



Comune di Andora
Provincia di Savona

Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O) 2022-2023-2024



Indice

<i>Premessa</i>	Pag 3
<i>Riferimenti normativi</i>	Pag 3
Sezione 1 Scheda anagrafica dell'amministrazione	Pag 4
Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione	Pag 5
2.1 Valore pubblico	Pag 5
2.2. Performance	Pag 6
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Pag 9
Sezione 3 Organizzazione e capitale umano	Pag 10
3.1 Struttura organizzativa	Pag 10
3.2 Organizzazione del lavoro agile	Pag 11
3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale	Pag 11
3.4 Formazione del personale	Pag 13
Sezione 4: Monitoraggio	Pag 13



Premessa

Le finalità del PIAO sono

- consentire un maggior ordinamento delle attività programmate dalle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione
- lo scopo del PIAO è quello di «assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso»;

In esso gli obiettivi e le azioni e le attività dell'ente sono ricondotte alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di 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 vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vuole ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia, convertito con modificazioni in legge n. 113 del 6 agosto 2021, prescrive in capo alle pubbliche amministrazioni, **con più di cinquanta dipendenti**, l'adozione di un Piano integrato di attività e di organizzazione, di seguito semplicemente PIAO di durata triennale, con aggiornamento annuale;

Il PIAO sostituisce:

1. PDO/PEG/PERFORMANCE (PIANO DEGLI OBIETTIVI/PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE/DELLE PERFORMANCE)
2. POLA (PIANO LAVORO AGILE)
3. PIANO DELLA FORMAZIONE;
4. PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE
5. PIANO ANTICORRUZIONE
6. PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
7. PIANO DELLE AZIONI CONCRETE



Denominazione Ente/Amministrazione	Comune di Andora (Provincia di Savona)
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
Sezione 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	Denominazione: Comune di Andora (provincia di Savona) Sede amministrativa: via Cavour 94 – 17051 Andora (SV) Telefono 0182/681111 - Fax 0182/6811244 Partita iva: 00135420099 e-mail: protocollo@comunediandora.it PEC: protocollo@cert.comunediandora.it Sito internet: www.comune.andora.sv.it Codice istat: 009006 Comparto di appartenenza: Enti locali Abitanti al 31.12.2021: 7386 Superficie: kmq 31,80 Estensione territoriale dell'ente: 31,71



2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
2.1 Valore pubblico	<p>Valore pubblico: L'operato della Pubblica Amministrazione deve essere orientato al soddisfacimento dei bisogni del cittadino (benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, ect) La misurazione della performance è un elemento fondamentale per il miglioramento dell'efficienza ed efficacia dell'Ente.</p> <p>Per poter misurare e valutare la propria performance , l'ente deve anzitutto aver individuato i propri <i>stakeholder</i> (dall'inglese "<i>to hold a stake</i>", avere un interesse, detenere un diritto nei confronti di qualcosa) e conoscerne i bisogni. Il loro ruolo deriva dal fatto che, essendo portatori di bisogni, attese e conoscenze, possono fornire all'Amministrazione elementi essenziali e supportarla nella definizione delle proprie linee strategiche e degli obiettivi nonché nella valutazione del risultato.</p> <p>Qui di seguito viene riportata la mappatura degli <i>stakeholder</i> comunali (non esaustiva e suscettibile di implementazione):</p> <p>STAKEHOLDER ESTERNI INDIRETTI: Governo, Amministrazione Regionale, altri Enti Pubblici, Media, consorzi, AUSL</p> <p>STAKEHOLDER ESTERNI DIRETTI Cittadini, fornitori, operatori economici, sindacati</p> <p>STAKEHOLDER INTERNI Dirigenti, personale comunale, collaboratori a vario titolo</p> <p>Al fine del soddisfacimento dei bisogni dei cittadini, occorre attuare la programmazione strategica tenendo conto delle linee guida indicate nel mandato amministrativo sottoscritto dal Sindaco nel 2019 e il Documento Unico di Programmazione (DUP)</p> <p>Il DUP è lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa dell'Ente e rappresenta, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti che costituiscono il sistema di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.</p> <p>Il Dup relativo al triennio 2022/2024 è stato adottato con deliberazione consiliare n. 15 del 11 aprile 2022, definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifiche contiene anche le indicazioni per la razionalizzazione della spesa;</p> <p>Nell'ambito delle politiche orientate al soddisfacimento dei bisogni della collettività riveste un ruolo</p>



