



COMUNE DI CALAMONACI
(Provincia di Agrigento)
 Codice Ente 0006-084

DELIBERAZIONE N. 171
 in data: 30.06.2023

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO: APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
 2022 DEL PERSONALE DEL COMUNE DI CALAMONACI.**

L'anno **duemilaventitre** addì **trenta** del mese di **giugno** alle ore **11:30** nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

SPINELLI PELLEGRINO	P
PERRICONE CALOGERO	P
GALLO FRANCESCA	P
SORTINO MARIA ROSARIA	A
MONTALBANO VINCENZO	P

Totale presenti 4

Totale assenti 1

Assiste il Segretario Comunale Sig. **DOTT.SSA JESSICA ZARBO** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. **SPINELLI PELLEGRINO** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.



COMUNE DI CALAMONACI

(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

Il Segretario Comunale

PREMESSO che il Decreto Legislativo n.150 del 27 ottobre 2009 e ss.mm.ii., in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, prevede la definizione e lo sviluppo di un ciclo di gestione della performance strutturato nel rispetto dei principi di premialità e trasparenza;

DATO ATTO che l'art. 10, comma 1, lettera b) del sopraindicato decreto stabilisce, per le amministrazioni pubbliche, la redazione annuale di un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: "Relazione sulla Performance";

PRECISATO che detta Relazione rappresenta lo strumento con il quale l'Amministrazione evidenzia i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti;

RICHIAMATE:

- la propria deliberazione n. 170 del 29.06.2023 , inerente l'approvazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- la propria deliberazione n. 254 del 26 dicembre 2022 inerente approvazione del P.I.A.O.;

RICORDATA la delibera n. 5/2012 per il cui tramite l'Autorità Nazionale Anti Corruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche (A.N.AC) ha approvato le linee guida relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla Performance;

AVUTO RIGUARDO alla Relazione sulla Performance, come predisposta e proposta dal Segretario Comunale, sulla base dei report prodotti dai distinti Settori dell'Ente;

ATTESO che il Nucleo di Valutazione ha predisposto il documento di validazione della Relazione sulla Performance, secondo quanto previsto da Dlgs 150/2009;

VISTI: - l'art. 15 comma 2, lettera b) del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm.ii.; - il D.Lgs. n. 74 del 25.05.2017 e ss.mm.ii.;

ACQUISITI, sulla proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii., i pareri favorevoli del Responsabile del Servizio in ordine alla regolarità tecnica del presente atto e del Responsabile del Servizio Finanziario in ordine alla regolarità contabile;

PROPONE

- 1) Di fare proprie le premesse narrative e motivazionali al presente dispositivo ritenendole qui integralmente trasposte;
- 2) Di approvare, per l'effetto, la Relazione sulla Performance 2022 predisposta dal Segretario Comunale, come da documento allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;
- 3) Di attestare che la stessa relazione è munita della prescritta validazione ad opera del Nucleo di Valutazione;
- 4) Di incaricare il Servizio proponente in ordine a tutti gli adempimenti consequenziali al presente deliberato con particolare riguardo alla pubblicazione della Relazione testé approvata e della annessa validazione del Nucleo di Valutazione nella sezione Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale dell'Ente;
- 5) Di dichiarare, infine, con separata e parimenti unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii., stante l'urgenza di dare corso ai provvedimenti ad essa conseguenti.

(Dott.ssa ~~Avv.~~ Jessica Zarbo





Comune di Calamonaci

(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2022

La Relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del decreto Brunetta costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini ed agli stakeholders interni ed esterni i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

ILLUSTRAZIONE DEL PIANO DI RIFERIMENTO

Il Comune di Calamonaci ha provveduto ad approvare il Piano della Performance, quale sottosezione del PIAO 2022/2024, con Delibera di Giunta n. 259 del 22.12.2022

L'amministrazione si è dotata altresì di un sistema di misurazione e valutazione della Performance con Delibera di Giunta n.170 del 29.06.2023

Quanto adottato è stato posto in essere in attuazione del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. n.74/2017, in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico di efficacia e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni.

Nello specifico il Decreto de quo prevede che le Amministrazioni devono avere un ciclo di gestione delle performance, coerente e integrato con le strategie politiche dell'Ente, i sistemi di controllo, i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio, di trasparenza e integrità, che assicuri elevati standard qualitativi e quindi economici del servizio.

