



CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO

DECRETO DEL SINDACO METROPOLITANO

N. 191 del 29/12/2020

OGGETTO: Costituzione “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG).

L'anno duemilaventi, il giorno VENTINOVE del mese di DICEMBRE in Palermo, il Sindaco Metropolitano della Città Metropolitana di Palermo, Prof. Leoluca Orlando,

Vista la proposta di decreto redatta dalla Direzione Politiche del Personale-Avvocatura prot. n. 0078991 del 21/12/2020 ;

Valutati i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche a fondamento dell'adozione del presente atto in relazione alle risultanze dell'istruttoria;

Acquisiti i pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile espressi dai Dirigenti competenti ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L.;

Vista la legge n. 142/90 così come recepita dalla Legge Regionale n. 48/91 e successive modifiche ed integrazioni;

Visto il T.U.E.L., approvato con D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000 e ss.mm.ii;

Vista la L.R. n. 15 del 04/08/2015 e successive modifiche ed integrazioni;

Vista la L.R. n. 7/2019;

Ritenuto che la proposta sia meritevole di accoglimento

Attesa la propria competenza ad adottare il presente atto

DECRETA

1. Approvare la proposta redatta dalla Direzione Politiche del Personale – Avvocatura prot. n. 0078991 del 21/12/2020 con la narrativa, motivazione e dispositivo di cui alla stessa, che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale.
2. Di demandare all'Ufficio proponente gli adempimenti consequenziali all'adozione del presente atto.

Fatto e sottoscritto.

Prot. 2647/2020

Il Sindaco Metropolitano

Prof. Leoluca Orlando

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che il presente decreto è stato pubblicato all'Albo On Line della Città Metropolitana, ai sensi dell'art. 32 della L. 18 giugno 2009 n. 69 dal _____ al _____, e che, contro lo stesso, non sono state prodotte opposizioni o rilievi.

Palermo, lì _____

Il Segretario Generale o suo delegato



CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO

Direzione Politiche del Personale - Avvocatura

Proposta di Decreto Sindacale

OGGETTO: Costituzione "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG).

Premesso che:

La Legge 4 novembre 2010 n. 183 all'art. 21 stabilisce che "Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, 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, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni."

Il citato articolo dispone che detto Comitato ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato/a dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

Il citato articolo dispone, inoltre, che il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'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 di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Richiamata la Direttiva del 04 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri che detta le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia", così come aggiornata dalla Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" del Ministro per la Pubblica Amministrazione, secondo le quali:

Ogni amministrazione, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, costituisce un CUG, ai sensi dell'art. 57 del D.lgs. 165/2001 (come novellato dall'art. 21 della legge 183/2010);

Il CUG è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale;

Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e, i/le dipendenti pubblici, le amministrazioni costituiscono un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (dirigente e non dirigente);

Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati/e da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.lgs. 165/2001, e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi;

In ordine alle modalità di individuazione dei/delle componenti dei CUG con riguardo alla quota di rappresentanti dell'amministrazione, al fine di assicurare che la scelta ricada effettivamente su soggetti in possesso di adeguati requisiti di competenza ed esperienza, l'amministrazione procede alla relativa designazione ad esito dell'espletamento di una procedura comparativa trasparente cui possa partecipare tutto il personale interessato in servizio nell'amministrazione;

Il/la Presidente è scelto/a tra gli appartenenti ai ruoli dell'amministrazione, e deve possedere, oltre ai requisiti previsti nelle Direttive citate per la nomina di componente, anche elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale;

Il CUG è nominato con atto del dirigente preposto al vertice dell'amministrazione, secondo quanto previsto per i singoli ordinamenti. Nel caso in cui al vertice dell'amministrazione siano preposti più dirigenti pari ordinati, la competenza è del dirigente tra i cui compiti rientri la gestione delle risorse umane;

Il CUG si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei componenti previsti.

