



COMUNE DI TINNURA

Provincia di Oristano

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 43 del 05.08.2024

COPIA

Oggetto: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024 – 2026 (art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113).

L'anno duemilaventiquattro il giorno cinque del mese di agosto, in Tinnura, in presenza e in videoconferenza ai sensi del Regolamento di cui alla Deliberazione del Consiglio Comunale n. 22/2021, alle ore 13:04, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

FADDA PIETRO	SINDACO	P
SECHI SUSANNA	ASSESSORE	P
CHERCHI ALESSANDRO	ASSESSORE	P
BISSIRI DANIELA	ASSESSORE	P

Totale presenti n. 4 Totale assenti n. 0

Assiste alla seduta il Segretario Comunale Dr.Ssa PUGGIONI CATERINA.

Assume la presidenza FADDA PIETRO in qualità di Sindaco.

LA GIUNTA COMUNALE

DATO ATTO che alla seduta partecipa il Sindaco Pietro Fadda in presenza, mentre e gli Assessori Sechi Susanna, Bissiri Daniela e Cherchi Alessandro e il Segretario Comunale Dr.ssa Caterina Puggioni partecipano in video-conferenza;

PREMESSO che:

- l'art. 6 del [D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113](#), obbliga le pubbliche amministrazioni ad adottare il «*Piano integrato di attività e organizzazione*» (PIAO);

- con l'approvazione del PIAO, il legislatore intende assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi per cittadini e imprese, conseguire la costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, anche di quelli relativi al diritto di accesso;

- sulla base del Regolamento adottato con [D.M. 30 giugno 2022, n. 132](#), dal Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, per le amministrazioni «*con non più di cinquanta dipendenti*», il PIAO è composto da una scheda introduttiva e tre "sezioni", organizzate in "sotto-sezioni" ed articolate in:

a) Scheda anagrafica dell'Amministrazione;

b) Sezione "*Valore pubblico, performance e anticorruzione*", organizzata nelle seguenti sotto-sezioni: "*Valore pubblico*", "*Performance*", "*Rischi corruttivi*" e "*Trasparenza*";

c) Sezione "*Organizzazione e capitale umano*", declinata nelle seguenti sotto-sezioni: "*Struttura organizzativa*", "*Lavoro agile*" e "*Piano triennale dei fabbisogni di personale*";

d) Sezione "*Monitoraggio*", che reca strumenti e modalità di verifica dell'attuazione del PIAO, incluse le indagini sulla soddisfazione degli utenti, nonché i soggetti responsabili;

CONSIDERATO che, per le amministrazioni «*con non più di cinquanta dipendenti*», l'art. 1, comma 3, del [D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81](#), dispone che le medesime «*sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021*»;

DATO ATTO che il Comune di Tinnura, alla data del 31/12/2023 ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la Tabella 12 del Conto Annuale, per cui nella predisposizione del PIAO 2024-2025-2026 si è tenuto conto delle disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6 del citato D.M. n. 132/2022;

RILEVATO che il citato D.M. n. 132/2022:

- all'art. 7, comma 1, prevede che il PIAO «*è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene*

aggiornato annualmente entro la predetta data» nonché che «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»;

- all'art. 8, comma 2, stabilisce che, in caso di differimento del termine previsto dalla legge per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di approvazione del PIAO «è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci»;

CONSIDERATO che, con il differimento al 15 marzo 2024 del termine per l'approvazione dei bilanci degli enti locali, disposto dall'art. 1 del decreto del Ministro dell'Interno 22 dicembre 2023, il termine di approvazione del PIAO è fissato al 15 aprile 2024;

DATO ATTO che il Consiglio Comunale, con precedenti deliberazioni:

- n. 8 del 15.03.2024 ha approvato il Documento unico di programmazione in forma semplificata (DUPS) per il triennio 2024-2025-2026;

- n. 10 del 18.03.2024 ha approvato il Bilancio di previsione finanziario per il triennio 2024-2025-2026;

VISTI e richiamati:

- [D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267](#), recante «Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali» (TUEL), e successive modifiche e integrazioni;

- [D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165](#), recante «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche», e successive modifiche e integrazioni;

- [D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198](#), recante «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna», ed in particolare l'art. 48, e successive modifiche e integrazioni;

- [D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150](#), recante «Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni», e successive modifiche e integrazioni;

- [legge 6 novembre 2012 n. 190](#), recante «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione» e successive modifiche e integrazioni;

- [D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33](#), recante «Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni» e successive modifiche e integrazioni;

- [legge 22 maggio 2017, n. 81](#), recante «Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato», ed in particolare il Capo II, e successive modifiche e integrazioni;

- il [Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2024-2025-2026](#), e in particolare, le misure di più diretto interesse per le amministrazioni territoriali;

- deliberazione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) 17 gennaio 2023, n. 7, di approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022, aggiornato con successiva delibera ANAC del 19 dicembre 2023, n. 605;

CONSIDERATO che la proposta di PIAO 2024-2025-2026 è stata predisposta nel rispetto del quadro normativo di riferimento di cui sopra e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento applicabili, tenuto conto di quanto stabilito per gli enti delle dimensioni organizzativa analoghe a quelle di questo Comune e avuta ragione degli elementi specifici che lo caratterizzano da un punto di vista organizzativo nonché della cura degli interessi e della promozione dello sviluppo della comunità dallo stesso amministrata;

DATO ATTO che questa Amministrazione ha recepito le recenti normative riguardo:

a) al nuovo format della sotto-sezione di 1° livello "Bandi di gara e contratti" della sezione "Amministrazione Trasparente", introdotto dall'ANAC con l'aggiornamento 2023 al PNA 2022;

b) alla gestione delle gare pubbliche, per le quali è diventato obbligatorio, dal 1° gennaio 2024, l'utilizzo di piattaforme digitali certificate (PDG);

ACQUISITI i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa e contabile apposti in calce al provvedimento, dai Responsabili dell'Area Amministrativa e Finanziaria, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del TUEL;

ACQUISITO il parere del Revisore dei Conti, reso ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito in legge 28 giugno 2019, n. 58;

VISTI, infine:

- lo Statuto comunale vigente;

- il vigente regolamento comunale sui controlli interni;

CON votazione unanime, espressa nelle forme di legge,

DELIBERA

1) Di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del dispositivo della presente deliberazione;

2) Di approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2024-2025-2026, che si allega alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

3) Di demandare al Responsabile dell'Area Amministrativa la pubblicazione della presente deliberazione, unitamente all'allegato PIAO, sul sito istituzionale dell'Ente, all'interno della sezione

“Amministrazione trasparente”, ai sensi dell’art. 6, comma 4, del D.L. n. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021, nelle seguenti sottosezioni:

- di 1° livello *“Disposizioni generali”*, di 2° livello *“Atti generali”*;
- di 1° livello *“Personale”*, di 2° livello *“Dotazione organica”*;
- di 1° livello *“Performance”*, di 2° livello *“Piano della performance”*;
- di 1° livello *“Altri contenuti”*, di 2° livello *“Prevenzione della corruzione”* ed *“Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati”*;

4) Di demandare al Responsabile dell’Area Amministrativa la trasmissione del PIAO 2024-2025-2026 al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell’art. 6, comma 4, del D.L. n. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021;

5) Di demandare al Segretario Comunale il coordinamento del monitoraggio del PIAO, ai sensi dell’art. 6, comma 3, del D.L. n. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021.

