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

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

ANNO 2022

Sommario

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni.....	3
TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO.....	3
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA.....	3
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE.....	3
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE.....	3
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO.....	3
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....	3
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....	3
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO.....	3
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’.....	4
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE.....	4
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’.....	4
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti.....	4-14
SEZIONE 3. Azioni da realizzare.....	15

Tipo di amministrazione: ENTE LOCALE – UNIONE DI COMUNI

Unione Tresinaro Secchia, Comuni di Baiso, Casalgrande, Castellarano, Rubiera, Scandiano, Viano

SITUAZIONE AL 31.12.2022

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Allegato 1.1

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

Allegato 1.2

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

Allegato 1.3

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

Allegato 1.4

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

Allegato 1.5

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

Allegato 1.6

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

Allegato 1.7

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Allegato 1.8

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

Allegato 1.9

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

Allegato 1.10

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

Allegato 1.11

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

Si riportano i resoconti forniti dai singoli enti circa lo stato di attuazione delle azione positive previste dal piano.

PIANO AZIONI POSITIVE 2022-2024 ATTUAZIONE AL 31/12/2022

1. Lavoro agile - smart working:

Obiettivo: favorire la flessibilità organizzativa e l'applicazione della normativa inerente il lavoro agile.

Azione positiva 1: Garantire ai dipendenti un'ampia e diffusa comunicazione dell'adozione del piano del lavoro agile approvato presso tutte le amministrazioni, con la disciplina specifica e l'elenco delle attività lavorative che possono essere svolte da remoto.

Soggetti coinvolti: Dirigenti e posizioni apicali.

ENTE	effettuato	non effettuato	modalità
Comune di Baiso	X		Pubblicazione su albo pretorio
Comune di Casalgrande	X		Trasmissione a mezzo posta elettronica
Comune di Castellarano	X		Diretta al personale coinvolto
Comune di Rubiera	X		Comunicazione a tutti i dipendenti attraverso la intranet integrata da indicazioni e attraverso i dirigenti e posizioni apicali
Comune di Scandiano	X		Informazioni e comunicazioni dirette o via mail
Comune di Viano	X		Trasmissione mail di aggiornamento da parte dei Responsabili di servizio a chi chiedeva chiarimenti in merito. - Sottoscrizione Accordi
Unione Tresinaro Secchia	X		Incontro in ufficio di Staff con i Dirigenti per individuazione attività "smartizzabili" e successiva comunicazione del Direttore operativo Prot. 21817/2021

Azione positiva 2: Monitorare la disciplina normativa inerente il lavoro agile, con aggiornamenti ed eventuali estensioni a riguardo.

Soggetti coinvolti: Dirigenti e posizioni apicali.

ENTE	effettuato	non effettuato	modalità
Comune di Baiso	X		email

Comune di Casalgrande	X		Aggiornamento continuo normativa inerente il lavoro agile
Comune di Castellarano	X		Diretta al personale coinvolto
Comune di Rubiera	X		Monitoraggio della normativa e indicazione degli eventuali aggiornamenti ai dipendenti attraverso mail esplicative. Di volta in volta si valutano le nuove richieste e si adottano le azioni conseguenti
Comune di Scandiano	X		Informazioni date durante riunioni e colloqui diretti con il personale – i settori non hanno compiuto l'azione in maniera omogenea
Comune di Viano	X		Trasmissione mail di aggiornamento da parte dei Responsabili di servizio a chi chiedeva chiarimenti in merito.
Unione Tresinaro Secchia	X		Attivata la proroga per i dipendenti interessati. Modifiche comunicate dalla GUP con comunicazione ai dirigenti il 5/12/21

Azione positiva 3: Garantire il rispetto della prevista rotazione della fruizione del lavoro agile da parte dei dipendenti.

Soggetti coinvolti: Dirigenti e posizioni apicali.

