

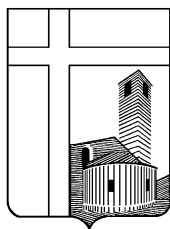
COMUNE DI NUVOLENTO

Provincia di Brescia

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE"

Format - Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'amministrazione ai CUG

ANNO 2021

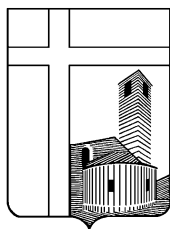


COMUNE DI NUVOLENTO

Provincia di Brescia

Sommario

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE"	1
Format - Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'amministrazione ai CUG.....	1
ANNO	1
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni	3
TABELLA 1.1. - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)	3
TABELLA 1.2 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA	4
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE	4
TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE	5
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	5
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	6
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	6
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO	6
TABELLA 1.9 - FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'	7
TABELLA 1.10 - FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE	8
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'	8
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti	9
SEZIONE 3. Azioni da realizzare	Errore. Il segnalibro non è definito.



COMUNE DI NUVOLENTO

Provincia di Brescia

SITUAZIONE AL 31.12.2021

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

Tabella standard da compilare per tipologia di contratto, singoli livelli o accorpate per macroaree rappresentative

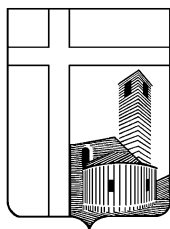
TABELLA 1.1. - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Personale a tempo indeterminato										
Cat. B			2						1	
Cat. C			1	1	1				2	
Cat. D					1		1	1	4	1
Praticanti						1				
Totale personale			3	1	2	1	1	1	7	1
% sul personale complessivo			17,66 %	5,88 %	11,76 %	5,88 %	5,88 %	5,88 %	41,18 %	5,88 %

Nota Metodologica - Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento)

Tabella standard da compilare separatamente per:

- gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, Ministro ecc);
- per il personale dirigenziale, dettagliata per tipo di incarico (Direttore di.../ Responsabile di ..., ecc) con specificando se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)
- personale non dirigenziale (es. Profilo e livello)



COMUNE DI NUVOLENTO

Provincia di Brescia

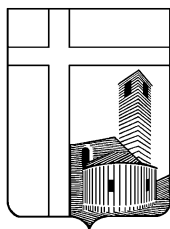
TABELLA 1.2 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno			3	1	2	6	100 %		1		4	1	6	60,00 %
Part Time >50%										1	3		4	40,00 %
Part Time <50%														
Totale			3	1	2	6			1	1	7	1	10	
Totale %			50,00 %	16,67 %	33,33 %		37,50 %		9,09 %	9,09 %	63,63 %	9,09 %		62,50 %

Nota metodologica - la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Resp. Area Cave ed ecologia			1	100	1	100
Resp. Area Servizi Finanziari	1	100			1	100
Totale personale	1		1		1	
% sul personale complessivo	50,00 %		50,00 %			100,00%



COMUNE DI NUVOLENTO

Provincia di Brescia

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

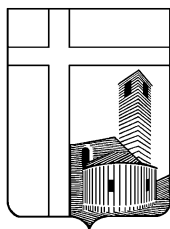
Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni			2			2	33,33 %	1	1	2	1	5	50,00 %	
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni										1		1	10,00 %	
Superiore a 10 anni			1	1	2	4	66,67 %			4		4	40,00 %	
Totale			3	1	2	6		1	1	7	1	10		
Totale %			50,00 %	16,67 %	33,33 %		37,50 %	9,09 %	9,09 %	63,63 %	9,09 %		62,50 %	

Nota Metodologica - Inserire il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Cat. B	20.537,04 €	\	2	\
Cat. C	25.435,45 €	25.535,08 €	5	0,39 %
Cat. D	49.580,41 €	34.906,40 €	5	29,60 %
Totale personale	6	6	12	
% sul personale complessivo				

Nota Metodologica - inserire il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali



COMUNE DI NUVOLENTO

Provincia di Brescia

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale						100,00 %
% sul personale complessivo						

