



COMUNE DI BAGNOLI DI SOPRA

PROVINCIA DI PADOVA

Piazza Martiri d'Ungheria n. 1 - 35023 Bagnoli di Sopra (PD) / C.F. e P. I.V.A. 00698340288

Tel. 049/9579111 - Fax 049/9539042 – PEC: comune@pec.comune.bagnoli.pd.it

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 65 Del 05-10-2024

Oggetto: REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI DURANTE IL PERIODO TRANSITORIO AI SENSI DELL'ART. 13 CCNL FUNZIONI LOCALI 2019-2021" - APPROVAZIONE.

L'anno duemilaventiquattro il giorno cinque del mese di ottobre alle ore 08:25, presso questa Sede Municipale, previo esaurimento delle formalità previste dalla Legge e dallo Statuto, si è riunita la Giunta Comunale.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

Ruzzon Matteo	Sindaco	Presente
Angeli Massimo	Vice Sindaco	Presente
Roncon Loris	Assessore	Presente
Zatta Donatella	Assessore	Presente
Vutsan Anna	Assessore	Presente

ne risultano presenti n. 5 e assenti n. 0.

Assume la presidenza il Signor Ruzzon Matteo in qualità di Sindaco assistito dal Segretario Comunale Reffo Ersilio.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Oggetto: REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI DURANTE IL PERIODO TRANSITORIO AI SENSI DELL'ART. 13 CCNL FUNZIONI LOCALI 2019-2021" - APPROVAZIONE.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la legge n. 127/1997;

Visto il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

PREMESSO che:

- l'istituto delle progressioni verticali, previsto nel CCNL 16.11.2022 consiste in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti di ruolo e prevede il passaggio dall'area di appartenenza a quella immediatamente superiore attraverso un'apposita procedura di selezione;
- Il sistema di progressione verticale si basa su una verifica delle competenze e delle capacità ritenute necessarie per svolgere le attività di una diversa qualifica professionale, corrispondente all'inquadramento nell'area immediatamente superiore;

VISTI:

- L'articolo 52 comma 1-bis del Decreto Legislativo 165/2001, secondo cui "Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti".
- il CCNL Funzioni locali del 16/11/2022 che all'art. 13 comma 6 introduce, fino al 31/12/2025, progressioni tra le aree "in deroga", mediante procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C allegata al CCNL, anche se non in possesso del titolo di studio ordinariamente previsto per l'accesso dall'esterno;

RICHIAMATO l'art. 13 "Norme di prima applicazione" del Contratto Collettivo Nazionale Funzioni Locali 2019-2021 che prevede:

- Al comma 6 "in applicazione dell'art. 52 comma 1 bis penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata tabella C di corrispondenza";
- Al comma 7 "Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5, i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:
 - Esperienza maturata nell'area di provenienza anche a tempo determinato;
 - Titolo di studio
 - Competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali;
- Al comma 8 "Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0.55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL";

RICORDATO che l'allegata tabella C al succitato CCNL prevede procedure comparative anche senza il possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, ma con anzianità di 8 o 10 anni - a seconda delle Aree coinvolte nella procedura - maturata nell'area immediatamente inferiore e nella corrispondente

categoria del precedente sistema di qualificazione;

RITENUTO di dover adottare un regolamento per la disciplina delle progressioni di carriera (c.d. verticali) speciali in deroga diverse e distinte da quelle previste ex lege che hanno natura temporanea in quanto devono concludersi entro il 31 dicembre 2025 perché correlate - ex art. 13 CCNL 2019-2021, - al debutto del nuovo ordinamento professionale e alla riclassificazione dalle categorie alle aree;

RICORDATO che le progressioni verticali ex art. 13 CCNL 2019-2021 rappresentano comunque una modalità di copertura di posti che devono essere previsti e motivati nella programmazione triennale dei fabbisogni – contenuta all'interno del PIAO e possono essere finanziate sia con le ordinarie capacità assunzionali che con il budget straordinario dello 0,55% del monte salari 2018;

DATO ATTO che con deliberazione della Giunta Comunale n. 62 del 05.10.2024, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il PIAO 2024-2026 che prevede, fra l'altro, alla sezione 3.3. Piano dei fabbisogni del personale dipendente, le procedure speciali-transitorie di progressione verticale da effettuare ai sensi dell'art. 13 commi 6,7, e 8 del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 52 comma 1-bis penultimo periodo del D.Lgs. 165/2001 nella misura massima dello 0,55% del monte salari 2018

