


INTEGRAZIONE AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA PROVINCIA DI PERUGIA TRIENNIO 2019-2021 - DISCIPLINA RISORSE DECENTRATE ANNO 2020 - SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

Premesso che:

- in data 20/06/2019 è stata sottoscritta l' ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente della Provincia di Perugia, relativo per il triennio 2019-2021;
- Il Presidente della Provincia di Perugia con propria deliberazione n.121 in data 2/07/2019, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI subordinatamente all'acquisizione del prescritto parere del Collegio dei Revisori dei Conti.
- il collegio dei revisori in data 4/07/2019, come da verbale n.15, ha espresso parere favorevole sulla compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, d. lgs. 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, d. lgs. 165 del 2001) nonché sull'ipotesi di C.C.D.I.;
- in data 09/07/2019 nella sede della Provincia di Perugia è stata sottoscritto in via definitiva il CCDI 2019-2021;
- l'articolo Art. 4 - Durata e validità - del predetto CCDI ai commi 2 e 3 prevede "Per la parte economica, con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo ai sensi dell'articolo 8 comma 1, secondo periodo, del CCNL 2016/2018. Le parti si riservano di integrare e/o modificare i contratti eventualmente stipulati con valenza pluriennale anche economica, al fine di assicurare una costante rispondenza delle discipline alle esigenze emergenti.
3. La rinegoziazione di cui al comma 1 da luogo, su richiesta delle parti, alla sottoscrizione di specifico accordo che integra il presente CCDI.";
- l'articolo Art. 11 - Destinazione e utilizzo- del medesimo CCDI prevede, tra l'altro, quanto segue : "4. Costituiscono oggetto di verifica annuale, in ogni caso, i criteri generali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili, anche ai fini dei premi di miglioramento della produttività e dei servizi, in relazione al sistema di valutazione integrato del personale adottato dall'Ente, ai quali deve comunque essere destinata una quota del fondo adeguata a sostenere le politiche di costante mantenimento e di miglioramento dei servizi. La quantificazione effettiva delle risorse di cui al presente comma avviene, in ogni caso, previa verifica annuale delle quote del fondo comunque necessarie per dare copertura a tutti gli altri istituti applicati in sede decentrata.
5. L'efficacia delle preintese negoziali resta comunque condizionata all'effettiva disponibilità delle risorse necessarie nell'ambito del bilancio, anche pluriennale, di previsione nonché alla positiva certificazione del collegio dei revisori dei conti.";
- che con determinazione n. 543 del 3/3/2020 è stato costituito il fondo per le risorse decentrate di cui all'articolo 67 del CCNL 21/5/2018 e che sullo stesso è stato acquisito il preventivo parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti come da verbale n.37 del 12/3/2020;
- che in data 29/9/2019 è stata sottoscritta in via di ipotesi l'integrazione al contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente della Provincia di Perugia 2019-2021 in ordine alla disciplina delle modalità di utilizzo



delle risorse destinate alla contrattazione decentrata per l' anno 2020 e seguenti;

- che con deliberazione del Presidente della Provincia n.134 del 6/10/2020 si è disposto di autorizzare, ai sensi del 6° comma dell'art.8 del CCNL del 21.5.2018 e dell'art.40 del D.Lgs. n.165/01, la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell' ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigenziale relativo alla distribuzione delle risorse decentrate per l'anno 2020, previa acquisizione del prescritto parere del Collegio dei Revisori dei Conti;
- che nel merito della predetta ipotesi è stato acquisito il parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti come da verbale n.56 del 14/10/2020;

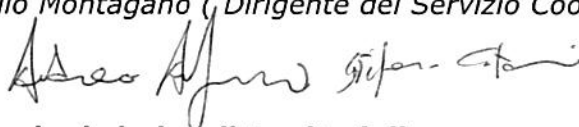
In data 30/10/2020 ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:

Dott. Stefano Mazzoni (Direttore Generale) - Presidente

Dott. Danilo Montagano (Dirigente del Servizio Coordinamento funzioni generali)

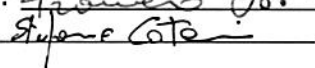
R.S.U.,



Organizzazioni sindacali territoriali :

- Per la CGIL FP :

- Per la CISL FPS : 

- Per la UIL FPL : 

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegata integrazione al contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente della Provincia di Perugia 2019-2021 in ordine alla disciplina delle modalità di utilizzo delle risorse destinate alla contrattazione decentrata per l' anno 2020 e seguenti.

RISORSE DECENTRATE

La presente parte disciplina i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata.

Art. 1 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. la parti concordano che una percentuale non inferiore al 30% delle risorse del fondo di cui all'articolo 67, commi 2 e 3, del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale ed organizzativa. Le risorse stabili residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare le percentuale destinata alla performance individuale e collettiva.

Art. 2 – Indennità di condizioni di lavoro

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio valori.

2. Le parti concordano che i compensi riferiti all'indennità di condizioni di lavoro sono attribuiti come segue :

1) **attività esposte a rischi** e, pertanto, pericolose per la salute. L'indennità correlata all'esercizio di attività esposte a rischi pregiudizievoli per la salute è attribuita esclusivamente al personale che svolge prestazioni di lavoro che comportano **diretta esposizione** a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale come individuati nel DUVR e pertanto riferite a quanto di seguito specificato :

- a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo contatto con catrame, bitumi e vernici;



- b) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla manutenzione degli impianti elettrici e termici;
- c) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autoarticolati ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
- d) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di manutenzione del verde e dall'impiego di antiparassitari.

