



COMUNE DI SESTU

Città Metropolitana di Cagliari

SETTORE : **Personale, Informatica, Protocollo,
Attività Produttive, Commercio e
Agricoltura**

Responsabile: **Farris Filippo**

DETERMINAZIONE N. **1272**

in data **18/10/2023**

OGGETTO:

Liquidazione della retribuzione di risultato di cui all'articolo 17 del CCNL 16/11/2022 correlata alle valutazioni per la performance relativa all'anno 2022.

C O P I A

IL RESPONSABILE DI SETTORE

Premesso che il decreto legislativo n.150/2009 in attuazione della legge n.15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, ha definito, all'articolo 4, l'attuale modello del ciclo delle performance prevedente le seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'articolo 10 del medesimo decreto legislativo;
- collegamento tra obiettivi e allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di controllo interni ed di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;

richiamato l'articolo 7 del predetto decreto legislativo n.150/2009 a norma del quale le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale dei dipendenti dotandosi in merito di un Sistema di misurazione e valutazione, da aggiornarsi annualmente previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione;

dato atto che con deliberazione di Giunta Comunale n.129 del 28/06/2018 è stato adottato il Sistema di misurazione e valutazione delle performance del personale dipendente e dei titolari di posizione organizzativa del Comune di Sestu;

richiamati, con riferimento al suddetto Sistema di valutazione:

- l'articolo 15 disciplinante le fasi del processo valutativo;
- l'articolo 16, a norma del quale la valutazione della Performance Individuale quale contributo dato dal Titolare di PO alla Performance Organizzativa e al raggiungimento degli obiettivi specifici di Performance Individuale, compresi i comportamenti professionali/manageriali, si basa sull'analisi e contestualizzazione delle cause dello scostamento tra i risultati effettivamente raggiunti dai Titolari di PO e quelli programmati; al fine di consentire una corretta esecuzione di quanto previsto, ciascun Titolare di PO, secondo le tempistiche assegnate dall'Organo di Valutazione, provvede a documentare i risultati raggiunti mediante un report che confluisce nella Relazione Finale sulla Performance;
- l'articolo 19, ai sensi del quale la valutazione complessiva del Titolare di PO è determinata nella misura del 60% dal contributo individuale al raggiungimento della performance organizzativa; la valutazione della performance individuale, data dal risultato conseguito in rapporto a eventuali obiettivi specifici e ai comportamenti professionali concorre nella misura del 40%;
- l'articolo 23 a norma del quale l'Organo di valutazione a conclusione del processo valutativo predispone la proposta di valutazione e la trasmette al Titolare di PO e al Sindaco; trascorsi 10 gg dalla data di consegna/trasmisione, in assenza di rilievi da parte del Titolare di PO, la proposta dell'Organo di Valutazione diviene definitiva;

- l'articolo 25 ai sensi del quale la Relazione Finale sulle Performance ai sensi dell'articolo 10 c. 1 lett. b) del decreto legislativo n.150/2009 e ss.mm.ii, è un documento consuntivo, redatto dall'Ente entro il 30 giugno, che evidenzia, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti; tale relazione, trasmessa dall'Ente all'Organo di Valutazione ai fini della Validazione, costituisce condizione preliminare alla liquidazione del trattamento accessorio collegato alle Performance;
- l'articolo 27, prevedente che per la determinazione del premio accessorio collegato alla Performance Organizzativa e Individuale debba farsi riferimento a quanto previsto nel Contratto decentrato integrativo aziendale;

verificato che, con riferimento alla gestione del ciclo delle performance, hanno rilevato, nell'anno 2022:

- l'articolazione della macrostruttura organizzativa dell'Ente nei seguenti sette settori di massimo livello sulla base dell'assetto definito dalla delibera di Giunta n.159 del 10/09/2019:

N.	Denominazione settore
1	Affari Generali, Organi Istituzionali, Appalti e Contratti, Politiche Sociali
2	Servizi Finanziari e Tributi
3	Personale, Informatica, Protocollo, Attività Produttive, Commercio e Agricoltura
4	Servizi Demografici, Pubblica Istruzione, Cultura, Sport, Biblioteca, Contenzioso
5	Polizia Locale
6	Edilizia Pubblica, Infrastrutture, Strade, Ambiente e Servizi Tecnologici
7	Urbanistica, Edilizia Privata, Patrimonio, Suape