Il fine è migliorare la qualità di servizi offerti dell'Amministrazione Pubblica e rendere partecipi i cittadini degli obiettivi strategici che l'Amministrazione si è prefissata, garantendo trasparenza e ampia diffusione verso l'utenza.

L'articolo 10, comma 1, "Piano delle Performance e Relazione sulla performance", del D.Lgs. n. 150/2009, prevede:

" 1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'articolo 15, comma 2, lettera d), redigono annualmente:

- a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance, in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi ed finali intermedi ed alle risorse gli indicatori per la misurazione e la valutazione.

COMUNE DI CALAMONACI

dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;
b) *un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato "la Relazione sulla performance", che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.*

Il ciclo di gestione della performance, così come delineato dall'art. 4 del d. lgs. 150/2009, è declinato nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi da perseguire, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa ed individuale; la valutazione della prestazione avviene secondo le previsioni del Regolamento comunale del sistema di misurazione e valutazione della performance, in relazione agli obiettivi raggiunti e ad una serie di parametri ed indicatori specificati nelle apposite schede di valutazione;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi. Ogni anno contestualmente all'approvazione del rendiconto della gestione viene adottata con deliberazione della Giunta comunale, in collaborazione con il Segretario comunale e sentiti i Responsabili di Area, la relazione sulla performance. La relazione analizza, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti in rapporto con gli obiettivi individuati nel piano annuale della performance. Essa costituisce lo strumento di rendicontazione dei risultati collegato al sistema di misurazione e valutazione; è validata dall'organismo di valutazione e pubblicata sul sito web istituzionale dell'amministrazione.

COMUNE DI CALAMONACI

Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, l'Ente introduce, altresì, sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti, che conseguono la migliore performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera. Il sistema premiante dell'Ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza dal contratto decentrato integrativo e dalle norme interne in materia. La distribuzione di incentivi al personale dell'Ente non può essere effettuata, in ogni caso, in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

Affinché il piano della performance risulti efficace rispetto agli obiettivi, è necessario, infatti, che sia garantita la massima trasparenza della misurazione e valutazione.

L'ente può provvedere ad apportare miglioramenti al piano della performance, a seconda delle esigenze che si manifesteranno, in fase di attuazione.

In questa logica, l'Ente si è avvalso del giudizio e delle critiche da parte dei cittadini e di tutti gli altri soggetti interessati, costituendone uno stimolo al miglioramento costante dell'azione amministrativa.

All'uopo con delibera di giunta n. 170 del 29.06.2023 è stata approvato un sistema della valutazione della performance, che possa essere premiante e differenziare le valutazioni dei dipendenti.

OBIETTIVI Gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi sono stati individuati nel Piano della performance, quale sottosezione del PIAO 2022/2024.

Gli obiettivi assegnati sono risultati:

- sufficientemente rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alle strategie dell'Amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti; condivisi;
- riferibili ad un arco temporale determinato;
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

ALLOCAZIONE DI RISORSE in sede di definizione ed approvazione del bilancio sono state allocate le risorse ritenute necessarie per il raggiungimento degli obiettivi programmati.

MONITORAGGIO E INTERVENTI CORRETTIVI. Il monitoraggio in corso di esercizio è stato realizzato dalla struttura organizzativa preposta, che attraverso la predisposizione degli stati di avanzamento di quanto contenuto nei documenti di programmazione, ha verificato eventuali scostamenti in termini di inefficacia ed inefficienza dell'azione amministrativa.

SISTEMA PREMIANTE. Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, l'Ente ha provveduto ad introdurre sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche preordinate a valorizzare i dipendenti che conseguono la migliore performance. La distribuzione di incentivi al personale dell'Ente non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi. All'uopo l'ente si è dotato di un Sistema di misurazione e valutazione della performance, che ha acquisito il parere favorevole del Nucleo di Valutazione.

RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la presentazione dei risultati gestionali agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'Amministrazione, ai cittadini e ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente. I principali strumenti di rendicontazione adottati dall'Ente sono il rendiconto al bilancio e i suoi allegati, in particolare la relazione al rendiconto e la relazione sull'andamento della gestione. Documenti che risultano alla data odierna in corso di approvazione.

SITUAZIONE SOCIO-ECONOMICA

COMUNE DI CALAMONACI

Il territorio del Comune di Calamonaci si estende per Km² 32,89. La popolazione al 31/12/2022 è di 1212 (dato Istat) abitanti.