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)

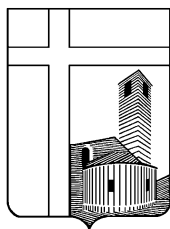
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	1	14,29 %	0	0 %	1	6,25 %
Diploma di scuola superiore	5	41,67 %	7	58,33 %	12	75,00 %
Laurea	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Laurea magistrale	0	0 %	3	100,00 %	3	18,75 %
Master di I livello	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Master di II livello	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Dottorato di ricerca	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Totale personale	6	37,50 %	10	62,50 %	16	100 %
% sul personale complessivo						

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
....							
Totale personale						100,00 %	
% sul personale							



COMUNE DI NUVOLENTO

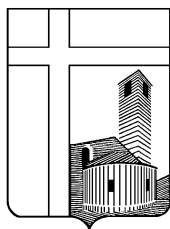
Provincia di Brescia

Nota Metodologica - Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell'anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne

TABELLA 1.9 - FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

Classi età Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta														
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile				1		1	25 %			2	2		4	80 %
Personale che fruisce di orari flessibili			3	1	2	6	100 %		1	1	7	1	10	100 %
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale			3	2	2	7			1	3	9	1	14	
Totale %	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/

Nota Metodologica: Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.



COMUNE DI NUVOLENTO

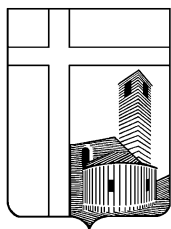
Provincia di Brescia

TABELLA 1.10 - FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti			7	100 %	7	
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti						
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti			3	100 %	3	
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti			22	100 %	22	
Totale		0 %		100 %		
% sul personale complessivo						

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)			9	3	6	18	37,5 %		3	3	21	3	30	62,50 %
Aggiornamento professionale														
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore			9	3	6	18			3	3	21	3	30	



COMUNE DI NUVOLENTO

Provincia di Brescia

Totale ore %		50	16,67	33,33		37,5		10	10	70	10		62,50
		%	%	%		0 %		%	%	%	%		%

Nota Metodologica - Inserire la somma delle ore di formazione fruite per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati). **Qualora l'amministrazione, allo stato attuale, non sia in grado di rilevare i diversi tipi di formazione, potrà, esclusivamente per l'anno 2020, inserire il dato aggregato in ore senza la classificazione nei diversi tipi.**

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

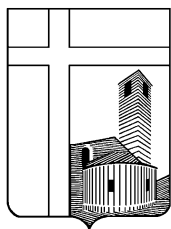
Iniziative previste nel Piano per il triennio 2021-2023.

Obiettivi:

- 1) Interventi mirati per il superamento delle condizioni di sottorappresentazione femminile e per migliorare il ruolo delle donne nell'organizzazione complessiva del Comune.
- 2) Interventi volti a migliorare l'ambiente di lavoro, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti
- 3) Interventi volti ad agevolare la conciliazione della vita lavorativa e della vita familiare
- 4) Azioni attuate nell'ambito territoriale di competenza che permettono alle donne lavoratrici in genere di conciliare la vita lavorativa e la vita familiare.

Azioni:

- 1) È previsto nel Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (art. 52) in relazione alla composizione delle commissioni esaminatrici di concorsi per assunzione di personale dipendente, che, ove possibile, uno dei posti di componente della commissione esaminatrice, in ossequio al principio della pari opportunità tra i sessi, deve essere riservato a personale femminile;
 - previsione costante, nei bandi di concorso, dell'applicazione della legge n. 125/91;
 - È previsto nel Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (art. 3, comma 1, n.8), tra i criteri organizzativi da osservare in ogni fase gestionale, il principio della piena applicazione delle norme che garantiscono l'attuazione del principio di pari opportunità tra uomini e donne, sia in fase di accesso al posto, che nella progressione della carriera.
 - È previsto nel Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (art. 140) l'obbligo di adozione, da parte del Comune, del piano di azioni positive, tendente ad assicurare, nell'ambito comunale, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, favorendo l'inserimento delle donne nei



COMUNE DI NUVOLENTO

Provincia di Brescia

settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate (divario fra generi non inferiore ai due terzi);

- in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale fra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita e adeguata motivazione.

