



# COMUNE DI CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

Tel. 0721/78071 Fax 0721/780792 Sito Web: [www.comune.cagli.ps.it](http://www.comune.cagli.ps.it) E-mail: [municipio@lcomune.cagli.ps.it](mailto:municipio@lcomune.cagli.ps.it)

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**ORIGINALE**

**RISORSE UMANE**

**ATTO N. 102**

**Del 29-09-2023**

**OGGETTO: ART.13, COMMI 6, 7 E 8, CCNL FUNZIONI LOCALI 16/11/2022:  
DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI TRA LE AREE NEL  
PERIODO TRANSITORIO 2023-2025 - STRALCIO AL ROUS.**

L'anno duemilaventitre il giorno ventinove del mese di settembre alle ore 10:15, nella Residenza Comunale, si è riunita la Giunta Comunale, con la presenza dei Signori:

<b>Alessandri Alberto</b>	<b>Sindaco</b>	<b>Presente</b>
<b>Marini Benilde</b>	<b>Assessore</b>	<b>Presente</b>
<b>Palazzetti Simona</b>	<b>Assessore</b>	<b>Presente</b>
<b>Panichi Domenico</b>	<b>Assessore</b>	<b>Presente</b>
<b>Casavecchia Ivan</b>	<b>Assessore</b>	<b>Presente</b>

Presenti n. 5	Assenti n. 0
---------------	--------------

Partecipa il **Segretario Generale Cancellieri Michele**

Il Presidente Alberto Alessandri in qualità di Sindaco dichiara aperta la seduta dopo aver constatato il numero legale degli intervenuti, passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

## Proposta N.110 del 20-09-2023

### RICHIAMATI:

- 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."*;
- l'articolo 1, comma 612, della legge 234/2021 (legge di bilancio 2022);
- il parere ARAN CFL 209, espresso in linea con quanto sostenuto dalla RGS-MEF e dal Dipartimento della Funzione pubblica, in materia di progressioni tra le aree, nel periodo transitorio;

VISTO il vigente "Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi (Organizzazione)" (ex art. 89 TUEL 267/2000), adottato, da ultimo, con deliberazione di G.C. n.77 del 29/07/2019, così come modificato ed integrato con Del. di G.C. n.129 del 14/12/2021;

DATO ATTO che il CCNL del comparto Funzioni locali, stipulato in data 16 novembre 2022, con l'articolo 13, commi 6, 7 e 8, 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 dicembre 2025, anche in assenza del titolo di studio per l'accesso dall'esterno;

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 tra le aree 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;

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;

RITENUTO opportuno, quindi, procedere all'approvazione della disciplina per l'effettuazione delle procedure valutative per le progressioni tra le aree, nel periodo transitorio (1° aprile 2023-31 dicembre 2025) riservate ai dipendenti di questo Ente, intesa come stralcio al "Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi (Organizzazione)" (ROUS);

RICHIAMATO l'art. 89 del TUEL 267/2000 che recita:

*"Gli enti locali disciplinano, con propri regolamenti, in conformità allo statuto, l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità"*;

RILEVATO che ai sensi dell'art.48 del citato D.Lgs. 267/2000, è di competenza della Giunta Comunale l'adozione del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio Comunale;

ATTESO che la bozza del presente provvedimento è stata inviata alle organizzazioni sindacali e con la RSU, come disposto dall'art. 5, comma 3, lettera o) del CCNL-2022, in data

22/09/2023 e che i soggetti sindacali non hanno richiesto il confronto, entro i termini stabiliti dall'art. 5, comma 2, del CCNL-2022;

**RICHIAMATI** i pareri di regolarità tecnica e contabile attestanti la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art.49, comma 1, D.Lgs. 18/08/2000, n.267 – come modificato dall'art.3, comma 2, lettera b), D.L. 10/10/2012, n.174, convertito con modificazioni dall'art.1, comma 1, Legge 07/12/2012, n.213 (Allegati “B” e “C”);

### **PROPONE**

1. di considerare le premesse del presente atto quale parte integrante e sostanziale del medesimo, anche ai sensi dell'art.3 della Legge 241/1990;
2. di approvare, a stralcio del vigente “Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi (Organizzazione)”, la disciplina per l'effettuazione delle progressioni tra le aree, nel periodo transitorio 2023/2025, ai sensi dell'articolo 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL-2022, come da Allegato “A” che forma parte integrante e sostanziale del presente atto;
3. di dare atto che la presente disciplina entra in vigore alla data di esecutività della presente deliberazione.