- le nomine alla direzione dei suddetti settori disposte dai seguenti decreti sindacali:
 - n.7 del 31/12/2020, con riferimento ai settori 1, 2, 3, 4; 6 e 7 limitatamente al periodo 01/01/2022 – 31/08/2022;
 - n.17 del 15/11/2021 con riferimento al settore 5 per il periodo 01/01/2022 – 14/05/2022;
 - n.8 del 05/05/2022 con riferimento al settore 5 per il periodo 15/05/2022 – 31/12/2022;
 - n.14 del 01/09/2022 con riferimento ai settori 6 e 7 per il periodo 01/09/2022 – 31/12/2022;

visto l'articolo 17 del Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) del comparto Funzioni locali stipulato in data 16/11/2022, ed in particolare:

- il comma 1, ai sensi del quale Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ di cui all'articolo 16 è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe

tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario;

visto il Contratto collettivo decentrato integrativo 2019/2021 siglato in data 12/06/2019 ed integrato in data 11/11/2021, ed in particolare:

- l'articolo 20, del a norma del quale, tra l'altro:
 - nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'Ente, una quota pari al 15% è destinata all'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O. ai sensi dell'articolo 15, comma 4, del CCNL 21/05/2018;
 - la retribuzione di risultato è erogata a consuntivo tenuto conto della valutazione assegnata dal Nucleo di valutazione a ciascuna P.O. sulla base del vigente Sistema di misurazione e valutazione per le P.O.;
 - come previsto dall'articolo 20 del Sistema di valutazione, l'esito complessivo della performance individuale è determinato dall'esito della performance organizzativa, a cui è attribuito un peso relativo pari al 60%, e dall'esito della performance per obiettivi specifici e comportamenti, a cui è attribuito un peso relativo complessivo pari al 40% del totale;
 - ciascuna P.O. concorre al budget destinato all'erogazione della retribuzione di risultato proporzionalmente alla pesatura della propria retribuzione di posizione; il budget teorico individuale di ciascuna P.O. per la retribuzione di risultato è quindi rapportato alla retribuzione di posizione in godimento;
 - i budget individuali sono assegnati avuto riguardo ai seguenti parametri:
 - a) per valutazioni maggiori o uguali a 95% alla P.O. è assegnato l'intero budget individuale della retribuzione di risultato;
 - b) per valutazioni maggiori o uguali al 60% e inferiori al 95% alla P.O. è assegnata una percentuale del proprio budget individuale pari alla valutazione conseguita;
 - c) per valutazioni inferiori al 60% alla P.O. non è assegnata alcuna retribuzione di risultato;

le risorse non assegnate per effetto dell'applicazione delle precedenti lettere b) e c) sono ripartite in parti uguali tra le P.O. la cui valutazione rientri nella previsione di cui alla lettera a);

- l'articolo 8, comma 8, a norma del quale, I fine di ottenere una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la performance dei dipendenti e delle posizioni organizzative, a decorrere dagli emolumenti per le performance riferibili alle annualità dal 2021 in poi, viene previsto un sistema di bilanciamento tra premi per la performance e altri incentivi specifici; il bilanciamento opera applicando il criterio di competenza per il premio relativo alla performance, mentre si utilizza il criterio per cassa per la quantificazione degli incentivi specifici nello stesso anno di riferimento; tale sistema prevede una detrazione progressiva da applicare alla retribuzione per la performance individuale ed organizzativa spettante al dipendente secondo i seguenti valori tabellari:

Posizioni organizzative

Importo incentivi	Decurtazione performance	Premio Performance spettante
Da 1.000 a 2.000 €	15%	85%
Oltre i 2.000 €	20%	80%

richiamata la delibera di Giunta n.198/2019 con la quale, nel graduarsi le posizioni organizzative in essere presso l'Ente, ai fini del riconoscimento delle retribuzioni di posizione e di risultato di cui al citato articolo 15 del CCNL del 21/05/2018, si è provveduto alla determinazione del budget relativo ed alla sua distribuzione per ciascuna posizione, come appresso indicato:

SETTORE		PESO	ANNO 2019 (DAL 01/10 AL 31/12 E A REGIME)			
			Applicazione incrementi art.11-bis DL 135/2018			
			F	G	H	T3
			Budget individuale annuo compresi incrementi (T2+E)	Retribuzione posizione annua ex art.15 CCNL 21/05/2018 (F x 85%)	Retribuzione di risultato annua (F x 15%)	Totale (G+H)
1	Affari Generali, Organi Istituzionali, Appalti e Contratti, Politiche Sociali	100%	€ 18.823,53	€ 16.000,00	€ 2.823,53	€ 18.823,53
2	Servizi finanziari e tributi	89%	€ 17.842,50	€ 15.166,12	€ 2.676,38	€ 17.842,50
3	Personale, Informatica, Protocollo, Attività Produttive, Commercio e Agricoltura	88%	€ 17.550,00	€ 14.917,50	€ 2.632,50	€ 17.550,00
4	Servizi Demografici, Pubblica Istruzione, Cultura, Sport, Biblioteca, Contenzioso	85%	€ 15.721,88	€ 13.363,59	€ 2.358,28	€ 15.721,87
5	Polizia locale	83%	€ 13.162,50	€ 11.188,13	€ 1.974,38	€ 13.162,51
6	Edilizia Pubblica, Infrastrutture, Strade, Ambiente e Servizi Tecnologici	93%	€ 17.842,50	€ 15.166,12	€ 2.676,38	€ 17.842,50
7	Urbanistica, Edilizia Privata, Patrimonio, Suape	84%	€ 14.625,00	€ 12.431,25	€ 2.193,75	€ 14.625,00
TOTALI			€ 115.567,91	€ 98.232,71	€ 17.335,20	€ 115.567,91

vista la deliberazione della Giunta Comunale n.91 del 23/06/2022 recante: "Approvazione del Piano della performance 2022/2024 - determinazione e assegnazione degli obiettivi organizzativi ed individuali per l'anno 2022";

preso atto delle modifiche agli obiettivi di performance 2022 adottate con deliberazione della Giunta comunale n.202 del 13/12/2022;

preso atto dei seguenti verbali assunti dal Nucleo di valutazione dell'Ente:

- n.2/2023 recante "Proposta di valutazione delle performance dei Responsabili d'Area relativa all'anno 2022";
- n.3/2023 con il quale lo stesso ha provveduto alla rendicontazione dei risultati e a relazionare sul funzionamento complessivo del ciclo delle performance per l'anno 2022;
- n.5/2023 con il quale è stata validata la Relazione sulla Performance relativa

all'anno 2022 ai sensi del citato articolo 14, comma 4, lettera c) del decreto legislativo n.150/2009;

- n.6/2023 con il quale è stata modificata, in esito ad esperimento ricorso, la valutazione relativa al dipendente matricola n.125;

vista la delibera di Giunta n.129 del 01/08/2023 con la quale è stata approvata la Relazione sulla performance relativa all'anno 2022, redatta ai sensi dell'articolo 14, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n.150/2009, costituente il presupposto per l'erogazione al personale dipendente del previsto trattamento accessorio;

richiamata la deliberazione di Giunta n.208 del 15/12/2022 con la quale è stato stabilito:

- di dare atto che ai fini di quanto previsto dall'articolo 33, comma 2, ultimo periodo del decreto legge n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n.58/2019 e successive ed ulteriori modificazioni e delle relative disposizioni attuative, tenuto conto dell'effettiva consistenza del personale registrata nel corso del 2022 (pari a n.91,43 unità rapportate ad anno) e dell'aumento delle stesse rispetto all'anno 2018 (in cui sono state registrate n.86,32 unità rapportate ad anno), il limite complessivo del salario accessorio di cui al precedente punto 2, è incrementato per l'anno corrente di euro 16.743,89;
- di destinare l'incremento del tetto del salario accessorio di cui al precedente punto alle seguenti finalità:
 - quanto ad euro 10.893,88 per l'incremento del Fondo delle risorse decentrate del personale dipendente di cui all'articolo 67 del CCNL 21/05/2018 riferibile all'anno 2022 ai sensi dell'articolo 67, comma 5, lettera a) del medesimo CCNL;
 - quanto ad euro 5.850,01 per l'incremento del budget riferibile all'anno 2022 della retribuzione di risultato di cui all'articolo 15, comma 4, del CCNL 21/05/2018, fissato con delibera di Giunta n.198/2019 in euro 17.335,20;

