



COMUNE DI MORIAGO DELLA BATTAGLIA
(Treviso)

Relazione illustrativa e tecnico - finanziaria
ai sensi dell'art. 5, co. 3 del CCNL 1.4.1999

sull'ipotesi
del contratto collettivo decentrato integrativo

triennio 2013 - 2015

per il personale

del Comune di Moriago della Battaglia.

---oo0oo---

PREMESSA

La presente relazione divisa è in due parti:

- la relazione tecnico-illustrativa, che ha lo scopo di illustrare il contenuto della preintesa di cui all'oggetto;
- la relazione tecnico-finanziaria che permette il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata con i vincoli di bilancio risultanti dai documenti di programmazione finanziaria, da parte dell'organo di revisione.

Il tutto in conformità all'articolo 5, comma 3, del CCNL 1.4.1999.

RELAZIONE TECNICO-ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione	Preintesa 21 novembre 2013
Periodo temporale di vigenza	2013-2014-2015
Protocollo	La contrattazione territoriale è possibile ai sensi di quanto previsto dall'art. 5 del CCNL 1.4.999 e sulla base del'apposito protocollo sottoscritto tra delegazione trattante e oo ss.
Composizione della delegazione trattante	di Parte Pubblica Presidente: Segretario Comunale - dott.ssa Sommavilla Vaile Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Firmataria della preintesa: CISL-FP dott.ssa Valeria Nassuato RSU: Pansolin Mariagrazia
Soggetto destinatario	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo territoriale	Tutte le materie di pertinenza della contrattazione collettiva decentrata integrativa
Direttive formulate	Le direttive datoriali sono state approvate con atto della Giunta n. 125 del 23.10.2013 cui il CCDIT si riferisce
Eventuali osservazioni =====	

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

A) ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO

L'art. 1 definisce il quadro normativo e contrattuale nel quale si inserisce il CCDI

L'art. 2 definisce il campo di applicazione, la durata, la decorrenza e la disciplina transitoria

Tale contratto decentrato ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 01.01.2013. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

L'art. 3 definisce le verifiche dell'attuazione del contratto

Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, di norma in occasione della stipula dell'accordo di utilizzo delle risorse economiche.

L'art. 4 e l'art. 5 definiscono le relazioni sindacali e l'interpretazione autentica dei contratti decentrati

L'art. 6 definisce la quantificazione delle risorse decentrate prevedendo che la determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, sia di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

Nel triennio di riferimento la suddetta determinazione dovrà essere effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla normativa vigente, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo *nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, eventualmente adottati dalle Amministrazioni interessate.*

Particolare attenzione viene posta sulle risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2 e comma 5, del CCNL 01.04.1999 che possono essere rese disponibili solo nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, ed in relazione a effettive disponibilità di bilancio.

L'art. 7 definisce gli strumenti di premialità

Nel triennio di riferimento saranno individuati come strumenti di premialità i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi, le progressioni economiche, la retribuzione di risultato e le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata.

L'art. 8 definisce la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie

Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui all'art. 6 del CCDI, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;

- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) in base ai principi dell'art. 18 del D.L.s 150/2009, il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione.

I sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo.

Le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni.

La premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione Comunale, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni.

La prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

L'art. 9 definisce i criteri generali della progressione economica orizzontale

L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009.

Tra i criteri previsti nell'ipotesi di CCDI si evidenziano in particolare:

- periodo minimo di permanenza di due anni nell'ultima posizione economica acquisita.
- nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica (o nella posizione economica in godimento) e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.

L'art. 10 definisce i criteri ed individuazione delle indennità

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.

L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

L'art. 11 definisce i criteri per l'attribuzione dell'indennità di rischio

L'ipotesi di CCDI definisce i criteri per l'attribuzione dell'indennità di rischio riconoscendola solo ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000 e dell'art. 41 del CCNL del 22.1.2004.

L'art. 12 definisce i criteri per l'attribuzione dell'indennità di disagio

L'ipotesi di CCDI definisce i criteri per l'attribuzione dell'indennità di disagio riconoscendola solo ai dipendenti che siano sottoposti a particolari condizioni di disagio.

