alla regolarità contabile della presente proposta di deliberazione;

Con voti unanimi legalmente espressi;

D E L I B E R A

1) di approvare l'allegato "Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2026/2028" redatto ai sensi art. 48 Decreto Legislativo n. 198/06 e s.m.i., recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246";

2) di stabilire che potrà essere fissato con successivo provvedimento un piano di verifica e monitoraggio del Piano, anche in riscontro di indicazioni che potranno essere fornite dalla Consigliera di Parità territorialmente competente;

3) di inviare copia del presente atto:

- ai Responsabili dei Settori affinché attuino quanto previsto nel piano allegato;
- alla Consigliera di Parità della Provincia di Mantova;
- al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità;
- alle OO.SS. territorialmente competenti per eventuali rilievi.

4) di dare atto che la presente deliberazione sarà pubblicata all'Albo Pretorio on-line per 15 giorni consecutivi e nella sezione "Amministrazione Trasparente" - sottosezione "Provvedimenti" - "Provvedimenti Organi di Indirizzo Politico", ai sensi dell'art.23, c.1, 2 del D.Lgs.n.33/2013.

Con separata ed unanime votazione la presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile.

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

II SINDACO
ROBERTO LASAGNA

II SEGRETARIO COMUNALE
DOTT.SSA RUSSO ROSSELLA



CITTÀ DI SAN BENEDETTO PO

Provincia di Mantova

SETTORE AFFARI GENERALI E CULTURA

tel. 0376/623011 – e-mail: protocollo.sanbenedetto@legalmailpa.it

sito internet: www.comune.san-benedetto-po.mn.it



PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITA' DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE DI SAN BENEDETTO PO (D. LGS. 11/04/2006, n. 198) TRIENNIO 2026/2028

1. Premesse

Fonti legislative

Legge 10 Aprile 1991 n. 125 recante “Azioni positive per la realizzazione della parità uomini e donne nel lavoro”;

D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267 “Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”;

D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

D. Lgs. 11 Aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246.”;

Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità.

Introduzione

Un piano di azioni positive è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell’Ente.

Il D.Lgs. n. 198 dell’11.4.2006, all’art. 48, prevede azioni positive nella pubblica amministrazione per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna; in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

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

L’art. 19 del CCNL 14.09.2000 stabilisce: *“Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell’ambito delle più ampie previsioni dell’art. 2, comma 6 della Legge 125/1991 e degli artt. 7, comma 1 e 61 del D.Lgs. 29/93, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in “azioni positive” a favore delle lavoratrici”*.

Il CCNL 16.11.2022, all’art.28, disciplina l’identità alias in percorsi di affermazione di genere, prevedendo che: *“Al fine di tutelare il benessere psicofisico di lavoratori transgender, di creare un*

ambiente di lavoro inclusivo, ispirato al valore fondante della pari dignità umana delle persone, eliminando situazioni di disagio per coloro che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere, le Amministrazioni riconoscono un'identità alias al dipendente che ne faccia richiesta tramite la sottoscrizione di un Accordo di riservatezza confidenziale. Modalità di accesso e tempi di richiesta e attivazione dell'alias saranno specificate in apposita regolamentazione interna, la carriera alias resterà inscindibilmente associata e gestita in contemporanea alla carriera reale.”..omissis

Vengono, altresì confermati gli istituti diretti a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e familiare: in particolare l'art. 36 disciplina l'orario flessibile giornaliero ponendo attenzione alle situazioni personali, sociali o familiari al fine di favorire il giusto equilibrio fra esigenze personali e impegni di lavoro.

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

2. Monitoraggio nell'organico distinto per genere e categorie

La raccolta e l'elaborazione di questi dati, dettagliatamente elencati nell'allegato "A", evidenziano il profilo occupazionale dell'amministrazione, cioè la posizione degli uomini e delle donne nell'organico e i settori in cui le donne fanno o meno carriera.

I dati possono essere così sintetizzati (rilevazione al 31/12/2025):

	N. DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO	N. DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO	N. DIPENDENTI A TEMPO PIENO	N. DIPENDENTI A PART-TIME 24/H SETT.	N. DIPENDENTI A PART-TIME 18/H SETT.	N. DIPENDENTI A PART-TIME 12/H SETT.	N. DIPENDENTI A PART-TIME 6/H SETT.	SUDDIVISIONE IN AREE
FEMMINE	22	3	21	1	1	1	1	Area dei funzionari ed EQ N. 8 (di cui n. 1 p.t. 557) Area degli Istruttori N. 14 (di cui n. 1 p.t. e n. 1 p.t. 557) Area degli Operatori Esperti N. 3 (di cui n.1 p.t.)
MASCHI	9	0	9	0	0	0	0	Area dei funzionari ed EQ N. 2 Area degli Istruttori N. 2 Area degli Operatori Esperti N. 5
TOTALE	31	3	30	1	1	1	1	

3. Redazione del Piano di Azioni positive per il prossimo triennio

3.1 Descrizione degli obiettivi

Al fine di favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare si prevede di dare attuazione ai seguenti progetti:

1. Verifica degli orari di lavoro in corrispondenza delle esigenze familiari dei singoli dipendenti;
2. Programmi di formazione per dipendenti assenti dal lavoro per lunghi periodi;
3. Promozione e sensibilizzazione della cultura delle pari opportunità in genere;
4. Intensificare i rapporti fra le istituzioni.

