



COMUNE DI SESTU

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

Responsabile: Farris Filippo

DETERMINAZIONE N. 1344

in data 15/11/2022

OGGETTO:

Liquidazione della retribuzione di risultato di cui all'articolo 15 del CCNL 21/05/2018 relativa alla performance anno 2021.

COPIA

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 innovato i processi di programmazione, rilevazione e valutazione degli obiettivi del personale, prevedendo all'articolo 4 una disciplina complessiva della materia secondo il seguente ciclo delle performance:

- 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;
- collegamento tra gli obiettivi e l'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;

atteso che il predetto decreto legislativo n.150/2009 prevede, all'articolo 7, che le amministrazioni pubbliche debbano valutare 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 l'Amministrazione con deliberazione di Giunta Comunale n.129 del 28/06/2018 ha adottato il Sistema di misurazione e valutazione delle performance del personale dipendente e dei titolari di posizione organizzativa;

richiamati, con riferimento al suddetto Sistema di valutazione:

- l'articolo 15 prevedente le seguenti fasi del processo valutativo:
 - valutazione del contributo dato da ciascun Titolare di posizione organizzativa al raggiungimento della Performance Organizzativa;
 - valutazione degli obiettivi specifici di Performance Individuale;
 - valutazione dei Comportamenti;
 - colloquio di feedback e presa visione della proposta di valutazione da parte dei valutati;
 - proposta di Valutazione all'Organo Esecutivo;
- 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 nel comma precedente, 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/trasmissione, 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;

dato atto che relativamente all'anno 2021 la macrostruttura organizzativa dell'Ente è stata rappresentata dai seguenti sette settori di massimo livello secondo quanto previsto dalle deliberazioni 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

constatato che alla direzione dei suddetti settori, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 109 del decreto legislativo n.267/2000, sono stati preposti dipendenti inquadrati nella categoria D, rilevando in proposito le nomine disposte con decreto sindacale n.7 del 31/12/2020;

visto l'articolo 15 del Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) del 21/05/2018, ed in particolare:

- il comma 2, ai sensi del quale l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici

mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento;

- il comma 4, ai sensi del quale gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento;

visto l'articolo 20 del Contratto collettivo decentrato integrativo 2019/2021 siglato in data 12/06/2019 ed integrato in data 11/11/2021, 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);

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.61 del 13/04/2021 recante: "Approvazione del Piano della performance 2021/2023 - determinazione e assegnazione degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale per l'anno 2021";

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

- n.2/2022 recante "Proposta di valutazione delle performance dei Responsabili d'Area relativa all'anno 2021";
- n.3/2022 con il quale lo stesso ha provveduto alla rendicontazione dei risultati e a relazionare sul funzionamento complessivo del ciclo delle performance per l'anno 2021;
- n.5/2025 con il quale è stata validata la Relazione sulla Performance relativa all'anno 2021 ai sensi del citato articolo 14, comma 4, lettera c) del decreto legislativo n.150/2009;

vista la delibera di Giunta n.176 del 10/11/2022 con la quale è stata approvata la Relazione sulla performance relativa all'anno 2021, 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.224 del 22/12/2021 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 2021 (pari a n.88,58 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 7.405,79;

- di destinare l'incremento del tetto del salario accessorio di cui al precedente punto alle seguenti finalità:
 - quanto ad euro 4.818,34 per l'incremento del Fondo delle risorse decentrate del personale dipendente di cui all'articolo 67 del CCNL 21/05/2018, ai sensi dell'articolo 67, comma 5, lettera a) del medesimo CCNL;
 - quanto ad euro 2.587,45 per l'incremento del budget 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 per l'annualità 2021, è pari ad euro 19.922,65;

richiamata la determinazione n.1531 del 24/12/2021 con la quale sono stati assunti i seguenti impegni, a valere sul bilancio 2022, gli impegni di spesa 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:

- D01531.1 per euro 17.335,20 per Q.P. competenze sul capitolo di spesa n.9110, anno 2022;
- D01531.2 per euro 2.587,45 per Q.P. competenze sul capitolo di spesa n.9319, anno 2022;
- D01531.3 per euro 4.126,00 per Q.P. oneri, sul capitolo di spesa n.9120, anno 2022;
- D01531.4 per euro 615,82 per Q.P. oneri, sul capitolo di spesa n.9319.1, anno 2022;
- D01531.5 per euro 1.473,50 per Q.P. Irap, sul capitolo di spesa n.9120/10, anno 2022;
- D01531.6 per euro 219,94 per Q.P. Irap, sul capitolo di spesa n.9319/10, anno 2022;

visto il bilancio 2022/2024 approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 67 del 22/12/2021 e successive modificazioni ed integrazioni;

preso atto delle valutazioni assegnate ai Responsabili di settore per la performance conseguita nell'anno 2021, indicate nei richiamati verbali adottati dal Nucleo di valutazione;

atteso che in virtù delle suddette valutazioni, delle disposizioni aziendali in materia e dei budget effettivamente stanziati è possibile quantificare la retribuzione di risultato spettante ai titolari di posizione organizzativa per l'annualità 2021, 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 alla corresponsione degli emolumenti di cui trattasi;

ritenuti sussistenti i presupposti per la liquidazione della retribuzione in oggetto riferita all'anno 2021, negli importi indicati nell'allegato prospetto;

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 indennita' 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;