RISCONTRATO che lo 0,55% del monte salari 2018 del Comune di Bagnoli di Sopra ammonta a € 1.428,36;

TENUTO CONTO che in seduta della contrattazione collettiva integrativa delegazione trattante del 24.09.2024, ai sensi dell'art. 5 comma 3 lettera o) del CCNL, a confronto sindacale sono stati approvati i "criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7" di cui alla proposta di regolamento oggetto di approvazione;

VERIFICATA la competenza della Giunta per l'adozione del presente atto, come previsto dall'articolo 11, comma 1, ultimo periodo, del D.M. 132/2022 in combinato disposto con l'art. 48 del D.Lgs. n. 267/2000;

RITENUTO di approvare, il "Regolamento per la disciplina delle progressioni verticali durante il periodo transitorio ai sensi dell'art. 13 CCNL Funzioni Locali 2019-2021" nel testo allegato al presente atto che ne forma parte integrante e sostanziale;

ACQUISITI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, ex art. 49, comma 1, del TUEL 267/2000;

VISTI:

- Il D.Lgs. n. 267/2000;
- Il D.Lgs. n. 165/2001;
- Lo statuto dell'Ente
- Il Regolamento sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi
- I Contratti Collettivi Nazionali di lavoro e in particolare il CCNL Funzioni Locali 16.11.2022; Ad unanimità di voti palesemente espressi,

D E L I B E R A

- 1) Di considerare le premesse del presente atto come parte integrante e sostanziale del medesimo, anche ai sensi dell'art. 3, comma 1, della legge 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni;
- 2) Di approvare, per i motivi esposti in premessa, il "Regolamento per la disciplina delle progressioni verticali durante il periodo transitorio ai sensi dell'art. 13 CCNL Funzioni Locali 2019-2021" nel testo allegato al presente atto che ne forma parte integrante e sostanziale;
- 3) di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del TUEL 267/2000, in ragione della necessità di dare avvio alle procedure



COMUNE DI BAGNOLI DI SOPRA
Provincia di Padova

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE
PROGRESSIONI VERTICALI
DURANTE IL PERIODO TRANSITORIO
AI SENSI DELL'ART. 13 CCNL
FUNZIONI LOCALI 2019- 2021**

Art. 1 – Disposizioni generali

Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure per le progressioni verticali previste all'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16.11.2022 che possono essere attivate esclusivamente fino al 31.12.2025 mediante procedura valutativa comparativa, finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della Legge n. 234 del 30.12.2021, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Le progressioni tra le aree tengono conto dell'esperienza acquisita e delle professionalità maturate nel corso degli anni di servizio dai dipendenti, anche in assenza del titolo di studio per l'accesso dall'esterno alla categoria e hanno luogo con procedure valutative comparative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nelle Tabelle seguenti.

In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2 del CCNL 2019/2021 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruito. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

Il Comune definisce il ricorso alla progressione verticale in correlazione agli strumenti di programmazione strategica, annuale e pluriennale, adottati ed a quelli di pianificazione operativa, con particolare riferimento al PIAO.

Art. 2 – Requisiti per la partecipazione

Possono partecipare alle procedure per la progressione verticale esclusivamente i dipendenti assunti a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente al momento della scadenza del termine stabilito per la presentazione delle domande in possesso dei seguenti requisiti:

- a) Essere dipendenti del Comune di Bagnoli di S. a tempo indeterminato inquadramento nella categoria immediatamente inferiore a quella correlata al profilo oggetto di selezione, secondo la declinazione contrattuale collettiva del Comparto Funzioni Locali. Tale requisito deve sussistere non solo al momento dell'istanza ma anche alla data di scadenza dell'avviso.



- b) Avere una valutazione positiva della performance in ciascuno dei tre anni precedenti a quello nel quale si svolge la procedura o nelle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora vi siano compresi periodi nei quali non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio;
- c) assenza di provvedimenti disciplinari nei due anni lavorativi anteriori al termine di scadenza per la presentazione della domanda. Nel caso in cui mancasse una annualità, per motivi legati a L. 104/1992, terapie salva vita, maternità, infortunio sul lavoro e comunque per le assenze che non comportano decurtazione dello stipendio, l'eventuale assenza di una annualità sarà compensata considerando quella dell'anno precedente;
- d) a seconda della categoria è richiesto il possesso dei requisiti di cui alla seguente tabella (tabella C allegata al CCNL 16.11.2022):

Progressioni tra categorie	Requisiti
Da Area degli Operatori esperti (cat. B) all'Area degli Istruttori (cat. C)	<p>a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile;</p> <p>oppure</p> <p>b) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categorie del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile</p>
Da Area degli Istruttori (cat. C) all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (cat. D)	<p>a) Laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile;</p> <p>oppure</p> <p>b) Diploma di scuola media secondaria di secondo grado e almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categorie del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile</p>

Tutti i requisiti per l'ammissione devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di partecipazione.

