

COPIA



COMUNE DI CASAL VELINO
PROVINCIA DI SALERNO

Codice ente 10081	Protocollo n. 2844
DELIBERAZIONE N. 6 in data: 07.01.2019 Soggetta invio capigruppo <input checked="" type="checkbox"/>	

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO: REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI VERTICALI DI CUI
ALL'ART. 22 COMMA 15 DEL D.L.GS N. 75/2017 -
PROVVEDIMENTI**

L'anno duemiladiciannove addi sette del mese di **gennaio** alle ore **10,00** nell'ufficio Segreteria, previa avvisi informali, sono stati oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

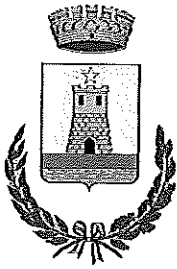
PISAPIA SILVIA	P
GIORDANO DOMENICO	P
CRESCENZO ANGELO	P
ABAGNALE KATIUSCIA	A

Totale presenti **3**

Totale assenti **1**

Assiste il Segretario Comunale **Avv. Diana Positano** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

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



COMUNE DI CASAL VELINO PROVINCIA DI SALERNO

Proposta n. 386 del 31.12.2018

Oggetto: **REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI VERTICALI DI CUI ALL'ART. 22 COMMA 15 DEL D.L.GS N. 75/2017 - PROVVEDIMENTI**

PARERI PREVENTIVI

Ai sensi dell'art.49, comma 1 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità **TECNICA, CONTABILE**, della proposta di deliberazione formalizzata col presente atto:

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to

Avv. Diana Positano

IL RAGIONIERE

f.to

Dr. Raffaele Poto

Ad Iniziativa del:

- Sindaco
- Assessore al ramo
- Responsabile del Settore

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art.22 comma 15 del D.Lgs. n.75/2017 (Decreto Madia) secondo il quale "Per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. in ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'art.52 del D.L.vo n.165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore";

Atteso che con l'entrata in vigore della suddetta normativa viene nuovamente prevista la possibilità di attivare procedure selettive per la progressione tra le categorie, riservate al personale di ruolo, seppur per il solo triennio 2018/2020, con lo scopo di valorizzare e premiare le

professionalità interne dei dipendenti della P.A., pur imponendo diversi vincoli oggettivi, finanziari e soggettivi (titolo di studio utile per l'accesso dall'esterno, tetto del 20%, erosione capacità assunzionale, riduzione posti destinabili al personale interno), nella considerazione che la norma in parola presenta carattere derogatorio rispetto al principio generale di accesso alla pubblica amministrazione mediante concorso pubblico;

Ritenuto opportuno dotarsi di uno strumento regolamentare per la disciplina delle valutazioni selettive indicate nel citato articolo 22, comma 15;

Atteso che:

- le procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti;
- l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore;
- la selezione debba avvenire per prove e per titoli e che, quindi bisogna regolamentare le prove da sostenere e la valutazione dei titoli di merito, per l'effettuazione delle progressioni tra le diverse categorie professionali.

Visto il Regolamento per le progressioni verticali di cui al citato art.22, comma15 del D.Lgs. n.75/2017, allegato alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale;

Visto il D.Lgs. n.75/2017, art.22;

Visto il vigente C.C.N.L. Comparto Regioni e autonomie locali,

PROPONE DI DELIBERARE

per le motivazioni espresse in premessa che qui si intendono integralmente ripetute ed approvate,

- 1) **Di approvare** il "*Regolamento per le progressioni verticali di cui all'art.22 comma 15 del D.Lgs. n.75/2017*", allegato alla presente, che si compone di n.9 articoli, e che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.
- 2) **Disporre che** il presente atto venga pubblicato all'Albo Pretorio online e venga altresì pubblicato nella Sezione "*Amministrazione Trasparente*".
- 3) **Di dare atto che** dall'entrata in vigore del presente Regolamento cesseranno l'efficacia e l'applicabilità di ogni altra norma regolamentare non compatibile con le disposizioni del presente regolamento.
- 4) **Di dare atto che** il presente regolamento costituisce integrazione al Regolamento sull'ordinamento uffici e servizi approvato con delibera di G.M. n. 318 del 31.12.2010.
- 5) **Di trasmettere** copia del presente alle OO.SS. provinciale e alle RSU.
- 6) **Di dichiarare** immediatamente esecutiva la presente deliberazione.