Inoltre, considerata l’urgenza, con separata ed unanime votazione,

DICHIARA

la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134, comma 4, del T.U. sull’ordinamento degli enti locali, approvato con D. Lgs. 18/08/2000, n. 267 e successive modificazioni ed integrazioni.

COMUNE DI TINNURA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	<p>Comune di TINNURA Indirizzo: VIA NAZIONALE N. 63 – 09090 – TINNURA (OR) Codice fiscale/Partita IVA: 83001310917/ 00179700919 Sindaco: FADDA PIETRO Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 5 Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 248 Telefono: 0785/34839 Sito internet: www.comune.tinnura.or.it E-mail: protocollo@comune.tinnura.or.it PEC: protocollo.tinnura@pec.comunas.it</p>

COMUNE DI TINNURA		
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE		
2.1 Valore pubblico	<p>Ai sensi del combinato disposto dell'art. 6, comma 3, dell'art. art. 4, comma 1, lettera a) e dell'art. 3, commi 1 lett. a) e 2, del DPCM n. 132/2022, l'Amministrazione comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione 2024-2026 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 15.03.2024.</p> <p>Viene previsto, tra l'altro, come anche nelle linee programmatiche 2022-2027 di cui alla deliberazione del Consiglio Comunale n. 27 del 02.08.2022, per la fascia anziana della popolazione, corsi di alfabetizzazione informatica oltre al miglioramento della comunicazione digitale, mentre l'accessibilità di utenti con disabilità sarà oggetto di attività in linea con la normativa in materia e le Linee Guida dell'Agenzia per l'Italia Digitale e il Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione 2024-2026.</p> <p>L'ente ha aderito alla Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici", alla Misura 1.4.3 "Adozione app IO" e alla Misura 1.4.4 - SPID CIE in ambito PNRR e sta progressivamente provvedendo alla loro attuazione.</p> <p>La digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi dei settori amministrativo, demografico, tributario e sociale consentirà maggior benessere assistenziale e ambientale per i cittadini oltre alla riduzione delle tempistiche procedurali per il settore produttivo-servizi, mentre l'efficientamento energetico creerà benefici ambientali ed economici.</p>	<p>Deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 15.03.2024 "Approvazione del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2024/2026 – Art. 170 D.Lgs 18/08/2000, n. 267 e successive modifiche e integrazioni.”, https://albopretorio.comune.it/Tinnura/AmministrazioneTrasparente/Bilanci/BilancioPreventivoConsuntivo?dettaglio=698</p>

COMUNE DI TINNURA		
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
2.2. Performance	<p>- Allegato al PIAO ai sensi del Capo II del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.</p> <p>- Piano delle azioni positive 2024-2026: allegato al PIAO ai sensi dell'art. 1 lett. f) del D.P.R. n. 81/2022</p>	<p>SI</p> <p>Corte dei Conti, deliberazione n. 73/2022 della Sezione Regionale per il Veneto</p>

COMUNE DI TINNURA		
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	<p>PIANO PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA (PPCT) ANNO 2024 – CONFERMA ADOZIONE DELLE MISURE DI CUI PIANO TRIENNALE (PTPCT) 2021-2023.” e relativi allegati, reperibili nella Sezione Amministrazione trasparente, sottosezioni</p> <p>https://albopretorio.comune.it/Tinnura/AmministrazioneTrasparente/DisposizioniGenerali/PianocorruzioneeTrasparenza.aspx</p> <p>e</p> <p>https://albopretorio.comune.it/Tinnura/AmministrazioneTrasparente/Altricontenuti/Altricontenutiprevcorruzione.aspx</p> <p>Sono confermati con il presente PIAO 2024-2026 le misure adottate con PIAO 2023-2025 e la mappatura dei processi, nonché la struttura organizzativa esistente indipendentemente dalla diretta titolarità delle posizioni organizzative e dalla variazione della dotazione organica per assunzione delle risorse umane previste.</p> <p>Il RPCT individuerà l’eventuale referente con eventuale specifico atto.</p> <p>Particolare attenzione alle aree oggetto di monitoraggio e ai processi che implicino utilizzo di risorse del PNRR, ai sensi del capitolo 10 del PNA 2022 e s.m.i..</p> <p>E’ aggiornata l’analisi del contesto esterno (allegato).</p>	<p>SI</p> <p>È confermata la precedente mappatura dei processi.</p> <p>https://albopretorio.comune.it/Tinnura/amministrazionetrasparente/AllegatoTrasparenza.aspx?id=1379</p> <p>Ai sensi dell’articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, sono sottoposte a monitoraggio quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:</p> <p>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 dei responsabili degli uffici, attualmente individuati con deliberazione n. 34/2022 in relazione a tali aree.</p>

COMUNE DI TINNURA		
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO		
3.1 Struttura organizzativa	<p>Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente:</p> <p>Area tecnico-manutentiva (servizio tecnico e servizio amministrativo):</p> <p>1 funzionario tecnico a tempo parziale indeterminato 18 ore settimanali;</p> <p>1 istruttore amministrativo-contabile a tempo indeterminato parziale 30 ore settimanali;</p> <p>1 istruttore amministrativo di vigilanza a tempo indeterminato parziale 18 ore settimanali;</p> <p>Area finanziaria-tributaria:</p> <p>1 funzionario contabile a tempo indeterminato parziale 18 ore settimanali (impiegato a 18 ore settimanali);</p> <p>Area Servizi Sociali, Cultura, Istruzione e Sport:</p> <p>1 funzionario pedagoga cat. D p.e. D1 a tempo indeterminato parziale 18 ore settimanali.</p>	SI
3.2 Organizzazione del lavoro agile	<ul style="list-style-type: none"> Disciplinare per il lavoro agile e da remoto allegato di cui alla propria precedente deliberazione n. 43/2023 e appendice al regolamento degli uffici e dei servizi. 	SI