I dipendenti che alla data di indizione della procedura si trovino in posizione di comando/distacco presso altra amministrazione, o in posizione di aspettativa per l'assunzione di incarichi presso altre amministrazioni, possono presentare istanza di partecipazione alla procedura stessa.

Art. 3 – Avviso di selezione

Gli avvisi di selezione, predisposti dall'area competente in materia di organizzazione e gestione del personale, sono pubblicati per la durata di almeno dieci giorni sul Sito Istituzionale e all'Albo Pretorio e ne viene data comunicazione a tutti i dipendenti, nonché alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L. vigente.

È fatta salva la possibilità dell'Ente di adottare atto motivato di riapertura dei termini per la presentazione delle domande di partecipazione dopo la scadenza dell'avviso originario. Il provvedimento di riapertura dei termini deve essere pubblicato con le medesime modalità dell'avviso.

Restano ferme le domande già presentate, con possibilità di integrazione dei documenti richiesti.

L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda, previa informativa sindacale.

Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

L'avviso dovrà prevedere l'obbligatorietà della presentazione del curriculum vitae del candidato nel quale dovrà essere presente un'apposita sezione in cui dovranno essere riportate, ai fini della loro valutazione, le competenze professionali acquisiti nel contesto lavorativo. L'avviso dovrà prevedere, altresì, in modo specifico, quale documentazione dovrà essere prodotta dai candidati con la domanda di partecipazione.

Art. 4 – Procedura valutativa comparativa

Per l'accertamento dell'idoneità dei candidati alla progressione alla categoria superiore, l'avviso di indizione della procedura valutativa deve prevedere l'attribuzione di punteggi per ciascuno dei seguenti elementi di valutazione, criteri, fino al raggiungimento **di un totale massimo possibile di punti 100:**

1. Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato (art. 13 comma 7 lett.a)

Servizio prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001, anche a tempo determinato, prestati nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione **fino ad un massimo di punti 30:**



servizio prestato, anche a tempo determinato, con profilo immediatamente precedente	1 punto per ogni anno di servizio
---	-----------------------------------

Si considera anno di servizio il periodo di 12 mesi anche non continuativi; sono valutabili le frazioni di anno in ragione mensile, considerando come mese un intero periodo continuativo o cumulabile di 30 giorni o frazioni superiori a 15 giorni.

2. Titoli di studio (art. 13 comma 7 lett.b) – max punti 20

per posti di categoria dell'area dei Funzionari e dell'Elevata professionalità

Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento <i>(attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 12 <i>(il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale)</i>
Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento <i>(non attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 10 <i>(il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale)</i>
Diploma di Laurea Triennale <i>(attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 8
Diploma di Laurea Triennale <i>(non attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 5
Seconda laurea (magistrale o specialistica)	Punti 4
Master Universitario di 1° livello (D.M.270/2004)	Punti 4
Corso di perfezionamento universitario	Punti 4
Abilitazione e/o qualificazione all'esercizio della professione attinente al profilo oggetto di selezione	Punti 4

per posti di "Istruttori"

Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento <i>(attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 12 <i>(il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale)</i>
--	---

Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento <i>(non attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 10 <i>(il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale)</i>
Diploma di Laurea Triennale <i>(attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 8
Diploma di Laurea Triennale <i>(non attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 5
Abilitazione e/o qualificazione all'esercizio della professione attinente al profilo oggetto di selezione	Punti 4

3. Competenze professionali (art. 13 comma 7 lett.c)- max punti 20

Responsabile del procedimento	Punti 3 per ogni incarico formalmente attribuito con atto del responsabile fino ad un massimo di punti 9
Nomina DEC (Direttore esecuzione contratto)	Punti 2 per ogni nomina, negli ultimi cinque anni, fino ad un massimo di punti 6
conoscenze informatiche riconosciute con certificazione	Punti 1 per ogni certificazione rilasciata, negli ultimi cinque anni, fino ad un massimo di punti 2
Corsi di formazione, per minimo ore 30, frequentati con attestato finale rilasciato a seguito superamento di esame <i>(attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 1 per ogni corso negli ultimi cinque anni, fino ad un massimo di punti 3