ALLEGATO A)

REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI VERTICALI DI CUI ALL'ART.22, COMMA 15, DEL D.L.gs n.75/2017

Art.1) Progressioni verticali di cui all'art.22, comma 15, del D.Lgs. n.75/2017

Ai sensi del Decreto Legislativo n. 75/2017 articolo 22, comma 15:

“Per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'art. 52 del D.L.vo n. 165 del 2001.

Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore”.

Art.2) Oggetto e caratteristiche della procedura della progressione verticale

L'articolo 22 comma 15 del D.L.gs n.75/2017 disciplina l'istituto delle progressioni verticali che trova applicazione, a cogenza della citata norma, soltanto ed unicamente per il periodo temporale del triennio 2018-2020.

Durante il triennio sopracitato tale istituto convive con la previsione contenuta nell'art.52 comma 1-bis, del D.Lgs.n. 165/2001, il quale regola “a regime” (cioè a tempo indeterminato) le progressioni “di carriera” e quindi permane anche dopo il venir meno dell'istituto delle progressioni verticali di cui al comma precedente.

La suddetta procedura ha le seguenti caratteristiche:

- procedure selettive riservate: a differenza delle progressioni di carriera “ordinarie” di cui all'art.52 comma 1-bis, l'art.22 comma 15 del D.Lgs.n. 75/2017 non prevede la riserva di posti in concorsi pubblici, ma procedure selettive interamente riservate ai dipendenti interni, come nel precedente regime normativo;
- titolo di studio: per accedere alla categoria superiore mediante la progressione verticale, i dipendenti interni dovranno disporre del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno. A titolo di esempio un dipendente di categoria C non potrà accedere alla categoria D se privo di Laurea;
- personale di ruolo: la riserva è rivolta solo a personale “di ruolo”, il quale conduce con il Comune un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
- tetto alle progressioni: il numero di posti per le procedure selettive riservate “non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni per la relativa area o categoria”.

Per cui

- a)-il limite del 20% non riguarda i singoli concorsi, piuttosto è riferito al piano dei fabbisogni, che deve indicare in quale categoria potranno concentrarsi le progressioni verticali, per non più di un quinto del totale delle assunzioni in suddetta categoria;
- b)-il 20% è da commisurare alle “teste” da assumere e non alla spesa per le assunzioni;
- spazi assunzionali: la progressione verticale consentita dal D.Lgs n.75/2017 consuma gli spazi assunzionali nel senso che laddove si eserciti la facoltà consentita dalla norma, l'assunzione del dipendente interno erode il budget assunzionale di quel particolare anno, posto che la progressione verticale incide sul tetto della spesa del personale solo per l'eventuale differenziale della spesa tra la collocazione del dipendente nella categoria superiore rispetto a quella inferiore;
- connessione con le progressioni verticali “ordinarie”: quantunque le procedure previste dall'art.52 c.1-bis del D.Lgs n.165/2001 e dall'art.22 c.15 del D.Lgs. n.75/2017 sono autonome ed indipendenti, pur tuttavia tra esse intercorre una connessione finanziaria, in quanto il D.Lgs.n.75/2017 costituisce il vincolo secondo il quale l'attivazione delle selezioni riservate impone di ridurre la percentuale di riserva di posti a personale interno, nel caso in cui l'amministrazione indica concorsi pubblici e si avvalga della previsione dell'art.52, comma 1-bis del D.Lgs.n.165/2001, secondo la superiore percentuale;
- contenuti della selezione: le norme transitorie descrivono anche i contenuti della selezione, la quale deve contemplare “prove” per accertare la capacità dei candidati di utilizzare ed applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti”;
- effetti della valutazione: la selezione avverrà anche per titoli, talché “la valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore”.

