

Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)
in composizione monocratica
della Provincia di Ancona
(Art. 14 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm.ii.)

Verbale dell'OIV- n. 4 del 9/04/2021

In data **9 aprile 2021**, alle ore 15,00 si è riunito presso la propria residenza l'Organismo Indipendente di Valutazione in composizione monocratica, (O.I.V.) della Provincia di Ancona, nominato per il triennio 2020/2023 con Decreto della Presidente della Provincia di Ancona n. 168 del 23/12/2020.

L'ordine del giorno dell'odierna riunione è il seguente:

- 1) **Verifica adempimenti da parte della Provincia di Ancona previsti dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, emanata in data 26 giugno 2019 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di Pari Opportunità.**

Presenza d'atto della correttezza degli adempimenti posti in essere e parere dell'OIV ai fini della non applicazione delle sanzioni previste dalla citata Direttiva.

Preliminarmente l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) premette che l'odierna decisione viene assunta presso la propria privata residenza in modalità di lavoro agile, (cd. *smart working*) in considerazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, ai sensi della **Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Ministro per la pubblica amministrazione n. 3/2020 del 4 maggio 2020** ad oggetto: “*Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nell'evolversi della situazione epidemiologica da parte delle pubbliche amministrazioni*”, indirizzata alle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001.

Infatti, con tale direttiva, la Presidenza del Consiglio dei Ministri, ricordando che l'evolversi della situazione epidemiologica ha condotto all'adozione di numerosi interventi normativi, sia di rango primario che secondario, rammenta che il **decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18** (c.d. decreto-legge “Cura Italia”), convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, ha introdotto una serie di disposizioni normative rivolte alle pubbliche amministrazioni, tra cui quelle contenute nell'**articolo 87** recante “Misure straordinarie in materia di lavoro agile e di esenzione dal servizio e di procedure concorsuali” e che, nell'ambito del quadro normativo di riferimento, è da ultimo intervenuto il **Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 26 aprile 2020** che, nel definire le misure per il contenimento del contagio da Covid-19 nella cosiddetta fase due, relativamente ai datori di lavoro pubblici, ha fatto salvo quanto previsto dal richiamato **articolo 87 del decreto-legge n. 18 del 2020** che, tra l'altro, definisce il lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione.

Al paragrafo 2 di tale Direttiva, rubricato: “*Le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nella fase due*”, viene ricordato che nel citato **DPCM 26 aprile 2020** l'attività svolta dalla Amministrazione pubblica continua ad essere inserita nell'allegato 3 ossia tra le attività non sospese, fermo restando il richiamo al predetto **articolo 87** che, come detto, **definisce il lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa.**

Pertanto, nello scenario attuale la disciplina normativa applicabile alle pubbliche amministrazioni continua a rimanere quella contenuta nell'articolo 87 che, tuttavia, deve essere letta alla luce delle misure di ripresa della fase due introdotte dallo stesso **DPCM 26 aprile 2020** che ha ampliato il novero delle attività economiche (Ateco) non più soggette a sospensione.

Va ricordato che le disposizioni contenute nel **DPCM 26 aprile 2020** sono state periodicamente prorogate con successivi DPCM e da ultimo con il **DPCM 14 gennaio 2021** avente validità dal **16 gennaio 2021 al 5 marzo 2021**.

Successivamente con il **Decreto-Legge 14 gennaio 2021, n. 2** "Ulteriori disposizioni urgenti in materia di contenimento e prevenzione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 e di svolgimento delle elezioni per l'anno 2021", entrato in vigore il 14/01/2021, è stato **prorogato lo stato di emergenza al 30 aprile 2021** e sono state disposte ulteriori misure per fronteggiare l'emergenza COVID-19.

Infine con il **Decreto-Legge 13 marzo 2021, n. 30** e il **DPCM 2 marzo 2021** il Governo ha disposto l'applicazione di nuove misure restrittive per il contenimento del contagio da COVID-19 anche in vista della prossime festività pasquali.

L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) in composizione monocratica

Fatta questa doverosa premessa;

PROCEDE DA REMOTO

all'esame del seguente argomento iscritto all'ordine del giorno:

- 1) Verifica adempimenti da parte della Provincia di Ancona previsti dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", emanata in data 26 giugno 2019 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di Pari Opportunità.**

Presenza d'atto della correttezza degli adempimenti posti in essere e parere dell'OIV ai fini della non applicazione delle sanzioni previste dalla citata Direttiva.