La distribuzione settoriale delle imprese mette in rilievo le peculiarità della struttura imprenditoriale:

- l'agricoltura rappresenta l'attività prevalente dell'economia locale;
- il settore primario assorbe la maggioranza delle attività produttive, valore molto al di sopra della media regionale e nazionale;
- il settore manifatturiero è particolarmente debole se confrontato con i valori regionali e nazionali;
- il settore terziario nel comparto del commercio ha valori simili a quelli regionali e nazionali, mentre in quello dei servizi in senso stretto non raggiunge valori apprezzabili. L'occupazione si concentra nel settore primario.

Analisi contesto interno

Il Comune rappresenta l'intera popolazione del suo territorio e ne cura unitariamente gli interessi, promuovendone lo sviluppo e il progresso civile, sociale ed economico. Ai sensi dell'art. 118 della Costituzione *"le funzioni amministrative sono attribuite ai Comuni salvo che, per assicurarne l'esercizio unitario siano conferite a Province, Città metropolitane, Regioni e Stato, sulla base dei principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza"*. Spettano al Comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, precipuamente nei settori organici dei servizi alla persona e alla comunità, dell'assetto ed utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico, salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale (art. 13 D.lgs.267/2000).

L'identità dell'Amministrazione

Il contesto giuridico-normativo in cui opera l'amministrazione comunale si caratterizza per:

- maggiore centralità del cittadino nella politica e nell'azione amministrativa dell'entecomune;
- miglioramento della qualità dei servizi pubblici locali, intesa anche come qualità percepita dall'utente;
- razionalizzazione della spesa pubblica;
- potenziamento degli strumenti di controllo finanziario-contabile interno;
- avvio e implementazione delle gestioni associate di funzioni e servizi;
- comunicazione pubblica.

COMUNE DI CALAMONACI

Struttura Comunale

Il Comune di Calamonaci esercita le funzioni e le attività di competenza sia attraverso propri uffici sia, nei termini di legge, attraverso la partecipazione a enti esterni. L'organizzazione degli uffici e del personale ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali e si basa su criteri di autonomia, funzionalità, economicità, pubblicità e trasparenza della gestione, secondo principi di professionalità e di responsabilità.

La struttura organizzativa si articola in tre Settori, che costituiscono le macrostrutture alla base dell'assetto organizzativo dell'Ente (PO), che rispondono in ordine alla gestione della spesa, nonché al rispetto dei termini e dei procedimenti amministrativi.

Il Segretario Comunale assicura il coordinamento e l'unità dell'azione amministrativa.

L'attuale assetto organizzativo del Comune di Calamonaci, come definito con deliberazione della Giunta Comunale n. 86 del 06.03.2023 si compone, indi, di tre macro - Aree così distinte:

- Settore I Amministrativo - Affari Generali;
- Settore II Economico Finanziario;
- Settore III Lavori pubblici - Urbanistica e Gestione servizi;

In conformità al Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, ciascuna Area si articola in unità operative di secondo livello denominata Servizi.

Obiettivi strategici e obiettivi operativi.

Obiettivi strategici

Gli obiettivi strategici assegnati hanno realizzato il fine unitario di assicurare l'innalzamento e il miglioramento dei servizi finali resi ai cittadini. Ogni amministrazione è, infatti, chiamata oggi a rispondere a nuove esigenze derivanti da una domanda di servizi sempre più qualificata e diversificata da parte dei cittadini e degli stakeholders presenti sul suo territorio. Gli obiettivi strategici sono di norma obiettivi su base pluriennale collegati ad impatti sul territorio e sulla comunità amministrata, riferiti ad aree strategiche ovvero, nell'ambito di queste, a grandi progetti pluriennali strategici per il territorio e per il suo sviluppo.

In generale, gli obiettivi strategici hanno presentato le seguenti caratteristiche:

- sono stati riferiti all'Ente nel suo complesso, a politiche dell'Ente, a grandi progetti;
- sono stati programmati su un arco temporale almeno triennale;
- hanno richiesto l'apporto congiunto di più macro-unità organizzative dell'ente (Settori).