I/le componenti del CUG rimangono in carica quattro anni. Al fine di non disperdere il patrimonio di esperienza maturato, il mandato dei componenti del CUG è rinnovabile, purché gli stessi soggetti risultino, ad esito della predetta procedura comparativa e tenuto conto dell'attività già svolta, i più idonei allo svolgimento dell'incarico;

I/le componenti supplenti partecipano alle riunioni del CUG in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari, o, anche in presenza di questi, qualora siano inseriti in specifici gruppi di lavoro delle cui attività si discuta nel corso dell'incontro e tutte le volte in cui il/la Presidente lo ritenga utile.

Dato atto che:

attraverso il CUG si intende assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari

opportunità, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta; ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative; accrescere la *performance* organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni.

Per il raggiungimento di tali obiettivi sono assegnati al CUG, quale organismo di garanzia, compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dal citato articolo 57, comma 03, del D.Lgs. n. 165 del 2001; per gli stessi si rimanda a quanto elencato nella Direttiva del 04 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che detta le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia", così come aggiornata dalla Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", esplicitando che:

nell'ambito della funzione propositiva del CUG, riveste particolare importanza quella riguardante la predisposizione del Piano delle Azioni Positive (la cui mancanza determina in capo alle amministrazioni inadempienti il divieto di procedere ad assunzioni, anche per lavoro flessibile) volto a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica;

quanto alla funzione consultiva, il CUG svolge un'azione di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione perché chiamato a formulare pareri sui progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione, nonché sui criteri di valutazione del personale;

con riferimento ai compiti di verifica, il CUG deve relazionare annualmente (entro il 30 marzo) in ordine allo stato di attuazione del Piano triennale delle Azioni Positive, sul monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, sulle indennità e posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne. Il CUG deve, inoltre, svolgere importanti funzioni di verifica in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro pubblico. In riferimento a quest'ultimo aspetto, si ritiene che i CUG possano fungere, all'interno dell'amministrazione pubblica, da importanti sensori delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione, anche al fine di segnalare le suddette situazioni ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti. Al fine di potenziare tale funzione di verifica, il/la Presidente del CUG promuove la costituzione, in collaborazione con l'ufficio competente per la gestione del personale, di un Nucleo di ascolto organizzato interno all'amministrazione.

Considerato che occorre procedere alla costituzione del CUG e, a tal fine, si richiede:

alle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs. 165/2001, la designazione di un nominativo come componente effettivo e uno come supplente;

a tutto il personale dipendente di far pervenire la propria dichiarazione di disponibilità nel rispetto di quanto contenuto nell'allegato atto di interpello, da intendersi qui richiamato, per farne parte integrante e sostanziale.

Visti:

l'art. 57 del D.Lgs. n. 165 del 2001;

l'art. 21 della Legge 04 novembre 2010, n. 183

la Direttiva del 04 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia"

la Direttiva del 26 giugno 2019, n. 2, del Ministro per la Pubblica Amministrazione.

Per quanto sopra, per poter procedere alla predisposizione degli atti consequenziali.

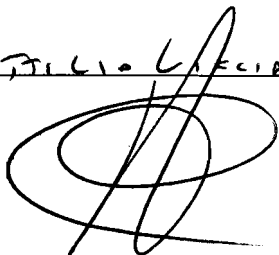
Si propone al Sindaco della Città Metropolitana di Palermo che

DECRETI

1. Costituire il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG);
2. Approvare l'allegata istanza diretta alle OO.SS. rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs. 165/2001, e l'atto di interpello indirizzato a tutti i dipendenti;
3. Di dare mandato alla Direzione Politiche del Personale - Avvocatura per la comunicazione del presente provvedimento alle OO.SS. ed al personale dipendente;
4. Di dare atto che la costituzione del CUG non comporta oneri nuovi o aggiuntivi a carico dell'Ente.