dato atto che, per effetto di quanto precede, il budget complessivo relativo alla retribuzione di risultato di cui all'articolo 15, comma 4, del CCNL 21/05/2018, confluita nell'articolo 17, comma 4, del CCNL 16/11/2022, per l'annualità 2022, è pari ad euro 23.185,21;

richiamata la determinazione n.1617 del 22/12/2022 con la quale sono stati assunti gli impegni di spesa, a valere sul bilancio 2023, necessari alla corresponsione della retribuzione di risultato in oggetto, in funzione della scadenza dell'obbligazione, in osservanza dei principi della contabilità finanziaria di cui all'allegato n. 4/2, paragrafo 5.2, del decreto legislativo n.118/2011, come riportati nel dispositivo del presente provvedimento;

visto il bilancio 2023/2025 approvato con delibera del Consiglio Comunale n.10 del 17/04/2023 e successive modificazioni ed integrazioni;

preso atto delle valutazioni assegnate ai Responsabili di settore per la performance conseguita nell'anno 2022, indicate nei richiamati verbali adottati dal Nucleo di valutazione, nonché di quanto pagato ai medesimi a titolo di incentivi vari nel corso del medesimo anno ai fini dell'applicazione della perequazione prevista dall'articolo 8, comma 8 del CCDI 2019/2021;

atteso che sulla base degli elementi predetti, delle disposizioni in materia e dei budget effettivamente stanziati, è possibile quantificare e liquidare la retribuzione di risultato spettante ai responsabili di settore per l'annualità 2022, come da prospetto allegato alla presente;

evidenziato che:

- rispetto all'adozione del presente provvedimento non sussiste alcuna discrezionalità tecnica in quanto la retribuzione di risultato spettante a ciascun Responsabile di Settore è parametrata ai budget individuati con delibera di Giunta n.198/2019 tenuto conto delle valutazioni conseguite per l'annualità di riferimento;
- il presente provvedimento è trasmesso, prima del pagamento, al Segretario Generale, nelle funzioni proprie di Responsabile della Prevenzione della corruzione dell'Amministrazione comunale, ai fini dell'effettuazione di un controllo di merito preventivo, anche in relazione all'esatta quantificazione dei relativi importi ed alla corretta applicazione dell'istituto della perequazione di cui all'articolo 8, comma 8, del CCDI 2019/2021;

visto l'articolo 71 del decreto legge n.112/2008, convertito con modificazioni dalla legge n.133/2008, ai sensi del quale: *“Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei primi dieci giorni di assenza e' corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonche' di ogni altro trattamento accessorio. Resta fermo il trattamento piu' favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonche' per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio. Tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa.”*;

vista la circolare del Dipartimento della funzione pubblica n.8/2010 nella quale, con riferimento alla previsione di cui al suddetto articolo 71 del decreto legge n.112/2008, si specifica che: *“Per quanto riguarda le voci retributive da considerare ai fini della decurtazione, considerati i quesiti pervenuti relativamente alla retribuzione di risultato dei dirigenti, si precisa che la stessa non è soggetta a decurtazione. Essa infatti costituisce l'emolumento volto a remunerare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi da parte del dirigente e viene corrisposta a consuntivo, in esito all'apposito procedimento di valutazione. Tale voce retributiva non può essere assimilata ad un'indennità giornaliera, legata alla presenza in servizio, poiché viene corrisposta solo se e nella misura in cui gli obiettivi assegnati risultino conseguiti e l'attività svolta risulti valutabile a tal fine. Analogo ragionamento vale per le voci corrispondenti previste anche per le altre categorie di personale, compreso il personale ad ordinamento pubblicistico, aventi la medesima natura.”*;

visti altresì:

- il decreto legislativo n.267/2000;
- la legge n.241/1990;
- il decreto legislativo n.196/2003;
- il Regolamento UE 2016/679;

acquisito l'assenso del Segretario generale alla definizione della liquidazione di cui trattasi nei termini sopra espressi;

attestata la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, ai sensi dell'articolo 147-bis del decreto legislativo n.267/2000;

DETERMINA

per le motivazioni testé esposte:

1. di quantificare e contestualmente liquidare la retribuzione di risultato di cui all'articolo 17, comma 4, del CCNL del 16/11/2022 spettante ai responsabili di settore con riferimento alla performance rilevata e certificata per l'anno 2022, nella misura complessiva lorda pari a euro 23.185,20 oltre all'IRAP e agli oneri previdenziali correlati, secondo le risultanze di cui al prospetto alla presente allegato per costituirne parte integrante e sostanziale, di cui si dispone la non pubblicazione per la riservatezza dei dati ivi contenuti;
2. di imputare il pagamento della retribuzione in oggetto, unitamente al versamento dell'IRAP e degli oneri correlati, per un totale complessivo pari ad euro 30.674,01, sugli impegni di spesa assunti con determinazione n.1617 del 22/12/2022, come appresso specificati:
 - D01617.1 per euro 17.335,20 per Q.P. competenze sul capitolo di spesa n.9110, anno 2023;
 - D01617.2 per euro 5.850,00 per Q.P. competenze sul capitolo di spesa n.9319, anno 2023;
 - D01617.3 per euro 4.126,00 per Q.P. oneri, sul capitolo di spesa n.9120, anno 2023;
 - D01617.4 per euro 1.392,07 per Q.P. oneri, sul capitolo di spesa n.9319.1, anno 2023;
 - D01617.5 per euro 1.473,50 per Q.P. Irap, sul capitolo di spesa n.9120/10, anno 2023;
 - D01617.6 per euro 497,24 per Q.P. Irap, sul capitolo di spesa n.9319/10, anno 2023;
3. di dare atto che il presente provvedimento è rilevante ai fini del decreto legislativo n.33/2013 con specifico riferimento alla previsione di cui all'articolo 20, comma 2, a norma del quale le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi, nonché i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti;
4. di avocare a se la responsabilità del presente procedimento ai sensi e per gli effetti di cui agli articoli 4 e seguenti della legge n.241/1990;

IL RESPONSABILE DI SETTORE
dott.Filippo Farris



COMUNE DI SESTU
Città Metropolitana di Cagliari

E/U	Anno	Capitolo	Art.	Acc/Imp	Sub	Descrizione	CodForn	Importo

Copia conforme all'originale in carta libera per uso amministrativo.

Sestu, 28.03.2024

L'impiegato incaricato

Allegato alla determinazione

Retribuzione di risultato ex art.17 del CCNL 16/11/2022 – Performance annualità 2022