2) E' stato istituito il "COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI", (CUG),

- È un dovere del dipendente comunale, ad integrazione di quelli previsti nel Codice di comportamento, mantenere sul luogo di lavoro una condotta uniformata ai principi di correttezza e parità di trattamento, sia nei confronti delle colleghe che nei confronti dell'utenza femminile, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona.

-nella progressione economica e di carriera, è stata garantita la parità di trattamento e l'applicazione di criteri oggettivi non discriminatori, per l'assegnazione di incarichi di responsabilità e di direzione.

-Ferme restando la disciplina dei contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto di appartenenza e le esigenze organizzative dell'amministrazione comunale, sono state sempre valutate possibilità di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare, motivatamente, l'attività lavorativa con impegni di carattere familiare.

- Si è vigilato per assicurare sempre condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, in attuazione di quanto previsto dall'art. 26 del d.lgs. 198/2006.

3) ORARIO DI LAVORO. È stata mantenuta anche per il Contratto Collettivo integrativo (CCI) 2021/2023 (art. 28), la disciplina della flessibilità dell'orario di lavoro.

Sono sempre state valutate favorevolmente, compatibilmente con le esigenze di servizio, le richieste di modifiche dell'orario di lavoro, soprattutto se connesse a necessità di organizzazione familiare;

LAVORO AGILE. Superata la fase emergenziale per Covid-19, è stata mantenuta la modalità lavorativa c.d. del Lavoro Agile, per andare incontro alle esigenze sia dei lavoratori fragili, sia dei lavoratori (indipendentemente dal genere) che hanno necessità particolari in famiglia.

E' stata garantita in continuità con quanto già attuato, la piena esecuzione della normativa vigente in materia di congedi parentali, anche in applicazione della normativa contingibile emergenziale, con una procedura semplificata per rendere più immediata la fruibilità del diritto in parola.

4) AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE. È stato garantito l'aggiornamento professionale e l'adeguamento dei programmi formativi, sottoponendo a tutti i dipendenti, in modo non discriminatorio, calendari di corsi organizzati, compatibili con le mansioni svolte e proponendone la frequenza.

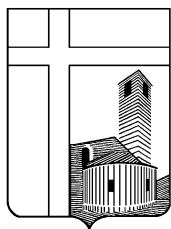
5) SCUOLA PRIMARIA

Vengono erogati presso la scuola primaria i seguenti servizi:

- mensa: dal lunedì al venerdì, la fruizione da parte degli utenti è prevista nei giorni di rientro per le lezioni pomeridiane;
- servizio anticipo: dal lunedì al sabato dalle ore 07.45 alle ore 8.25.

6) SUPPORTO ECONOMICO AL CENTRO RICREATIVO ESTIVO PARROCCHIALE

Il Comune annualmente sostiene le attività del Centro estivo parrocchiale con un contributo che varia in relazione alla proposta e alla capacità ricettiva dell'istituzione, compatibilmente con le disponibilità di bilancio dell'Ente.



COMUNE DI NUVOLENTO

Provincia di Brescia

La Parrocchia organizza e promuove attività di Centro Ricreativo Diurno (CRD o come diversamente denominato CRE, CREST o GREEST) nel periodo di chiusura delle attività scolastiche a favore di minori (3-16 anni), in collaborazione con famiglie e volontari, per attuare una concreta politica di prevenzione e socializzazione in modo integrato con i servizi di tempo libero, dando continuità all'azione educativa della scuola, mettendo a disposizione, le attrezzature ed il materiale necessari allo svolgimento delle attività previste all'interno del Centro.

Garantendo così un ambiente protetto a disposizione dei figli di mamme che lavorano.