	<p>significativo il Piano delle azioni positive, adottato con deliberazione n. 33 del 15 marzo 2022 il quale ha come obiettivo “La rimozione degli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali”– in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta“temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. In particolare il Piano Azioni Positive 2022/2024 si sviluppa sui seguenti punti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. promozione della partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento; 2.individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l’attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche; 3. implementazione di forme di flessibilità nell’orario di lavoro e forme di lavoro agile attribuendo maggiore rilevanza agli obiettivi raggiunti e garantendo una conciliazione ottimale del tempo di lavoro con la vita privata;
--	--

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
<p>2.2. Performance</p>	<p>Performance: Piano delle <i>performance</i> 2022 è stato adottato con deliberazione n. 91 del 10.05.2022 contestualmente al Piano Economico Gestione (PEG 2022-2024) deliberato con la medesima deliberazione n. 91 del 10.05.2022.</p> <p>Il piano delle performance 2022 comprende Obiettivi generali di mantenimento in efficienza dei servizi affidati ai Dirigenti e Responsabili ed Obiettivi di sviluppo e miglioramento dei medesimi servizi. Gli obiettivi di mantenimento sono ispirati alla necessità di assicurare la ordinaria gestione di beni e servizi, mantenere in efficienza i servizi affidati, gestire le risorse umane, strumentali e finanziarie attribuite con il PEG ed il Piano degli obiettivi. Gli obiettivi di sviluppo invece costituiscono lo sforzo aggiuntivo richiesto per aumentare l’efficienza e l’efficacia di un servizio. L’elaborazione e la presentazione del Piano alla Giunta comunale avviene a cura del Segretario Comunale, mentre risponderanno agli obiettivi i Dirigenti ed R.S. La valutazione dei Dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa viene attuata tenendo conto del raggiungimento degli obiettivi di mantenimento dei servizi e degli obiettivi di sviluppo , Gli obiettivi di sviluppo sono stati concordati con i Dirigenti/ responsabili dei servizi, tenuto conto delle</p>



indicazioni ricevute dai propri Assessori di riferimento e riguardano tutte le unità organizzative dell'ente .
Gli obiettivi proposti sono coerenti con la programmazione generale dell'ente e avendo verificato la presenza del carattere della raggiungibilità degli stessi attraverso le risorse umane e finanziarie assegnate ai settori con il Bilancio di previsione 2022 e PEG 2022

Per ciascun Area/ settore è stata predisposta una Scheda descrittiva che contiene quanto segue:

- Le risorse umane del settore;
- Una breve descrizione dell'attività ordinaria del settore;
- Parametri di misurazione dell'attività ordinaria con i dati registrati nell'ultimo quadriennio;
- **Obiettivi di sviluppo assegnati per il 2022**

Per i parametri relativi all'attività ordinaria sono stati indicati dal Dirigente/ R.S: **l'andamento per l'anno 2022** con la descrizioni a seconda del caso di :

- in crescita
- in diminuzione
- stabile

Per ogni obiettivo di sviluppo risultano indicati:

- Descrizione dell'obiettivo;
- Risultato atteso;
- Tempistica assegnata;
- Risorse specificamente assegnate;
- Parametri sulla base dei quali si valuta il raggiungimento dell'obiettivo 2022.

Gli obiettivi assegnati sono classificabili:

- obiettivi di semplificazione;
- obiettivi di digitalizzazione;
- obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure,
- obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi
- obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;
- obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Gli obiettivi di mantenimento sono monitorati al 31 dicembre , mentre gli obiettivi di sviluppo hanno scadenze anche infrannuali.