Si intende per effettiva esposizione a rischio l'esercizio delle attività specificatamente richiamate.

La pesatura dell'incidenza del rischio sulle attività svolte dal dipendente, per gli effetti di cui al comma 3 dell'articolo 70 bis del CCNL 2016/2018, fermo restando l'effettiva adibizione alle attività sopra indicate, è operata in base alla "descrizione gruppo omogeneo operativo" e alla tabella "mansione rischio" previsti dal DUVR :

- a) operatori manutenzione autovettura – officina meccanica- GO03 – indennità giornaliera pari ad € 1,15
- b) operatori manutenzione edile - GO05 - (idraulici, falegnami, pittori, elettricisti, fabbri e muratori) – indennità giornaliera pari ad € 1,15
- c) operatori gestione archivi e traslochi - GO07 – indennità giornaliera pari ad € 1,15
- d) operatori della manutenzione stradale - GO04 - Indennità giornaliera pari ad € 1,50

Tenuto conto dell'incidenza del rischio sulle attività svolte dal dipendente, per gli effetti di cui al comma 3 dell'articolo 70 bis del CCNL 2016/2018 la predetta indennità può essere attribuita, al ricorrere delle condizioni di rischio ed in presenza di iscrizione ad uno dei gruppi operativi sopra indicati, al personale con profili ascrivibili alla categoria D, non incaricato di posizione organizzativa, e al personale di categoria C adibito alle funzioni di "Geometra" o "Istruttore tecnico" o equivalenti per i soli giorni di effettiva esposizione determinati dal dirigente di riferimento sulla base delle uscite per servizio regolarmente rilevate dal sistema di registrazione delle presenze e collegate alla visita ai cantieri.

Posto pertanto il preventivo accertamento riferito all'effettivo esercizio di una o più delle attività sopra indicate, in merito al quale le parti sindacali sollecitano la massima attenzione ai fini dell'effettiva verifica dello svolgimento delle attività a rischio, le parti concordano di attribuire l'indennità di cui trattasi al personale individuato dai dirigenti delle strutture interessate dalle predette attività con riferimento alle posizioni lavorative cui sono connesse le categorie di rischio ivi indicate, fermo restando la verifica dell'effettivo esercizio delle funzioni.

L'indennità compete al personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

Il compenso giornaliero è attribuito sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui alle lettere a), b), c) e d).

Al personale con rapporto di lavoro part time orizzontale o misto l'indennità – come sopra determinata anche per le detrazioni in caso di assenza – spetta in misura proporzionale alla percentuale oraria concordata.

2) esercizio di attività disagiate :

Le attività per le quali può essere riconosciuta l'indennità condizioni di lavoro è determinata con riferimento a :

a) **disagio** connesso ad una particolare articolazione dell'orario, alternata tra mattino e pomeriggio, non riconducibile all'attività in turno, che prevede orari di ingresso ed uscita differenziati da quelli del restante personale dell'Ente, anche ai fini della copertura delle esigenze di apertura e chiusura delle sedi relativamente ai servizi di portierato e guardiania delle sedi di Piazza Italia e Via Palermo. L'indennità è

corrisposta per cinque giorni/settimana, al netto delle assenze a qualsiasi titolo registrate e al ricorrere delle condizioni di particolare disagio della prestazione oraria articolata in modo diverso dalla generalità del personale dipendente della Provincia funzionali alla copertura delle esigenze del servizio stabiliti da parte del Dirigente Responsabile.

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente capoverso ed è determinata in € 5,50 giornalieri.

b) **disagio** connesso ad una particolare articolazione dell'orario derivante dalle necessità proprie della funzione di autista svolta dal personale della polizia provinciale a ciò deputato. Tale indennità è corrisposta al netto delle assenze a qualsiasi titolo registrate ed è determinata in € 8,50 giornalieri.

c) **disagio** connesso con la prestazione resa presso l'Ufficio Relazioni con il Pubblico qualora la stessa comporti un'articolazione dell'attività lavorativa diversificata da quella degli altri dipendenti, in relazione all'apertura al pubblico estesa a tutti i pomeriggi della settimana dal lunedì al giovedì. Tale indennità è corrisposta al netto delle assenze a qualsiasi titolo registrate ed è determinata in € 1,10 giornalieri.

d) **disagio** connesso con la particolare articolazione oraria delle prestazioni di controllo della regolarità del servizio di trasporto pubblico, qualora si evidenzino un orario anticipato rispetto all'orario di servizio ordinario e per le sole giornate in cui si realizzano tali condizioni. Tale indennità è corrisposta per le giornate di effettivo esercizio delle prestazioni di controllo della regolarità del servizio pubblico, previa attestazione del dirigente competente cui compete l'invio dei report mensili all'Ufficio stipendi ed è determinata in € 7,00 giornalieri.

L'indennità di cui alle precedenti lettere a), b), c), d) ed e) è incompatibile e non cumulabile con l'indennità di turno.

3) **attività implicanti il maneggio di valori** : Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori compete l'indennità giornaliera massima di € 1,55.