COMUNE DI TINNURA		
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	<p>Considerata la spesa potenziale massima storica ai sensi dell'art. 1, comma 562 della Legge n. 296/2006, pari a € 140.582,63, al netto degli oneri da rinnovo contrattuale, alla luce della vacanza del profilo istruttore amministrativo di vigilanza dal 01.03.2024, del profilo funzionario contabile dal 01.04.2024 e del profilo funzionario tecnico dal 01.09.2024, la Giunta Comunale intende confermare la propria precedente deliberazione n. 12/2024, e procedere al reclutamento delle seguenti figure:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 Funzionario tecnico a tempo indeterminato parziale 18 ore settimanali, mediante, in ordine di priorità: <ul style="list-style-type: none"> - mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34-bis del D.lgs. n. 165/2001 (esperita - prot. A.S.P.A.L. n. 0015192 del 04/03/2024 - COMUNE DI TINNURA - riscontro protocollo SIBAR n. 14736 DEL 29.02.2024); - graduatorie di altri enti (esperita, riapertura termini); - elenchi di idonei; - concorso pubblico. - 1 Funzionario contabile a tempo indeterminato parziale 18 ore settimanali, mediante, in ordine di priorità: <ul style="list-style-type: none"> - mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34-bis del D.lgs. n. 165/2001 (esperita - nota prot. 916/2024, prot. A.S.P.A.L. N. 0022489 del 02/04/2024 - COMUNE DI TINNURA - riscontro protocollo SIBAR n. 21779 del 02.04.2024); - graduatorie di altri enti (esperita, riapertura termini); - mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. n. 165/2001 (da esperire); - elenchi di idonei; - concorso pubblico. - 1 Istruttore amministrativo-contabile a tempo indeterminato 	<p style="text-align: center;">SI</p> <p style="text-align: center;">Deliberazione G.C. n. 12/2024, rivisitata e confermata con DUP 2024-2026 (FAQ Arconet 51/2023)</p>

parziale 18 ore settimanali e reclutamento mediante, in ordine di priorità:

- mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34-bis del D.lgs. n. 165/2001 (esperita – nota prot. 919/2024, prot. A.S.P.A.L. n. 22489 del 04/04/2024 - COMUNE DI TINNURA - riscontro protocollo SIBAR n. 21780 DEL 02.04.2024);
- graduatorie di altri enti (esperita, riapertura termini);
- elenchi di idonei;
- concorso pubblico.

Si autorizza il ricorso, nelle more del reclutamento a tempo indeterminato, ai diversi istituti dell'assunzione a tempo determinato, ivi compresi la convenzione tra enti, l'art. 1, c. 557, della Legge n. 311/2004, gli elenchi di cui all'art. 3-bis del Decreto-legge n. 80/2021 e s.m.i., e l'art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000 e il ricorso a convenzione tra enti o all'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004, per i servizi di vigilanza.

Applicazione del regolamento per il lavoro da remoto ove ricorrano i requisiti.

Il calcolo della spesa ai sensi dell'art. 1 c. 562 L. 296/2006 (allegato) è pari a € 140.342,40. Sono autorizzate assunzioni a tempo determinato che si rendessero necessarie nei limiti della spesa di cui all'art. 14, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e successive modifiche e integrazioni

La spesa massima potenziale ai sensi del DM 17 marzo 2020 (allegato a Piao) a seguito della deliberazione consiliare n. 16 del 05.07.2024 è pari a € 164.540,74 (spesa rendicontata per l'anno 2018 pari a € 121.882,03, incrementata del 35% nel 2024 per l'ente virtuoso ricadente in soglia demografica inferiore ai 1.000 abitanti).

L'ente tuttavia, nelle more della disciplina applicabile dall'anno 2025 che limiterebbe, allo stato attuale, detta spesa al 29,5% della media delle entrate correnti consuntivate nell'ultimo triennio al netto del FCDE accantonato nel bilancio di previsione, non intende avvalersi di tale facoltà nel 2024 in quanto gli importi lordi legati alla retribuzione del personale dipendente di cui al CCNL 16.11.2022, anche al seguito del CCNL 16.07.2024 relativo alle figure dei segretari,

corrispondono nella sostanza al limite di cui all'art. 1, comma 562, della Legge n. 296/2006 maggiorati degli oneri da rinnovo contrattuale (€157.701,16), non consentendo nuovi spazi assunzionali a tempo indeterminato.

Altresì la facoltà di cui all'art 3, comma 6, del decreto-legge n. 44/2023 e s.m.i., che consente di non considerare nel tetto di spesa la figura del segretario comunale non titolare sino all'anno 2026, non si adatta, considerato che la figura risulta in regime di reggenza dal 01.09.2019, all'esigenza prospettata dal Ministero dell'obbligo di nomina di segretario titolare né, del pari, nelle more di eventuali modifiche alla disciplina dell'art. 5 del D.M. 17 marzo 2020, è opportuno propendere per un'ipotesi diversa dal segretario comunale in regime di convenzione con altri enti, che richiede l'inclusione nei citati tetti di spesa del personale.

Per gli anni 2025-2026 non sono al momento previste assunzioni a tempo indeterminato o determinato.

Il risparmio di spesa complessivo pari a € 16.072,49 deriva, in buona parte, dalla volontà dell'amministrazione di non procedere al reclutamento della seconda figura di funzionario tecnico prevista nell'attuale dotazione organica al fine di una eventuale revisione della medesima alla luce della cessazione della convenzione con l'Unione di comuni della Planargia per la figura del funzionario tecnico in data 31.08.2024.

Formazione del personale

La funzione risulta trasferita all'Unione di Comuni della Planargia. La competenza dell'ente residua in relazione agli istituti della contrattazione collettiva quali permessi per il diritto allo studio e politiche di conciliazione.

