

Comune di Parghelia  
Provincia di Vibo Valentia

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE  
2024 – 2026**

*(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)*

## **Premessa**

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

## **Riferimenti normativi**

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare:

- il Piano della performance, la cui adozione non è obbligatoria con gli enti con meno di 50 dipendenti
- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza
- il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al D.M. 132/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

In base a quanto disposto dall'art. 7, c. 1, del DECRETO 30 giugno 2022, n. 132 "Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del decreto suddetto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione".

Ai sensi dell'art. 8, c. 2, del DM 132/2022 "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7,

comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”.

Ai sensi dell’art. 6 del D.M. 132/2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all’adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all’art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all’aggiornamento di quella esistente all’entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell’art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L’aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione “Rischi corruttivi e trasparenza” avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all’art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all’art. 6, del Decreto 30 giugno 2022 , n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell’art. 7, comma 1, del Decreto 30 giugno 2022 , n. 132 il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all'articolo 1, comma 3, del medesimo Decreto 132/2022, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data.

Ai sensi dell’art. 8, comm 2, del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 “In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l’approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.”;

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d’insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell’Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

## Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

<b>SEZIONE 1</b>		
<b>SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
		<b>NOTE</b>
<b>Comune di</b>	Parghelia	
<b>Indirizzo</b>	Piazza Europa	
<b>Recapito telefonico</b>	0963	
<b>Indirizzo sito internet</b>	<a href="https://www.comune.parghelia.vv.it/">https://www.comune.parghelia.vv.it/</a>	
<b>e-mail</b>	urp@comune.parghelia.vv.it	
<b>PEC</b>	Protocollo.parghelia@asmepec.it	
<b>Codice fiscale/Partita IVA</b>	00324940790	
<b>Sindaco</b>	Landro Antonio	

## SEZIONE 2

### VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

#### 2.1 Valore pubblico

*Questo ente non è tenuto alla compilazione di questa sezione*

#### 2.2 Performance

*Pur non essendo questo ente tenuto alla compilazione di questa sezione, si ritiene di dovere elaborare il piano della performance, in ragione della opportunità di definire gli obiettivi sulla base dei quali verrà erogato il trattamento accessorio al personale. Per la definizione del piano si rinvia alle schede di cui agli allegati*

#### 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

##### **Premessa**

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.

- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

Si è valutato opportuno approvare uno piano per la prevenzione della trasparenza per il triennio 2024-2026, riportato negli allegati **B e B1**

## SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 Struttura organizzativa

#### Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa;
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;

### ORGANIGRAMMA

#### Area

#### amministrativa

1 posto istruttore

amministrativo

Full time

1 posto operatore

esperto part time

18 ore

1 posto operatore

esperto part time

18 ore

1 posto istruttore

part time 30 ore

settimanali

1 posto di

istruttore direttivo

amministrativo

full time

#### Area tributi

1 posto istruttore

direttivo part-

time 18 ore

1 posto istruttore

part time 30 ore

settimanali

#### Area tecnica

1 posto istruttore

direttivo tecnico

full time

1 posto istruttore

direttivo tecnico

part time 30 ore

settimanali

1 posto operatore

full time

#### Area

#### finanziaria

1 posto istruttore

direttivo full

time

#### Area vigilanza

1 posto

istruttore

direttivo

vigilanza full

time

1 posto

istruttore

vigilanza part

time 18 ore

1 posto

operatore

esperto part time

### LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

I responsabili di servizio, coincidenti con le elevate qualificazioni, svolgono le funzioni dirigenziali, rispondono degli obiettivi assegnati in sede di PIAO

### AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE

Ogni area ha una media di 3 dipendenti in servizio

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

#### Premessa

Questo ente ha disciplinato l'utilizzo del lavoro agile con l'adozione dell'apposito regolamento, che stabilisce le modalità di svolgimento dello stesso.

Non si ritiene, stante le ridotte dimensioni dell'ente, di dover adottare il POLA. In questa ipotesi il lavoro agile si applica al 15% del personale, che ne faccia richiesta e, in caso di più richieste, verranno ammessi i dipendenti che avranno la priorità, in base a quanto stabilito nel regolamento.