### **LA GIUNTA COMUNALE**

**VISTA** la contestuale proposta formulata dal Responsabile del Servizio;

**VISTI** i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile attestanti la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 49 c. 1 – D.Lgs. n. 267/2000 e ss.m.e i. allegati alla presente deliberazione;

**CONDIVISA** e fatta propria la motivazione;

**CON** voti unanimi espressi per alzata di mano;

### **DELIBERA**

- di considerare le premesse del presente atto quale parte integrante e sostanziale del medesimo, anche ai sensi dell'art.3 della Legge 241/1990;
- di approvare, a stralcio del vigente “Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi (Organizzazione)”, la disciplina per l'effettuazione delle progressioni tra le aree, nel periodo transitorio 2023/2025, ai sensi dell'articolo 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL-2022, come da Allegato “A” che forma parte integrante e sostanziale del presente atto;
- di dare atto che la presente disciplina entra in vigore alla data di esecutività della presente deliberazione.

**INOLTRE DATA L'URGENZA CHE RIVESTE IL PRESENTE ATTO**, con separata votazione unanime, espressa per alzata di mano,

### **DELIBERA**

**Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4  
D.Lgs. 267/2000**

**IL Segretario Generale**

Cancellieri Michele

**IL Sindaco**

Alberto Alessandri

Atto firmato digitalmente, ai sensi del D.Lgs. n. 82 del 7.3.2005 e norme collegate

ALL. "A"

**Comune di CAGLI**  
Provincia di Pesaro e Urbino

**DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI  
TRA LE AREE, NEL PERIODO  
TRANSITORIO, AI SENSI  
DELL'ART.13, COMMI 6, 7 E 8 DEL  
CCNL 16/11/2022**

*Stralcio al Regolamento sull'Ordinamento  
degli Uffici e dei Servizi (Organizzazione) (ROUS)*

Allegato "A" alla delibera di G.C. n..... del .....

## **PROGRESSIONI TRA LE AREE NEL PERIODO TRANSITORIO (ARTICOLO 13, CCNL 16/11/2022)**

1. Il presente atto disciplina le progressioni tra le aree, in attuazione all'art. 13, commi 6, 7 e 8 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto delle Funzioni Locali del 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022), riservate al personale dipendente in possesso dei requisiti di cui alla *Tabella "C"*, allegata al medesimo CCNL, mediante passaggio all'area superiore e nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 52, comma 1-*bis*, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni ed integrazioni;
2. La disciplina di cui al presente atto si aggiunge, esclusivamente per il periodo contrattualmente fissato e precisato al successivo punto 3, a quella ordinariamente prevista, *ex art.52, comma 1-bis*, del D.Lgs. 165/2001, già normata nell'Ente con deliberazione di G.C. n.129 del 14/12/2021 (la quale ha modificato ed integrato il "Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi (Organizzazione)" di cui alla Del. di G.C. n.77 del 29/07/2019). L'Amministrazione Comunale, nel rispetto dei presupposti normativi e contrattuali vigenti, determina nell'ambito della propria programmazione dei fabbisogni di personale (sottosezione 3.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO), se ricorrere all'una e/o all'altra delle due procedure disponibili;
3. La disciplina transitoria di cui al presente provvedimento, in particolare, trova applicazione a decorrere dalla data di esecutività della presente deliberazione e si esaurisce, senza adozione di qualunque provvedimento, nei termini temporali fissati all'articolo 13, comma 6, ovvero il 31 dicembre 2025;
4. Fatto salvo quanto previsto dalla disciplina contrattuale collettiva, e in particolare dagli articoli 13 e 15 del richiamato CCNL-2022, le progressioni tra le aree di cui al presente provvedimento configurano una procedura di accesso all'impiego pubblico e sono pertanto regolate, in quanto applicabili, dai principi e dalle norme vigenti in materia;
5. L'effettuazione delle progressioni mediante accesso all'area superiore, in particolare, comporta la cessazione per dimissioni dalla posizione lavorativa precedentemente rivestita dal lavoratore e la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, a tempo indeterminato, nell'area superiore. Fatto salvo quanto consentito dall'articolo 25, comma 2, del CCNL-2022, la fattispecie è assoggettata, conseguentemente, alle previsioni normative e contrattuali in tema di cessazione e costituzione del rapporto di lavoro, tra le quali il periodo di preavviso e il periodo di prova;
6. La progressione tra le aree viene attribuita al dipendente meglio classificato in graduatoria agli esiti della definizione di una procedura valutativa, a cura del Servizio Personale e attraverso l'opera di una Commissione nominata secondo il successivo punto 15, in conformità ai requisiti, ai criteri e alla procedura definiti dalla fonte legale, dal CCNL-2022 e dal presente provvedimento;
7. L'effettuazione di ciascuna progressione tra le aree è stabilita dall'Amministrazione, mediante specifica e motivata previsione negli strumenti di programmazione del fabbisogno di personale (sottosezione 3.3 del PIAO), con la specifica previsione delle fonti di finanziamento della progressione (utilizzo delle capacità assunzionali ordinarie o delle risorse di cui all'articolo 13, comma 8, del CCNL-2022);
8. Il Servizio Personale, secondo le previsioni regolamentari, dispone, in esecuzione delle direttive dell'Amministrazione di cui al comma precedente, l'emanazione di un apposito avviso di indizione della procedura per l'effettuazione delle progressioni tra le aree di cui al presente articolo, contenente l'indicazione dei requisiti di partecipazione, dei criteri o parametri di composizione della graduatoria di merito e delle modalità e tempi di presentazione delle istanze da parte dei dipendenti;