Art.3) Condizioni e termini della procedura

Per personale dipendente si intende esclusivamente il personale assunto dal Comune di Casal Velino a tempo indeterminato, destinatario dei C.C.N.L. del comparto Regioni ed Enti Locali, escluso qualsiasi rapporto di lavoro a tempo determinato e/o di prestazione di opera di diversa natura e comunque costituito a titolo precario o occasionale o con qualsiasi altra modalità prevista da specifiche disposizioni di legge.

La procedura selettiva della progressione verticale è rivolta al personale interno appartenente alla categoria immediatamente inferiore, in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, con un'anzianità minima di 3 anni nella categoria immediatamente inferiore.

Per le assunzioni che richiedono quale requisito il solo assolvimento della scuola dell'obbligo si intende per titolo di studio richiesto:

- la licenza di Scuola Media Inferiore;
- oppure la licenza Scuola Elementare per i nati prima del 31.12.1951 e per quanti hanno conseguito detta licenza in data anteriore al 14.02.1963;
- oppure la certificazione dell'osservanza di almeno 8 anni delle norme sull'obbligo scolastico al compimento del 15 anno di età.

La procedura di progressione verticale ha luogo ai sensi del decreto Madia attraverso concorsi interamente riservati al personale interno entro i termini, le condizioni e le modalità stabiliti dalla legge, nonché i vincoli, all'uopo fissati da quest'ultima.

L'art.22 del D.Lgs n.75/2017, descrive anche i contenuti della selezione, talché specifica che essa debba contemplare prove (che possono essere scritte ed orali oppure solo prova orale) per accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti, oltre alla valutazione dei titoli, prevedendo che a questo scopo la valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.

Art.4) Requisiti per la partecipazione alle selezioni

Possono partecipare alle selezioni interne per il passaggio alla categoria superiore i dipendenti in servizio appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella correlata al profilo oggetto di selezione, ed in possesso del titolo di studio e dei medesimi requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno secondo le indicazioni dell'avviso di selezione, con un'anzianità minima di 36 mesi nella categoria immediatamente inferiore.

I titoli di studio e professionali per l'accesso dall'esterno sono i seguenti:

- categoria B1: licenza di scuola media inferiore (o titoli di cui al precedente art.3 comma 3) e qualifica professionale se richiesta;
- categoria B3: diploma di scuola secondaria superiore;
- categoria C: diploma di scuola secondaria superiore;
- categoria D: diploma di Laurea conseguita secondo il vecchio ordinamento o Laurea magistrale conseguita secondo il nuovo ordinamento, ed eventuale abilitazione professionale, se richiesta.

Art. 5) Elementi di valutazione delle selezioni

Costituiscono elementi di valutazione:

- a) titoli di servizio: saranno valutati i servizi prestati alle dipendenze delle PP.AA, nonché la valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta ed i risultati conseguiti, soprattutto in termini di maggiore efficienza dei processi ed i titoli;
- b) curriculum professionale: formeranno oggetto di valutazione i titoli culturali e professionali (formazione, aggiornamento, pubblicazioni e titoli di studio) nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive anche per posti messi a concorso da altri enti, per profilo professionale e categoria equivalenti.

Art.6) Prove selettive

Oltre alla valutazione degli elementi di cui all'articolo precedente, nelle selezioni interne sono effettuate prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti distinte, per categoria, come segue:

- Categoria B: prova pratica (anche mediante sperimentazione lavorativa, test o quiz a risposta multipla chiusa o aperta/commentata, i cui contenuti saranno determinati nel bando con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire tenuto conto della categoria e del profilo professionale relativi) e colloquio per i profili specialistici che richiedono l'accertamento della idoneità professionale;

- Categoria B3 e C: prova teorico-pratica (anche mediante sperimentazione lavorativa, test o quiz a risposta multipla chiusa o aperta/commentata, i cui contenuti saranno determinati con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire tenuto conto della categoria e del profilo professionale relativi) e colloquio (il cui contenuto sarà determinato nel bando con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire tenuto conto della categoria e del profilo professionale relativi).
- Categoria D: prova teorico-pratica (anche mediante test o quiz a risposta multipla chiusa o aperta/commentata; svolgimento di un elaborato e/o stesura di un provvedimento amministrativo; svolgimento di un elaborato tecnico; illustrazione di procedimenti organizzativi e gestionali; altre prove di analogo contenuto inerenti la categoria e il profilo professionale del posto messo a selezione) e colloquio i cui contenuti saranno determinati con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire tenuto conto della categoria e del profilo professionale relativi.