Gli obiettivi strategici si sono identificati con:

- miglioramento (o mantenimento) di indicatori di benessere e/o qualità della vita nel territorio del Comune;
- miglioramento (o mantenimento) dello stato di salute economico-finanziaria dell'Ente;
- miglioramento (o mantenimento) del grado di soddisfazione degli utenti dei servizi;
- capacità di realizzare grandi progetti strategici nei tempi programmati;
- utilizzo e implementazione dell'utilizzo di sistemi informativi, tecnologici e di comunicazione più avanzati.

COMUNE DI CALAMONACI

Obiettivi operativi

Gli obiettivi operativi sono stati programmati su base annuale e assegnati alle diverse unità organizzative dell'Ente. Essi sono stati collegati a processi correnti e/o a progetti.

Per processo corrente si intende un'attività dell'ente svolta in via ordinaria e continuativa, coincidente, ad esempio, con servizi omogenei rivolti a specifici segmenti di utenza, attività amministrative e gestionali a valenza interna, procedimenti di natura autorizzatoria, attività finalizzate al mantenimento di standard quali-quantitativi raggiunti dall'Ente ecc.

Per progetto si intende un'attività da realizzarsi in un arco di tempo predeterminato finalizzata al perseguimento di uno specifico obiettivo.

Gli obiettivi operativi assegnati pertanto:

- sono stati di norma riferiti a specifici processi correnti o progetti;
- hanno avuto una scansione temporale annuale o coincidente con la durata temporale di un progetto;
- sono stati affidati alla responsabilità di uno specifico settore

In generale gli obiettivi operativi assegnati hanno permesso:

- Il conseguimento di predeterminati livelli di efficienza rispetto a specifici processi correnti;
- Il raggiungimento di determinati standard di qualità dei servizi erogati;
- Soddisfazione degli utenti di un determinato servizio;
- Capacità di portare a termine le attività di un progetto nei tempi stabiliti.

Obiettivi trasversali

Gli obiettivi di natura trasversale sono quelli che possono essere raggiunti mediante il concorso di più aree e/o servizi. Per tale ragione il piano della performance approvato è stato letto non come documento singolo, ma nel contesto della normativa anticorruzione e trasparenza, nonché integrato nel sistema dei controlli interni.

CONSIDERATI GLI OBIETTIVI TRASVERSALI ASSEGNATI (per tutti i Settori e Servizi)

Prevenzione della corruzione: ha costituito obiettivo strategico del Comune di Calamonaci l'implementazione e l'attuazione delle misure di trasparenza e di prevenzione della corruzione. Al riguardo, ogni Responsabile di Settore e di Servizio nonché ogni dipendente del Comune, per quanto di propria e rispettiva competenza, ha collaborato fattivamente e lealmente con il RPCT sui seguenti aspetti:

- formazione e implementazione del PTPCT al fine di individuare nuove misure di prevenzione della corruzione da inserire nel Piano;
- presidiare i rischi corruttivi attraverso l'attuazione concreta delle misure di trattamento dei rischi corruttivi.

Attuazione della trasparenza e pubblicazione atti

L'obiettivo, di natura intersettoriale ha cercato di implementare l'attuazione delle disposizioni di cui al D.lgs 33/2013, come modificato dal D.lgs 97/2016, il quale ha attribuito al PTPCT "un valore programmatico ancora più incisivo", attraverso l'indicazione di obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione, in primis "la promozione di maggiori livelli di trasparenza" da tradursi nella definizione di "obiettivi organizzativi e individuali" (articolo 10, comma 3, del decreto legislativo 33/2013). La trasparenza dell'attività amministrativa rappresenta un obiettivo fondamentale costantemente im-

COMUNE DI CALAMONACI

alla totalità degli uffici e dei rispettivi responsabili, i quali sono chiamati a mettere in atto ogni misura organizzativa per favorire la trasmissione e la pubblicazione delle informazioni e degli atti in loro possesso, nei modi e nei tempi stabiliti dalla legge e secondo le fasi di aggiornamento indicate nella tabella unita al detto PTPCT.

Al riguardo ogni Responsabile di Settore e Servizio nonché ogni dipendente del Comune, per quanto di propria e rispettiva competenza, è stato chiamato a collaborare fattivamente e lealmente con il RPCT e, anche, con i responsabili delle pubblicazioni. Ogni Responsabile ha, altresì, il carico di implementare gli adempimenti inerenti i nuovi obblighi di pubblicazione previsti dalla legge di stabilità regionale 2022-2024 (L.R. 25 maggio 2022, n.13), ben specificati nella circolare n. 25 del 17 giugno 2022 dell'Assessorato delle Autonomie Locali e Funzione Pubblica della Regione Siciliana, in ordine ai quali si raccomanda la puntuale osservanza.