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

#### 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

#### Premessa

In questa sottosezione viene illustrata la consistenza in termini quantitativi del personale

#### CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 24 APRILE 2024

Area	Posti coperti			Posti da coprire per effetto del presente piano		Note
	FT	PT	Personale in servizio	FT	PT	
Area dei Funzionari e della E.Q.	4	1	F.Crigna S.D'Aloi S Suppa R. Loiacono D.Donato	1*	0	* Verticalizzazione e contestuale soppressione di un posto di Area Istruttori
Area degli Istruttori	1	3	Mariangela Molina Isabella Piccolo Maria Teresa Blasi Orsola Crigna	0	0	
Area degli Operatori Esperti	1	1	D.Bordino A. Naso	0	1*	*Stabilizzazione tirocinante
<b>TOTALE</b>						

### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

#### Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
  - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
  - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
  - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

#### STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2024:

a) a seguito della digitalizzazione dei processi:  
nessuna specifica previsione di assunzione

b) a seguito di esternalizzazioni di attività:  
nessuna specifica previsione di assunzione

c) a seguito internalizzazioni di attività:  
nessuna specifica previsione di assunzione

d) a seguito di dismissione di servizi:  
nessuna specifica previsione di assunzione

e) a seguito di potenziamento di servizi:  
le assunzioni sono previste per far fronte alle necessità crescenti in relazione alla necessità di garantire maggiore controllo del territorio, con la previsione delle assunzioni stagionali a tempo determinato.

f) a causa di altri fattori interni:

è prevista la assunzione di una unità di personale inquadrata nell'area degli operatori esperti, per garantire la presenza di un dipendente addetto al protocollo, in caso di assenza o aspettativa degli altri dipendenti

g) a causa di altri fattori esterni:

#### STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025:

le assunzioni sono previste per far fronte alle necessità crescenti in relazione alla necessità di garantire maggiore controllo del territorio, con la previsione delle assunzioni stagionali a tempo determinato

#### STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2026:

le assunzioni sono previste per far fronte alle necessità crescenti in relazione alla necessità di garantire maggiore controllo del territorio, con la previsione delle assunzioni stagionali a tempo determinato

### 3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

#### Premessa

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

		NOTE
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree	2024 //	Non si prevedono modifiche
	2025 //	Non si prevedono modifiche
	2026 //	Non si prevedono modifiche
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento	2024 //	Non si prevedono modifiche
	2025 //	Non si prevedono modifiche
	2026 //	Non si prevedono modifiche

### 3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

#### Premessa

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;

- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

<b>Soluzioni interne all'amministrazione</b>		
2024	//	Nessuna previsione
2025	//	Nessuna previsione
2026	//	Nessuna previsione
<b>Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti</b>		
2024	//	Nessuna previsione
2025	//	Nessuna previsione
2026	//	Nessuna previsione
<b>Meccanismi di progressione di carriera interni</b>		
2024	Verticalizzazione per la copertura di un posto di istruttore direttivo amministrativo	
2025	//	Nessuna previsione
2026	//	Nessuna previsione
<b>Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)</b>		
2024	//	Nessuna previsione
2025	//	Nessuna previsione
2026	//	Nessuna previsione
<b>Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali</b>		
2024	//	Nessuna previsione
2025	//	Nessuna previsione
2026	//	Nessuna previsione
<b>Soluzioni esterne all'amministrazione</b>		
2024	//	Nessuna previsione
2025	//	Nessuna previsione
2026	//	Nessuna previsione
<b>Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)</b>		
2024	//	Nessuna previsione
2025	//	Nessuna previsione
2026	//	Nessuna previsione
<b>Ricorso a forme flessibili di lavoro</b>		
2024	Assunzione a tempo determinato tramite selezione di vigili stagionali, in funzione delle entrate da sanzioni per contravvenzioni al codice	