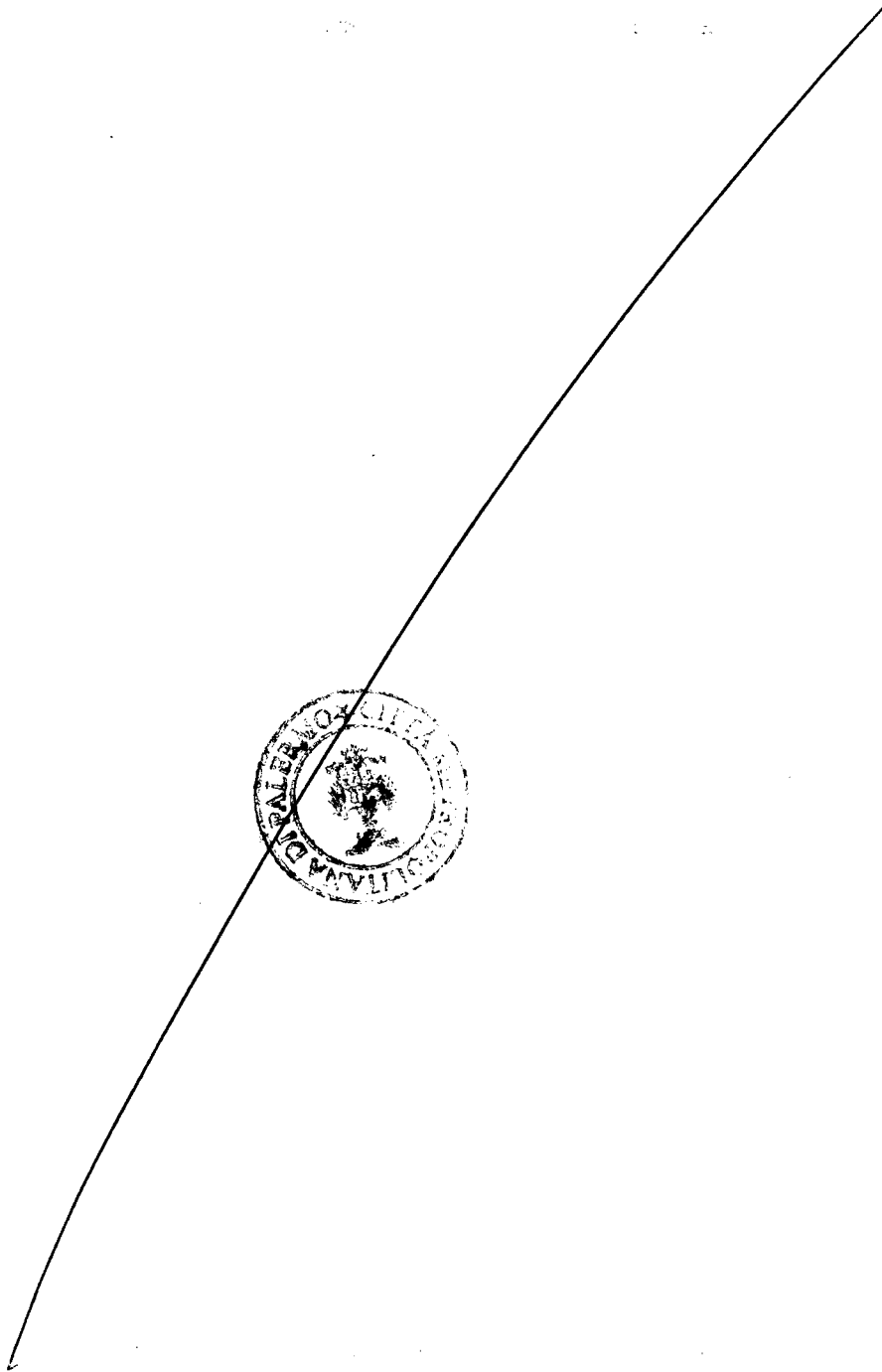
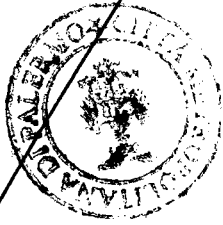
Palermo li, 21.12.22

Il Responsabile del Procedimento

Dott. ARTILIO LECIARINI


Si allegano:

1. Avviso di interpello
2. Istanza di disponibilità a ricoprire l'incarico di componente del CUG



PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai sensi dell'art. 147-bis del D. Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii e del vigente Regolamento dei Controlli Interni e di Contabilità, si esprime il seguente parere di regolarità tecnica sul presente provvedimento in ordine alla legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa e della sua conformità alla vigente normativa comunitaria, nazionale, regionale, statutaria e regolamentare:

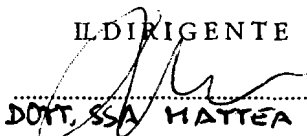
FAVOREVOLE
 NON FAVOREVOLE

Per i motivi di seguito riportati:

Si attesta, ai sensi dell'art. 183, comma 8, il preventivo accertamento della compatibilità del programma dei pagamenti conseguente al presente atto con le regole di finanza pubblica e la programmazione dei flussi di cassa.

Addì 21.11.2020

IL DIRIGENTE


DOT. SSA MATTEA VOLPE

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Sul presente atto si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis comma 1, D. Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii e del vigente Regolamento dei Controlli Interni e di Contabilità, il seguente parere di regolarità contabile:

FAVOREVOLE
 NON FAVOREVOLE
 NON DOVUTO in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente.

Per i motivi di seguito riportati:

Addì 23.12.2020

IL RESPONSABILE DEI SERVIZI FINANZIARI


Il Ragioniere Generale
Dott. Massimo Bonomo

VISTO:

Addì 28/12/2020

IL SEGRETARIO GENERALE

SEGRETARIO GENERALE
Dott. ssa ANTONINA MARASCIA



CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO

Direzione Politiche del Personale - Avvocatura

AVVISO DI INTERPELLO

RIVOLTO A TUTTE LE DIPENDENTI E I DIPENDENTI PER LA DESIGNAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DELL'AMMINISTRAZIONE PER FAR PARTE DEL "COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI" (CUG).

IL SEGRETARIO/DIRETTORE GENERALE

Visti:

l'art. 57 del D.Lgs. n. 165 del 2001;

l'art. 21 della Legge 04 novembre 2010, n. 183;

la Direttiva del 04 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia";

la Direttiva del 26 giugno 2019, n. 2, del Ministro per la Pubblica Amministrazione "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche";

il Decreto del Sindaco Metropolitano n. _____ del _____ avente ad oggetto: Costituzione "Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che approva il presente AVVISO.

Considerato che:

il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs. 165/2001, e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi;

il CUG è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale: tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e, i/le dipendenti pubblici, le amministrazioni costituiscono un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (dirigente e non dirigente);

in ordine alle modalità di individuazione dei componenti del CUG con riguardo alla quota di rappresentanti dell'amministrazione, al fine di assicurare che la scelta ricada effettivamente su

soggetti in possesso di adeguati requisiti di competenza ed esperienza, l'amministrazione procede alla relativa designazione ad esito dell'espletamento di una procedura comparativa trasparente cui possa partecipare tutto il personale interessato in servizio nell'amministrazione;

la complessità dei compiti demandati al CUG richiede che i/le componenti siano dotati/e di requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, anche maturati in organismi analoghi e, pertanto, essi devono possedere:

- adeguate conoscenze nelle materie di competenza del CUG;
- adeguate esperienze, nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale;
- adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali;

il/la Presidente è scelto/a tra gli appartenenti ai ruoli dell'amministrazione e deve possedere, oltre ai requisiti previsti nelle Direttive citate per la nomina di componente, anche elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale.

Dato atto che:

attraverso il CUG si intende assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta; ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative; accrescere la *performance* organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni.