RISULTATI CONSEGUITI Gli obiettivi di natura intersettoriale, riguardanti ogni dipendente del Comune, sono risultati sufficientemente idonei al fine di garantire l'efficacia, l'efficienza e la economicità dell'azione amministrativa. All'uopo è risultato funzionale al raggiungimento dell'obiettivo dare attuazione a quanto previsto dall'art. 2 della Legge 241/1990 e s.m.i., il quale dispone che la P.A., nei casi previsti dalla legge, ha il dovere di concludere il procedimento amministrativo mediante l'adozione di un provvedimento espresso entro il termine previsto dalla legge o dal regolamento, ovvero, laddove le disposizioni di legge o regolamentari non prevedono un termine diverso, entro 30 giorni. Fermo restando che i Responsabili di Servizio devono monitorare il rispetto del termine dei procedimenti, si è cercato di monitorare i singoli nel rispetto dei principi imposti dalla legge.



Documento di validazione della Relazione sulla performance 2022

Questo Organismo, ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), e dell'art. 14, comma 4, lettera c), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e successive modifiche, ha preso in esame la Relazione sulla performance 2022 del Comune di Calamonaci, approvata con delibera di Giunta n. 170 del 30/06/2023.

Indi, ai sensi dell'articolo 14 sopra citato,

sulla base degli accertamenti effettuati,

VALIDA la Relazione sulla performance 2022 del Comune di Calamonaci.

firme



Handwritten signatures of the validating body members, including the Mayor and Council members.



Comune di Calamonaci
Provincia di Agrigento

Proposta di Delibera per la Giunta Comunale

OGGETTO: APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2022 DEL PERSONALE DEL COMUNE DI CALAMONACI.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

In relazione al disposto di cui all'art.12 della legge L.R. 23 dicembre 2000,n30 e recepito dall'art.1, comma 1 lett.i) della legge regionale 11 dicembre 1991,n.48 e degli artt.49 e 147 bis, comma 1 d. lgs 267/2000 (TUEL)

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

Esprime parere favorevole di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa

Calamonaci lì



IL RESPONSABILE DEL SETTORE AA.FF

Delibera di G.C. n. 171 del 30.06.2023

**OGGETTO: APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
2022 DEL PERSONALE DEL COMUNE DI CALAMONACI.**

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista l'allegata proposta di deliberazione, facente parte integrante e sostanziale del presente atto;

Dato atto che sono stati acquisiti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile ai sensi e per gli effetti dell'art .53 della legge 142/90 recepita dalla L .R. 48/91;

Ritenuto di approvare la proposta in tutte le sue parti;

Veduto l'OREL 29.10.55, n. 6 e successive modificazioni ed integrazioni;

A voti unanimi espressi per scrutinio palese.

DELIBERA

- **Di approvare** la proposta di deliberazione, riguardante l'oggetto che qui si allega quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
- **Di dare mandato** al Responsabile del Settore per l'espletamento di tutti gli atti conseguenti e necessari;
- **Di dichiarare** il presente atto, a seguito di ulteriore votazione unanime **immediatamente esecutivo.**

Letto, approvato e sottoscritto:

IL VICE SINDACO
f.to PERRICONE CALOGERO

L'ASSESSORE ANZIANO
f.to MONTALBANO VINCENZO

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to DOTT.SSA JESSICA ZARBO

Copia conforme all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo.

Addi _____



IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT.SSA JESSICA ZARBO

[Handwritten signature of Dott.ssa Jessica Zarbo]

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Publicato all'Albo pretorio per **15 giorni** consecutivi dal _____ al _____
(art. 11 L.R. 44/91) e s.m.i

IL MESSO COMUNALE
PARANUNZIO ANTONINO

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

CHE LA PRESENTE DELIBERAZIONE:

- E' stata trasmessa con lettera n. _____ in data _____ ai Signori
Capogruppo Consiliari
- E' divenuta esecutiva
- E' stata dichiarata immediatamente esecutiva
- Decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione, non essendo pervenuti ricorsi o
reclami.

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to DOTT.SSA JESSICA ZARBO