COMUNE DI TINNURA		
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
4. MONITORAGGIO	<p>Il monitoraggio avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009.</p> <p>In relazione alla Sezione “<i>Organizzazione e capitale umano</i>” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dal Nucleo di valutazione.</p> <p>Diversamente da quanto inizialmente disposto dal DM n. 132/2022, il monitoraggio della sezione “<i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>”, avviene almeno annualmente ai sensi della tabella 7 di cui al capitolo 10 del PNA 2022, con campione pari almeno al 30% dei processi mappati, da definirsi a rotazione annuale con completamento triennale nel PIAO 2024-2026 sulla scorta della relazione RPCT 2023 e, segnatamente, in ragione della riorganizzazione della dotazione organica nel corso del 2024. A fronte delle semplificazioni introdotte, l’Autorità ritiene infatti che anche le amministrazioni/enti con meno di 50 dipendenti siano tenuti ad incrementare il monitoraggio per compensare le semplificazioni nell’attività di pianificazione delle misure, garantendo effettività e sostenibilità al sistema di prevenzione (PNA 2022, 10.2). Attenzione sarà dedicata alle misure di reclutamento e di <i>pantouflage</i> e ai contratti, con copertura di monitoraggio quindi pari a oltre il 30% della casistica, oltre che alle misure di trasparenza.</p> <p>Saranno inoltre adottate misure in linea con i contenuti della deliberazione della ‘Autorità n. 605/2023 in relazione agli affidamenti di lavori e servizi sotto-soglia.</p>	<p style="text-align: center;">SI Capitolo 10 PNA 2022</p> <p style="text-align: center;">Particolare importanza è data al monitoraggio delle misure PNRR 1.2, 1.4.1, 1.4.3 e 1.4.4 nonché ai finanziamenti assimilati, dei cui fondi il Comune di Tinnura è beneficiario.</p>

--	--	--

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2024 – 2026

(Art. 48, comma 1, D. Lgs. 11/04/2006, n. 198)

Le azioni positive sono misure temporanee speciali mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne, in deroga al principio di uguaglianza formale. Si tratta di misure non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti pregiudizievoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Il Comune di Tinnura, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi in materia di pari opportunità, con il presente documento intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di donne e uomini allo stesso trattamento in materia di lavoro. Il Piano di Azioni Positive (di durata triennale) si pone, da un lato, come adempimento di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'ente.

Analisi dati del personale in servizio alla data del 31/12/2023 – La dotazione organica del Comune di Tinnura prevede complessivamente 5 unità suddivise tra 3 Aree. Al 31.12.2023 la situazione del personale dipendente presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

	Funzionari	Istruttori	Operatori	Percentuale
Donne	2	0	0	40
Uomini	1	2	0	60
Totale	3	2	0	100

I dipendenti Responsabili di Servizio - titolari di posizioni organizzative - ai quali sono conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs 267/2000 risultano essere: n. 2 funzionarie e n. 1 funzionario.

Obiettivi del piano – Il piano è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Azioni positive

- Prevenzione e rimozione delle discriminazioni in forma diretta o indiretta, ai sensi della vigente normativa, in linea con i principi costituzionali e dell'Unione europea, segnatamente in materia di accesso al lavoro, contrasto a discriminazioni di ogni sorta e condizioni di lavoro a tutela da ogni tipo di molestia, equità nel trattamento economico, di carriera e di accesso alle prestazioni previdenziali, divieto di patti in violazione dei diritti dei lavoratori causa sesso, matrimonio, maternità, congedi e cure parentali, parità di trattamento fra le persone per tutto quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro;
- Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto-rappresentate;
- Garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, assicurando a ciascun dipendente la partecipazione a corsi di formazione sia interni che esterni;

- Attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare;
- Tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni;
- Riservare alle donne almeno 1/3 dei posti dei componenti delle commissioni di concorso e/o selezioni, salvo motivate impossibilità;
- Osservare il principio delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, anche per quanto concerne le posizioni apicali;
- Attivare equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui tener conto anche nell'attribuzione di incarichi e/o funzioni senza penalizzazioni per incarichi, anche di posizione organizzativa, o doveri e compiti d'ufficio e relativi emolumenti;
- Monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al CUG;
- Attuare tutte le disposizioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (compresa applicazione del regolamento lavoro agile e da remoto di cui alla D.G.C. n. 43/2023), con priorità, ferme specifiche disposizioni di legge e compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore di dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare o impegnati in attività di volontariato, promuovendo progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali per valorizzare la qualità del lavoro di tutti i dipendenti.
- Promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità ed a salvaguardia della professionalità;
- Formazione permanente, con moduli formativi sul contrasto alla violenza di genere, e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Rinnovo del Comitato Unico di Garanzia, aggiornamento della disciplina in materia e funzionamento ai sensi del D.Lgs. n. 165/2001 e delle previsioni di cui al punto 3.6 della Direttiva n. 2/2019 e della direttiva 4 marzo 2011 per quanto in vigore.

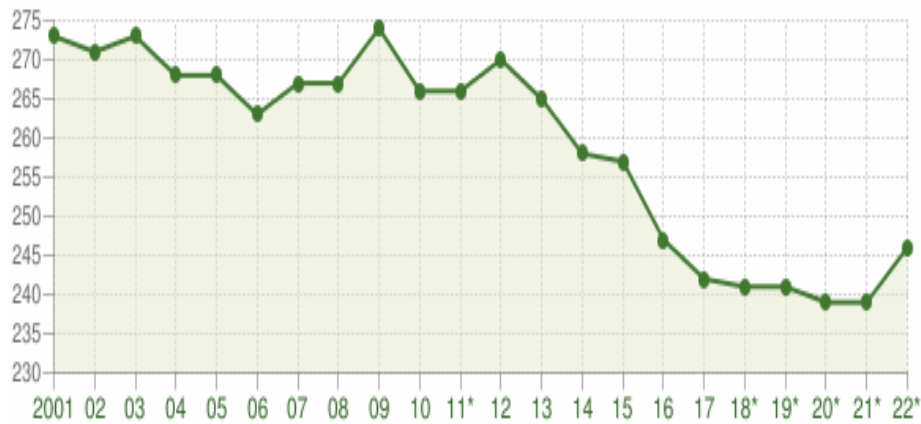
ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO (Aggiornamento Anno 2024)

Secondo la sottosezione 3.1.2 del PNA 2022, l'analisi del contesto rappresenta la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio, attraverso la quale ottenere informazioni necessarie a comprendere come il rischio di corruzione possa manifestarsi all'interno dell'amministrazione per via della specificità dell'ambiente in cui la stessa opera in termini di strutture territoriali e dinamiche sociali, economiche e culturali e per le relazioni con i portatori di interessi, tenendo conto di dati aggiornati, contestualizzati, non eccessivi e utili alla mappatura e alla valutazione dei rischi e all'adozione di misure specifiche.