4. Valutazione positiva della performance

Viene valutata la performance individuale quale media della valutazione conseguita da candidato negli ultimi tre anni con un punteggio medio nel triennio **fino ad un massimo di punti 30**

VALUTAZIONE MEDIA	PUNTEGGIO
100/100	30
99,99/95,00	25
94,99/90,00	20
89,99/85,00	15
Sotto 85 di media	0

Art. 5 – Commissione

La commissione esaminatrice è composta dal Segretario Comunale, in qualità di Presidente, o in sua assenza dal Vicesegretario, dal Responsabile dell'Ufficio Personale e da un componente indicato dal Presidente, anche esterno all'Amministrazione. Le funzioni di segreteria vengono espletate da un dipendente, scelto di norma tra gli appartenenti al Servizio personale, inquadrato almeno nella categoria C.

Le commissioni, compreso il segretario verbalizzante, sono nominate con provvedimento del Responsabile del servizio personale.

La Commissione valuta, secondo i principi di buon andamento e imparzialità, i titoli e le competenze posseduti dai dipendenti attenendosi al principio della massima coerenza e funzionalità tra quanto dichiarato e il profilo oggetto di selezione.

Art. 6 – Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura

La graduatoria finale è formata secondo l'ordine del punteggio complessivo riportato da ciascun candidato, con l'osservanza, a parità di punti, del candidato con maggiore anzianità di servizio e, a parità di anzianità di servizio, il candidato più giovane di età anagrafica.

Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie.

Le graduatorie e le nomine dei vincitori delle procedure di progressione verticale sono approvate con determinazione del Responsabile dell'Ufficio Personale e vengono utilizzate esclusivamente nei limiti dei posti messi a selezione.

Con i vincitori verrà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento nella categoria immediatamente superiore (posizione economica iniziale), previo accertamento della veridicità del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione, oggetto di valutazione.

I vincitori sono esonerati, previo consenso, dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dall'art. 25 del C.C.N.L. del comparto Funzioni locali vigente. Altresì, i vincitori, nel rispetto della disciplina vigente, conservano le giornate di ferie maturate e non fruite e la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

Art. 7 – Trattamento economico

Il passaggio alla categoria immediatamente superiore comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria e avrà

decorrenza dalla data di adozione della determina dirigenziale di approvazione della graduatoria.

Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva, a titolo di assegno personale, la differenza retributiva assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno dell'area.

Art. 8 – Rinvio

Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme di legge e ai regolamenti vigenti e procedure contenute nel vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nonché alle disposizioni previste dal C.C.N.L. in vigore al momento della pubblicazione del bando delle progressioni verticali.

Il presente regolamento cessa la sua efficacia dal 1° gennaio 2026.



PARERI DI REGOLARITA' DEI RESPONSABILI

AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.LGS 267/2000

Regolarita' tecnica	
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO a norma del T.U.E.L. 267/00	Oggetto: REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI DURANTE IL PERIODO TRANSITORIO AI SENSI DELL'ART. 13 CCNL FUNZIONI LOCALI 2019-2021" - APPROVAZIONE. Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere: Favorevole Data 30-09-24 Il Responsabile del servizio F.to Osti Michelangelo

Regolarita' contabile	
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO a norma del T.U.E.L. 267/00	Per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere: Favorevole Data 30-09-24 Il Responsabile del servizio F.to Osti Michelangelo

Letto, approvato e sottoscritto a norma di legge.

IL PRESIDENTE
F.to Ruzzon Matteo

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Reffo Ersilio

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Della suestesa deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art.124, comma 1 della Legge n.267/00 e contemporaneamente comunicata ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art.125, comma 1 della Legge n.267/00.

Lì, 08-10-2024

IL RESPONSABILE
F.to Ruzzon Maria Teresa

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile con le modalità previste dall'art.134, comma 4 della Legge n.267/00.

Li, 05-10-2024

ADDETTO ALLA SEGRETERIA
F.to Ruzzon Maria Teresa

ESECUTIVITÀ

Si certifica che la suestesa deliberazione non soggetta a controllo di legittimità, è stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità, ai sensi del comma 3 dell'art. 134 del T.U.E.L. n. 267/2000, per cui la stessa È DIVENUTA ESECUTIVA.

Lì, 18-10-2024

IL RESPONSABILE
Ruzzon Maria Teresa

Copia conforme all'originale.

Bagnoli di Sopra, li 08-10-2024

IL RESPONSABILE
Ruzzon Maria Teresa