

COMUNE DI VILLESSE

PROVINCIA DI GORIZIA



Via Roma n. 16 - 34070 VILLESSE (GO)
Codice Fiscale: 80002350314
Partita I.V.A.: 00123350316
Tel. 0481/91026
Fax. 0481/91390
e-mail: segreteria@comune.villesse.go.it
p.e.c.: comune.villesse@certgov.fvg.it
sito web: www.comune.villesse.go.it

Villesse, 9 dicembre 2020

Relazione illustrativa all'Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo anno 2020

Modulo 1 – Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019/2021 – ISTITUTI ECONOMICI 2020 – siglato in data 09.09.2020
Periodo temporale di vigenza		Dal 01.01.2019 al 31.12.2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Maria Concetta Monetti – Segretario Comunale reggente del Comune di Villesse Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, CISAL Enti Locali FVG, UIL- FPL, UGL - RSU Firmatarie della pre intesa: FP-CGIL, CISL-FP, RSU Firmatarie del contratto: _____
Soggetti destinatari		Personale non dirigente del Comune di Villesse
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Destinazione delle risorse trattamento accessorio anno 2020 e definizione degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione collettiva decentrata integrativa ai sensi dell'art. 38 del CCRL 15.10.2018.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno sulla determinazione di costituzione del fondo in data 01.09.2020. E' stata acquisita la

successivi contrattazione	alla	di controllo interno alla Relazione illustrativa	certificazione dell'ipotesi di CCDI in data _____
			Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli (da compilare successivamente in base al parere dei Revisori dei Conti)
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della prestazione previsto dall'art. 39 della L. R. 18/2016? Sì, con deliberazione giunta n. 21 del 21.02.2020	
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8 lettera a) del d. lgs. 33/2013? Sì, con deliberazione giunta n. 12 31.01.2020	
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai comuni 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D. Lgs.15/2009 – Le Amministrazione procedono alle pubblicazioni sul sito internet in ottemperanza a quanto stabilito dal D.Lgs. 33/2013	
La relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 42 della L:R: 18/2016? La Relazione sulla prestazione è stata regolarmente presentata dal Segretario comunale e validata dal competente Organismo indipendente di valutazione.			
Eventuali osservazioni =====			

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto regionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Con l'ipotesi di contratto in oggetto si detta la disciplina per il triennio 2019-2021, valevole dal 01.01.2019 al 31.12.2021, in merito alla destinazione delle risorse trattamento accessorio per l'anno 2020 e la definizione degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Per quanto sopra si illustra quanto disposto dal contratto collettivo decentrato integrativo 2019-2021-ISTITUTI ECONOMICI ANNO 2020:

Art. 1 Campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del Comune di Villesse.

In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL, le disposizioni del presente CCDI, eventualmente incompatibili con lo stesso, saranno immediatamente disapplicate e sostituite dalle nuove disposizioni qualora le stesse non necessitino di negoziazione.

Le disposizioni del presente Contratto dovranno subire un'ulteriore modifica nell'anno 2021, quando le nuove assunzioni intercorse nel corso dell'anno 2020 esplicheranno a regime gli effetti finanziari sulle indennità previste in questo documento.

Le disposizioni contrattuali rimarranno in vigore fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto decentrato o fino a quando le normative di legge, contrattuali o di altra natura non ne determinino la decadenza. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, ne procedono ad azioni dirette.

Il presente CCDI può essere modificato o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti, con le procedure previste dal CCRL per tempo vigente.

Art.2 Decorrenza e durata

Il presente contratto ha valenza, all'interno del C.C.D.I. 2019/2021 sottoscritto tra le parti in data 24.12.2019, esclusivamente per l'anno 2020 in quanto le assunzioni previste nel corrente anno esplicheranno gli effetti finanziari a regime, relativamente alle indennità previste nel CCDI, nel prossimo esercizio;

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dalla sottoscrizione definitiva, salvo diversa indicazione in esso contenuta.

Art. 3 Destinazione del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa: progressioni orizzontali e produttività

Si conferma la disciplina prevista nello stesso articolo del CCDI sottoscritto in data 24.12.2019.