Pertanto,

L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) in composizione monocratica

Vista la Direttiva n. 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", emanata in data 26 giugno 2019 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di Pari Opportunità;

Tenuto presente che con tale Direttiva si è proceduto;

- a) ad aggiornare**, alla luce degli indirizzi comunitari e delle disposizioni normative intervenute successivamente, la precedente **Direttiva 23 maggio 2007**, recante "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*" adottata dal Ministro *pro-tempore* per le riforme e la innovazione nella pubblica amministrazione e dal Ministro *pro-tempore* per i diritti e le pari opportunità;

b) **ad adeguare le previsioni della** precedente **Direttiva 4 marzo 2011**, recante “*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*”; in materia di funzionamento dei “Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG) per meglio coordinare l’azione di tali Comitati con quella svolta da altri organismi previsti dalla legislazione e per favorire un più efficace ruolo dei CUG, anche tenuto conto delle problematiche emerse nella prima fase applicativa e segnalate dal Gruppo di lavoro per il monitoraggio ed il supporto alla costituzione e sperimentazione dei CUG, come previsto dal paragrafo 7 della medesima Direttiva;

Visto che con la citata Direttiva n. 2/19 sono state definite le linee di indirizzo, volte ad orientare le Amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;

Visto l’articolo 7 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*”, a norma del quale le amministrazioni pubbliche sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;

Visto l’articolo 57 del medesimo D. Lgs. che ha previsto l’obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di costituire al proprio interno il “*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*”, organismo che ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*;

Tenuto presente che l’uguaglianza di genere, valore fondamentale dell’U.E., rappresenta un elemento strategico imprescindibile per il conseguimento degli obiettivi generali dell’Unione, fissati nel quadro della “*Strategia per la crescita Europa 2020*” ove, oltre ad aver focalizzato l’attenzione sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ha specificamente individuato, nel tema della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro, lo strumento utile per il raggiungimento di un migliore tasso di occupazione compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze della vita privata;

Considerato che:

- a) sulla scia di tali indicazioni, nel corso degli ultimi anni, in Italia sono stati adottati numerosi interventi normativi volti a rimuovere gli ostacoli alla piena partecipazione politica, economica e sociale delle donne e degli altri soggetti vulnerabili rispetto a forme di discriminazione;
- b) con il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, si è riconosciuta la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa delle amministrazioni pubbliche all’art. 8, comma 1, lett. h) che, per l’appunto, ha previsto nel Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa “il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità” ;
- c) un ulteriore passo in tale direzione è stato fatto con l’istituzione dei ‘*Comitati unici di garanzia*’ (CUG) previsti dalla legge 4 novembre 2010, n. 183, recante “*Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro*” (il c.d. “Collegato lavoro”), con compiti propositivi, consultivi e di verifica, al fine di favorire l’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorare l’efficienza delle prestazioni anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro

caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo ed, infine, contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza per i lavoratori;

d) pertanto, per tale motivo, si è ritenuto necessario dare alle amministrazioni pubbliche concrete indicazioni al fine di attuare quelle misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e, al contempo, fornire indirizzi operativi per l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

Visto il paragrafo §3. **“Le azioni”** ed in particolare i paragrafi da 3.1 a 3.5 della citata Direttiva n. 2/19 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica – Dipartimento Pari Opportunità emanata in data 26 giugno 2019 nella quale vengono illustrate le concrete linee di azione a cui si devono attenere le Amministrazioni Pubbliche per raggiungere gli obiettivi che la Direttiva si propone, mentre nel paragrafo 3.6 è puntualizzato il ruolo che, ai medesimi fini, devono rivestire i CUG già costituiti presso le pubbliche amministrazioni, integrando i contenuti della Direttiva 4 marzo 2011;

Visti in particolare, per quanto qui di interesse, i seguenti paragrafi:

1) **§ 3.1 “Prevenzione e rimozione delle discriminazioni”** a norma del quale: *“Le amministrazioni pubbliche sono tenute a garantire e ad esigere l’osservanza di tutte le norme vigenti che, in linea con i principi sanciti dalla Costituzione, vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo quali quelle relative al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua”*;

2) **§ 3.2 “Piani triennali di azioni positive”** che vengono delineati secondo le seguenti linee guida:

“La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un’adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l’azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Al riguardo, il d.lgs. n. 198 del 2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, all’articolo 48, intitolato “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni” stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. La medesima disposizione introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell’Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