La valutazione.

I risultati dell'attività svolte dai dipendenti cui sono attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale secondo il vigente sistema delle performance.

A tale riguardo si richiama il Regolamento per il conferimento e la graduazione degli incarichi di posizione organizzativa (allegato al Contratto decentrato triennio 2019 /2021 approvato il 24 12 2019) con particolare riferimento ai seguenti articoli:



art. 16 “Retribuzione di risultato” dove sono indicati i criteri generali;
art. 18 “Retribuzione di risultato” dove sono indicati i criteri specifici di valutazione;
art. 19 “Modalità di valutazione”.

Con il contratto collettivo integrativo per il 2021 sono state approvate le schede di valutazione della performance e sono stati indicati tre momenti di confronto:

- 1) il dirigente/ responsabile dovrà illustrare gli obiettivi del servizio appena assegnati dall'amministrazione,
- 2) il dipendente dovrà compilare una scheda in autovalutazione a metà esercizio, il dirigente renderà il proprio *feed-back* motivato sui punti in l'autovalutazione differisce da quanto riscontrati dai superiore
- 3) il dirigente/ responsabile compila la scheda di autovalutazione al termine dell'esercizio e nel consegnarla la illustra al dipendente.

Si richiamano inoltre i seguenti articoli del Contratto decentrato triennio 2019 /202, approvato il 24 12 2019:

art. 10 Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività – costituzione;
art.11 Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.
Art. 12 produttività, miglioramento ed incremento dei servizi

In particolare all'art. 12 6 comma illustra il processo di misurazione e valutazione delle performance che si articola a cascata prevedendo al punto a) che il nucleo di valutazione accerta il raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti e, unitamente alla conferenza dei dirigenti, il raggiungimento degli obiettivi delle P-O e propone all'organo di indirizzo politico amministrativo l'attribuzione dei premi.

Il ciclo si chiude annualmente con la approvazione della relazione sulle performance, validata dal Nucleo di valutazione e approvata da parte della Giunta comunale.



SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
<p>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>Rischi corruttivi e trasparenza: il 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 con delibera CC n. 21 del 29.04.2022 ha predisposto il Piano della prevenzione della corruzione 2022/2024 in coerenza con quanto indicato 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.</p> <p>Il Piano della prevenzione della corruzione 2022/2024 è stato adottato con deliberazione n.121del 21 giugno 2022 e reca in allegato la seguente documentazione :</p> <p>A) Mappatura dei processi e catalogo dei rischi; B) Analisi dei rischi; C) Individuazione e programmazione delle misure; D) Elenco degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs n. 33/2013 con indicazione del Dirigente / P.O Responsabile della trasmissione dei dati per la conseguente pubblicazione sulla sezione "Amministrazione trasparente E) Codice di comportamento</p> <p>Il piano contiene l'analisi del contesto esterno effettuata in collaborazione con il comando di polizia locale , analisi che ha esaminato i dati degli eventi criminosi / illeciti avvenuti sul territorio dell'ente dal 2018 in avanti; contiene altresì . Valutazione di impatto del contesto interno attraverso l'analisi della struttura organizzativa, e l'esposizione al rischio corruttivo della stessa</p> <p>Negli allegati al piano è riportata la Mappatura dei processi , l'analisi dei rischi e sono individuate è programmate le misure per limitare i rischi corruttivi.</p> <p>Il piano contiene la 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</p>



SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1 Struttura organizzativa	<p>La struttura organizzativa</p> <p>L'attuale struttura organizzativa dell'ente è stata definita con la deliberazione della giunta comunale n. 8 del 01/02/2022. Qui di seguito la macrostruttura dell'ente che risulta suddivisa in tre Aree dirigenziali, suddivise in settori, ed una area autonoma direttamente dipendente dal Sindaco. A capo delle Aree vi è il Dirigente, solamente alcuni settori hanno a capo un posizione organizzativa di cat. D. La dotazione organica effettiva alla data di redazione del presente piano prevede: n. 73 dipendenti totali, di cui 68 di ruolo (tra cui 2 dirigenti, di cui 1 vice- segretario e 1 in comando) e 5 a tempo determinato (di cui 1 dirigente ex art 110, comma 1); 1 segretario generale.</p> <p>MACROSTRUTTURA</p> <p>SINDACO</p> <p><u>Staff del Sindaco</u></p> <p><u>Polizia Locale, Protezione Civile, Notifiche(PO) (1 vicecomandante).</u></p> <p>Area I (SEGRETARIO GENERALE)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Ufficio del Segretario generale, Anticorruzione, Trasparenza, Controlli 2 Segreteria e Affari Generali, Ufficio stampa (PO) 3 Appalti e Contratti, Gestione Amministrativa del Patrimonio. 4 Personale Affari Legali <p>Area II (Dirigente)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Servizio Finanziario (Ragioneria, Economato, Inventario (PO) ; 2 Servizio Entrate (Tributi, Servizi Locali, Partecipate CED); 3 Commercio, Turismo, Sport, Cultura, Biblioteca;



	<p>4 Demografici, Cimiteriali, Privacy (PO);</p> <p>5 Servizi Sociali, Scuole, Protocollo (PO).</p> <p>Area III (Dirigente)</p> <p>1. Lavori Pubblici, Ambiente, Demanio, Urbanistica, SUE, SUAP, Paesaggio</p> <p>2. Servizi Tecnologici, Patrimonio (gestione tecnico-manutentiva) (PO)</p>
<p>3.2 Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>Organizzazione del lavoro agile, l'Amministrazione ha definito una procedura per il lavoro agile secondo le indicazioni contenute nell'apposito Regolamento Lavoro Agile o <i>Smart Working</i> approvato con Delibera GC n 60 del 10 03 2020.</p> <p>Le misure organizzative sperimentali approvate hanno lo scopo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - offrire la possibilità ai dipendenti che ne facciano richiesta di prestare il proprio lavoro con modalità innovative e flessibili e, al tempo stesso, tali da salvaguardare comunque la produttività e il sistema delle relazioni del loro contesto lavorativo; - sperimentare forme nuove di impiego del personale che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti, obiettivi e risultati; - introdurre modalità di organizzazione del lavoro volte a favorire una migliore conciliazione dei tempi vita e lavoro; - facilitare l'integrazione lavorativa dei soggetti in situazioni di disabilità o altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea; - prevedere il ricorso al lavoro agile in caso di condizioni di emergenza che si possono determinare, ivi comprese quelle relative alle epidemie; <p>Si è ritenuto opportuno avviare un processo per l'adeguamento della struttura di rete aziendale e delle modalità organizzative del lavoro al fine di giungere, a regime a consentire, almeno al 10% dei soggetti ammissibili, il lavoro da remoto;</p>



3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Programmazione strategica delle risorse umane

E' finalizzata al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed 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

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 e' stato adottato con deliberazione n. 6 del 25.01.2022, integrato con delibera G.C. 78 del 26.04.2022 e variato con le seguenti delibere:

G.C. n. 113 del 14/06/2022;

G.C. n. 166 del 07/09/2022

La consistenza di personale risulta indicata con Deliberazione di **GC n. 8 dell'1/02/2022** di modifica degli allegati A1), A2 e B del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi

Tetto di spesa

Nella programmazione del personale, la cui ultima variazione di modifica è stata effettuata con delibera G.C. n. 166/2022, viene rispettato il tetto complessivo della spesa del personale pari a € 3.605.179,31 (tetto aggiornato con le risultanze del Rendiconto esercizio 2021) ed il tetto relativo alle assunzioni a tempo determinato pari a € 122.034,40;

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:

la programmazione adottata intende concludere il programma di assunzione già avviato nel corso del 2021 e procedere alla copertura dei posti in dotazione organica rimasti scoperti in seguito a mobilità verso l'esterno o collazione a riposo del personale in servizio

Strategia di copertura del fabbisogno.

