



**COPIA**

**COMUNE DI PONZA  
PROVINCIA DI LATINA**

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

<b>N. 127</b> <b>Del 01.08.2025</b>	Oggetto: Approvazione del Regolamento per la disciplina delle procedure comparative per le progressioni verticali c.d. "speciali" o "in deroga" di cui all'art. 13 commi 6,7 e 8 CCNL 16.11.22
--	--

L'anno Due mila venticinque il giorno uno del mese di agosto alle ore 14:11 convocata dal Sindaco, in modalità mista, si è riunita la Giunta Comunale, con l'intervento dei Signori:

	<i>PRESENTI</i>	<i>ASSENTI</i>
<b>FRANCESCO AMBROSINO</b> <i>Sindaco</i>	<b>X</b>	
<b>MARIA CLAUDIA SANDOLO</b> <i>Vice Sindaco</i>	<b>X</b>	
<b>GIUSEPPINA AVERSANO</b> <i>Assessore</i>	<b>X</b>	
<b>MARIANO DE LUCA</b> <i>Assessore</i>	<b>X</b>	
<b>UMBERTO SCAROGNI</b> <i>Assessore</i>	<b>X</b>	
<b>TOTALE</b>	<b>5</b>	<b>0</b>

Partecipa il Segretario Comunale Dott. Giacomo Del Pozzone che cura la verbalizzazione della seduta.

Riconosciuto il legale numero degli intervenuti, il Sindaco assume la presidenza, e illustra il punto in discussione.

## LA GIUNTA COMUNALE

**PREMESSO CHE** l'assunzione di personale nella Pubblica Amministrazione avviene tramite selezione pubblica o nelle altre forme previste dalla legge e che, a tal fine, sono di riferimento:

- il D.Lgs. 165/2001, art. 35 con riguardo al reclutamento del personale, art. 36 con riguardo alle forme flessibili di assunzione e di impiego del personale, art. 52, con riguardo alle progressioni nelle aree e tra aree;
- il D.L. 80/2021, art. 3, convertito con modificazioni dalla L. 113/2021, sostitutivo dell'art. 52 comma 1-bis, del D. Lgs. 165/2001;
- il D.P.R. n. 82 del 16/06/2023 ad oggetto *"Regolamento recante modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, concernente norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi"* entrato in vigore il 14/07/2023.

**CONSIDERATO** che il piano di riforma e potenziamento del lavoro nella Pubblica Amministrazione è stato emanato attraverso il D.L. n. 80/2021 (c.d. "decreto legge Reclutamento"), convertito dalla Legge n. 113/2021, che, costituendo anche uno dei pilastri per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), ha introdotto una nuova formulazione dell'articolo 52 comma 1-bis del decreto legislativo n. 165/2001;

**RICHIAMATO** l'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. 165/2001, come modificato dal D.L. 80/2021, convertito in Legge 06/08/2021, n. 113, che dispone in materia di progressioni di carriera tra le aree di inquadramento (c.d. "verticali"), del personale del comparto pubblico, che al penultimo periodo così prevede: "In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno;

**DATO ATTO** che il CCNL del Comparto delle Funzione Locali, stipulato in data 16 novembre 2022, con l'articolo 13, commi 6, 7 e 8, nonché con il successivo articolo 15, ha integrato la disciplina di fonte legale, consentendo l'applicazione dell'istituto, in via straordinaria e temporanea, a decorrere dalla data di riclassificazione del personale (1° aprile 2023) ed entro il termine ultimo del 31/12/2025;

**CONSIDERATO** che la fattispecie introdotta dal contratto collettivo si aggiunge e si affianca, nell'arco temporale di cui sopra, all'ordinaria facoltà, concessa agli enti ai sensi del richiamato art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs 165/2001, di utilizzare lo strumento della progressione di carriera del personale dipendente quale modalità di copertura di posizioni previste nella programmazione dei fabbisogni di personale, secondo le esigenze e le volontà di ciascuna amministrazione;

**VISTO** il parere Aran CFL209, i cui contenuti sono stati condivisi con Dipartimento della Funzione pubblica e Ministero dell'economia e delle finanze, con cui l'Aran sostiene che con riferimento alle risorse stanziate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022) - in una misura non superiore allo 0,55% del m.s. 2018 – esse possano essere integralmente destinate a progressioni verticali effettuate con procedura speciale;