Le parti concordano che, per l'anno 2020, i suddetti requisiti, tenuto conto di quanto disposto con deliberazione con la quale sono stati nominati gli agenti contabili, sono soddisfatti nell'ambito dell'Ente unicamente con riferimento all'economista provinciale, al consegnatario dei beni mobili, al consegnatario dei titoli azionari e al personale addetto alla custodia dei buoni pasto.

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente capoverso.

Agli oneri derivanti dai predetti istituti contrattuali si fa fronte con risorse del fondo complessivo determinate in € 75.000,00, qualora tali risorse dovessero rivelarsi eccedenti rispetto a quanto effettivamente dovuto, si provvederà ad effettuare un conguaglio con le somme destinate all'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale.

Art. 3 - Posizioni Organizzative

1. Le parti, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 67 comma 1 e comma 7, nonché dall'articolo 15 commi 4 e 5 del CCNL 2016/2018, prendono atto che al finanziamento delle indennità di posizione e di risultato per gli anni 2020 e 2021 è destinata la somma di € 316.000,00.

2. La determinazione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alla risultanza del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale

3. Qualora intervengano diverse disposizioni organizzative che producano modifiche allo stato attuale di impiego delle risorse, le stesse saranno preventivamente



comunicate alle organizzazioni sindacali che sottoscrivono il presente CCDI. I risparmi derivanti da una riduzione degli impieghi per la remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato saranno destinati alla remunerazione della performance organizzativa e individuale.

4. Con riferimento all'indennità di risultato di ciascun incaricato le parti danno atto che il valore massimo della stessa corrisponde ad una percentuale del valore economico della retribuzione di posizione, determinata sulla base del rapporto tra la consistenza del fondo e il valore complessivo delle retribuzioni di posizione attribuite. La predetta percentuale subisce variazioni in funzione della variazione della consistenza del fondo medesimo.

5. La predetta retribuzione di risultato verrà erogata al verificarsi dell'esito positivo del monitoraggio degli obiettivi di Peg e sulla base delle risultanze della metodologia adottata dall'Ente.

Art. 4 - Criteri per l'assegnazione delle risorse destinate alla performance

Le parti concordano di assegnare per il finanziamento di tale istituto contrattuale, la quota del Fondo quale risulta per differenza tra il totale destinato alla contrattazione collettiva e il costo degli istituti previsti con il presente CCDI.

Relativamente alle modalità di ripartizione le parti si rifanno alla metodologia adottata dall'Ente.

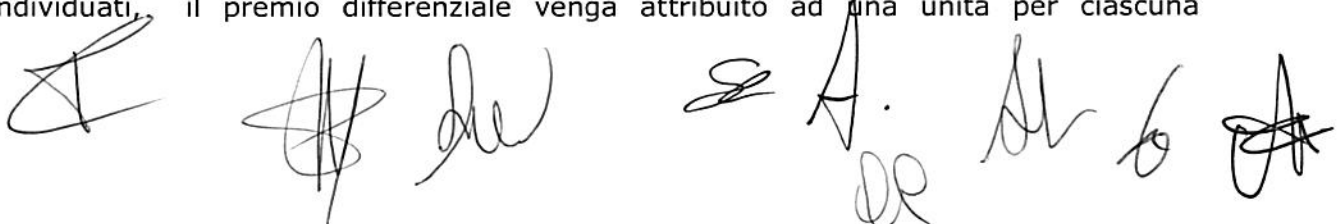
Rimane fermo che :

- Il premio spettante sulla base della valutazione espressa dal Dirigente, secondo quanto già previsto dalla metodologia vigente e s.m.i., è decurtato proporzionalmente per le ipotesi di assenza non equiparate a servizio reso. Parimenti il premio è proporzionato alla percentuale di lavoro prestato in regime di part time.
- Il trattamento accessorio collegato alla performance è erogato, ferme restando le modalità già indicate, solo in presenza di attività di servizio pari ad almeno 90 giorni nell'anno.
- Per i dipendenti che in corso d'anno, per effetto del trasferimento ad altra struttura dell'Ente, interrompono la loro partecipazione ad iniziative del settore di provenienza, il dirigente di quest'ultimo trasmetterà al Dirigente del Servizio Coordinamento funzioni generali nonché al dipendente stesso la valutazione delle prestazioni individuali relative al periodo di competenza.
- Il trattamento accessorio correlato alla performance non è attribuito ai dipendenti ai quali, nel corso dell'anno di riferimento, siano state applicate le sanzioni disciplinari della multa, della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, del licenziamento con e senza preavviso. Nel caso di procedimenti disciplinari sospesi in connessione a procedimenti penali, l'anno di incidenza ai fini dell'attribuzione del premio è quello in cui è irrogata la sanzione definitiva.

Art. 5 – Differenziazione del premio individuale

1. Le parti destinano, a partire dall'anno 2020, all'istituto denominato "differenziazione del premio individuale" la somma di € 1.750,00 annui e definiscono nel 1% del personale in servizio la quota massima di personale valutato cui tale maggiorazione può essere attribuita.