9. L'Avviso di cui al comma precedente viene pubblicato all'Albo on-line per 15 (quindici) giorni consecutivi. Della pubblicazione dell'Avviso viene, altresì, data immediata comunicazione a tutti i dipendenti potenzialmente interessati alla procedura mediante l'invio di un messaggio via posta elettronica (o altra modalità), utilizzando a tal fine l'indirizzo *e-mail* istituzionale di ciascun lavoratore. La pubblicazione dell'Avviso all'Albo e la relativa comunicazione ai dipendenti potenzialmente interessati assolvono integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura;
10. Il dipendente che intende partecipare alla procedura presenta istanza a ciò finalizzata, secondo le modalità e il fac-simile di domanda previste nell'Avviso di cui ai commi precedenti. L'istanza contiene la puntuale indicazione dei requisiti e degli eventuali titoli posseduti dal dipendente in quanto utili alla partecipazione alla procedura. L'Avviso prevede un termine per la presentazione delle istanze da parte del personale di giorni 15 (quindici) conteggiati dalla data di pubblicazione e/o trasmissione. Il termine di presentazione della domanda è perentorio.
11. Possono partecipare alla procedura per conseguire la progressione tra le aree i dipendenti a tempo indeterminato dell'Ente che siano in servizio attivo alla data di avvio della procedura correlata nonché alla data di sua conclusione;
12. Gli altri requisiti necessari per la partecipazione sono:
  - Essere inquadrati nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto della progressione di carriera, secondo il nuovo ordinamento previsto dalla Tabella "B" del CCNL-2022;
  - Possedere i requisiti per il passaggio all'area superiore oggetto della specifica procedura avviata, di cui alla Tabella "C" del CCNL-2022;
  - Ricoprire uno dei profili professionali pertinenti con il posto da ricoprire, come meglio specificato nell'Avviso, al fine di tenere conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Amministrazione di appartenenza.
13. Tutti i requisiti di partecipazione debbono essere posseduti alla data di presentazione della relativa istanza da parte del dipendente e debbono permanere fino al momento della proposta di stipulazione del contratto individuale di lavoro nella nuova area, in favore del vincitore della procedura comparativa;
14. Il Servizio Personale provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti, onde verificare il possesso dei requisiti richiesti per accedere alla procedura comparativa. Il Responsabile del Servizio Personale, con proprio provvedimento, dispone l'ammissione o l'esclusione dei dipendenti che hanno presentato la propria candidatura. Della eventuale esclusione viene data motivazione espressa;
15. La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente composizione della graduatoria di merito, è svolta da un'apposita Commissione, la cui composizione è definita nell'Avviso riservato ai dipendenti;
16. La Commissione definisce il punteggio attribuito a ciascun candidato utilizzando i criteri ed il relativo peso percentuale fissati come da "Allegato 1" del presente atto. I criteri utilizzati, nel rispetto della disciplina contrattuale collettiva, sono:
  - 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;
17. I dipendenti provenienti da altra Amministrazione mediante trasferimento per mobilità, e in possesso dei requisiti previsti, possono presentare istanza di partecipazione;
18. Eventuali competenze professionali maturate dai dipendenti di cui al comma precedente possono essere utilmente valutati ai fini della procedura in parola. Le competenze professionali maturate dai dipendenti in periodi prestati presso terze Amministrazioni