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 15, comma 4, del CCNL del 21/04/2018 spettante ai titolari di posizione organizzativa con riferimento alla performance rilevata e certificata per l'anno 2021, nella misura complessiva lorda pari a euro € 19.264,38 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 all'IRAP e agli oneri correlati, per un totale complessivo pari ad euro € 25.486,76, sugli impegni di spesa assunti con determinazione n.1531 del 24/12/2021, come appresso specificati:
 - € 17.335,20 per Q.P. competenze sul capitolo di spesa n.9110, impegno D01531.1/2021 anno 2022
 - € 1.929,18 per Q.P. competenze sul capitolo di spesa n.9319, impegno D01531.2/2021 anno 2022;
 - € 4.126,00 per Q.P. oneri sul capitolo di spesa n.9120, impegno D01531.3/2021 anno 2022;
 - € 458,91 per Q.P. oneri sul capitolo di spesa n.9319.1, impegno D01531.4/2021 anno 2022;
 - € 1.473,50 per Q.P. Irap sul capitolo di spesa n.9120/10, impegno D01531.5/2021 anno 2022;
 - € 163,97 per Q.P. Irap sul capitolo di spesa n.9319/10, impegno D01531.6/2021 anno 2022;
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 trasmettere copia della presente al Segretario generale dell'Ente nella sue funzioni proprie di Responsabile della prevenzione della corruzione ai fini dell'esecuzione di un controllo di merito preventivo al pagamento delle spettanze di cui trattasi;
5. di disporre che il pagamento degli emolumenti in oggetto venga effettuato contestualmente alla prima busta paga mensile utile, subordinatamente al formale esito positivo del controllo da effettuarsi ai sensi del precedente punto 4;
6. 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

Provincia di

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 n.1344_15/11/2022

Retribuzione di risultato art.15 CCNL 21/05/2018 – Performance annualità 2021

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.224/2021)	Riparametrazione budget tenuto conto degli incentivi corrisposti nell'anno (art.8, co.8, CCDI 2019/21))				Budget individuale effettivo su cui calcolare la retribuzione di risultato	Valutazione	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		Incentivi corrisposti nell'anno	Riduzione budget	Peso settore per incremento	Incremento budget									
244	100,00%	01/01-31/12	€ 18.823,53	€ 16.000,00	€ 16.000,00	€ 2.823,53	16,29%	€ 2.823,53	16,93%	€ 438,07	€ 0,00	€ 0,00	16,93%	€ 0,00	€ 3.261,60	99,0%	€ 3.261,60	€ 0,00	21,72%	€ 91,62	€ 3.353,22	€ 798,07	€ 285,02
180	89,00%	01/01-31/12	€ 17.842,50	€ 15.166,13	€ 15.166,13	€ 2.676,38	15,44%	€ 2.676,38	16,05%	€ 415,24	€ 0,00	€ 0,00	16,05%	€ 0,00	€ 3.091,62	97,0%	€ 3.091,62	€ 0,00	20,58%	€ 86,84	€ 3.178,46	€ 756,47	€ 270,17
144	88,00%	01/01-31/12	€ 17.550,00	€ 14.917,50	€ 14.917,50	€ 2.632,50	15,19%	€ 2.632,50	15,79%	€ 408,44	€ 0,00	€ 0,00	15,79%	€ 0,00	€ 3.040,94	98,0%	€ 3.040,94	€ 0,00	20,25%	€ 85,42	€ 3.126,36	€ 744,07	€ 265,74
125	85,00%	01/01-31/12	€ 15.721,88	€ 13.363,59	€ 13.363,59	€ 2.358,28	13,60%	€ 2.358,28	14,14%	€ 365,89	€ 0,00	€ 0,00	14,14%	€ 0,00	€ 2.724,17	94,0%	€ 2.560,72	€ 163,45	0,00%	€ 0,00	€ 2.560,72	€ 609,45	€ 217,66
185	83,00%	01/01-31/08	€ 13.162,50	€ 11.188,13	€ 7.458,01	€ 1.974,38	11,39%	€ 1.316,12	7,89%	€ 204,20	€ 0,00	€ 0,00	7,89%	€ 0,00	€ 1.520,32	83,0%	€ 1.261,86	€ 258,45	0,00%	€ 0,00	€ 1.261,86	€ 300,32	€ 107,26
161	93,00%	01/01-31/12	€ 17.842,50	€ 15.166,13	€ 15.166,13	€ 2.676,38	15,44%	€ 2.676,38	16,05%	€ 415,24	€ 0,00	€ 0,00	16,05%	€ 0,00	€ 3.091,62	98,0%	€ 3.091,62	€ 0,00	20,58%	€ 86,84	€ 3.178,46	€ 756,47	€ 270,17
6	84,00%	01/01-31/12	€ 14.625,00	€ 12.431,25	€ 12.431,25	€ 2.193,75	12,65%	€ 2.193,75	13,15%	€ 340,36	€ 0,00	€ 0,00	13,15%	€ 0,00	€ 2.534,11	97,0%	€ 2.534,11	€ 0,00	16,87%	€ 71,18	€ 2.605,30	€ 620,06	€ 221,45
TOTALI				€ 94.502,60	€ 17.335,19	100,00%	€ 16.676,93	100,0%	€ 2.587,45	€ 0,00	€ 0,00	100,0%	€ 0,00	€ 19.264,38	€ 18.842,48	€ 421,90	100,00%	€ 421,90	€ 19.264,38	€ 4.584,91	€ 1.637,47		

Sestu, 15/11/2022

Il Responsabile di Settore
dott.Filippo Farris