		della strada e sulla base del progetto specifico	
	<b>2025</b>	Assunzione a tempo determinato tramite selezione di vigili stagionali, in funzione delle entrate da sanzioni per contravvenzioni al codice della strada e sulla base del progetto specifico	Nessuna previsione
	<b>2026</b>	Assunzione a tempo determinato tramite selezione di vigili stagionali, in funzione delle entrate da sanzioni per contravvenzioni al codice della strada e sulla base del progetto specifico	Nessuna previsione
<b>Concorsi</b>			
	<b>2024</b>	//	Nessuna previsione
	<b>2025</b>	//	Nessuna previsione
	<b>2026</b>	//	Nessuna previsione
<b>Stabilizzazioni</b>			
	<b>2024</b>	Assunzione tramite chiamata con gli uffici del lavoro per la copertura del posto di operatore esperto nell'area amministrativa	Stabilizzazione tirocinanti
	<b>2025</b>	//	Nessuna previsione
	<b>2026</b>	//	Nessuna previsione

### 3.3.5 Formazione del personale

#### Premessa

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

#### PRIORITA' STRATEGICHE:

acquisizione competenze digitali, in materia di prevenzione della corruzione, in materia di trasparenza e ciclo della performance, stato civile

#### RISORSE INTERNE DISPONIBILI:

responsabile prevenzione corruzione

**RISORSE ESTERNE DISPONIBILI:**

aziende specializzate  
asmel e asmenet  
ANUSCA  
Prefettura

**MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE:**

autorizzazione alla frequentazione dei corsi  
incremento accesso corsi a distanza

**OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI**

- a) **QUALI:** conseguimento attestazioni frequenza  
Miglioramento competenze
  
- b) **IN CHE MISURA:** frequenza da parte del 25% del personale
  
- c) **IN CHE TEMPI:** triennio di riferimento

**SEZIONE 4  
MONITORAGGIO**

4. Monitoraggio

*Questo ente non è tenuto*

# COMUNE DI PARGHELIA

(Provincia di Vibo Valentia)

Allegato alla deliberazione della Giunta Comunale n. 67 del 24/06/2024.

**OGGETTO: Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) - Art. 6, D.L. n. 80/2021 e art. 6 D.M. 132/2022 - 2024 - 2026.**

## Parere di Regolarità Tecnica

Sulla proposta in oggetto, il sottoscritto ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000, così come modificato dalla Legge N. 213/2012, esprime in ordine alla regolarità tecnica della stessa **PARERE FAVOREVOLE**, ed **ATTESTA** la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 147 bis, della suddetta normativa.

**Il Responsabile del Servizio Personale**

  
F. No. **Dott.ssa Adriana Avventura**  


Parghelia 05/06/2024

\*\*\*\*\*

## Parere di Regolarità Contabile

Sulla proposta in oggetto, il sottoscritto, ai sensi dell'art. 49, dell'art.147 bis, e dell'art. 153 D.Lgs. 267/2000 così come modificato dalla Legge N. 213/2012, si esprime in ordine alla regolarità contabile della stessa **PARERE FAVOREVOLE**.

Parghelia 05/06/2024

**Il Responsabile del Servizio Finanziario**



  
**Rag. Francesco Crigna**

**Il Presente verbale viene così sottoscritto:**

**IL SINDACO**  
**(Sig Antonio Landro)**



**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**(Dott.ssa Adriana Avventura)**

*Adriana Avventura*

=====

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE**

N. \_\_\_\_ Reg. Pubbl.

**Certifico lo sottoscritto Segretario Comunale, che copia del presente verbale viene pubblicata il giorno \_\_\_\_\_ all'Albo Pretorio, ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.**

Li, 03/07/2024



**Il Segretario Comunale**  
**(Dott.ssa Adriana Avventura)**

*Adriana Avventura*

=====

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ'**

**Certifico che questa deliberazione, non soggetta a controllo preventivo di legittimità secondo quanto stabilito dall'art. 126 , primo comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000,n.267, è divenuta esecutiva ad ogni effetto ai sensi dell'art. 134 , terzo comma, del D.Lgs.18 agosto2000, n.267.**

Addì, 03/07/2024



**Il Segretario Comunale**  
**(Dott.ssa Adriana Avventura)**

*Adriana Avventura*

=====