Si prevede di soddisfare le esigenze occupazionali dell'ente con ricorso alle seguenti soluzioni:

- a) soluzioni interne all'amministrazione (scorrimento graduatorie interne) ;
- b) scorrimento graduatorie di altre amministrazioni ;
- c) concorsi pubblici
- d) stabilizzazioni

Con delibera G.C. n. 25 del 01.03.2022 avente per oggetto: "RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE CONDIZIONI DI SOPRANNUMERO E DI ECCEDENZIA DEL PERSONALE E DEI DIRIGENTI ANNO 2022 – ART. 33 D.LGS. 165/2001 [stato dato atto che :

- nell'ente non sono presenti nel 2022 né dipendenti né dirigenti in soprannumero;
- nell'ente non sono presenti nel 2022 né dipendenti né dirigenti in eccedenza;
- l'ente non deve avviare procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti o dirigenti;



	<p>1. La formazione del personale è finanziata in appositi capitoli del Bilancio di previsione. Si precisa che la formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione, codice di comportamento e sicurezza sul lavoro e informatica risulta inserita nel PTPCT e nelle programmazioni del Responsabile della sicurezza. Per l'aspetto della digitalizzazione e reingegnerizzazione questi obiettivi sono inseriti nel Piano Triennale 2021/2023 per l'informatica, adottato con delibera G.C. n. 30 del 2021. Le procedure in materia di accesso trovano l'aspetto esemplificativo nel Regolamento adottato con deliberazione C.C: n.36 del 30.06.20210, aggiornato con delibera C.C. 78 del 30.12.2016, oltre che nella modulistica presente nel sito istituzionale nella Pagina Amministrazione Trasparente .</p>
--	---

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
4. MONITORAGGIO	<p>Il monitoraggio del Piao ai sensi dell'art. 6 comma 3. del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80 convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021 n. 113, nonché dalle disposizioni di cui all'art. 5 del decreto del ministro per la pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del piano integrato di Attività ed organizzazione sarà effettuato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 per quanto attiene alle sottosezioni “ Valore pubblico “ e “ Performance”. • Secondo le modalità definite da Anac per la “Rischi corruttivi e trasparenza”. • Su base triennale dall'OIV relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance <p>Inoltre specificamente verranno utilizzati e seguite le modalità di monitoraggio delle attività e degli obiettivi indicate nei seguenti documenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • PTPCT approvato con delibera G.C. n. 121 del 21 giugno 2022; • Regolamento dei controlli interni, adottato con deliberazione n. 86 del 18.12.2019. <p>In ogni caso il monitoraggio verrà effettuato a scadenza semestrale da parte dei Responsabili di Area, coordinati con il Segretario comunale, con riferimento alle intere sez. del PIAO, rilevando il suo aspetto di semplificazione operativa e non normativa, anche con il coinvolgimento degli organi di valutazione interna (Nuclei di valutazione/OIV).</p>



	<p>Il gradimento dell'utenza/cittadini è stato definito nelle carte dei servizi.</p> <p>In particolare nelle carte dei servizi seguenti approvate e pubblicate sulla pagina "Amministrazione trasparente" sono definite le modalità di esecuzione dei servizi e definiti degli standard di qualità da rispettare:</p> <ul style="list-style-type: none">• Carta dei servizi nido• Carta dei servizi Residenza protetta• Carta di qualità del servizio - gestione della Tari aggiornato novembre 2021 <p>Si specifica che il Servizio Idrico Integrato (inteso come insieme dei servizi di Acquedotto, Fognatura e Depurazione) è esternalizzato da maggio 2016 alla società Rivieracqua SCPA e la Carta del servizio idrico integrato è reperibile sul sito dell'azienda.</p>
--	---