Le prove verteranno sulle specifiche materie afferenti al profilo richiesto e saranno indicate nel singolo bando di concorso interno.

Art. 7) Punteggio

Il bando di concorso dovrà prevedere, per l'accertamento dell'idoneità del candidato alla categoria superiore, l'attribuzione dei seguenti punteggi:

- A. punteggio relativo ai titoli: massimo 30 punti;
- B. punteggio relativo alla prova pratica, teorico-pratica: massimo 30 punti;
- C. punteggio relativo al colloquio: massimo 30 punti.

Le prove di cui alle lettere B) e C) si intendono superate solo se il candidato ottenga un punteggio pari o superiore a 21 punti su 30 in ciascuna prova.

L'ammissione al colloquio avviene solo in caso di superamento della prova pratica, teorico-pratica.

Il punteggio complessivo è dato dalla somma dei punteggi di cui alle precedenti lettere A) e B) e C).

In caso di parità è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore a quella messa a selezione.

L'ammissione al colloquio avviene solo in caso di superamento della prova pratica, teorico-pratica.

TITOLI - PUNTEGGIO

Il punteggio riservato ai titoli è di massimo 30 punti così suddiviso:

- massimo punti 15 per titoli di servizio: saranno valutati i titoli di servizio prestato alle dipendenze delle PP.AA. di cui all'art.1, comma 2, D.Lgs. n.165/2001 nella categoria immediatamente inferiore (i titoli di servizio valutabili saranno esclusivamente quelli riguardanti i periodi di servizio eccedenti quello minimo richiesto per l'ammissione alla selezione. Si attribuiranno punti 1 per ogni anno di servizio fino ad un massimo di 15 punti).
- massimo punti 15 per curriculum professionale

Saranno valutati:

titoli culturali e professionali, in altre parole:

a.1) formazione (max 8 punti):

- per posti di categoria D:
 - punti 3 per voto di laurea fino a 100/110
 - punti 5 per voto di laurea da 101 a 105
 - punti 6 per voto di laurea da 106 a 110
 - punti 8 per voto di laurea 110/110 con lode
- per posti di categoria B3 e C:
 - punti 3 per voto di diploma fino a 79/100 (vecchio diploma 47- 53 su 60);
 - punti 5 per voto di diploma da 80 a 89 (48-53 su 60)
 - punti 7 per voto di diploma da 90 a 99 (54-59 su 60)
 - punti 8 per voto di diploma 100/100 (ovvero 60/60);
- per posti di categoria B:
 - punti 3 per diploma di scuola m.i. con votazione sufficiente (da 6/10)
 - punti 5 per diploma di scuola m.i. con votazione buono (7/10)
 - punti 7 per diploma di scuola m.i. con votazione distinto (8/10)
 - punti 8 per diploma di scuola m.i. con votazione ottimo (9-10/10).

aggiornamento (max punti 2):

corsi di formazione /aggiornamento professionale (punti 0,50 per ogni corso di formazione/aggiornamento attinenti al profilo professionale da ricoprire della durata di almeno un giorno con rilascio attestato da parte di Ente riconosciuto);

pubblicazioni e titoli di studio e scientifici (max punti 2):

le pubblicazioni sono valutate se vertono su argomenti aventi attinenza con il profilo professionale; nell'ambito dei titoli scientifici e di studio sono valutabili le abilitazioni all'esercizio professionale ed i titoli di perfezionamento conseguiti presso enti statali, regionali o legalmente riconosciuti (punti 1 per ciascuna abilitazione o pubblicazione).

valutazione positiva della performance conseguita dal candidato per almeno tre anni negli ultimi cinque, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive anche per posti messi a concorso da altri enti, per analogo profilo professionale e categoria (max punti 3)

Art.8) Commissione esaminatrice

La Commissione esaminatrice è composta da tre membri ed è nominata con provvedimento della Giunta Comunale.