2. La quota massima di personale di cui sopra è calcolata con riferimento al personale in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento. Per l'anno 2020 la predetta quota massima è individuata in n.5 dipendenti. In via generale le parti concordano che, ove i dipendenti con le valutazioni più elevate siano in numero superiore a 5 e appartengano a strutture diverse, fermo restando il rispetto degli ulteriori criteri sotto individuati, il premio differenziale venga attribuito ad una unità per ciascuna



struttura.

3. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo la metodologia vigente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 68 comma 2 lett.b) del CCNL nei limiti delle risorse e delle quote massime di personale determinate dal presente contratto posto che il valore del premio non può essere inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del predetto articolo (pertanto il 30% si calcola sulla quota media per categoria relativa al fattore b) "QUALITA' DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE DELL'UNITA' ORGANIZZATIVA DI APPARTENENZA, COMPETENZE DIMOSTRATE E COMPORTAMENTI PROFESSIONALI"). Per l'anno 2020 tale valore è determinato in € 350,00 pro capite.

4. Qualora il rispetto della percentuale minima del 30% imposta dal contratto per il valore del premio e il valore delle risorse all'uopo stanziate non consentano l'attribuzione del premio a tutto il personale individuato con riferimento alla percentuale del 1% del personale in servizio, si procederà all'attribuzione sulla base dell'ordine di priorità stabilito da ciascun dirigente.

5. Il personale avente diritto al bonus è individuato, dal Direttore Generale, su proposta dei dirigenti di servizio, nell'ambito dei dipendenti assegnati che abbiano ottenuto le valutazioni più elevate tenendo conto, nell'ordine, dei seguenti principi generali:

- Personale con la maggior continuità nella prestazione del servizio (assenza o ridottissima presenza di giustificativi di assenza diversi dalle ferie)
- Esercizio di attività di sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto nell'ambito della struttura di appartenenza per periodi superiori a 60 giorni
- Categoria meno elevata o, a parità di categoria, personale inquadrato nella posizione economica meno elevata.

Art. 6 - Performance del personale a tempo determinato

Al personale a tempo determinato che sia stato effettivamente inserito in obiettivi di miglioramento dei servizi e incremento della produttività e nel caso in cui abbia prestato servizio per un periodo superiore a 90 (novanta) giorni continuativi, sulla base di quanto disposto dal Dirigente della struttura di assegnazione, verrà attribuito un premio determinato con le medesime modalità previste per il personale a tempo indeterminato. L'importo massimo attribuibile è determinato in misura pari a quello spettante ad un dipendente a tempo indeterminato di pari inquadramento.

Art. 7 - Cumulo degli incentivi

In caso di incentivi relativi ad attività e prestazioni derivanti da specifiche norme di legge, a qualsiasi titolo percepiti, si applicano le seguenti disposizioni :

a) qualora i compensi liquidati nell'anno siano inferiori o pari a € 8.000,00 non si applica alcuna decurtazione alla quota di premio spettante;

b) qualora i compensi liquidati nell'anno siano superiori a € 8.000,00 si applica una decurtazione della quota di premio spettante secondo un metodo lineare per il quale al raggiungimento dell'importo di 10.000,00 di incentivi nell'anno la quota di premio spettante è pari a zero. L'importo da decurtare verrà calcolato in modo progressivo secondo la seguente formula :

100% dell'importo del premio spettante diviso per la differenza tra € 8.000 e l'importo massimo come sopra determinato



Il risultato verrà moltiplicato per il valore di incentivo percepito che supera la soglia di € 8.000,00 determinando così l'importo della decurtazione da operare.

Con riferimento agli incentivi che rientrano nei limiti di cui all'art.23 del dl.gs 75/2017 le predette soglie sono ridotte della metà. Le somme recuperate a tale titolo sono ripartite tra il personale non beneficiario dei medesimi incentivi.

Le disposizioni sopra riportate, comprensive delle differenziazioni tra incentivi fuori limite e incentivi rientranti nei limiti di legge, si applicano anche alla retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa e alta professionalità secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali non essendo più previsto un limite minimo calcolato individualmente, ma al pari del personale dirigenziale, un limite minimo complessivo a livello di fondo.

Art. 8 – Lavoro straordinario per assistenza agli organi istituzionali

1. In applicazione dell'articolo 38 comma 3 del Ccnl del 14/9/2000 per esigenze eccezionali ed unicamente in relazione alle attività di diretta collaborazione con gli organi istituzionali il personale che svolge le funzioni di autista è autorizzato a svolgere attività straordinaria in deroga al limite massimo di cui all'art.14, comma 4, del Ccnl dell'1/4/1999. Il limite è annualmente fissato in 250 ore.

Art. 9 – Indennità di servizio esterno

1. Al personale in servizio presso il Servizio di Polizia Provinciale che, continuativamente e, quindi, non in maniera saltuaria ed occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, rende effettivamente la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi di vigilanza esterna sul territorio, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato per come indicato al successivo comma 6.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni. Nel caso in cui la prestazione lavorativa non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà necessariamente riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni. Ai fini della liquidazione, pertanto, il Servizio di assegnazione trasmetterà mensilmente all'Ufficio gestione economica e previdenziale del personale un tabulato riepilogativo, debitamente sottoscritto dal dirigente competente, riportante, per ciascun dipendente interessato, le giornate e le relative ore per le quali spetta la predetta indennità.

3. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 16 - 18;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 16 - 18.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

5. Le parti danno atto che le condizioni contrattualmente previste per l'attribuzione dell'indennità in parola sono soddisfatte nell'Ente con esclusivo riferimento al personale della Polizia Provinciale adibito in via continuativa ai servizi di vigilanza e controllo del territorio e non è pertanto attribuita al personale che solo saltuariamente è adibito a tali servizi.

6. Le parti destinano all'istituto di cui trattasi la somma complessiva annua di € 20.000,00, il valore dell'indennità è pari a € 4,5 per ogni giorno di servizio effettivamente reso. Le eventuali economie sono destinate alla remunerazione della



performance organizzativa e individuale.

Art. 10 - Progressione economica nella categoria - Principi e finanziamento

1. La progressione economica (orizzontale) nella categoria può essere effettuata, a valere sulle risorse stabili del fondo, compatibilmente con la relativa disponibilità e con le altre esigenze di copertura del complesso degli istituti che gravano sulle stesse, di natura sia stabile che variabile.

2. L'eventuale attivazione delle selezioni per l'attuazione della progressione di cui al comma 1 può intervenire, previa individuazione e determinazione, a tal fine, della quota di risorse stabili necessaria, nell'ambito delle intese di ripartizione e distribuzione del complesso delle risorse decentrate disponibili per tutti gli istituti retributivi e nel rispetto dei limiti stabiliti dalla legge e dal CCNL in vigore.

3. La progressione di cui al precedente articolo ha carattere selettivo e può essere conseguita da una quota limitata del personale in possesso dei requisiti di partecipazione, distinto per categoria, da definire in sede di contrattazione decentrata annuale sulla ripartizione e destinazione delle risorse decentrate.

4. Può partecipare alle selezioni il solo personale dipendente dell'Ente in servizio a tempo indeterminato, con almeno due anni di inquadramento nella categoria contrattuale e nella posizione economica immediatamente inferiore a quella da attribuire. Sono esclusi dal computo di detto periodo di inquadramento eventuali periodi di aspettativa non retribuita, di collocazione fuori ruolo o ai sensi di altri analoghi istituti, che ne sospendono la decorrenza. In ogni caso, non può partecipare alla selezione il personale che non risulti in possesso, alla data come sopra stabilita, di almeno diciotto mesi di effettivo servizio nell'arco del biennio di cui si tratta, come sopra computato.

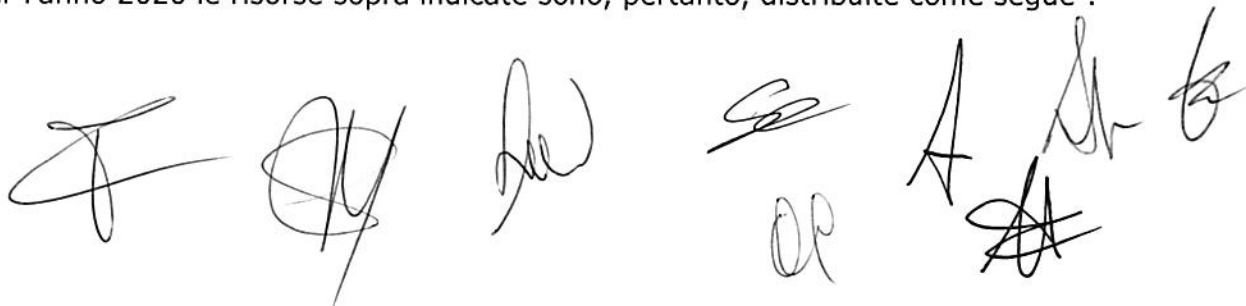
5. Ai fini della progressione economica nella categoria, si applica la specifica metodologia allegata al presente contratto decentrato.

6. Per l'anno 2020 le somme destinate alle progressioni orizzontali nell'Ente sono individuate in complessivi € 77.885,78 (pari alle somme recuperate per pensionamenti e cessazioni), pertanto le stesse avranno decorrenza dal 1/1/2020. Ferma restando la tendenziale programmazione triennale dei singoli istituti rimessi al tavolo, la determinazione delle risorse da destinare alle progressioni orizzontali per l'anno 2021 formerà oggetto di successivo accordo sulla base delle risorse disponibili.

7. Nel rispetto di quanto stabilito dall'articolo 16 del CCNL 21/5/2018 e dall'articolo 23 comma 2 del D.Lgs 150/2009 le PEO sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, determinata in percentuali differenziate per categoria.

Le somme stanziare a tale scopo, a valere sulla parte stabile del fondo delle risorse decentrate, sono distribuite tra le 4 categorie di dipendenti in proporzione al numero degli aventi diritto sul totale, ma tenendo in considerazione le sostanziali differenze del costo medio per dipendente da categoria a categoria; si opererà pertanto una simulazione matematica che individui un sistema correttivo tendente ad attribuire le P.E.O. in ogni categoria alla stessa percentuale dei dipendenti aventi diritto.