L'art. 13 definisce i criteri per l'attribuzione dell'indennità di maneggio valori

Il personale che riveste la qualifica di agente contabile è individuato e verificato annualmente in sede di destinazione del fondo relativo al trattamento accessorio, sulla base del Conto degli Agenti contabili e dell'Economo.

L'art. 14 definisce l'indennità di turno

Le indennità di turno, di cui all'art. 17, comma 2, lett. d) del C.C.N.L. del 01.04.99 competono alle condizioni e nei limiti disciplinati dall'art. 22 del C.C.N.L. del 14.09.00.

L'art. 15 definisce i criteri per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. I, del CCNL 1.04.1999)

Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che ricoprono specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, specifiche responsabilità affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile e le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Le indennità non sono cumulabili tra loro né con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

L'art. 16 definisce i criteri per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. F, come aggiornato dall'art. 7, comma 1, del CCNL 9.05.2006)

Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno attribuite dai competenti Responsabili di Servizio con atto scritto e motivato in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Il numero dei conferimenti ed il riparto tra le aree dell'ente viene determinato annualmente dalla Conferenza dei Responsabili di Servizio.

Tale indennità sarà proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato e in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente, salvo che la funzione non sia esercitata in via esclusiva.

L'art. 17 definisce i compensi previsti da particolari disposizioni di legge in riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999.

L'art. 18 tratta del salario accessorio del personale partecipante ai progetti sperimentali di telelavoro

L'art. 19 fa riferimento al personale comandato o distaccato.

L'art. 20 introduce la disciplina del premio di efficienza – piani di razionalizzazione, in applicazione di quanto contenuto nella Manovra-bis e precisamente all'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D. L. n. 98 del 6 luglio 2011, convertito, con modificazioni, nella legge n. 111 del 15 luglio 2011.

L'art. 21 definisce che, nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi, potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.

Completa il testo contrattuale la dichiarazione congiunta relativa all'avviato percorso di accorpamento di funzioni e servizi a livello sovracomunale di cui alla vigente normativa nazionale e regionale, e alla indispensabile partecipazione consapevole dei lavoratori.

B) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Il contratto determina l'abrogazione di tutte le disposizioni in contrasto con il presente.

C) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITÀ.

Le previsioni contrattuali sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applicano le regole di cui alla vigente normativa, anche regolamentare relative al ciclo della *performance*.

D) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITÀ DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE.

Lo schema di CCDI prevede esclusivamente i criteri e i presupposti per le progressioni economiche. Le disposizioni del CCDI sono coerenti con un sistema di progressioni legato a principi di merito, limitatezza e selettività.

E) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE.

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsti meccanismi relativi al miglioramento delle prestazioni (lo scopo fondamentale della contrattazione decentrata non è assicurare il trattamento accessorio, bensì fissare gli strumenti contrattuali idonei perché le amministrazioni destinatarie del presente contratto, possano garantire ai cittadini il miglioramento continuo dei servizi prodotti; l'incentivazione dei dipendenti non è il risultato della procedura negoziale, ma in funzione della capacità di ottenere effettivamente gli obiettivi di incremento di efficacia e produttività del lavoro.), ed essendo definito il collegamento tra livelli di produttività e trattamenti economici accessori, ci si attende, attraverso un incremento della produttività del personale, il miglioramento dei servizi offerti alla collettività.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Premessa

Il CCDI definisce, in coerenza con quanto stabilito dai CCNL, i criteri generali per l'utilizzo delle risorse relative ai fondi per la contrattazione integrativa.

In tale ottica non genera costi aggiuntivi rispetto al previgente contratto decentrato.

Peraltro, come già illustrato per la parte relativa ai risultati gestionali, (cfr precedente punto E), anche per la parte finanziaria il CCDI introduce meccanismi e procedure volti a garantire il rispetto delle vigenti disposizioni in tema di verifica delle ricadute finanziarie.

In particolare

L'art. 6 ove si prevede che la determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel contratto, nel triennio di riferimento, venga effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla normativa vigente.

Si prevede inoltre che risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, compreso il preventivo accertamento dell'Organismo Indipendente di Controllo – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.

E infine le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili possono essere stanziati esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

L'insieme delle illustrate disposizioni garantisce il pieno rispetto del controllo dei costi derivanti dal CCDI.