Per quanto riguarda gli impieghi del Fondo, in applicazione alla nuova disciplina di utilizzo dello stesso per la contrattazione decentrata, ed in relazione alle progressioni economiche già attribuite al personale dipendente all'interno delle diverse categorie, alla data odierna, grava sulle risorse stabili del Fondo l'importo di € 14.895,97 ed il residuo disponibile per eventuali nuove progressioni orizzontali ammonta ad € 3.888,03.

L'eventuale riconoscimento, nel corrente anno, di progressioni orizzontali nelle diverse categorie è subordinato alla approvazione di un nuovo Regolamento per l'attribuzione delle progressioni orizzontali in luogo del vigente Regolamento non più in linea con l'attuale normativa di settore.

Si rinvia all'anno 2021 l'eventuale attribuzione di progressioni orizzontali al personale dipendente avente diritto, nelle more della adozione di un nuovo Regolamento, adeguato all'attuale normativa vigente, sulle progressioni di carriera.

Art. 4 Indennità

Tutte le indennità previste e disciplinate dal comma 6 dell'articolo 32 del CCRL 15.10.2018 sono erogate in base alla effettiva prestazione resa.

Le indennità riconosciute sono le seguenti:

- Indennità di condizioni di lavoro (art 6 CCRL 2018) che si articolano nel modo seguente:
 - Indennità di disagio (come dettagliata successivamente sub lett. A),
 - Indennità di rischio (come dettagliata successivamente sub lett. B),
 - Indennità maneggio valori (come dettagliata successivamente sub. lett. C);

- Indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 21, comma 2 lettera e) C.C.R.L. 01.08.2002 così come integrato dall'art. 30, comma 1, C.C.R.L. 26.11.2004) – (come dettagliata successivamente sub lett. D);
- Indennità per compensare specifiche responsabilità (art. 21 comma 2 lettera i) C.C.R.L. 01.08.2002 – lett. i) aggiunta dall'art. 30, comma 2, C.C.R.L. 26.11.2004) – (come dettagliata successivamente sub lett. E);

Viene riconosciuta inoltre l'indennità di servizio esterno per il personale della Polizia locale di cui all'art. 26 del CCRL 2018 (come dettagliata successivamente sub lett. F).

Le indennità sono cumulabili tra loro se non diversamente indicato.

Le indennità di cui al presente articolo decorrono dal 01.01.2019, come previsto dall'art.4 del CCDI 2018 del 21.01.2019.

Le indennità sopraelencate e di seguito meglio specificate sub lett. A – C – D - E – F sono riconosciute nell'ambito delle risorse disponibili e, nel caso di superamento del limite del contenimento della spesa pubblica, verranno proporzionalmente ridotte al fine di garantirne il rispetto.

Non è soggetta al sopraccitato meccanismo di riduzione la indennità di cui alla lett. B, sempre nell'ambito del sopraccitato rispetto limite del contenimento della spesa pubblica.

Le indennità previste sono di seguito disciplinate:

A – INDENNITA' DI DISAGIO (art. 6, comma 1, lettera a) CCRL 15.10.2018)

Le parti concordano di individuare le seguenti condizioni particolarmente disagiate per l'esercizio di attività lavorative del personale dell'area **amministrativa ed economico finanziaria**:

- servizio prestato in orario ordinario articolato nella medesima giornata con prestazioni su due o più uffici afferenti a funzioni non omogenee che possono riguardare sia le attività amministrative e contabili.

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro in condizioni di particolari disagio compete, per le sole giornate in cui sono effettivamente adibiti alle prestazioni lavorative di cui sopra, un'indennità di disagio determinata in € 1,00 giornalieri.

L'indennità viene erogata annualmente a consuntivo sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

B - INDENNITA' DI RISCHIO (art. 6, comma 1, lettera b) CCRL 15.10.2018)

Le prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale dell'area tecnica che danno titolo all'indennità di rischio sono le seguenti:

- esposizione a rischio specifico per conduzione di attrezzature meccaniche/elettriche o a motore, prestazioni di lavoro con impiego di mezzi operativi, scuolabus e altri veicoli per trasporto di cose;
- lavori di manutenzione o pulizia stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico.