5. Favorire l'utilizzo della prestazione lavorativa in modalità agile per i dipendenti che ne facciano richiesta.

3.2 Azioni positive e costi di realizzazione:

Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro

- sensibilizzare i dipendenti all'utilizzo del part-time come una delle forme di flessibilità da integrare nell'organizzazione del lavoro

Costo: costo organizzativo

- promuovere azioni di informazione in merito alle forme di flessibilità finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio dei dipendenti e dei loro familiari. Agevolare, mediante l'istituto della flessibilità oraria, l'entrata e/o l'uscita del personale dipendente al fine di conciliare i tempi scolastici per i genitori

Costo: costo organizzativo

- garantire flessibilità di orario legate al disagio familiare

Costo: costo organizzativo

Promozione e sensibilizzazione della cultura delle pari opportunità in genere

- realizzare programmi di formazione per dipendenti

Costo: € 1.500,00

- aggiornamento del kit informativo per neo papà e neo mamme da distribuire/comunicare ai dipendenti. E' necessario, a tal fine, elaborare i contenuti e prevedere una modalità per comunicare in modo tempestivo le opportunità previste;

Costo: costo organizzativo

- promuovere una campagna interna finalizzata ad una riflessione sul ruolo dei padri/uomini e sul possibile contributo alla gestione della quotidianità familiare anche con l'utilizzo di strumenti e metodi innovativi per la sensibilizzazione;

Costo: costo organizzativo

- aggiornare costantemente sulla Intranet comunale le schede relative ai vari tipi di permesso e di congedo;

Costo: costo organizzativo

- aggiornamento del kit informativo su permessi e congedi per lavoratori disabili, invalidi e per lavoratori che assistono familiari con disabilità;

Costo: costo organizzativo

Rafforzamento dei rapporti tra istituzioni per una politica di genere

- collaborazione fra gli enti per lo scambio delle reciproche esperienze nella costruzione di politiche di pari opportunità e buone prassi e informazione sulla realizzazione dei piani di azioni positive

Costo: costo organizzativo

Adozione delle misure organizzative previste nel regolamento per la disciplina del "lavoro agile" approvato con Deliberazione G.C. n.131 del 20.09.2022

- favorire lo strumento del lavoro agile come misura di conciliazione tra vita lavorativa e familiare del dipendente in presenza di figli e familiari over65, per facilitare l'integrazione lavorativa dei soggetti in situazioni di disabilità o altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea ed eventualmente per far fronte a future situazioni di emergenza con uno strumento efficace;

Costo: €3.000,00

Si precisa che in virtù dell'art. 34 comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006 che ha modificato l'art. 2 della Legge n. 125/1991, a partire dal 1 ottobre ed entro il 30 novembre di ogni anno i datori di lavoro pubblici e privati, i centri di formazione professionale accreditati, le associazioni, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali possono richiedere al Ministero del lavoro e delle politiche sociali di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive presentati in base al programma-obiettivo di cui all'articolo 10, comma 1, lettera c) del D. Lgs. 198/2006.

3.3 Soggetti e uffici coinvolti: Tutti i dipendenti.

3.4 Periodo di realizzazione: 2026/2028



CITTÀ DI SAN BENEDETTO PO

Provincia di Mantova
SETTORE AFFARI GENERALI E CULTURA

tel. 0376/623011 – fax 0376/623021
e-mail: protocollo.sanbenedetto@legalmailpa.it
sito internet: www.comune.san-benedetto-po.mn.it



ALLEGATO “A” AL PIANO TRIENNALE
DI AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITA’ DELLA PUBBLICA
AMMINISTRAZIONE DI SAN BENEDETTO PO
(rilevazione dati effettuata al 31/12/2025)
(D. LGS. 11/04/2006, n. 198)
TRIENNIO 2026/2028

PERSONALE DIPENDENTE E COLLABORAZIONI AL 31/12/2025
TOTALE DIPENDENTI TEMPO INDETERMINATO N. 31
(di cui n. 2 lavoratori a part-time)
TOTALE DIPENDENTI TEMPO DETERMINATO N. 3