Dipendente	Peso settore	Periodo di riferimento	Budget individuale annuo retr. Posizione + risultato	Retribuzione posizione ex art.15 CCNL 21/05/2018		Budget annuo retribuzione di risultato (15% budget individuale)		Budget riparametrato al periodo di riferimento e alla relativa retribuzione di posizione		Incremento budget art.33, co.2, D.L. n.34/2019 (G.M.208/2022)	Riparametrazione budget tenuto conto degli incentivi corrisposti nell'anno (art.8, co.8, CCDI 2019/21)				Budget teorico individuale complessivo retribuzione di risultato	Valutazione performance anno 2022	Retribuzione di risultato in base alla valutazione	Resti da destinare alla premialità dei valutati >=95%	Peso relativo budget per distribuzione resti	Quota resti attribuita	Retribuzione di risultato complessiva spettante	Cpdel	Irap
				Valore annuo x 13 mensilità	Ripar.valore in base al periodo di rif.	Importo	Peso	Importo	Peso		€ 5.850,01	Incentivi corrisposti nell'anno	Riduzione budget performance	Peso									
244	100,00%	01/01-31/12	€ 18.823,53	€ 16.000,00	€ 16.000,00	€ 2.823,53	12,72%	€ 2.823,53	16,29%	€ 952,84	€ 35.987,30	€ 755,27	0,00%	€ 0,00	€ 3.021,10	99,0%	€ 3.021,10	€ 0,00	21,72%	€ 72,59	€ 3.093,68	€ 736,30	€ 262,96
180	89,00%	01/01-31/12	€ 17.842,50	€ 15.166,13	€ 15.166,13	€ 2.676,38	12,05%	€ 2.676,38	15,44%	€ 903,18	€ 0,00	€ 0,00	30,05%	€ 677,48	€ 4.257,04	98,0%	€ 4.257,04	€ 0,00	20,58%	€ 68,81	€ 4.325,85	€ 1.029,55	€ 367,70
144	88,00%	01/01-31/12	€ 17.550,00	€ 14.917,50	€ 14.917,50	€ 2.632,50	11,86%	€ 2.632,50	15,19%	€ 888,38	€ 0,00	€ 0,00	29,56%	€ 666,38	€ 4.187,25	98,0%	€ 4.187,25	€ 0,00	20,25%	€ 67,68	€ 4.254,93	€ 1.012,67	€ 361,67
125	85,00%	01/01-31/12	€ 15.721,88	€ 13.363,59	€ 13.363,59	€ 2.358,28	10,62%	€ 2.358,28	13,60%	€ 795,84	€ 7.365,36	€ 630,82	0,00%	€ 0,00	€ 2.523,29	94,22%	€ 2.377,45	€ 145,85	0,00%	€ 0,00	€ 2.377,45	€ 565,83	€ 202,08
393	83,00%	01/01-31/12	€ 13.162,50	€ 11.188,13	€ 11.188,13	€ 1.974,38	8,89%	€ 1.974,38	11,39%	€ 666,28	€ 0,00	€ 0,00	22,17%	€ 499,78	€ 3.140,44	94,0%	€ 2.952,01	€ 188,43	0,00%	€ 0,00	€ 2.952,01	€ 702,58	€ 250,92
161	93,00%	01/01-31/08	€ 17.842,50	€ 15.166,13	€ 10.110,75	€ 2.676,38	12,05%	€ 1.784,25	10,29%	€ 602,12	€ 25.120,04	€ 477,27	0,00%	€ 0,00	€ 1.909,10	97,0%	€ 1.909,10	€ 0,00	13,72%	€ 45,87	€ 1.954,97	€ 465,28	€ 166,17
6	84,00%	01/01-31/08	€ 14.625,00	€ 12.431,25	€ 8.287,50	€ 2.193,75	9,88%	€ 1.462,50	8,44%	€ 493,54	€ 2.670,09	€ 391,21	0,00%	€ 0,00	€ 1.564,83	97,0%	€ 1.564,83	€ 0,00	11,25%	€ 37,60	€ 1.602,43	€ 381,38	€ 136,21
349	93,00%	01/09-31/12	€ 17.842,50	€ 15.166,13	€ 5.055,38	€ 2.676,38	12,05%	€ 892,13	5,15%	€ 301,06	€ 0,00	€ 0,00	10,02%	€ 225,83	€ 1.419,01	98,0%	€ 1.419,01	€ 0,00	6,86%	€ 22,94	€ 1.441,95	€ 343,18	€ 122,57
193	84,00%	01/09-31/12	€ 14.625,00	€ 12.431,25	€ 4.143,75	€ 2.193,75	9,88%	€ 731,25	4,22%	€ 246,77	€ 0,00	€ 0,00	8,21%	€ 185,11	€ 1.163,13	97,0%	€ 1.163,13	€ 0,00	5,62%	€ 18,80	€ 1.181,93	€ 281,30	€ 100,46
TOTALI				€ 98.232,72	€ 22.205,31	100,00%	€ 17.335,19	100,0%	€ 5.850,01	€ 71.142,79	€ 2.254,58	100,00%	€ 2.254,58	€ 23.185,20	€ 20.268,78	€ 334,27	100,00%	€ 334,27	€ 23.185,20	€ 5.518,07	€ 1.970,74		

Sestu, 17/10/2023

Il Responsabile di Settore
dott.Filippo Farris