ENTE	effettuato	non effettuato	modalità
Comune di Baiso		X	Non sono pervenute sufficienti richieste
Comune di Casalgrande	X		Calendario settimanale in cui si prevede la rotazione dei dipendenti nella fruizione del lavoro agile
Comune di Castellarano	X		Rotazione mensile per ufficio
Comune di Rubiera	X		Si garantisce la fruizione del lavoro agile a tutti coloro che hanno i requisiti previsti dalla regolamentazione dell'Ente. La percentuale di richieste è in linea con la disciplina dell'Ente e non vi sono richieste eccedenti tale percentuale pertanto non è stato necessario rispettare la rotazione

Comune di Scandiano	X		Nei casi di maggior richiesta si è applicata una rotazione settimanale
Comune di Viano		X	Non presente la necessità – sottoscritti solo 2 accordi
Unione Tresinaro Secchia	X		Accoglimento del 100% delle richieste pervenute

2. Benessere organizzativo:

Obiettivo: stimolare il lavoro di gruppo, la capacità di lavorare insieme, anche a più livelli e con interrelazione tra i diversi uffici presenti negli enti.

Azione positiva 1: Prevedere all'interno del piano di formazione una adeguata formazione al lavoro in team, per supportare il lavoro di gruppo, sia all'interno dei singoli servizi che tra i diversi settori dell'ente al fine di favorire un approccio di processo trasversale/intersectoriale all'interno dei procedimenti amministrativi.

Dirigenti, posizioni apicali e dipendenti

ENTE	effettuato	non effettuato	modalità
Comune di Baiso			Demandato alla Gestione Unica di Personale
Comune di Casalgrande	X		Adesione ai corsi di formazione proposti dalla gestione unica del personale in materia di project management e sulle competenze trasversali, quali strumenti funzionale al team working
Comune di Castellarano	X		Corso di formazione
Comune di Rubiera	X		Sviluppata attraverso ordinarie azioni di formazione e interscambio tra dipendenti e dirigenti o posizioni apicali. Programmazione condivisa del Piano formativo annuale
Comune di Scandiano	X		Promozione dell'aggiornamento formativo del personale
Comune di Viano	X		Partecipazione ad incontri formativi da parte dei responsabili di servizio Servizio Affari Generali svolge con cadenza quasi settimanale KANBAN – incontro del team di lavoro sulle attività seguite
Unione Tresinaro Secchia	X		Come da piano della formazione sono stati svolti n. 2 corsi relativi a

			<p>“Pianificazione e misurazione della Performance e soft skills” in data 11/11-14/11 1 corso relativo a “Competenze trasversali per la gestione del cambiamento” in data 25/11. Per la PL è stato organizzato un corso di “Relazione, comunicazione e gestione del conflitto con la cittadinanza” in data 7/12 su due gruppi.</p>
--	--	--	--

3. Orari di lavoro e flessibilità:

Obiettivo: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione e della vita privata.

Azione positiva 1: Prevedere un'organizzazione lavorativa dei servizi che contempra la possibilità di soddisfare le esigenze espresse dai dipendenti, con flessibilità e articolazione oraria differente, part-time a seconda delle situazioni.

Soggetti coinvolti: Dirigenti, posizioni apicali e Gestione Unica Personale

ENTE	effettuato	non effettuato	modalità
Comune di Baiso	X		In base alle richieste dei dipendenti
Comune di Casalgrande	X		Concessione della flessibilità oraria o articolazione oraria differente o part-time a seconda delle esigenze del dipendente e dell'ufficio.
Comune di Castellarano	X		Orari differenziati in caso di necessità
Comune di Rubiera	X		Nell'organizzazione dei diversi Settori si tiene conto delle particolari e personali esigenze familiari e/o di studio dei dipendenti appartenenti al Servizio. Si assicura flessibilità ed articolazione oraria tali da garantire l'obiettivo e al tempo stesso migliorare le condizioni lavorative dei dipendenti
Comune di Scandiano	X		Ricorso alla flessibilità oraria e ulteriori strumenti contrattuali
Comune di Viano	X		Flessibilità oraria con assicurazione del dipendente a non creare disservizi

Unione Tresinaro Secchia	X		E' stata data risposta positiva alle istanze pervenute
--------------------------	---	--	--

Azione positiva 2: Per i dipendenti che rientrano da periodi di assenza, connessi a motivi familiari o di salute, offrire la possibilità di concordare le modalità di impiego lavorativo che consentano di soddisfare al meglio le esigenze personali con quelle di servizio.