L'indennità, determinata in € 3,00 giornalieri, viene erogata annualmente a consuntivo dietro certificazione del Titolare di Posizione Organizzativa in ordine alla sussistenza dei requisiti dell'effettiva esposizione continua e diretta e per le giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi sopra indicati.

Si inserisce inoltre, a decorrere dal 11.03.2020 e sino alla dichiarazione di cessazione dell'emergenza epidemiologia, una indennità di rischio collegata alle prestazioni lavorative eseguite durante l'emergenza sanitaria per il pericolo di contagio da virus "COVID19":

- indennità pari ad € 2,00 per ogni giorno di servizio prestato dal 11.03.2020 e fino alla dichiarazione di cessazione dell'emergenza epidemiologia per il rischio di contagio da COVID19, fermo restando il rispetto del limite del contenimento della spesa pubblica.

C - MANEGGIO VALORI (art. 6, comma 1, lettera c) CCRL 15.10.2018)

Ai dipendenti designati "agenti contabili" e dipendenti che svolgono funzioni con maneggio di valori, adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggi di valori di cassa, compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, determinata come segue:

- fino a € 300,00 medi mensili gestiti € 1,00;
- oltre € 300,00 medi mensili gestiti € 1,40;

L'indennità viene erogata annualmente a consuntivo per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a detto servizio, dietro presentazione di apposita certificazione del Titolare di Posizione Organizzativa recante l'indicazione specifiche previste.

D - INDENNITA' PER L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 21, comma 2 lettera e) del CCRL 01.08.2002 e art. 30, comma 1 CCRL 26.11.2004)

Ai fini dell'erogazione delle indennità di cui alla presente lettera D) si individuano le seguenti fattispecie la cui elencazione è esaustiva:

CATEGORIA	AREA	FATTISPECIE	IMPORTO
D	Amministrativa	Responsabile della conduzione e del coordinamento di gruppi di lavoro afferente all'ufficio di Protocollo ed Anagrafe	€ 1.250,00
C	Tecnica	Responsabile della conduzione e del coordinamento di gruppi di lavoro degli operai – LSU – LPU – cantieri lavoro, anche in raccordo con i volontari civili	€ 1.250,00
C	Amministrativa	Responsabile della conduzione e coordinamento del personale di tutti gli uffici in riferimento agli obblighi di pubblicazione legati all'Albo pretorio, Amministrazione trasparente e agli adempimenti relativi alla privacy	€ 1.000,00

L'indennità viene conferita secondo i criteri di attribuzione, la graduazione, il numero delle posizioni e il riparto delle stesse tra le aree operative dell'ente, a consuntivo e dietro certificazione del Titolare di Posizione Organizzativa in ordine all'effettivo svolgimento delle attività per le quali viene riconosciuta.

Ai fini dell'attribuzione dell'indennità, si applica il criterio della prevalenza della funzione esercitata, escludendo il cumulo.

E - INDENNITA' PER COMPENSARE SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 21 comma 2 lettera i) del CCRL 01.08.2002 – lett. i) aggiunta dall'art. 30, comma 2 del CCRL 26.11.2004)

Al personale di categoria B, C, D alla quale sia attribuito con atto formale l'incarico di **Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe e Ufficiale Elettorale** compete un importo massimo annuo lordo di € 300,00. L'importo è corrisposto nella misura massima in caso di dipendenti incaricati di tutte e tre le funzioni. Verrà corrisposta proporzionalmente in caso di incarico parziale.

L'indennità viene corrisposta annualmente previa verifica dei requisiti richiesti.

Al personale di categoria B addetto agli **uffici per le relazioni con il pubblico**; compete un importo massimo annuo lordo di € 200,00. Verrà corrisposta proporzionalmente in caso di incarico parziale. L'indennità viene corrisposta annualmente previa verifica dei requisiti richiesti.

F - INDENNITA' DI SERVIZI ESTERNO PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE (art. 26 del CCRL 15.10.2018)

Al personale che, in via continuativa e per minimo tre ore giornaliere, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera pari ad € 1,00. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, che dovranno essere debitamente registrate mediante il sistema di rilevazione presenze, e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni anche con riferimento alla dotazione dell'arma di servizio.