Per l'anno 2020 le risorse sopra indicate sono, pertanto, distribuite come segue :

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are: a large, stylized signature; a signature that looks like 'M'; a signature that looks like 'L'; a signature that looks like 'S'; a signature that looks like 'A'; a signature that looks like 'S'; and a signature that looks like 'G'. Below the 'S' signature, there are the initials 'OP'. Below the 'A' signature, there are the initials 'AA'. Below the 'S' signature, there are the initials 'S'. Below the 'G' signature, there are the initials 'G'.

categorie	dipendenti aventi diritto in servizio al 1/1/20 per categoria	costo totale per categoria	costo medio per dipendente	ripartizione risorse tra le categorie con sistema correttivo	n. dipendenti con attribuzione di P.E.O.	n. dipendenti con attribuzione di P.E.O. con arrotondamento matematico	Incidenza % dei dipendenti con P.E.O. attribuita
B1	21	10.520,81	500,99	3.307,74	6,60	7	33,33
B3	65	26.641,02	409,86	8.375,90	20,44	20	30,77
C	90	61.302,96	681,14	19.273,54	28,30	28	31,11
D	99	149.223,70	1.507,31	46.915,93	31,13	31	31,31
	275			77.873,11		86	31,27

Art. 11 - Indennità di reperibilità

1. Le aree di pronto intervento sono definite con delibera presidenziale, previa informazione alle OO.SS. e le articolazioni dei turni di reperibilità sono stabilite dal Dirigente di Servizio competente secondo quanto previsto dall'art. 24 del CCNL Funzioni Locali Triennio 2016/2018 del 21/05/2018.

Art. 12 - Incarichi di specifica responsabilità (art.70 quinquies comma 1 ccnl 2016-2018)

In attuazione del CCNL del comparto "Funzioni Locali" del 21/05/2018 e fermo restando quanto previsto all'art.26 del CCDI 2019-2021 il presente CCDI disciplina l'attribuzione dei compensi per specifiche responsabilità assegnate ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa, ovvero, in particolare le indennità corrisposte per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale appartenente alle categorie B, C e D, ai sensi dell'art. 70-quinquies, primo comma, del CCNL.

Al finanziamento del predetto istituto sono assegnate, per l'anno 2020, risorse pari a 37.000,00 euro annui; le eventuali economie che dovessero realizzarsi a valere sull'istituto di cui trattasi permangono nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate con destinazione alla remunerazione della performance individuale e collettiva.

La presente disciplina non si applica per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione dell'attività lavorativa del dipendente e per le figure apicali dell'Ente titolari di posizioni organizzative e/o alta professionalità. Il riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità è caratterizzato dall'esercizio di compiti specifici che comportino il conferimento di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria.

Le "specifiche responsabilità" non coincidono con la "responsabilità del procedimento" atteso che lo svolgimento di questa attività è strettamente collegato al contenuto della declaratoria professionale, ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.

Nell'ambito di dette ulteriori responsabilità, viene effettuata una differenziazione dei compensi in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico, secondo quanto previsto dalla presente disciplina.

Gli incarichi che danno diritto all'indennità di specifiche responsabilità decadono al 31 dicembre di ogni anno solare, salvo proroga, sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazioni a possibili variazioni contrattuali o organizzative o nel caso in cui il dirigente che le ha conferito accerti inadempienze o risultati negativi, fermo restando, in tale ultimo caso, che la revoca deve avvenire con provvedimento motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio.

Nel provvedimento di attribuzione può essere stabilita una durata inferiore all'anno.

Il venir meno dei compiti o il mutamento della situazione lavorativa, anche a seguito di mobilità interna tra servizi dell'Ente, che ha comportato l'attribuzione dell'indennità di particolare responsabilità, implica l'automatica decadenza dalla posizione di "particolare responsabilità" e la contestuale perdita dell'indennità. Tali condizioni sono attestate dal dirigente del Servizio a cui il dipendente appartiene e sono comunicate tempestivamente dal medesimo dirigente al Servizio cui compete la gestione del personale dell'Ente.

L'indennità è pertanto attribuita proporzionalmente ai giorni di effettivo esercizio della medesima.

L'indennità di specifiche responsabilità è attribuita mensilmente in proporzione al periodo di effettiva assunzione del relativo incarico, con conguaglio annuale per le eventuali riduzioni per periodi di assenza dovuti ad astensione facoltativa dal lavoro o in ogni caso di assenza prolungata (per assenza prolungata si intendono periodi pari o superiori a 30 giorni), fatti salvi i periodi di assenza relativi alla fruizione delle ferie.

Gli importi annuali dell'indennità attribuita sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale, indicato nel proprio contratto di lavori individuale.

L'importo dell'indennità liquidato mensilmente è pari al 60% dell'indennità totale, mentre il restante 40% viene liquidato a consuntivo previa attestazione del dirigente che ha conferito l'incarico in relazione all'effettivo e puntuale svolgimento delle attività e compiti comportanti il diritto all'indennità di cui trattasi.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità.

Le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria B, C e D non titolare di posizione organizzativa ed i relativi compensi annui, non inferiori all'importo di € 1.000,00 e non superiori all'importo di 2.500,00 euro annui lordi, sono individuati secondo quanto previsto nei commi seguenti.