Pertanto, nel rinviare alle tabelle a seguire per dati di maggior dettaglio, dal punto di vista sociale, nell'ultimo quinquennio i cui dati sono definitivamente validati da Istat, la popolazione complessiva è stabile a 245 unità nel luglio 2024 rispetto allo stesso mese dell'anno 2023, in ragione di un saldo migratorio sostanzialmente negativo, che solo nell'ultimo triennio si è stabilizzato mostrando una qualche inversione di tendenza, e di un saldo naturale, quale rapporto tra nascite e decessi, marcatamente negativo. Al contempo gli ultrasessantacinquenni sono arrivati a oltre il 37% della popolazione residente (quota stabile), l'età media è in salita e l'indice di vecchiaia si attesta a oltre 500 anziani ogni 100 giovani, con caratteristica piramide delle età rovesciata.

In aumento ma senza numeri di rilievo la popolazione straniera, tutta di cittadinanza UE.

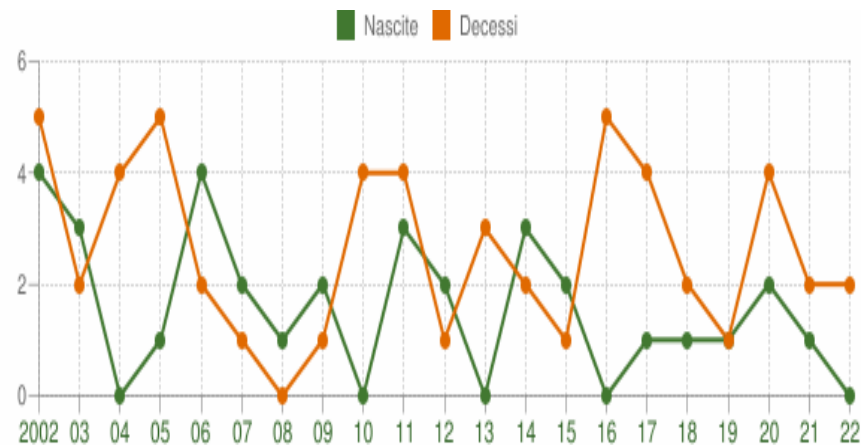
L'età media elevata ha un'influenza in generale anche sul grado di istruzione mediamente diffuso.



Andamento della popolazione residente

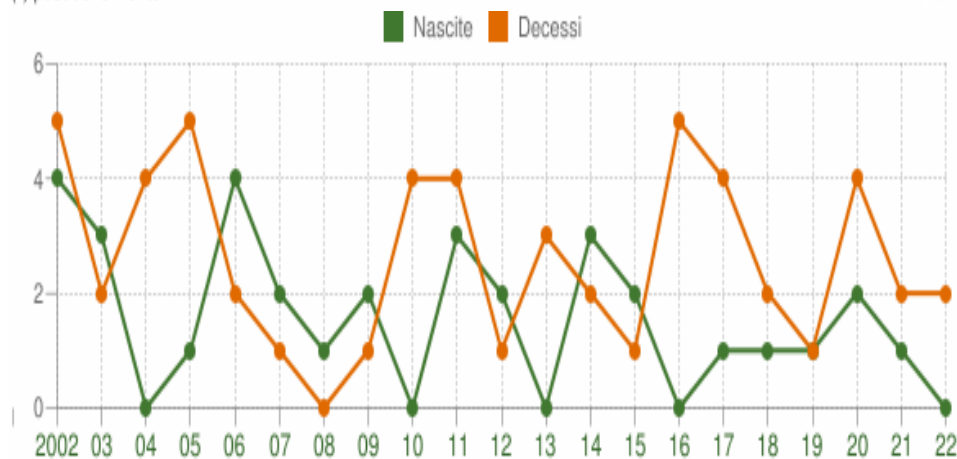
COMUNE DI TINNURA (OR) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento



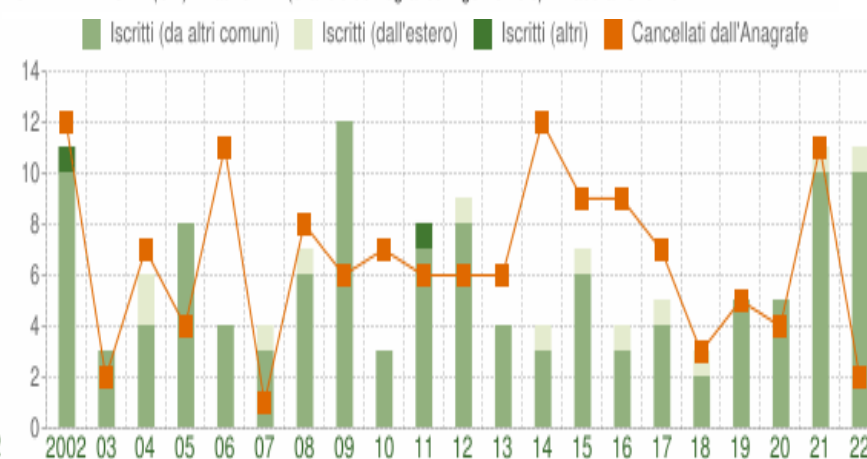
Movimento naturale della popolazione

COMUNE DI TINNURA (OR) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT



Movimento naturale della popolazione

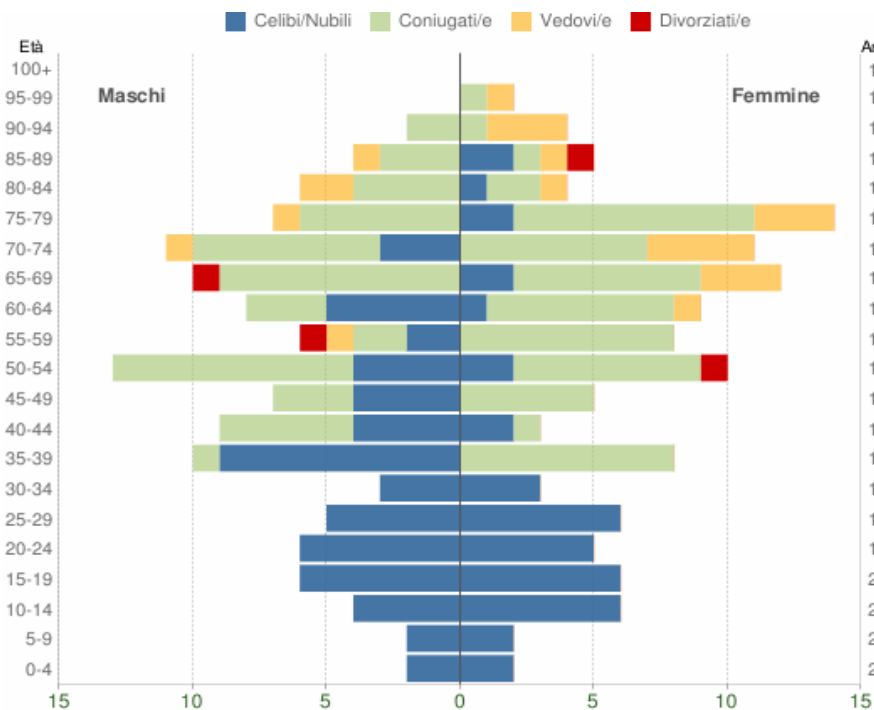
COMUNE DI TINNURA (OR) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT



Flusso migratorio della popolazione

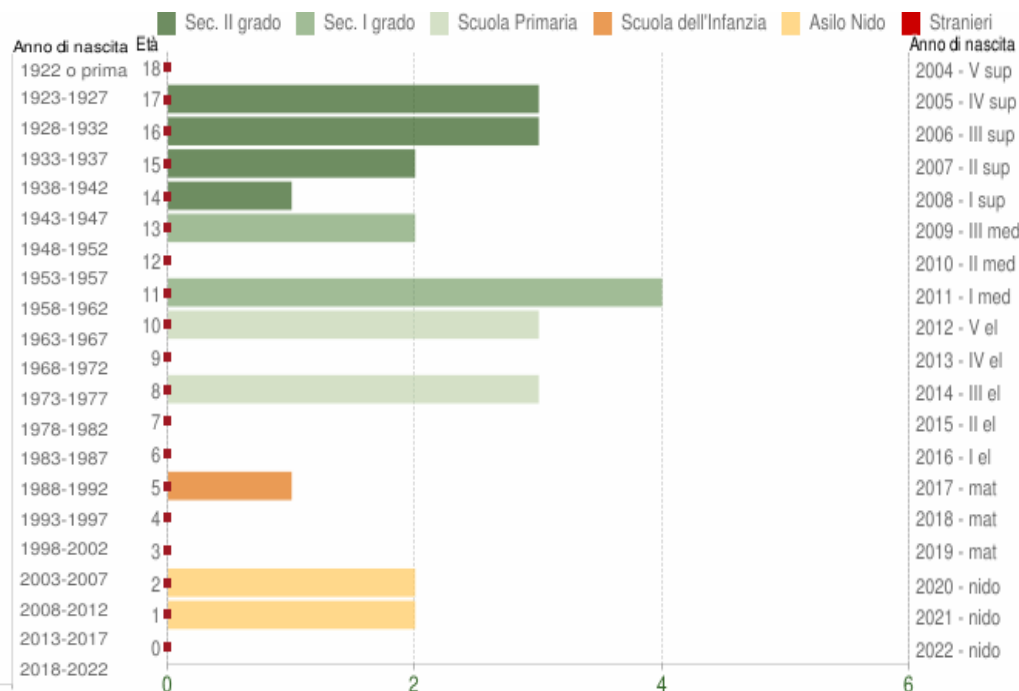
COMUNE DI TINNURA (OR) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Popolazione al 01.01.2024: 248 – Nati anno 2023: 3 – Morti anno 2023: 6 – Immigrati anno 2023: 10 – Emigrati anno 2023: 3



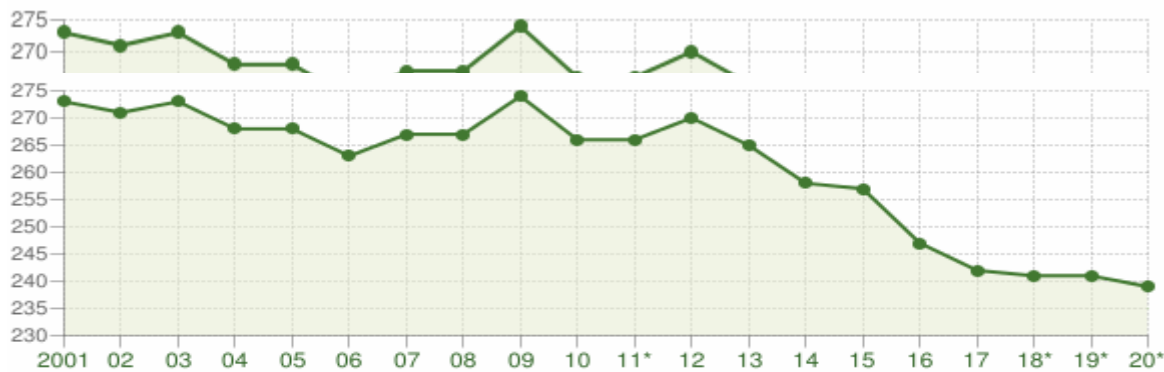
Popolazione per età, sesso e stato civile - 2023

COMUNE DI TINNURA (OR) - Dati ISTAT 1° gennaio 2023 - Elaborazione TUTTITALIA.IT



Popolazione per età scolastica - 2023

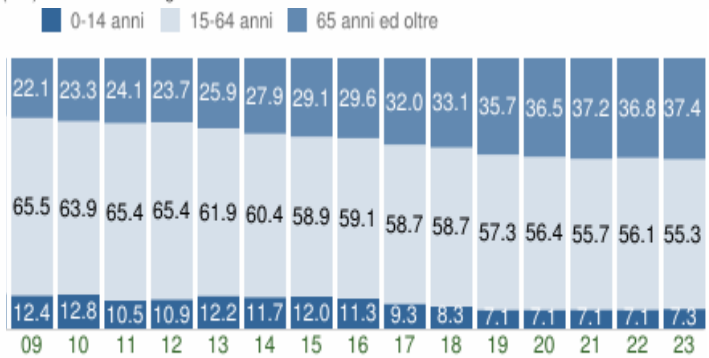
COMUNE DI TINNURA (OR) - Dati ISTAT 1° gennaio 2023 - Elaborazione TUTTITALIA.IT



Andamento della popolazione residente

COMUNE DI TINNURA (OR) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento



Popolazione (valori %) - ultimi 20 anni

- Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Dal punto di vista economico e reddituale, fermo restando come diversi indicatori risultino influenzati dalla fase pandemica, sempre nel rinviare alla tabella a seguire per dati di maggior dettaglio, i redditi da pensione costituiscono la metà del reddito imponibile (48%), mentre oltre il 40% è da ricondursi al lavoro dipendente e assimilato.