Soggetti coinvolti: Dirigenti, posizioni apicali e Gestione Unica Personale

ENTE	effettuato	non effettuato	modalità
Comune di Baiso		X	Non è sorta la necessità
Comune di Casalgrande	X		Concessione di modalità di impiego lavorativo che si adattino alle esigenze dell'ufficio e del dipendente quali la possibilità di fruire del lavoro agile
Comune di Castellarano	X		Orari differenziati
Comune di Rubiera	X		Al rientro si concorda con il dipendente l'orario di lavoro più consono alle personali esigenze del lavoratore. Si verificano anche le opportune interscambiabilità delle funzioni con i colleghi tali da consentire continuità dei servizi.
Comune di Scandiano	X		Nei pochi casi verificatisi si sono concordate le modalità di impiego applicando tutti gli istituti contrattuali previsti
Comune di Viano	X		Accordo del dipendente con il proprio Responsabile di Servizio e, se necessario, coinvolgimento del GUP
Unione Tresinaro Secchia	X		E' stato concesso alla dipendente che ne ha fatto richiesta al rientro dal congedo per maternità, di alternare presenza fisica in ufficio, permessi e lavoro agile.

4. Formazione:

Obiettivo: promuovere le attività formative che, in base alle esigenze dell'Ente, consentano a tutti i dipendenti di sviluppare, nell'arco del triennio, una propria crescita professionale.

Azione positiva 1: Al fine di realizzare un percorso condiviso che porti all'approvazione del piano della formazione, mappare le esigenze dei dipendenti all'interno dei singoli settori.

Soggetti coinvolti: Dirigenti, Posizioni apicali e Gestione Unica Personale.

ENTE	effettuato	non effettuato	modalità
Comune di Baiso		X	
Comune di Casalgrande	X		Scelta da parte dei responsabili dei corsi di formazione in accordo con il dipendente in base alle esigenze espresse da quest'ultimo e alle necessità dell'ufficio o del ruolo ricoperto
Comune di Castellarano	X		Verifica annuale delle esigenze
Comune di Rubiera	X		La mappatura è stata effettuata in comitato di direzione per tutti i Settori.
Comune di Scandiano	X		Nell'ambito del piano dei fabbisogni e delle iniziative formative organizzate dall'Unione
Comune di Viano	X		Valutazione del Piano della Formazione sulla base delle esigenze dei dipendenti
Unione Tresinaro Secchia	X		L'Unione ha effettuato la rilevazione del fabbisogno formativo tra i Dirigenti ed i Responsabili dei servizi al fine della definizione del piano formativo, inoltre è stato dato riscontro positivo alle richieste di corsi a catalogo extra piano della formazione

Azione positiva 2: Creazione e aggiornamento di una banca dati completa della formazione in house rivolta ai dipendenti, che consenta l'attestazione di partecipazione nonché la possibilità di estrapolare dati statistici, anche in relazione al genere dei partecipanti

Soggetti coinvolti: Gestione Unica Personale

ENTE	effettuato	non effettuato	modalità
Comune di Baiso			Demandato alla Gestione Unica di Personale
Comune di Casalgrande			Per ogni attività formativa dell'Unione

			e dei Comuni aderenti, sia a progetto (organizzata dall'Unione) sia a catalogo, sono descritti i destinatari, suddivisi per età, genere, ente di appartenenza, area di classificazione professionale, al fine di operare con uno strumento facilmente verificabile e aggiornabile, e consentire un monitoraggio puntuale delle azioni anche in un'ottica di genere.
Comune di Castellarano	X		Gestita dall'Unione
Comune di Rubiera			Competenza dell'Unione
Comune di Scandiano		X	Attività svolta dalla gestione unica del personale
Comune di Viano			Formazione organizzata da GUP
Unione Tresinaro Secchia	X		Tutte le partecipazioni ai corsi di formazione sono conservate dalla GUP negli appositi fascicoli dei dipendenti. Con l'acquisto del nuovo software per il controllo di gestione che sarà attivato nella seconda parte dell'anno in corso, si potranno recuperare maggiori dati a fini statistici in merito al tema in oggetto.

Azione positiva 4: Realizzazione di percorsi formativi e di counselling sulle pari opportunità da un punto di vista sia normativo sia di sostegno.