La differenziazione dei compensi annui è operata con riferimento ai compiti e/o incarichi previsti dal primo comma dell'art. 70-quinquies secondo i criteri sotto riportati :

Grado di competenza specialistica e professionale richiesta dalle attività da svolgere

Grado di responsabilità nella gestione delle relazioni interne e/o esterne

Grado di gestione e coordinamento di risorse umane

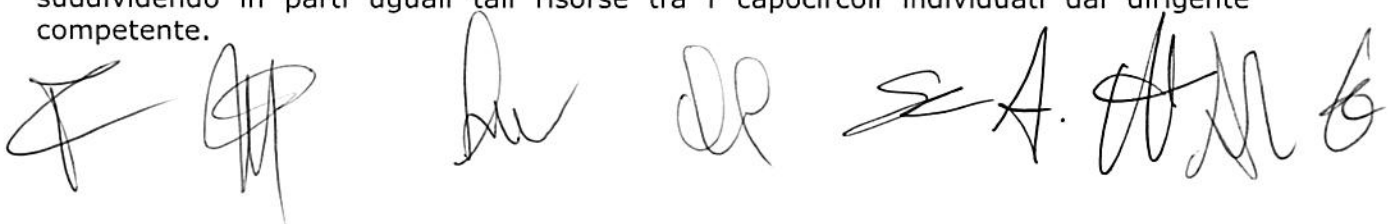
Grado di gestione di risorse strumentali

Grado di autonomia dei processi lavorativi.

Tenuto conto che gli incarichi conferiti allo stato attuale hanno termine al 31/12/2020 per l'anno 2021 si dispone che la disciplina di cui trattasi formerà oggetto di successivo accordo e che, pertanto, gli incarichi potranno essere nuovamente attribuiti solo dopo la definizione delle risorse da destinare all'istituto in sede di contrattazione decentrata.

Indennità di specifiche responsabilità capocircolo

Fermo restando quanto sopra in ordine alle modalità di liquidazione e alla durata degli incarichi, al personale di categoria B che svolge le funzioni di "capocircolo" e che coordina squadre di operai, è attribuita una specifica responsabilità commisurata alle risorse all'uopo destinate, che sono determinate in **8.000,00** euro annui per l'anno 2020 e pari importo per l'anno 2021. L'importo individuale sarà determinato suddividendo in parti uguali tali risorse tra i capocircoli individuati dal dirigente competente.



Ai fini della liquidazione dell'indennità di specifiche responsabilità dei capocircolo il Dirigente competente provvederà a trasmettere, entro il mese di gennaio di ogni anno, al Servizio che si occupa della gestione del personale la documentazione relativa al conferimento nominativo degli incarichi e le relative decorrenze, così come ogni eventuale successiva variazione.

Al personale di categoria B-B3 assegnato al Servizio Gestione Viabilità che nell'anno 2020 è stato individuato in via eccezionale svolgente funzioni di supporto alla sorveglianza è attribuita una specifica responsabilità commisurata alle risorse all'uopo calcolate in € 2.500,00.

La predetta indennità, fermo restando il limite dello stanziamento complessivo, è attribuita nella misura massima annuale di € 300,00 cadauno, ed è cumulabile con l'indennità spettante ai capocircolo nel limite massimo annuale di € 700,00. La stessa è attribuita nei limiti e con le modalità previste dalla legge, dalla contrattazione nazionale e dai vigenti disciplinari. La predetta indennità annuale è corrisposta in unica soluzione al termine di ogni anno di riferimento previa comunicazione del Dirigente competente che provvederà a trasmettere, entro il mese di gennaio 2021, l'elenco del personale avente diritto alla predetta indennità con le relative decorrenze.

In sede di verifica annuale delle risorse disponibili l'individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni.

Art. 12 - Norma di rinvio

Per quanto non previsto in questo contratto collettivo di ente si fa rinvio al vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Regioni - Autonomie Locali e alle disposizioni contenuti nei CCDI in vigore.

Letto, confermato e sottoscritto:

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA :

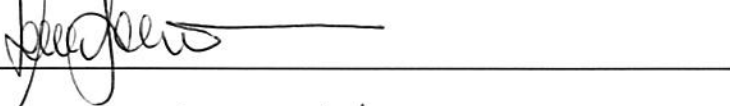
IL DIRETTORE GENERALE

- Dott. Stefano MAZZONI



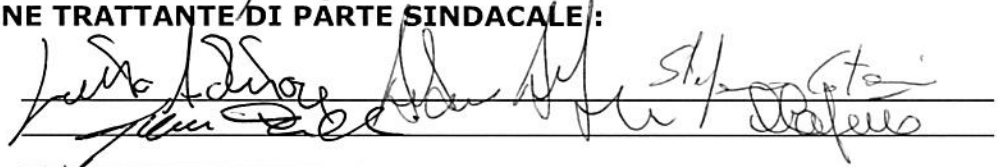
IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO COORDINAMENTO FUNZIONI GENERALI

- Dott. Danilo MONTAGANO

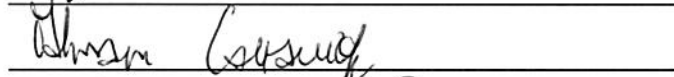


LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:

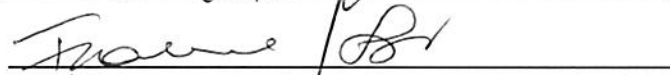
- RSU



- CGIL FP



- CISL FP



- UIL F.P.L.



- C.S.A.