- vengono valutati dalla Commissione secondo quanto previsto nell'Allegato "1" di cui al precedente punto 16.
19. Gli esiti dell'attività della Commissione, ivi compresa la graduatoria di merito finale, vengono sintetizzati in un apposito verbale, sottoscritto da tutti i membri, che viene trasmesso al Servizio Personale per essere verificato e approvato con determinazione del Responsabile del Servizio. La graduatoria finale viene consegnata ai dipendenti che hanno partecipato alla procedura valutativa;
  20. In caso di pari punteggio, la priorità in graduatoria viene stabilita dalla Commissione secondo i seguenti criteri di preferenza, da applicare nell'ordine:
    - a) Maggior numero di anni di esperienza maturati nel Servizio/Ufficio nel quale è incardinato il posto oggetto della procedura<sup>1</sup>;
    - b) Valutazione più alta conseguita negli ultimi tre anni precedenti la procedura, secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione relativo alla performance individuale;
  21. La graduatoria in parola non consente successivi ed ulteriori utilizzi mediante scorrimento dei dipendenti eventualmente classificatisi nelle posizioni di merito successive alla prima, non trattandosi di graduatoria concorsuale. È consentito l'utilizzo della medesima graduatoria, attingendo all'elenco degli eventuali idonei collocati nelle posizioni successive, nel rigoroso ordine di classificazione, solo in caso di formale rinuncia all'assunzione nella nuova area da parte del dipendente meglio classificato, oppure di non superamento del periodo prova da parte dello stesso, se previsto, o ancora di cessazione del dipendente sopravvenuta entro il termine di 6 (sei) mesi sei dal primo giorno di servizio nella nuova area;
  22. Poiché trattasi di procedura di accesso all'impiego non sono previste procedure conciliative. In caso di controversie la giurisdizione è devoluta al TAR competente;
  23. Una volta approvata la graduatoria ed individuato il dipendente che ha diritto all'inquadramento nell'area superiore, questi presenta le proprie dimissioni dal posto coperto nell'area di provenienza e il Servizio Personale provvede agli adempimenti correlati all'immissione in ruolo nella nuova area di inquadramento. Ricorre l'applicazione delle regole contrattuali collettive pertinenti;
  24. L'Ente valuta, conformemente alla migliore definizione delle esigenze organizzative del Servizio interessato dal nuovo inquadramento del dipendente vincitore, l'eventuale rinuncia, anche parziale, al periodo di preavviso previsto in caso di dimissioni del dipendente. Agli stessi fini vengono anche definiti, dal Servizio Personale e secondo la mediazione delle eventuali opposte esigenze dei Servizi interessati dal nuovo inquadramento del dipendente, i tempi per la stipula del contratto individuale di lavoro del dipendente nella nuova area e la sua assegnazione al Servizio di destinazione;
  25. Il dipendente assunto nella nuova area è di norma soggetto a periodo di prova, salvo che le parti concordino di esonerare il lavoratore dallo stesso secondo la disciplina di cui all'art. 25, comma 2, del CCNL-2022.

---

<sup>1</sup> Per il calcolo degli anni si provvede all'arrotondamento all'unità superiore se il servizio supera i sei mesi (es. dodici anni e 5 mesi = 12 anni; dodici anni e otto mesi = 13 anni)

## PROGRESSIONI TRA LE AREE

### CRITERI DI VALUTAZIONE PER LA COMMISSIONE Articolo 13, comma 7, CCNL-2022

La valutazione consiste nell'assegnazione di massimo **cento (100) punti** determinati come somma dei tre punteggi parziali di cui ai criteri, dell'articolo 13, comma 7, del CCNL-2022, come meglio sotto elencati, ciascuno rapportato al peso percentuale ad esso attribuito.