Soggetti coinvolti: Gestione Unica Personale

ENTE	effettuato	non effettuato	modalità
Comune di Baiso			Demandato alla Gestione Unica di Personale
Comune di Casalgrande			Questa Unione garantisce la piena conoscenza degli strumenti a disposizione dei lavoratori e delle lavoratrici della PA in tema di pari opportunità attraverso la consulenza diretta presso gli uffici della GUP. Inoltre, Ai fini di intensificare

			l'attenzione al genere nel linguaggio e nella comunicazione istituzionale, si è reso disponibile ai lavoratori, all'interno della piattaforma regionale di e-learning Self-Pa, il corso "Attenzione al genere nel linguaggio della PA", promosso dall'assessorato Pari opportunità della Regione Emilia-Romagna, coerentemente con quanto disposto dalla Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere L.R. 6/2014.
Comune di Castellarano	X		Corso formazione
Comune di Rubiera			Competenza dell'Unione
Comune di Scandiano		X	Attività svolta dalla GUP
Comune di Viano			Competenza dell'Unione
Unione Tresinaro Secchia		X	

Azione positiva 5: Attivare percorsi di reinserimento professionale nell'ambiente di lavoro del personale che rientra da periodi di assenza.

Soggetti coinvolti: Gestione Unica Personale

ENTE	effettuato	non effettuato	modalità
Comune di Baiso			Demandato alla Gestione Unica di Personale
Comune di Casalgrande		X	
Comune di Castellarano		X	Non necessario assenze non prolungate.
Comune di Rubiera			NP
Comune di Scandiano		X	Non si sono verificati casi
Comune di Viano		X	Casistica non presente
Unione Tresinaro Secchia		X	

5. Informazione:

Obiettivo: favorire la conoscenza da parte dei dipendenti sull'attività svolta dall'Amministrazione in materia di pari opportunità e sulle disposizioni normative.

Azione positiva 1: Diffondere note informative relative alle normative di tutela dei diritti di cura familiare.

Soggetti coinvolti: Gestione Unica Personale

ENTE	effettuato	non effettuato	modalità
Comune di Baiso			Demandato alla Gestione Unica di Personale
Comune di Casalgrande	X		Questa Unione garantisce la piena conoscenza degli strumenti a disposizione dei lavoratori e delle lavoratrici della PA sul tema, attraverso la consulenza diretta presso gli uffici della GUP.
Comune di Castellarano	X		Gestita dall'Unione
Comune di Rubiera			NP
Comune di Scandiano	X		Nei limiti delle informazioni rese disponibili dalla GUP
Comune di Viano	X		Divulgazione circolari predisposte da GUP
Unione Tresinaro Secchia	X		Con periodiche comunicazioni la Gup provvede tramite mail interne ad informare i dipendenti circa le novità in materia come la comunicazione del 12/1/22 sulle novità più rilevanti a seguito approvazione CCNL o le comunicazioni relative ad istituti quali permessi per diritto allo studio o per assegno al nucleo familiare etc.

Azione positiva 2: Garantire consulenza e informazione riguardo le novità in materia di rapporto di lavoro pubblico aggiornando tempestivamente le sezioni specifiche del portale: <http://intranet.unione.ts/>.

Soggetti coinvolti: Gestione Unica Personale

ENTE	effettuato	non effettuato	modalità
Comune di Baiso			Demandato alla Gestione Unica di Personale
Comune di Casalgrande	X		La intranet è costantemente aggiornata delle principali novità in materia.
Comune di Castellarano	X		Gestita dall'Unione
Comune di Rubiera			NP
Comune di Scandiano	X		Nei limiti delle informazioni rese disponibili dalla GUP
Comune di Viano			NP
Unione Tresinaro Secchia	X		Le comunicazioni di cui sopra sono

			inserirte anche sulla intranet
--	--	--	--------------------------------

Azione positiva 3: Promuovere (attraverso il portale <http://intranet.unione.ts/>) la conoscenza del CUG e del Piano di Azioni Positive, organizzando specifiche giornate di conoscenza e informazione.

Soggetti coinvolti: Dirigenti, posizioni apicali e Gestione Unica Personale

ENTE	effettuato	non effettuato	modalità
Comune di Baiso		X	
Comune di Casalgrande		X	
Comune di Castellarano		X	Solo link alla sezione CUG dell'Unione
Comune di Rubiera			Questa Azione è trasversale e dovrebbe rispondere la Gestione Unica del Personale, su sollecitazione dei componenti del CUG, delle RSU e dei Dirigenti/Apicali
Comune di Scandiano	X		Incontri diretti con il personale
Comune di Viano		X	GIA' IN PROGRAMMAZIONE PER IL PROSSIMO FUTURO
Unione Tresinaro Secchia	X		Presenza della sezione CUG sul sito dell'Ente

6. Flessibilità organizzativa:

Obiettivo: adottare la maggiore e possibile flessibilità organizzativa del lavoro.