I Comitati unici di garanzia devono, quindi, presentare, entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell’ente di appartenenza riferita all’anno precedente, contenente una apposita sezione sulla attuazione del suddetto Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell’inadempienza dell’amministrazione. Tale relazione, che a decorrere dall’entrata in vigore della presente Direttiva deve essere trasmessa anche all’Organismo indipendente di Valutazione (OIV), rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell’amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance.”;

Dato atto, sulla base delle linee guida contenute al citato paragrafo § 3.2 **“Piani triennali di azioni positive”** della richiamata Direttiva n. 2/19 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica – Dipartimento Pari Opportunità emanata in data 26 giugno 2019, che questo Ente, al pari delle altre P.A., deve porre in essere, per quanto di propria competenza, i seguenti adempimenti relativi:

1) **all’adozione del Piano Triennale delle Azioni Positive della Provincia di Ancona per le Pari Opportunità;**

- 2) **alla presentazione** da parte dei Comitati unici di garanzia (CUG) di una “**relazione sulla situazione del personale dell’ente di appartenenza riferita all’anno precedente**”;
- 3) **all’aggiornamento del Piano triennale di azioni positive entro il 31 gennaio di ogni anno**, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, **anche come allegato al Piano della performance**;

Tenuto presente, con riferimento all’adozione del Piano Triennale delle Azioni Positive della Provincia di Ancona per le Pari Opportunità, che lo stesso è stato adottato:

- a) con Decreto del Presidente n. 9 del 18/01/2018 per il triennio 2018/2020;
- b) con Decreto presidenziale n. 154 del 10/12/2020 per il triennio 2021/2023 ed è stato pubblicato nella Sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale dell’Ente www.provincia.ancona.it, ai sensi dell’art. 12 del D.Lgs. n. 33/2013 e nella Sezione dell’intranet dedicata agli Atti Amministrativi Generali: http://www.provincia.ancona.it/Engine/RAServeFile.php/f//Trasparenza/Decreto_Presidente_154_2020.pdf;

Considerato conseguentemente che tale adempimento, correttamente posto in essere, **non comporta l’applicazione della sanzione prevista dall’articolo 48 del d.lgs. n. 198 del 2006** recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, che, per l’appunto, stabilisce che, in caso di mancata adozione del suddetto piano triennale delle azioni positive, trova applicazione per le amministrazioni inadempienti, il **divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette**;

Tenuto presente, con riferimento alla presentazione da parte dei Comitati unici di garanzia (CUG) di una relazione sulla situazione del personale dell’ente di appartenenza riferita all’anno precedente che la Presidente del CUG della Provincia di Ancona, dott.ssa Laura Lampa, ha trasmesso con nota prot 13139/2021 al Presidente della Provincia di Ancona, a questo OIV e alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica Dipartimento Pari Opportunità **la suddetta relazione riferita all’anno 2020 e corredata dagli Allegati nn. 1 e 2**;

Considerato conseguentemente che tale adempimento, correttamente posto in essere, **rileva positivamente ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell’Amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile** ai sensi del penultimo periodo del sopra richiamato paragrafo §3.2 “Piani triennali di azioni positive” della suddetta Direttiva n. 2/19;

Tenuto presente, infine, con riferimento al collegamento del Piano triennale di azioni positive con il Ciclo della performance, che tale Piano deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance, ai sensi dell’ultimo periodo del sopra richiamato paragrafo §3.2 “Piani triennali di azioni positive” della suddetta Direttiva n. 2/19;

Considerato conseguentemente che si è adempiuto anche a tale adempimento come si evidenzia nella nota introduttiva alla Parte 1° Sezione Performance del PEG - Piano Esecutivo di Gestione 2021/2023 a firma del Segretario Generale dott. Ernesto Barocci nella quale espressamente si precisa che:

“Va infine ricordato come costituiscono parti integranti del PEG - sezione performance:

a) il Piano triennale delle azioni positive 2021/2023 approvato con decreto presidenziale n.154 del 10.12.2020; ... omissis...”;

Rilevato inoltre che nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - PTPCT 2021/2023- Aggiornamento Anno 2021 nel paragrafo §3. “Valutazione del rischio” nell’“Individuazione delle aree ed attività a maggior rischio di corruzione” si è specificato testualmente a pag. 36 che: **“Si è scelto di non prevedere l’istituzione delle Aree, previste dalla tabella n. 03 dell’Allegato 1 al PNA 2019 (Area Pianificazione servizio di trasporto, viabilità, gestione edilizia scolastica, controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazione e promozione delle pari opportunità) in quanto i relativi rischi sono già ricompresi nelle aree di rischio generali”**, individuando con una oculata scelta, benché implicita, tra le aree a maggior rischio di corruzione

anche quella relativa ai *“fenomeni discriminatori in ambito occupazione e promozione delle pari opportunità”*;