L'indennità di cui al presente articolo:

- a. è cumulabile con l'indennità di vigilanza di cui all'articolo 8 del CCRL 26.11.2004;
- b. è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- c. non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui all'articolo 6 del CCRL 15.10.2018.

Art. 5 Rispetto dei limiti di spesa in materia di contenimento della finanza pubblica

Per quanto riguarda le limitazioni di spesa di personale:

- l'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017, pone un limite complessivo alle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale che non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;
- l'art. 32, comma 1, del CCRL dispone che il limite di cui all'articolo 23, c. 2 del D.Lgs. n. 75/2017, venga calcolato a livello di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale;
- l'art. 32, comma 7, pone un limite all'importo annuo destinato al finanziamento a bilancio delle voci richiamate al comma 6, che non può essere superiore a quello stanziato nell'anno 2016;
- l'art. 11, comma 8, della L.R. 28/2018, consente, in via di interpretazione autentica dell'art. 12, c. 6 della L.R. 37/2017, l'utilizzo, da parte delle singole amministrazioni del comparto unico del pubblico impiego, dei risparmi ivi indicati, calcolati a livello di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale per le finalità di cui all'art. 23 del D.Lgs. 745/2017;
- la Corte dei Conti, Sezione Controllo FVG, con deliberazione n. 23/2019 è intervenuta in merito al quadro normativo al quale riferire l'esecuzione del CCRL 2016-2018 e in particolare con riferimento ai limiti di spesa previsti dal citato art. 23;
- l'art. 10, comma 17, della L.R. 27 dicembre 2019, n. 23 (Legge collegata alla manovra di bilancio 2020-2022) stabilisce che "nelle more della definizione del sistema integrato di cui all'articolo 2 della legge regionale 17 luglio 2015, n. 18 (La disciplina della finanza locale del Friuli Venezia Giulia, nonché modifiche a disposizioni delle leggi regionali 19/2013, 9/2009 e 26/2014 concernenti gli enti locali), al fine di dare applicazione al contratto collettivo di comparto del personale non dirigente – triennio normativo ed economico 2016 – 2018, del 15 ottobre 2018, sottoscritto a seguito di apposita certificazione, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale degli enti del comparto non sconta nel 2020 il limite del corrispondente importo del 2016";
- vista la nota della Regione Aut. Friuli Venezia Giulia – Direzione Centrale Autonomie Locali, Funzione Pubblica, Sicurezza e Politiche dell'Immigrazione – prot. n. 0007235/P del 12.02.2020 dove al punto **D. PRECISAZIONI IN MERITO AL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE PER L'ESERCIZIO 2020** viene chiarito quanto segue: *"Si rammenta la disposizione contenuta nell'articolo 10, comma 17 della legge regionale 23/2019 che prevede che, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale degli enti del Comparto non sconti nel 2020 il limite del corrispondente importo del 2016. I quesiti pervenuti al Servizio funzione pubblica rivelano una difficoltà interpretativa della norma sopra citata connessa alle finalità enunciate prima della regola. In via di chiarimento si rappresenta che, la regola contenuta nell'ultimo inciso della disposizione normativa, è volta a ricomprendere il complesso delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio. Rimane comunque fermo il limite di spesa previsto dall'articolo 22 della legge regionale n. 18/2015 richiamato al punto A) (VINCOLO DI CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE – artt. 22 e 49, comma 3, della L.R. n. 18/2015) della presente nota."*

Si stabilisce pertanto che, per effetto del disposto di cui all'art. 10, comma 17 della L.R. 23/2019, le risorse complessivamente destinate al trattamento accessorio per il personale non dirigente per l'anno 2020 non sono soggette al rispetto dei limiti del corrispondente importo del 2016 fissato

dall'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017, e conseguentemente, l'incremento di spesa per risorse stabili e variabili diviene disponibile alla contrattazione per l'anno 2020.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Come già detto nelle premesse, è il Contratto regionale stesso che all'art. 32 definisce la modalità di utilizzo delle risorse, destinando quelle stabili alla copertura delle progressioni e quelle variabili, sommate all'eventuale residuo delle stabili, all'incentivazione della produttività del personale.