7) SUPPORTO ECONOMICO ALLA SCUOLA MATERNA PARITARIA

Il Comune annualmente sostiene le attività della scuola dell'infanzia erogando un contributo, in conto rette utenti, al fine di abbattere i costi e garantire la frequenza del maggior numero di bambini.

8) SERVIZI ALLA FAMIGLIA

- Oltre ai servizi destinati ai minori, vi sono quelli erogati agli anziani ed ai disabili e che possono considerarsi un aiuto alle donne lavoratrici, che spesso devono anche organizzare il proprio tempo lavoro in funzione delle persone fragili presenti in famiglia e da accudire.

- Il Comune eroga il servizio di assistenza domiciliare, la fornitura dei pasti a domicilio, il servizio di telesoccorso e di trasporto/accompagnamento a strutture sanitarie per visite.

- Interviene nell'integrazione delle rette dei servizi diurni per anziani e disabili.

Da diversi anni l'amministrazione comunale ha costituito un fondo per finanziare iniziative a favore delle famiglie con l'obiettivo di sostenerle anche economicamente.

Con questi fondi sono state attuate le misure: Bonus Nuovi Nati, che riconosce alle famiglie un contributo economico una tantum alla nascita di un figlio; Buono Nidi, consiste in un rimborso alle spese sostenute dalle famiglie per il pagamento delle rette dei servizi Nido.

9) INIZIATIVE DI COMUNICAZIONE

Il Comune di Nuvolento aderisce, insieme all'Ambito 3 Brescia est, alla rete interistituzionale contro la violenza di genere, avente come ente capofila il comune di Brescia. La finalità della rete è quella di realizzare collaborazioni fra i diversi enti aderenti (pubblici e privati) per attuare azioni di contrasto alla violenza e sostegno nei confronti delle donne vittime di violenza.

Sul territorio del distretto 3 - Brescia Est, sono presenti due sportelli antiviolenza nei comuni di Nuvolera e Flero, ai quali le donne possono rivolgersi per ricevere consulenza e sostegno.

Nel territorio facente parte della rete interistituzionale sono attivi due centri antiviolenza:

- Casa delle donne

- Butterfly

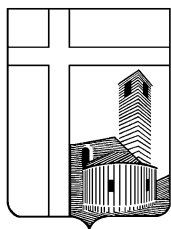
Entrambi forniscono sostegno e assistenza alle donne vittime di violenza, attraverso l'erogazione di servizi specialistici i gratuiti, con reperibilità H24.

Viene mantenuta la collocazione, presso il giardino antistante il Municipio, di una "Panchina Rossa", a simbolo della "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne".

Sono previste, con la collaborazione dell'ANT, azioni di prevenzione sulla salute anche delle donne, mediante il finanziamento di campagne di prevenzione, informazione ed effettuazione di visite specialistiche sul territorio comunale.

10) SICUREZZA URBANA

- Per garantire maggiore sicurezza nelle ore serali/notturne, si interviene costantemente per eliminare eventuali zone non sufficientemente illuminate, garantendo un "lumen" adeguato per l'illuminazione pubblica;



COMUNE DI NUVOLENTO

Provincia di Brescia

- Sono installati sistemi di video sorveglianza nelle zone ritenute critiche, per consentire una maggior tutela e evitare la vittimizzazione;
- Sono effettuati controlli serali e notturni del territorio, con pattuglie della polizia locale.

Attori Coinvolti: Segretario Comunale/ Responsabili di Area /Ufficio Personale / Ogni Ufficio per quanto di competenza

Beneficiari: incidenza in termini di genere. L'organizzazione interna degli uffici può contare su una forte presenza femminile, per i tre comuni aggregati, pari al 70,13%.

Bilancio di genere: Indicare, inoltre, se l'amministrazione ha provveduto a redigere il bilancio di genere: NO

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

Si rimanda a quanto esposto nella sezione 2.

Il Presidente del Comitato unico di Garanzia

Dott. Paolo Carapezza

*(Documento firmato digitalmente ai sensi dell'art.24
del D.Lgs 07.03.2005 n.82 e s.m.i.)*