**CONSIDERATO** che, in forza di tali disposizioni, gli enti hanno la possibilità di stanziare risorse contrattuali aggiuntive per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del

d. lgs. n. 165/2001, in una misura massima dello 0,55% del m.s. 2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale;

**RICHIAMATA** la deliberazione della G.C. n. 68/2025 avente ad oggetto “*Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 ai sensi dell'art. 6 del d.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n.113/2021*”;

**CONSIDERATO** che è intenzione dell’Amministrazione, al fine di valorizzare il personale interno e riconoscerne professionalità e merito, procedere con entrambe le fattispecie di progressioni tra le aree, ai sensi degli artt. 13 co. 6,7,8 e 15, co. 1 del CCNL 16/11/2022, come previste nel sopracitato Piano del Fabbisogno Triennale di Personale 2025/2027, per l’anno 2025;

**ATTESO** che lo strumento potrebbe rivelarsi utile nel miglior perseguimento delle strategie dell’amministrazione nonché per la valorizzazione di eventuali professionalità interne, secondo lo spirito della fonte legale istitutiva;

**PRESO ATTO** che i criteri di valutazione dei candidati alla progressione verticale devono essere regolamentati dall’Ente.

**RITENUTO**, pertanto, di dover adottare il Regolamento per la disciplina delle procedure comparative per le progressioni verticali cd “speciali” o “in deroga” (art. 13 commi 6, 7 e 8 CCNL 16.11.2022) al fine di prevedere modalità operative che consentono, nel rispetto della legge e del contratto collettivo nazionale, di attivare selezioni efficaci per le esigenze dell’Ente;

**RICHIAMATO** l’art. 13 comma 7 del CCNL 16/11/2022 che stabilisce che 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%:

- a) esperienza maturata nell’area di provenienza, anche a tempo determinato;
- b) titolo di studio;
- c) 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;

**RILEVATO** che, ai sensi dell’art. 48 del citato D. Lgs. n. 267/00, è di competenza della Giunta comunale l’adozione dei regolamenti sull’ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal consiglio;

**DATO ATTO** che lo schema di regolamento in questione è stato previamente oggetto di definizione contrattata con le Organizzazioni sindacali e con le R.S.U. dell’Ente, in sede di contrattazione decentrata, giusta verbale prot n. 13248 /2025;

**VISTI** i CCNL del Comparto Funzioni Locali in vigore, e quello del 16 novembre 2022 in particolare;

**RITENUTO** detto Regolamento meritevole di approvazione;

**VISTI** i pareri favorevoli in merito alla regolarità tecnica e contabile della deliberazione di cui all’oggetto, ai sensi e per gli effetti dell’art. 49, c. 1, D. Lgs. del 18 agosto 2000 n. 267;

**RITENUTO** di approvare e fare propria la richiamata proposta per le motivazioni in essa contenute;

**VISTI**

- il T.U.E.L. approvato con D.Lgs. 18.08.2000 n. 267;
- il vigente Statuto comunale;
- il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;

Con votazione unanime resa secondo forma di legge,

**DELIBERA**

1. **DI APPROVARE**, per quanto indicato in premessa alla quale espressamente si rinvia, il “Regolamento per la disciplina delle procedure comparative per le progressioni verticali cd “speciali” o “in deroga” di cui all’art. 13 commi 6, 7 e 8 CCNL 16.11.2022”, allegato alla presente deliberazione a formarne parte integrante e sostanziale;
2. **DI STABILIRE** che, il presente Regolamento è stato concepito esclusivamente per la procedura di progressione tra le aree cosiddette “in deroga” o “speciali”, la cui validità non può superare quella prevista dal CCNL del comparto Funzioni Locali per questa fattispecie;
3. **DI DARE ATTO** che lo schema di regolamento in questione è stato previamente oggetto di definizione contrattata con le Organizzazioni sindacali e con le R.S.U. dell’Ente, in sede di contrattazione decentrata, giusta verbale prot n. 13248/2025;
4. **DI TRASMETTERE**, la presente deliberazione al Responsabile del Servizio Affari del personale per gli atti consequenziali;
5. **DI DICHIARARE** il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4 art. n.134 del TUEL D.lgs. n. 267/2000.