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 3 del CCDI le risorse per l'anno 2020 vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo in Eur
RISORSE STABILI	
Progressioni economiche orizzontali acquisite al 31.12.2019	€ 14.895,97
Quota destinata alle progressioni economiche orizzontali con decorrenza 01.01.2020	€ 0,00
Totale utilizzo risorse stabili per progressioni economiche	€ 14.895,97
RISORSE VARIABILI	
Produttività del personale	€ 12.000,00
Quota risorse stabili non utilizzate e destinate a finanziare la produttività	€ 3.888,03
Totale utilizzo per la produttività del personale	€ 15.888,03
TOTALE UTILIZZI DEL FONDO	<u>€ 30.784,00</u>

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme dei CCDI sottoscritti in precedenza.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

Con il contratto collettivo di Comparto 2016/2018 sottoscritto il 15.10.2018, le parti hanno inteso utilizzare le risorse del fondo per la remunerazione dei due istituti fondamentali e che propriamente attengono alla materia delle risorse per l'incentivazione della produttività: una quota di fondo stabile destinata a finanziare le progressioni, ed una quota di risorse definite variabili per finanziare la performance. E' a tal fine che il CCRL 2018 ha disposto che il salario aggiuntivo e le diverse indennità, già esistenti o di nuova istituzione e non collegate alla performance, fossero imputate a bilancio anziché a Fondo.

Pertanto le risorse destinabili alla produttività collettiva sono già individuate a livello di Contratto di primo livello e non sono più oggetto di contrattazione decentrata.

Il principio generale dettato dall'art. 40, comma 3 bis del d. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 11 del D.Lgs. 75/2017, avente ad oggetto la destinazione di una quota prevalente delle risorse variabili all'incentivazione dell'impegno e della qualità della prestazione, risulta rispettato dalla nuova modalità di costituzione del Fondo.

Si precisa peraltro che alle risorse variabili vengono sommate le risorse stabili non utilizzate per attribuire nuove progressioni, ad incremento delle somme destinate all'incentivazione della produttività.

La produttività verrà erogata dal Comune di Villesse con applicazione dei principi e dei criteri contenuti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni.

Per quanto sopra detto, risultano rispettati i seguenti principi in materia di erogazione dei compensi accessori:

- divieto di distribuzione in modo indifferenziato o sulla base di automatismi di incentivi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione (art. 18 comma 2 D. Lgs 150/2009);
- divieto di erogazione di trattamenti accessori che non corrispondono a prestazioni effettivamente rese (art. 7 comma 5 D. Lgs. 165/2001).

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Il CCDI prevede che l'eventuale attribuzione di progressioni economiche avvenga nel rispetto del principio della premialità e della selettività ed all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni.

Per l'anno 2020 viene stabilito che, stante il residuo delle risorse stabili disponibili ammontati ad € 3.888,03, non verranno attribuite progressioni orizzontali. Tali economie del Fondo di parte stabile confluiscono nella quota variabile destinata alla Produttività.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto si attende un incremento della produttività e un miglioramento delle prestazioni individuali del personale, correlate al raggiungimento degli obiettivi e degli standard stabiliti dal sistema di valutazione della performance e del piano della performance.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Tutte le indennità collegate per condizioni di lavoro, l'indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, l'indennità per compensare specifiche responsabilità, nonché il salario aggiuntivo ed il lavoro straordinario sono imputate a bilancio per espressa previsione del comma 6 dell'art. 32 CCRL 2018.

Il comma 7 del menzionato art. 32 ha inoltre previsto che l'importo a bilancio stanziato per il finanziamento delle richiamate indennità, con esclusione del salario aggiuntivo e del lavoro straordinario, non può essere superiore a quello stanziato nell'anno 2016. A tal fine nel CCDI è stato stabilito che le citate indennità sono riconosciute nell'ambito delle risorse disponibili e nel caso di superamento del limite del contenimento della spesa pubblica verranno proporzionalmente ridotte al fine di garantirne il rispetto.

IL SEGRETARIO COMUNALE
dott.ssa Maria Concetta Monetti

Allegati:

- Ipotesi di CCDI sottoscritto il 09.09.2020