La Commissione esaminatrice è composta, esclusivamente da esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari di Pubbliche amministrazioni di categoria pari o superiore a quella del posto oggetto della selezione.

In particolare, la Commissione è così composta:

Presidente: il Segretario Comunale del Comune;

Componenti: due esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari di Pubbliche amministrazioni di categoria pari o superiore a quella del posto oggetto della selezione.

Le funzioni di segretario sono svolte da un dipendente di ruolo di categoria non inferiore alla C).

Non possono far parte della commissione coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali, o dalle associazioni professionali.

Laddove previsto per il profilo messo a concorso, la Commissione esaminatrice potrà essere integrata da uno o più componenti esperti nella lingua straniera indicata fra le materie oggetto d'esame e/o da uno o più componenti esperti in informatica.

Ai componenti della Commissione di selezione spetta un compenso, ai sensi e secondo le modalità stabilite dall'art.18 del D.P.R. n. 487/94 e successivo D.P.C.M. 23 marzo 1995.

Art.9) Formazione della graduatoria finale

La graduatoria di merito è formata secondo l'ordine decrescente del punteggio complessivo ottenuto dal singolo candidato nella prove pratica, teorico-pratica attitudinale, nella prova orale e nella valutazione dei titoli.

In caso di parità di punteggio verrà preferito il candidato con maggiore anzianità nella categoria di appartenenza.

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

La graduatoria di merito e la nomina dei vincitori della selezione è approvata con determinazione dell'incaricato di funzioni dirigenziali del Servizio affari generali, personale.

Art.10) Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il giorno stesso in cui diviene esecutiva la deliberazione di giunta municipale che lo approva.

L'entrata in vigore del presente regolamento comporta la modifica di eventuali disposizioni interne in contrasto con lo stesso.

Successive disposizioni di legge ne modificano automaticamente le disposizioni in contrasto.

LA GIUNTA COMUNALE

ACQUISITA la proposta che precede con acclusi pareri ex. Art. 49 D.Lgs n. 267/2000;