#### CRITERIO A) - TITOLO DI STUDIO:

*(peso percentuale non inferiore al 20%)*

Punteggio complessivo da proporzionare al **40%** del totale, composto come segue:

1. Titolo derogatorio a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, necessario quale requisito di partecipazione: <b>0 punti</b> (es. per passaggio da Area Istruttori ad area Funzionari: diploma scuola secondaria)
2. Titolo richiesto per l'accesso dall'esterno: <b>50 punti</b> (es. per passaggio ad area Funzionari: laurea triennale o magistrale)
3. Titolo ulteriore rispetto a quello richiesto per l'accesso dall'esterno: <b>80 punti</b> (es. per passaggio ad area Funzionari: seconda laurea, attinente con quella per l'accesso dall'esterno)

Note: La somma dei punteggi *sub* 2. e 3. nel caso ricorrano ambedue le ipotesi, non può comunque eccedere il totale di punti 100, da rapportare poi al peso del criterio A)

*(es. 50 + 80 si arrotonda a 100, pari a punti 40)*

#### CRITERIO B) - ESPERIENZA MATURATA IN CATEGORIA/AREA INFERIORE:

*(peso percentuale non inferiore al 20%)*

Punteggio complessivo da proporzionare al **40%** del totale, composto come segue:

1. Esperienza minima richiesta da <b>Tabella C di corrispondenza</b> , allegata al CCNL-2022 quale requisito: <b>0 punti</b>
2. Ogni anno ulteriore di esperienza in qualsiasi settore/servizio/ufficio: <b>5 punti</b> fino a un massimo di <b>10 anni / 50 punti</b>
3. Ogni anno ulteriore di esperienza nel settore/servizio/ufficio oggetto della procedura: <b>10 punti</b> fino a un massimo di <b>10 anni / 100 punti</b>

**NOTA:** La somma dei punteggi *sub* 2. e 3. nel caso ricorrano ambedue le ipotesi, non può comunque eccedere il totale di punti 100, da rapportare poi al peso del fattore B).

*(esempio: 50 + 100 si arrotonda a 100, pari a 40 punti)*

## **CRITERIO C) - COMPETENZE PROFESSIONALI:**

*(peso percentuale non inferiore al 20%)*

Punteggio complessivo da proporzionare al **20%** del totale, composto come segue:

1. Percorsi formativi certificati: tre punti per ogni attestazione per un massimo di <b>10 attestazioni / 30 punti</b> , escluse le materie dove la formazione assume carattere obbligatorio <i>(esempio: prevenzione della corruzione, trasparenza, privacy, codice di comportamento, sicurezza dei luoghi di lavoro, haccp, eccetera)</i> .
2. Certificazioni competenza <i>lingua straniera / informatica</i> : <b>10 punti</b> per ogni certificazione per un massimo di <b>3 certificazioni / 30 punti</b>
3. Abilitazioni professionali: <b>40 punti</b> complessivi

### **DISCIPLINA DELLA CASISTICA A PARITÀ DI PUNTEGGIO FINALE**

A norma del punto 20 della presente disciplina, in caso di parità di punteggio nella somma dei fattori valutativi di cui sopra, la Commissione si attiene ai seguenti criteri di preferenza, da applicare nell'ordine:

- a) maggior numero di anni di esperienza maturati nel Servizio/Ufficio nel quale è incardinato il posto oggetto della procedura<sup>2</sup>;
- b) valutazione più alta conseguita negli ultimi tre anni precedenti la procedura, secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione relativo alla performance individuale.

---

<sup>2</sup> Per il calcolo degli anni si provvede all'arrotondamento all'unità superiore se il servizio supera i sei mesi (es. dodici anni e 5 mesi = 12 anni; dodici anni e otto mesi = 13 anni)



# COMUNE DI CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

Tel.0721/78071 Fax 0721/780792 Sito Web: [www.comune.cagli.ps.it](http://www.comune.cagli.ps.it) E-mail:[municipio@lcomune.cagli.ps.it](mailto:municipio@lcomune.cagli.ps.it)

## PROPOSTA DELIBERA DI GIUNTA

N. 110 DEL 20-09-2023

### *PARERE DI REGOLARITA' TECNICA*

OGGETTO: ART.13, COMMI 6, 7 E 8, CCNL FUNZIONI LOCALI 16/11/2022:  
DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI TRA LE AREE NEL PERIODO  
TRANSITORIO 2023-2025 - STRALCIO AL ROUS.

PARERE AI SENSI DELL'ART.49 DEL D.LGS 18/8/2000 N.267, IN ORDINE ALLA  
PROPOSTA DI DELIBERAZIONE IN OGGETTO, FORMULATA DALL'UFFICIO

Visto con parere **Favorevole**

Cagli, li 29-09-2023

**IL RESPONSABILE**

Rag. Vittorio Foresto

Atto firmato digitalmente, ai sensi del D.Lgs. n. 82 del 7.3.2005 e norme collegate