Ritenuto di dover adottare le proprie decisioni e il proprio conseguente parere in ordine alla verifica dell'esatta osservanza degli adempimenti previsti dal §3.2 “Piani triennali di azioni positive” della Direttiva n. 2/19 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, emanata in data 26 giugno 2019 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di Pari Opportunità;

DECIDE:

1) IN MERITO ALL'ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DELLA PROVINCIA DI ANCONA PER LE PARI OPPORTUNITÀ:

1/A) di **prendere atto dell'avvenuta adozione del Piano Triennale delle Azioni Positive della Provincia di Ancona per le Pari Opportunità**, effettuata:

- a) con Decreto del Presidente n. 9 del 18/01/2018 per il triennio 2018/2020;
- b) con Decreto presidenziale n. 154 del 10/12/2020 per il triennio 2021/2023 il quale è stato pubblicato nella Sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale dell'Ente www.provincia.ancona.it, ai sensi dell'art. 12 del D.Lgs. n. 33/2013 e nella Sezione dell'intranet dedicata agli Atti Amministrativi Generali: http://www.provincia.ancona.it/Engine/RAServeFile.php/f//Trasparenza/Decreto_Presidente_154_2020.pdf;

2/A) di esprimere conseguentemente **parere favorevole** in quanto tale adempimento, correttamente posto in essere, **non comporta l'applicazione della sanzione prevista dall'articolo 48 del d.lgs. n. 198 del 2006** recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, che, per l'appunto, stabilisce che, in caso di mancata adozione del suddetto piano triennale delle azioni positive, trova applicazione per le amministrazioni inadempienti, il **divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette**.

2) IN MERITO ALLA PRESENTAZIONE DA PARTE DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA (CUG) DI UNA “RELAZIONE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE DELL'ENTE DI APPARTENENZA RIFERITA ALL'ANNO PRECEDENTE”:

2/A) di **prendere atto dell'avvenuta trasmissione** entro il 30 marzo da parte della Presidente del CUG della Provincia di Ancona, Dott.ssa Laura Lampa, al Presidente della Provincia di Ancona, a questo OIV e alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica – Dipartimento Pari Opportunità della **“Relazione del CUG della Provincia di Ancona sulla situazione del personale - Anno 2020”**;

2/B) di **prendere atto** altresì che detta relazione contiene la sezione 2. <<Azioni Realizzate e risultati raggiunti sulla attuazione del Piano triennale di azioni positive di cui all'art. 48 del D. lgs. n. 198 del 2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”>>, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro;

2/C) di esprimere conseguentemente **parere favorevole** in quanto tale adempimento, correttamente posto in essere, **rileva positivamente ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'Amministrazione e della valutazione della performance**

individuale del dirigente responsabile ai sensi del penultimo periodo del sopra richiamato paragrafo §3.2 “Piani triennali di azioni positive” della suddetta Direttiva n. 2/19.

3) IN MERITO ALL’AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE ENTRO IL 31 GENNAIO DI OGNI ANNO, IN RAGIONE DEL COLLEGAMENTO CON IL CICLO DELLA PERFORMANCE, ANCHE COME ALLEGATO AL PIANO DELLA PERFORMANCE:

3/A) di prendere atto dell’avvenuto aggiornamento entro il 31 gennaio del **Piano triennale di azioni positive e del suo collegamento con il Ciclo della performance**, quale allegato al Piano della performance come si evidenzia nella nota introduttiva alla Parte 1°- Sezione Performance del PEG - Piano Esecutivo di Gestione 2021/2023 a firma del Segretario Generale, dott. Ernesto Barocci, citata nel preambolo del presente verbale;

3/B) di esprimere conseguentemente **parere favorevole** in quanto tale adempimento risulta correttamente posto in essere, ai sensi dell’ultimo periodo del sopra richiamato paragrafo §3.2 “Piani triennali di azioni positive” della suddetta Direttiva n. 2/19.

DISPONE

la trasmissione del presente verbale per gli atti conseguenti al Sig. Presidente della Provincia di Ancona, al Segretario Generale-RPCT della Provincia di Ancona e al Dirigente del Settore I.

Alle ore 20,00 l’O.I.V. termina i suoi lavori.

Di tutto quanto sopra è stato redatto il presente verbale.

**L’O.I.V. in composizione monocratica
Comm. Dott. Pasquale Bitonto**