# **Comune di Ponza**

## **Provincia di Latina**

### **REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE COMPARATIVE PER LE PROGRESSIONI VERTICALI CD “SPECIALI” O “IN DEROGA” DI CUI ALL’ART. 13 COMMI 6, 7 E 8 CCNL 16.11.2022**

## **INDICE**

**ART. 1 – Disposizioni generali**

**ART. 2 - Requisiti per la partecipazione**

**ART. 3 - Avviso di selezione**

**ART. 4 - Procedura comparativa**

**ART. 5 - Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura**

**ART. 6 - Trattamento economico**

**ART. 7 – Applicazione**

**ART. 8 - Rinvio**

## Art. 1 - Disposizioni generali

I seguenti criteri disciplinano le modalità di svolgimento delle procedure comparative per le progressioni tra aree diverse del personale dipendente del Comune di Ponza, d'ora in avanti denominate "progressioni tra aree diverse del periodo transitorio", in attuazione dell'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. 30/03/2001, n.165, come modificato dal D.L. 09/06/2021, n. 80, così come convertito, con modificazioni, dalla L.06/08/2021, n.113, al fine di tener conto dell'esperienza e delle professionalità maturate e in ossequio dell'art. 13, comma 6 del CCNL FL 2019-2021 che così recita:

*"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 tabella C di corrispondenza"* allegata al CCNL F.L. 2019/21, riportata a seguire.

Le aree sono quelle indicate nella tabella B nel nuovo sistema di classificazione di cui al C.C.N.L. Funzioni Locali del 2019/2021 sottoscritto il 16/11/2022;

Le progressioni tra le aree consentono il passaggio dalla area di appartenenza a quella immediatamente superiore dei dipendenti di ruolo dell'Amministrazione, in un'ottica di sviluppo professionale.

Le progressioni tra le aree, come previsto dall'art 13 comma 7 del CCNL 2019/2021, avvengono sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:

- a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
- b) titolo di studio;
- c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate, le competenze acquisite nei contesti lavorativi e intese anche come competenze espresse in ambito lavorativo basate sulla valutazione positiva della performance conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

Le procedure per le progressioni tra le aree sono oggetto di previsione in sede di programmazione triennale del fabbisogno del personale.

Le procedure sono finanziate dallo 0,55% del monte salari del 2018.

## Art. 2 - Requisiti per la partecipazione

Possono partecipare alle procedure per la progressione tra le aree esclusivamente i dipendenti del Comune di Ponza in possesso dei seguenti requisiti posseduti alla data di scadenza del termine di presentazione della domanda:

- essere assunti a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed inquadrati nella categoria giuridica immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione ed un'anzianità come previsto a seguire;
- limitatamente alla progressione verticale per l'area "Vigilanza" essere inquadrati in un profilo di "Vigilanza" nella categoria giuridica immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione o aver maturato anzianità di servizio come previsto a seguire, anche in altra pubblica amministrazione, in un profilo di "Vigilanza";
- essere in possesso dei titoli di studio, in deroga a quelli previsti per l'accesso dall'esterno e dell'anzianità richiesta come da tabella che segue:

PROGRESSIONI TRA AREE	REQUISITI
<b>Da Area degli Operatori (ex cat. A)</b>  <b>ad Area degli Operatori Esperti (ex cat. B)</b>	a) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione (ex cat. A);
<b>Da Area degli Operatori esperti (ex cat. B)</b>  <b>ad area degli Istruttori (ex cat C)</b>	a) Diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli operatori esperti (ex cat B) e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; b) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione (ex cat. B);
<b>Da Area degli Istruttori (ex cat C)</b>  <b>All'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat D)</b>	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 (ex cat. C); b) Diploma di scuola secondaria di secondo grado (quadriennale e/o quinquennale) ed almeno 10 anni di esperienza maturata nella area degli istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione (ex cat. C)

Per esperienza/ anzianità di servizio si considera il periodo prestato presso l'Ente, o presso altro Ente Locale e/o altre amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del D.L.gs 165/2001 a tempo indeterminato e determinato.