Seppur il reddito medio si riveli in aumento in termini nominali circa i lavoratori dipendenti e in diminuzione per i pensionati (nelle more di una più compiuta valutazione sugli effetti dell'inflazione una volta disponibili i dati reddituali dell'anno 2023), rimane sostanzialmente inalterato dal punto di vista nominale nell'ultimo quadriennio, con una perdita di potere d'acquisto reale comunque nell'ordine di qualche punto percentuale, per l'inflazione media contenuta e in territorio negativo nel 2020, sensibilmente ciò è preoccupante alla luce dei tassi di inflazione 2022 (8,1%) e 2023 (5,7%). Peggiora quindi notevolmente il reddito pro-capite in termini reali.

Se da un lato aumentano i percettori di redditi medi (pur alla luce del dato relativo al reddito pro-capite), dall'altro si consolida un tendenziale aumento degli appartenenti alla fascia di reddito 0-10000 (circa un quarto del totale) e alle fasce immediatamente superiori; l'Area 4 - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica, con effetto economico diretto – del piano dei rischi si rivela comunque già adeguato al riguardo.

Anno	2019	2020	2021	2022	Variazione 2021 su 2020	% su reddito imponibile 2021
Contribuenti	173	168	171	175	2,33%	
Reddito da fabbricati - Frequenza	90	86	81	92	13,58%	
Reddito da fabbricati - Ammontare	46593	41658	38573	51747	34,15%	1,64%
Reddito da lavoro dipendente e assimilati - Frequenza	75	65	70	73	4,28%	
Reddito da lavoro dipendente e assimilati - Ammontare	1221010	1106125	1210262	1294564	6,96%	41,14%
Reddito medio lavoro dipendente	16280,13	17017,30	17289,46	17733,75	1,6%	
Reddito da pensione - Frequenza	86	85	83	85	2,4%	
Reddito da pensione - Ammontare	1519680	1484108	1447656	1519335	4,95%	48,28%
Reddito medio da pensione	17670,70	17460,09	17441,64	17874,53	2,48%	

Elaborazione su dati Agenzia Entrate

Del pari altrettanto importanti si rivelano importanti i procedimenti afferenti l'area autorizzazione/concessione, contratti pubblici, ampliamenti della sfera giuridica privi di effetto economico diretto: le misure vigenti offrono già un'articolata serie di misure preventive da declinare, razionalizzandone gli aspetti più incisivi, in occasione della redazione del PIAO di cui al piano tipo per amministrazioni sotto i 50 dipendenti previsto dal D.M. 24/06/2022.

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO (Aggiornamento Anno 2024)

Il Comune di TINNURA è l'ente che rappresenta la comunità dei cittadini organizzata ed ordinata sul suo territorio e, nel rispetto dei principi di sussidiarietà, ne rappresenta e cura i diritti nei diversi settori. Per quanto concerne gli organi di indirizzo politico, essi, trattandosi di un soggetto comunale, sono

GLI ORGANI POLITICI

Il 12.06.2022 i cittadini di TINNURA sono stati chiamati alle urne per le elezioni comunali.

Il Consiglio Comunale è composto dal Sindaco e da 9 consiglieri in carica (su 10 consiglieri assegnati) e si è insediato il 01.07.2022.

Il Consiglio comunale risulta pertanto così composto:

FADDA Pietro (noto Piero)	Sindaco
SECHI Susanna	Maggioranza
BISSIRI Daniela	Maggioranza
CHERCHI Alessandro	Maggioranza
DELRIO Federico	Maggioranza
CARTA Antonio	Maggioranza
FADDA Salvatore	Maggioranza
ANGIUS Luca	Maggioranza
CADEDDU Maurizio	Maggioranza
SCHINTU Ferdinando	Maggioranza

Giunta Comunale

La Giunta comunale è composta dal Sindaco e da 3 assessori titolari di deleghe. Il Sindaco, con appositi decreti in data 29.06.2022, ha proceduto al conferimento delle relative deleghe agli assessori e alla loro contestuale nomina, confermando le deleghe attribuite durante il mandato amministrativo 2017-2022.

Con deliberazione C.C. n. 23 del 01.07.2022 il Consiglio comunale ha preso atto della nomina della Giunta.

FADDA Pietro (noto Piero) - SINDACO

SECHI Susanna - Vice Sindaco - Assessore con DELEGA DELLE FUNZIONI RELATIVE AI SEGUENTI UFFICI E SERVIZI: PUBBLICA ISTRUZIONE, LAVORI PUBBLICI, TURISMO E SPETTACOLO.

BISSIRI Daniela - Assessore con DELEGA DELLE FUNZIONI RELATIVE AI SEGUENTI UFFICI E SERVIZI: SERVIZI SOCIALI, POLITICHE GIOVANILI E VOLONTARIATO.

CHERCHI Alessandro - Assessore con DELEGA DELLE FUNZIONI RELATIVE AI SEGUENTI UFFICI E SERVIZI: AMBIENTE, DECORO URBANO, AGRICOLTURA, PROTEZIONE CIVILE E SPORT.

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

ARTICOLAZIONE DEGLI UFFICI E SERVIZI

Di seguito sono illustrate alcuni dati che si ritengono importanti per la rappresentazione del contesto interno di riferimento, a seguito della modifica organizzativa operata con delibera di G. C. n. 12 del 26.03.2024, con cui veniva strutturata come segue la dotazione organica:

COMUNE DI TINNURA – DOTAZIONE ORGANICA

AREA FUNZIONALE	OPERATORI	ISTRUTTORI	FUNZIONARI	TOTALE POSTI IN ORGANICO
<p>Area Tecnica e manutentiva</p> <p>Servizio Polizia Municipale</p> <p>Servizio Ufficio</p> <p>Tecnico Servizio Amministrativo</p>		<p>1 part-time 30 ore (Coperto a tempo indeterminato)</p> <p>1 part time 18 h (vacante)</p>	<p>2 part-time 18 ore (1 in convenzione - da coprire a tempo indeterminato)</p> <p>1 vacante</p>	<p>4 part-time (1 part-time 30 ore e 3 part-time 18 ore)</p>
<p>Area Finanziaria e Tributaria</p> <p>Servizio Finanziario</p> <p>Servizio Tributario</p> <p>Servizio Economato</p> <p>Servizio del Personale</p>			<p>1 part-time 18 ore (vacante da coprire a tempo indeterminato)</p>	<p>1 part-time 18 ore</p>

Area Servizi Sociali, Cultura, Istruzione e Sport Servizio Socio- Assistenziale Servizi Cultura e Sport Servizio Pubblica Istruzione			1 part-time 18 ore (Coperto a tempo indeterminato)	1 part-time 18 ore (Coperto a tempo indeterminato)
---	--	--	---	--

In tale contesto, bisogna evidenziare che la ristretta dotazione organica ha comportato, quale conseguenza diretta, l'assegnazione dei singoli dipendenti ad uffici destinati allo svolgimento di specifiche attività; ciò, se da una parte ha comportato l'acquisizione di competenze specialistiche del personale adibito allo svolgimento di determinate attività, dall'altra ha reso e rende più difficile l'interscambiabilità di ruoli e competenze all'interno della struttura organizzativa, con le conseguenti difficoltà riscontrate in sede di rotazione del personale, conto tenuto del numerico dei compiti e delle funzioni che l'Ente deve svolgere indipendentemente dalla propria dimensione e che risultano comuni negli enti fino ai 5.000 abitanti e del costante aggiornamento normativo che induce un quadro rapidamente mutevole nell'epoca di attuazione del PNRR.