FONDO 2020 – Seconda proiezione 28-9-2020			
FONDO RISORSE DECENTRATE - COSTITUZIONE ART. 67 C.C.N.L. 21-5-2018	al 1-1-2020	variazioni	al 31-12-2020
RISORSE STABILI			
ART. 67 COMMA 1			
1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi			
RISORSE DECENTRATE STABILI RELATIVE ALL' ANNO 2017 CERTIFICATE DAL COLLEGIO DEI REVISORI	2.510.242,27		
A DEDURRE RISORSE DESTINATE ALLE P.O. NELL' ANNO 2017 (COMPRESO MERCATO DEL LAVORO) (254.985,34)	-254.985,34		
Importo fondo consolidato al 1/1/2018	2.255.256,93		
FONDO P.O. ANNO 2018 AGGIORNATO DALLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA (254985,34+13763,85 = 268.749,19)	-268.749,19		
Importo fondo consolidato al 31/12/2018	2.241.493,08		
FONDO P.O. ANNO 2020 CCDI DEL 2019-2021 SIGLATO 9-7-2019	-316.000,00		
<i>(ART. 15, COMMA 7 CCNL 21-5-2018)</i>			
<i>Taglio Mercato del Lavoro 2018</i>	-198.994,40		
<i>Importo fondo consolidato al 1/1/2019</i>	<i>1.995.247,87</i>		
TAGLIO MERCATO DEL LAVORO anno 2019	-139.261,98		
<i>Importo fondo consolidato al 1/1/2019</i>	<i>1.855.985,89</i>		
TAGLIO TRASFERIMENTO FUNZIONI UNIONE COMUNI DEL TRASIMENO	-28.916,74		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO CHE RESTA CONFERMATO ANCHE PER GLI ANNI SUCCESSIVI	1.827.069,15		1.827.069,15
ART. 67 COMMA 2			
2. L' importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato			
a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019;	58.739,20		58.739,20
b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;	31.471,70		31.471,70
c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;	4.721,47	9.541,09	14.262,56
d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165; <i>(trattamenti economici non attribuiti dai ccnl)</i>			
e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies;			
f) <i>tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni</i> che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito;			
g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate;			
h) delle risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 5, lett. a). <i>(apposite risorse in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori tratt. economici del personale)</i>			
TOTALE RISORSE STABILI	1.922.001,52	9.541,09	1.931.542,61
RISORSE VARIABILI			
ART. 67 COMMA 3			

FONDO 2020 – Seconda proiezione 28-9-2020			
3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:			
a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001;			0,00
(Art. 43. (Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività)			0,00
			0,00
b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;			0,00
(art.16 contenimento delle spese in materia di impiego pubblico-piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, riordino e ristrutturazione amministrativa, semplificazione ecc. ecc.)			0,00
c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;			0,00
	avvocatura nel limite	13.300,00	13.300,00
	avvocatura fuori limite		0,00
	compensi Stazione Unica Appaltante (S.U.A.)		0,00
	compensi art. 113 funzioni tecniche (ex legge 109)		0,00
d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;			0,00
e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;			0,00
f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;			0,00
(art. 54 messi notoficatori))			0,00
g) delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;			0,00
h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziati dagli enti ai sensi del comma 4;			0,00
ART. 67 COMMA 4			
4. In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.			0,00
i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziati dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b).			0,00
ART. 67 COMMA 5, lettera B			
b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c).			0,00
Art. 56-quater Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada 1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale: a) b)..... c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale			0,00
j) di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziati in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;			0,00
Art. 56-quater Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada 1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale: a) b)..... c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale			0,00
k) delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e); le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70- sexies.			0,00
ART.53 DECRETO LGS 165/2001 (introiti da dipendenti)		820,00	820,00
ART. 68 COMMA 1 ultimo periodo (residuo anno precedente)			
(sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all' art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.)			
Residuo anno 2019 disponibile			12.307,59
Quota anno 2018 sospesa a favore ex dipendente (non disponibile)		1.273,14	1.273,14
	NON DISPONIBILE	38.270,40	7.345,05
	TOTALE RISORSE VARIABILI	52.843,54	820,00
			35.045,78
RIDUZIONE FONDO PER RISPETTO ART. 23 D.LGS. 75/2017 (v.scheda verifica tetto spesa)			-17.765,21
TOTALE FONDO 2020		1.974.845,06	1.948.823,18
UTILIZZO ART. 68			
DIFFERENZIALI DI PROGRESSIONE ECONOMICA			676.961,74

FONDO 2020 – Seconda proiezione 28-9-2020			
INDENNITA' DI COMPARTO			210.761,04
INDENNITA' AL PERSONALE EX VIII QUALIFICA FUNZIONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE O.			4.906,56
INDENNITA' MANEGGIO VALORI			967,20
AVVOCATURA - S.U.A. - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE			13.300,00
TURNI REPERIBILITA' ATTIVITA' GIORNO DI RIPOSO DISAGIO			226.750,34
INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO			27.000,00
SPECIFICHE RESPONSABILITA'			45.000,00
SPESE PER NUOVE PROGRESSIONI ORIZZONTALI			77.885,78
	TOTALE UTILIZZI		1.283.532,66
	DIFFERENZA		665.290,52
	RECUPERO RATEIZZATO SENTENZA ANAS		-20.990,96
	RESIDUO NON DISPONIBILE		-8.618,19
	RESIDUO DISPONIBILE		635.681,37