#### **Art. 3 - Avviso di selezione**

Gli avvisi di selezione, predisposti dal Servizio Personale sono pubblicati per la durata di almeno quindici giorni sul sito istituzionale, su Amministrazione Trasparente/Bandi di concorso e sulla rete intranet dell'Ente intendendosi in tal modo effettuata la relativa comunicazione a tutti i dipendenti. L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda, dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

#### **Art. 4 - Procedura comparativa**

Per l'accertamento dell'idoneità dei candidati per l'area superiore, l'avviso di indizione della procedura comparativa deve prevedere l'attribuzione di punteggi per ciascuno dei seguenti elementi di valutazione, fino al raggiungimento di un totale massimo complessivo di punti 100 così suddivisi:

- 1) SERVIZIO, sino ad un Massimo di punti 40;
- 2) TITOLI, sino ad un Massimo di punti 30;
- 3) COMPETENZE, sino ad un Massimo di punti 30.

**PUNTO 1 – SERVIZIO**  
**(fino ad un massimo di punti 40)**  
**inteso come:**

1) servizio prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001 anche a tempo determinato, fino ad un massimo di punti 40;

- **punti 2 per ogni anno di servizio** prestato nel servizio oggetto della procedura comparativa, non considerando le frazioni di anno inferiore a 6 (sei) mesi e considerando come anno pieno le frazioni uguali o superiori a 6 (sei) mesi prestati fino alla data di scadenza del termine di presentazione delle domande di progressione tra le aree.

**PUNTO 2 – TITOLI DI STUDIO**  
**(fino ad un massimo di 30 punti)**

**Per posti dell'Area dei Funzionari (ex categoria D):**

- punti 20 per laurea del previgente ordinamento universitario o per laurea magistrale a ciclo unico o specialistica, o laurea triennale di primo ciclo (detto punteggio assorbe il punteggio per il Diploma di scuola secondaria di secondo grado, quinquennale o quadriennale);
- punti 10 per il Diploma di scuola secondaria di secondo grado (quinquennale o quadriennale);
- punti 5 per seconda Laurea;
- punti 2 Master di 1° livello;
- punti 3 Master di 2° livello o diploma di specializzazione universitario, abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione;
- punti 6 per ulteriori titoli quali ad esempio ECDL ICDL – EIPASS 7 moduli o competenze linguistiche attestate da Ente certificatore riconosciuto (un punto per ogni titolo presentato fino ad un max di punti 6).

**Per l'Area degli Istruttori (ex cat. C):**

- punti 20 per laurea del previgente ordinamento universitario o per laurea magistrale a ciclo unico o specialistica o laurea triennale di primo ciclo (detto punteggio assorbe il punteggio spettante per il Diploma di scuola secondaria di secondo grado, quinquennale o quadriennale);
- punti 10 per il Diploma di scuola secondaria di secondo grado (quinquennale o quadriennale);
- punti 5 per seconda Laurea;
- punti 2 Master di 1° livello;
- punti 3 Master di 2° livello o diploma di specializzazione universitario, abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione;
- punti 6 per ulteriori titoli quali ad esempio ECDL ICDL – EIPASS 7 moduli o competenze linguistiche attestate da Ente certificatore riconosciuto (un punto per ogni titolo presentato fino ad un max di punti 6).

**Per l'Area degli Operatori Esperti (ex cat. B):**

- punti 12 per laurea del previgente ordinamento universitario o per laurea magistrale a ciclo unico o specialistica o laurea triennale di primo ciclo (detto punteggio assorbe il punteggio per il Diploma di scuola secondaria di secondo grado, quinquennale o quadriennale e per il Diploma di istruzione secondaria di primo grado);

- punti 8 per il Diploma di scuola secondaria di secondo grado (quinquennale o quadriennale);
- punti 4 per il Diploma di istruzione secondaria di primo grado;
- punti 8 per ogni abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale;
- punti 2 per seconda Laurea;
- punti 2 Master di 1° livello;
- punti 2 Master di 2° livello o diploma di specializzazione universitario, abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo oggetto di selezione;
- punti 6 per ulteriori titoli quali ad esempio ECDL ICDL – EIPASS 7 moduli o competenze linguistiche attestate da Ente certificatore riconosciuto (un punto per ogni titolo presentato fino ad un max di punti 6).