Azione positiva 1: Regolamentare le mobilità verso l'Unione Tresinaro Secchia e verso i Comuni aderenti fornendo adeguata pubblicità dei ruoli vacanti, che potranno essere oggetto di bandi di mobilità esterna.

Soggetti coinvolti: Dirigenti, posizioni apicali e Gestione Unica Personale

ENTE	effettuato	non effettuato	modalità
Comune di Baiso	X		Informazione ai dipendenti
Comune di Casalgrande	X		Comunicazione puntuale dei ruoli vacanti all'ufficio personale dell'Unione Tresinaro Secchia al fine di darne adeguata pubblicità ai dipendenti dell'unione nonché di altri enti mediante la pubblicazione dei relativi avvisi
Comune di Castellarano	X		Bandi di mobilità posti a conoscenza dei dipendenti
Comune di Rubiera			NP

Comune di Scandiano	X		Nei limiti delle informazioni rese disponibili dalla GUP
Comune di Viano		X	Pubblicazione nei siti istituzionali ma non a divulgazione tramite trasmissione mail dedicata
Unione Tresinaro Secchia		X	

Azione positiva 2: Favorire la possibilità per i Comuni aderenti inferiori a 5.000 abitanti e per l'Unione Tresinaro Secchia di impiegare dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni, oltre il limite delle 36 ore settimanali e nel limite delle 48 ore settimanali, secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 557 della L. 311/2004 fornendo a tutti i dipendenti dell'Unione e dei Comuni aderenti, adeguata pubblicità delle necessità lavorative presenti.

Soggetti coinvolti: Dirigenti, Posizioni apicali e Gestione Unica Personale

ENTE	effettuato	non effettuato	modalità
Comune di Baiso	X		Utilizzando l'istituto
Comune di Casalgrande	X		Autorizzazione in favore di un dipendente all'estensione dell'orario lavorativo fino a 44 ore settimanali, di cui 8 ore da svolgere presso l'Unione Tresinaro Secchia
Comune di Castellarano		X	Non necessario
Comune di Rubiera			NP
Comune di Scandiano		X	
Comune di Viano		X	
Unione Tresinaro Secchia	X		Ove si riscontri la fattibilità tecnico-giuridica l'Ente ricorre a questo istituto

7. Benessere dei dipendenti:

Obiettivo: welfare interno.

Azione positiva 1: Promuovere forme di agevolazione nei confronti dei dipendenti e delle loro famiglie relative a servizi offerti in ambiti extra-lavorativi ad esempio sanitario, culturale, sportivo.

Soggetti coinvolti: Dirigenti, Posizioni apicali e Gestione Unica Personale

ENTE	effettuato	non effettuato	modalità
Comune di Baiso			Demandato alla Gestione Unica di Personale
Comune di Casalgrande		X	
Comune di Castellarano		X	
Comune di Rubiera			Questi servizi devono essere regolamentati in sede di contrattazione decentrata.
Comune di Scandiano		X	
Comune di Viano		X	
Unione Tresinaro Secchia		X	

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

Azione 4.4: FORMAZIONE

Promuovere la possibilità di partecipare al corso intitolato: **Attenzione al genere nel linguaggio della PA**, promosso dall'assessorato Pari opportunità della Regione Emilia-Romagna con l'obiettivo di far crescere un'attenzione al genere nel linguaggio e nella comunicazione istituzionale. Il corso fornisce indicazioni operative su come gestire la comunicazione in maniera sensibile alle differenze di genere nella pubblica amministrazione, coerentemente con la Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere L.R. 6/2014.

Azione 5.3: INFORMAZIONE

Dare maggiore visibilità sui siti internet istituzionali dei singoli enti della sezione CUG.

Azione 7.1: BENESSERE DEI DIPENDENTI

Promuovere forme di agevolazione nei confronti dei dipendenti e delle loro famiglie relative a servizi offerti in ambiti extra-lavorativi ad esempio sanitario, culturale, sportivo. Individuare specifici progetti.