Alla data del 01.08.2024 risultano ancora in corso le procedure per il reclutamento dell'istruttore amministrativo contabile (ex cat. C) a tempo parziale 50% e del funzionario tecnico (ex cat. D), a seguito della cessazione, prevista in data 31.08.2024, della convenzione con l'Unione di comuni della Planargia.

Per quanto riguarda gli adempimenti di analisi del contesto interno previsti dal PNA, il Comune ha effettuato le seguenti attività:

- Rilevazione numerica delle **indagini/sentenze** in materia di corruzione che hanno coinvolto il personale/membri organi collegiali del Comune nell'anno 2023: **Nessuno**;
- Rilevazione numero **procedimenti disciplinari** ricollegabili a condotte riconducibili ad illeciti penali: **Nessuno**;
- Procedimenti per danno erariale derivanti da condanne penali per reati di corruzione: **Nessuno**.

Considerati il Decreto-legge n. 36/2022 e s.m.i., i decreti legislativi 24/2023 e 36/2023 e i DPR n. 81-82/2023 (ivi compresa la disciplina di aggiornamento dei codici di comportamento e del conflitto di interessi di cui ai citati orientamenti dell'Autorità, nonché del *whistleblowing* e del *pantouflage*), e del rinnovo della contrattazione collettiva nazionale di comparto, l'Area 1 - Acquisizione e progressione di personale – le vigenti e confermate misure preventive della corruzione e per la trasparenza si presentano già come adeguate.

Calcolo spesa del personale art. 1 c. 562 (limite € 140.582,63) – Limite art. 9 c. 28 D.L. n. 78/2010 € 70.861,69 (SARDEGNA FATTI BELLA € 20.197,2 - CANTIERE EDILE € 41.457,94 - SPORTELLINO LINGUA SARDA € 9.206,55)

<i>Dipendenti</i>	<i>Ore settimanali/mesi</i>	<i>Importo tempo pieno art. 1 c. 562 L. 296/2006</i>	<i>13 MENSILITA'</i>	<i>PROPORZIONAMENTO</i>	<i>CPDEL 23,80%</i>	<i>IRAP 8,50%</i>	<i>INADEL TFS 3,60% TFR 6,10%</i>	<i>TOTALE CONTRIBUTI A CARICO ENTE</i>	<i>COSTO TOTALE PERSONALE</i>
Istruttore amministrativo - contabile	h 30/m 12	€ 18.799,04	€ 20.365,63	€ 16.971,36	€ 4.039,18	1.442,57 €	1035,25 €	6.517,00 €	€ 23.488,36
Funzionario Pedagogista	h18/m 12	€ 20.511,42	€ 22.220,71	€ 11.110,35	€ 2.644,26	944,38 €	677,73 €	4.266,38 €	€ 15.376,73
Funzionario Tecnico	h18/m 12	€ 20.511,42	€ 22.220,71	€ 11.110,35	€ 2.644,26	944,38 €	677,73 €	4.266,38 €	€ 15.376,73
Istruttore amministrativo - contabile	h18/m 12	€ 18.799,04	€ 20.365,63	€ 10.182,81	€ 2.423,51	865,54 €	621,15 €	3.910,20 €	€ 14.093,01
Funzionario Contabile	h18/m 12	€ 20.511,42	€ 22.220,71	€ 11.110,35	€ 2.644,26	944,38 €	677,73 €	4.266,38 €	€ 15.376,73
Indennità EQ		€ 14.000,00	€ 14.000,00	€ 14.000,00	€ 3.332,00	1.190,00 €	854,00 €	5.376,00 €	€ 19.376,00
Retribuzione risultato EQ (A)		€ 2.800,00	€ 2.800,00	€ 2.800,00	€ 666,40	238,00 €	170,80 €	1.075,20 €	€ 3.875,20
SEGRETARIO COMUNALE	scavalco (25%)	€ 42.593,30		€ 10.648,33	€ 2.534,30	€ 905,11	€ 649,55	€ 4.088,96	€ 14.737,28
TOTALE ESCLUSO SALARIO ACCESSORIO (B)				€ 117.825,14 (= -A)					
SALARIO ACCESSORIO LORDO (C)				€ 2.809,80	Importo al netto indennità EQ (C)				
COSTO TOTALE PERSONALE LORDO				€ 124.510,14 (=A+B+C)	16.072,49	Margine			

PARERE ex art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n.267, in ordine alla

Regolarità tecnica: FAVOREVOLE

Data 01/08/2024

IL RESPONSABILE DEL SETTORE AMMINISTRATIVO

F.TO ALBERTO MURA

PARERE ex art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n.267, in ordine alla

Regolarità contabile: FAVOREVOLE

Data 01/08/2024

IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI

F.TO MARIKA MOSCONI

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
F.TO PIETRO FADDA

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.TO DR.SSA CATERINA PUGGIONI

ESECUTIVITA' DELLA DELIBERAZIONE

a seguito di pubblicazione all'albo pretorio di questo Comune dal **05/08/2024** al **20/08/2024** (ai sensi dell'art. 134, comma 3, D. Lgs.vo n° 267/2000);

La presente deliberazione diventera' esecutiva il 05/08/2024 per:

a seguito di dichiarazione di immediata eseguibilità (ai sensi dell'art. 134, comma 4, D. Lgs.vo n° 267/2000);

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è stata messa in pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune il giorno 05/08/2024, dove resterà per 15 giorni consecutivi e cioè sino al 20/08/2024

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.TO DR.SSA CATERINA PUGGIONI

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Tinnura, 05.08.2024

IL SEGRETARIO COMUNALE
DR.SSA CATERINA PUGGIONI