<u>SETTORE</u>	<u>DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO</u>	<u>DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO</u>
AFFARI GENERALI E CULTURA	12 (1 P.T. 18/H, 1 P.T.24/H)	1
ECONOMICO- FINANZIARIO	4	0
TECNICO	9	0
POLIZIA LOCALE	3	0
SERVIZI ALLA PERSONA	3	1 art. 557
SERVIZI ALLE IMPRESE	0	1 art. 557
<u>TOTALE</u>	31	3

1. SETTORE AFFARI GENERALI CULTURA

- a) Segreteria generale
- b) Gare e contratti
- c) Personale - Organizzazione
- d) Sistema informativo
- e) Servizi demografici
- f) Manifestazioni
- g) Informagiovani
- h) Attività culturali
- i) Musei
- j) Biblioteca
- k) Polizia Mortuaria

TOTALE DIPENDENTI

N. 12 A TEMPO INDETERMINATO (di cui 1 a p.t. 18/h sett., 1 a p.t. 24/h sett.)

N. 1 A TEMPO DETERMINATO

TOTALE FEMMINE N. 12 (di cui 1 p.t. a 18/h, 1 a p.t. 24/h sett.)

TOTALE MASCHI N.1

PERSONALE ASSEGNATO A TEMPO INDETERMINATO

Area dei Funzionari ed EQ

Responsabile del Settore

- Funzionario Direttivo Amministrativo
Pradella Barbara
- Istruttore Direttivo Amministrativo
Vincenzi Cristina
- Istruttore direttivo conservatore
Guidetti Federica

Area degli Istruttori

- Istruttore amministrativo-contabile
Ferrari Renée
Negri Maria p.t. 18/h sett.
Rossetti Chiara
Tamassia Antonella
- Bibliotecario
Luppi Anna

Area degli Operatori Esperti

- Collaboratore professionale amministrativo-terminalista
Fangareggi Monica
Pinetti Morena
Raimondi Marina p.t. 24/h sett.
- Collaboratore professionale Tecnico-manutentivo
Bellintani Ideo

2. SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO

- a) Servizio finanziario
- b) Gestione economica del personale
- c) Economato
- d) Tributi

TOTALE DIPENDENTI:
N. 4 A TEMPO INDETERMINATO
TOTALE FEMMINE N. 4

PERSONALE ASSEGNATO

Area dei Funzionari ed EQ **Responsabile del Settore**

- Funzionario Direttivo Contabile
Pinotti Loretta

Area degli Istruttori

- Istruttore amministrativo-contabile
Mazzucchelli Cristina
Negrini Silvia
Rezzaghi Elisa

3. SETTORE TECNICO

- a) Servizi Tecnici
- b) Urbanistica
- c) Edilizia
- d) Ambiente
- e) Lavori Pubblici

TOTALE DIPENDENTI
N. 9 A TEMPO INDETERMINATO
TOTALE FEMMINE N. 4
TOTALE MASCHI N. 5

PERSONALE ASSEGNATO

Area dei Funzionari ed EQ **Responsabile del Settore**

- Funzionario Direttivo Tecnico
Lanfredi Florindo

- Istruttore Direttivo Tecnico
Briani Alice
Moretti Cristina

Area degli Istruttori

- Istruttore tecnico
Lui Paola
Istruttore Amministrativo Contabile
Montresor Giulia

Area degli Operatori Esperti

- Collaboratore professionale tecnico-manutentivo
Baratti Stefano
Donadoni Fabio
Raineri Michele
Trombini Roberto

4. SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA

- a) Assistenza e servizi sociali
- b) Micro Nido
- c) Istruzione pubblica
- d) Attività economiche

TOTALE DIPENDENTI

N. 3 A TEMPO INDETERMINATO

N. 1 A TEMPO DETERMINATO (ex art. 557)

TOTALE FEMMINE N. 4

TOTALE MASCHI N. 0

PERSONALE ASSEGNATO

Area dei Funzionari ed EQ

Responsabile del Settore

- Funzionario Direttivo Socio Educativo
Malacarne Lorenza

Area degli Istruttori

- Istruttore amministrativo-contabile
Caleffi Chiara
Compagni Giulia

5. SETTORE POLIZIA LOCALE

TOTALE DIPENDENTI N. 3 A TEMPO INDETERMINATO

TOTALE FEMMINE N. 0

TOTALE MASCHI N. 3

PERSONALE ASSEGNATO

Area dei Funzionari ed EQ

Responsabile del Settore

- Istruttore Direttivo di Polizia Locale
Trampolini Massimiliano

Area degli Istruttori

- Sovrintendente di polizia locale
Lamberti Gianni
- Agente di polizia locale
Pantiglioni Giuseppe

6. SETTORE SERVIZI ALLE IMPRESE

TOTALE DIPENDENTI N. 1 A TEMPO DETERMINATO (ex art. 557)

TOTALE FEMMINE N. 1

TOTALE MASCHI N. 0