IN TUTTI I CASI IL TITOLO DI STUDIO SUPERIORE ASSORBE QUELLO INFERIORE

**PUNTO 3 – COMPETENZE PROFESSIONALI**  
**(fino ad un massimo di punti 30)**  
intese come:

a) competenze acquisite attraverso percorsi formativi: max punti 25;  
competenze espresse in ambito lavorativo basate sulla valutazione positiva della performance conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio max punti 25;

**VALUTAZIONE MEDIA PERFORMANCE DEGLI ULTIMI 3 ANNI**

Il punteggio da attribuire avverrà in maniera proporzionale al punteggio ottenuto dal dipendente, con il sistema del punto parametrale, attribuendo a 100 25 punti, ed agli altri un punteggio percentuale secondo la rispettiva valutazione conseguita (es: punto parametrale  $25/100=0,25$  – valutazione 97 =  $0,25*97=24,25$ )

Nel caso il dipendente non abbia per qualsivoglia motivo 3 anni di valutazione della performance, la media viene rapportata alle due valutazioni in disponibilità dello stesso (ovvero diviso le 3 annualità di riferimento).

**b) competenze acquisite attraverso percorsi formativi: max punti 5;**

- 1) attività di formazione attinente all'area professionale oggetto di selezione con attribuzione di:
  - 1 punto a corso di formazione/aggiornamento professionale attinenti al profilo oggetto della procedura comparativa validamente conclusi con certificato di formazione del singolo intervento formativo;
  - 2 punti per corsi a partire da due giornate lavorative, attestate attraverso certificazione finale delle competenze acquisite.

Per poter essere oggetto di valutazione, gli elementi di cui al presente articolo devono essere tutti documentabili.

**Art. 5 – Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura**

La procedura istruttoria e di definizione delle graduatorie sarà espletata da apposita Commissione composta da Responsabili di Servizio dell'Ente e/o Segretario comunale.

A parità di punteggio è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio e, a parità di anzianità di servizio, il candidato più anziano di età anagrafica.

Sono dichiarati vincitori i candidati utilmente collocati in graduatoria, nei limiti dei posti complessivamente disponibili.

I soggetti destinatari della procedura di progressione tra le aree sono, previo consenso, esonerati dallo svolgimento del periodo di prova, in conformità a quanto previsto dal vigente C.C.N.L. Funzioni Locali.

#### **Art. 6 – Trattamento economico**

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. Si applica la disciplina di cui all'art.15 comma 3 "Progressioni tra le aree" del CCNL 2019/2021.

#### **Art. 7 – Applicazione**

Il presente regolamento sarà in vigore sino al termine stabilito per legge.

#### **Art. 8 – Rinvio**

Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme di legge e ai regolamenti vigenti, nonché alle disposizioni previste dal C.C.N.L. in vigore al momento della pubblicazione del bando delle progressioni verticali.

Visto lo schema di deliberazione che precede ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs.18.8.2000, n. 267, si attesta di avere espresso sulla proposta di deliberazione:

-per la regolarità tecnica: **Parere favorevole.**

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**  
f.to Dott.ssa Vincenzina Marra

-per la regolarità contabile: **Parere favorevole**

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**  
f.to Francesco Ambrosino

Si è redatto il presente verbale, approvato e sottoscritto da:

Il Presidente	Il Segretario Comunale
f.to Francesco Ambrosino	f.to Dott. Giacomo Del Pozzone

Il sottoscritto Segretario Comunale Dott. Giacomo Del Pozzone, visti gli atti d'ufficio,

### **ATTESTA**

che la presente deliberazione è:

- Dichiara immediatamente eseguibile a norma dell'art. 134, 4° comma del D.Lgs n. 267/2000  
 Esecutiva a norma dell'art. 134, 3° comma del D.Lgs. n. 267/2000

**Il Segretario Comunale**  
f.to Dott. Giacomo Del Pozzone

Il sottoscritto addetto alla pubblicazione, visto gli atti d'ufficio attesta che:

- la presente deliberazione, in applicazione del D.Lgs. n°267/2000, è stata pubblicata all'Albo Pretorio comunale il giorno 04/08/2025 per rimanervi 15 giorni consecutivi (art.124).
- la presente copia è conforme all'originale.

**L'addetto alla pubblicazione**  
Dott. Tricoli Alfredo