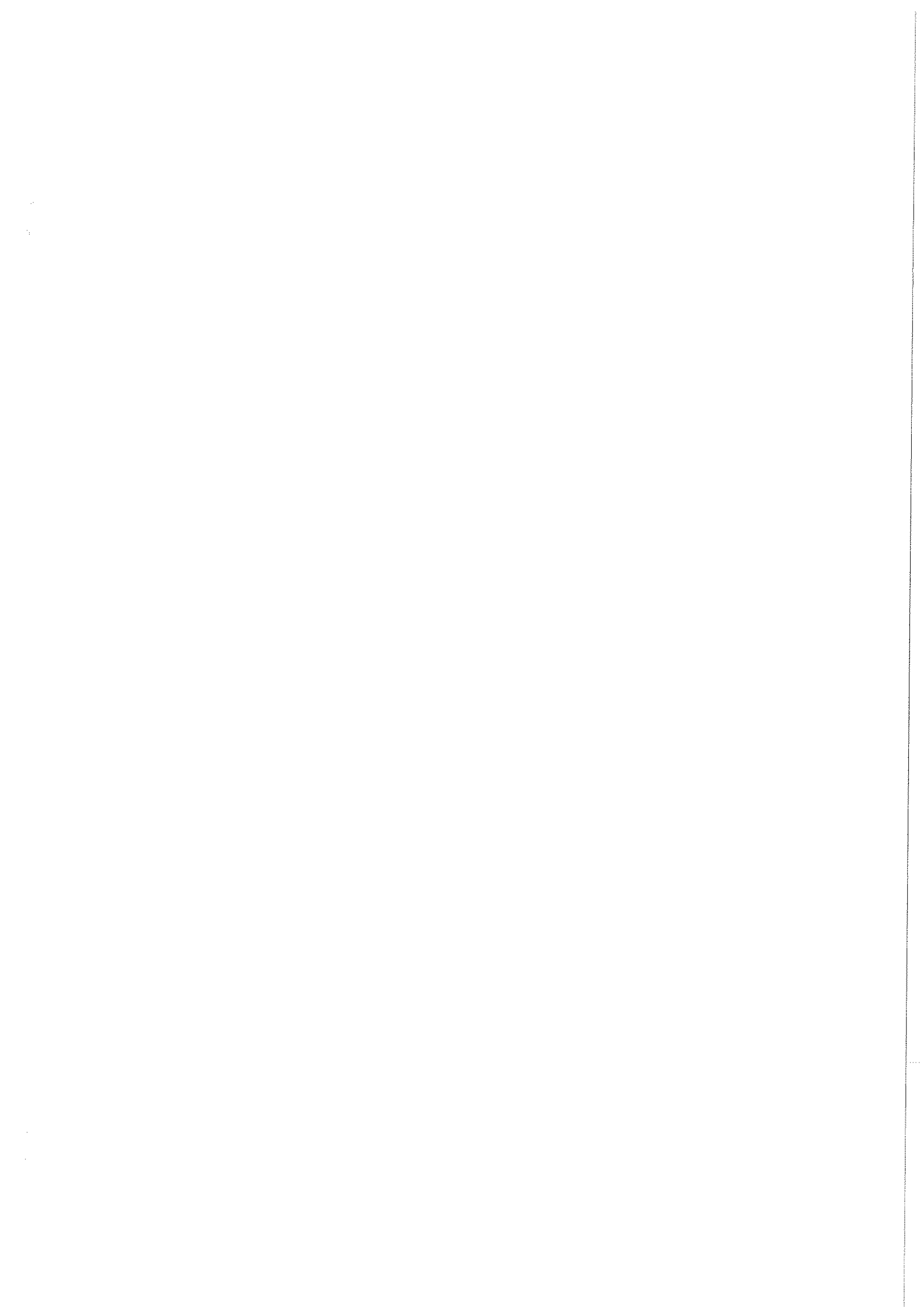
NON ACQUISITE osservazioni in merito;

CON VOTI unanimi espressi come per legge;

D E L I B E R A

1. Recepirsi integralmente la proposta che precede la quale forma parte integrante del dispositivo.
2. Rimettere, per l'esecuzione, copia del presente provvedimento a:
 - Settore I - Ufficio: Personale;
 - Settore II - Ufficio: Ragioneria;

Con separata votazione, ad esito unanime, resa nei modi e termini di legge la presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi del D. Lgs. 267/2000.



Letto, approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE

F.to **Avv. Silvia Pisapia**

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to **Avv. Diana Positano**

- Pubblicata all'albo pretorio di questo comune per quindici giorni consecutivi a partire da oggi.
- Trasmessa in copia ai capigruppo (elenco n. prot. n. 2845)
- Trasmessa in copia alla Prefettura (prot. n.)
-

Addì, 22-03-2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to **Avv. Diana Positano**

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

ADDI', 22-03-2019



IL SEGRETARIO COMUNALE
Avv. Diana Positano

- Si certifica che la suesesa deliberazione, non soggetta al controllo preventivo di legittimità,
- è stata pubblicata nelle forme di legge all'albo pretorio del comune senza riportare, nei primi 10 giorni di pubblicazione, denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta **ESECUTIVA** ai sensi del 3° comma dell'art.134 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

Addì,

è divenuta **ESECUTIVA** il giorno 22-03-2019 perchè dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 D Lgs 18 agosto 2000 n. 267.

IL SEGRETARIO
COMUNALE

f.to **Avv. Diana Positano**

TRASMESSO PER L'ESECUZIONE A :

- **SETTORE.....I..... UFFICIO...Personale.....**
- **SETTOREII..... UFFICIO...Ragioneria.....**
- **SETTORE..... UFFICIO.....**
- **SETTORE.....UFFICIO.....**