Il Presidente della delegazione trattante
Dott.ssa Vaile Sommavilla

La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa anno 2013

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2013, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato costituito con determinazione n. 197 del 24.07.2013 del Responsabile dell'Area Amministrativa per l'importo di € 36.922,52, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	€ 36.922,52
Risorse variabili	€ 0
TOTALE	€ 36.922,52

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2013 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 23.773,80.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	1.866,23
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	1.505,03
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	1.753,56
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	2.255,90

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	3.669,00
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	
Altro: CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 1 (incremento 1,1% monte salari 1999)	2.303,40
Altro: CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2 (RIA personale cessato dal 1.1.2000)	1.433,40
Altro: variazione in diminuzione esternalizzazione servizio trasporto anno 2009	-1.637,80

Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Descrizione	Anno 2012	Anno 2013	Differenza	Anno 2010
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>				
<i>Risorse storiche</i>				
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31 c. 2 Ccnl 2002-2005)	€ 23.773,80	€ 23.773,80		€ 23.773,80
<i>Incrementi contrattuali</i>				
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	€ 1.866,23	€ 1.866,23		€ 1.866,23
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	€ 1.505,03	€ 1.505,03		€ 1.505,03
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	€ 1.753,56	€ 1.753,56		€ 1.753,56
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	€ 2.255,90	€ 2.255,90		€ 2.255,90
<i>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</i>				
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 1	€ 2.303,40	€ 2.303,40		€ 2.303,40
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	€ 1.433,40	€ 1.433,40		€ 1.433,40
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	€ 3.669,00	€ 3.669,00		€ 3.669,00
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)				
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2				
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari				
Variazione in diminuzione per esternalizzazione del servizio di trasporto anno 2009	€ -1.637,80	€ -1.637,80		€ -1.637,80
<i>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</i>				
Totale	€ 36.922,52	€ 36.922,52		€ 36.922,52
<i>Risorse variabili</i>				
<i>Poste variabili sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</i>				
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza				
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge				
Art. 15, comma 2	€ 2.456,14		€ 2.456,14	€ 2.456,14
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni				
<i>Poste variabili non sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</i>				

Descrizione	Anno 2012	Anno 2013	Differenza	Anno 2010
Art. 15, comma 1, lett. k) progettazione / avvocatura				
Art. 15, comma 1, lett. k) /art. 14, comma 5 ISTAT	€ 1.048,00		€ 1.048,00	€ 1.048,00
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	€ 54,75		€ 54,75	€ 54,75
Somme non utilizzate l'anno precedente	€ 3.731,46		€ 3.731,46	€ 3.731,46
Altro				
<i>Totale risorse variabili</i>				
Totale	€ 7.290,35		€ 7.290,35	€ 7.290,35
<i>Decurtazioni del Fondo</i>				
CCNL 31/3/1999 articolo 7 CCNL 1/4/1999 articolo 19				
Personale incaricato di p.o.				
Trasferimento ATA				
Trasferimento personale ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. 165/2001 (unione, consorzi, ecc.).				
Decurtazioni rispetto limite 2010 stabili				
Decurtazione proporzionale stabili				
Decurtazioni rispetto limite 2010 variabili				
Decurtazione proporzionale variabili				
<i>Totale decurtazioni del Fondo</i>				
Totale				
<i>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Risorse fisse	€ 36.922,52	€ 36.922,52		€ 36.922,52
Risorse variabili	€ 7.290,35		€ 7.290,35	€ 7.290,35
Decurtazioni				
<i>Totale risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Totale	€ 44.212,87	€ 36.922,52	€ 7.290,35	€ 44.212,87

Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in un unico capitolo di spesa precisamente il cap. 15.670, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2010 risulta rispettato.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione n. 197 del 24.07.2013 è impegnato al capitolo 15.670 "Fondo per il salario accessorio del personale dipendente" del Bilancio di Previsione anno 2013.

Le somme per oneri riflessi sono impegnate al capitolo 15.675 "Oneri previdenziali e assistenziali sul Fondo per il salario accessorio" del Bilancio di Previsione anno 2013.

Le somme per IRAP sono impegnate al capitolo 15.676 "Irap sul Fondo per il salario accessorio" del Bilancio di Previsione anno 2013.

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

Moriago della Battaglia, 29 novembre 2013

Il Responsabile del Servizio Finanziario

PILLO MARICA