Per il raggiungimento di tali obiettivi sono assegnati al CUG, quale organismo di garanzia, compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dal citato articolo 57, comma 03, del D.Lgs. n. 165 del 2001; per gli stessi si rimanda a quanto elencato nella Direttiva del 04 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che detta le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia", così come aggiornata dalla Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", esplicitando che:

nell'ambito della funzione propositiva del CUG, riveste particolare importanza quella riguardante la predisposizione del Piano delle Azioni Positive (la cui mancanza determina in capo alle amministrazioni inadempienti il divieto di procedere ad assunzioni, anche per lavoro flessibile) volto a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica;

quanto alla funzione consultiva, il CUG svolge un'azione di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione perché chiamato a formulare pareri sui progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione, nonché sui criteri di valutazione del personale;

con riferimento ai compiti di verifica, il CUG deve relazionare annualmente (entro il 30 marzo) in ordine allo stato di attuazione del Piano triennale delle Azioni Positive, sul monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, sulle indennità e posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e

donne. Il CUG deve, inoltre, svolgere importanti funzioni di verifica in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro pubblico. In riferimento a quest'ultimo aspetto, si ritiene che i CUG possano fungere, all'interno dell'amministrazione pubblica, da importanti sensori delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione, anche al fine di segnalare le suddette situazioni ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti. Al fine di potenziare tale funzione di verifica, il/la Presidente del CUG promuove la costituzione, in collaborazione con l'ufficio competente per la gestione del personale, di un Nucleo di ascolto organizzato interno all'amministrazione.

Considerato che occorre procedere alla costituzione del CUG e, a tal fine, si richiede:

alle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs. 165/2001, la designazione di un nominativo come componente effettivo e uno come supplente;

a tutto il personale dipendente di far pervenire la propria dichiarazione di disponibilità, con allegato curriculum dal quale possa evincersi il ricorrere di quanto sopra descritto utile ai fini della designazione.

Ritenuto, per le finalità di cui sopra e conformemente alle indicazioni contenute nelle precitate Direttive Ministeriali, di procedere mediante il presente interpello rivolto a tutto il personale dipendente dell'Ente;

Tutto ciò premesso e considerato;

CHIEDE

A tutti i dipendenti e le dipendenti interessati/e a far parte del CUG di far pervenire la propria dichiarazione di disponibilità/interesse, redatta secondo il modello di domanda allegato, a ricoprire tale incarico a titolo gratuito entro il _____, ore _____.

Alla dichiarazione di cui sopra deve essere allegato un curriculum dal quale possa evincersi il ricorrere di quanto sopra descritto utile ai fini della designazione, e, pertanto:

- adeguate conoscenze nelle materie di competenza del CUG;
- adeguate esperienze, nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale;
- adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali.

I componenti/le componenti saranno selezionati/e dal Segretario/Direttore Generale, coadiuvato dalla Direzione Politiche del Personale - Avvocatura, anche - se del caso - a seguito di colloquio, fra tutti/e coloro che avranno comunicato il proprio interesse/disponibilità;

il/la Presidente è scelto/a tra gli/le appartenenti ai ruoli dell'amministrazione, e deve possedere, oltre ai requisiti previsti nelle Direttive citate per la nomina di componente, anche elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale.

Il CUG si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei componenti previsti.

I/le componenti del CUG rimangono in carica quattro anni. Al fine di non disperdere il patrimonio di esperienza maturato, il mandato di componente del CUG è rinnovabile, purché gli stessi soggetti risultino, ad esito della predetta procedura comparativa e tenuto conto dell'attività già svolta, i più idonei allo svolgimento dell'incarico.

I/le componenti supplenti partecipano alle riunioni del CUG in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari o anche in presenza di questi, qualora siano inseriti in specifici gruppi di lavoro.

Il presente AVVISO di interpello sarà pubblicato all'Albo Pretorio, nonché sul sito istituzionale dell'Ente.

IL SEGRETARIO/ DIRETTORE GENERALE



CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO
DIREZIONE POLITICHE DEL PERSONALE - AVVOCATURA

OGGETTO: Disponibilità a ricoprire l'incarico di componente del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Il sottoscritto/a _____

nato/a _____ il _____

sexso _____ e-mail _____

dipendente di questa Amministrazione

CHIEDE

di far parte a titolo gratuito del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" in qualità di componente, essendo in possesso dei requisiti richiesti dalla normativa vigente.

A tal fine allega alla presente il proprio curriculum formativo e professionale, redatto in carta libera.

Palermo, li _____

Firma
