



## OGGETTO: Relazione illustrativa di accompagnamento Fondo risorse decentrate 2023- DIRIGENZA

### RELAZIONE ILLUSTRATIVA di Legittimità giuridica

(art. 40bis, comma 5, D.Lgs 165/2001 come modificato dal D.Lgs 150/2009, circ. MEF n. 25 del 19/07/2012)

Premessa	L' art. 40 bis del dlgs 165 del 30 marzo 2001, sostituito dall'art. 55 del d.lgs n° 150 del 27/10/2009 prevede che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa, con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, sia effettuato dal collegio dei revisori dei conti, organo di controllo previsto dall'ordinamento.
Obiettivo	Corretta quantificazione e finalizzazione dell'uso delle risorse, rispetto della compatibilità economico-finanziaria nei limiti di legge e di contratto, facilitazione delle verifiche da parte degli organi di controllo e trasparenza nei confronti del cittadino Gli obiettivi del presente documento, sono finalizzate a: <ul style="list-style-type: none"><li>• creare uno strumento uniforme di esplicitazione e valutazione dei contenuti del contratto sottoposto a certificazione;</li><li>• supportare gli organi di controllo per una facile e scorrevole lettura dell'articolato contrattuale;</li><li>• fornire all'utenza una comprensibile lettura dei contenuti del contratto interno.</li></ul>
Redazione	La presente relazione illustrativa è stata redatta tenendo conto dello Schema standard di relazione tecnico-finanziaria" e "Schema standard di relazione illustrativa" predisposti dal MEF – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, con circolare n. 25 del 19/07/2012. Gli schemi hanno natura obbligatoria nelle diverse sezioni in cui sono suddivisi. Gli schemi sono articolati in moduli. a loro volta divisi in sezioni, dettagliate in voci e sotto voci rilevanti per lo specifico contratto integrativo oggetto di esame. Le parti ritenute non pertinenti sono presenti nella relazione illustrativa e nella relazione tecnico-finanziaria, completate dalla formula " <b>Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato</b> ".
Finalità	Utilizzo delle risorse dell'anno 2023 per il personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Struttura	Composta da 2 moduli obbligatori: <ul style="list-style-type: none"> <li>• “Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto”;</li> <li>• “Illustrazione dell’articolato del contratto e attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all’erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili”</li> </ul>
-----------	--

## **RISORSE FINANZIARIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

Si premette che l’Istituto Autonomo per le Case Popolari di Acireale applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali, area della Dirigenza.

La Costituzione del Fondo non è oggetto di contrattazione integrativa ma di mera informativa.

Con determinazione n. 265 del 27/11/2023 è stato costituito il Fondo per l’anno 2023.

Che le risorse finanziarie oggetto di contrattazione integrativa di sede per l’anno 2023, specificate nel dettaglio nella relazione tecnico-finanziaria sono le seguenti:

### **IL DIRETTORE GENERALE**

VISTO l’art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, in forza del quale le pubbliche amministrazioni nella stipulazione dei contratti integrativi debbano tenere conto dei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali o degli oneri previsti nei propri strumenti di programmazione;

VISTO, in particolare, il comma 3 sexies dell’art. 40 del D. Lgs. N. 165/2001, il quale prevede che le amministrazioni pubbliche a corredo dei contratti integrativi predispongano una relazione tecnica finanziaria;

VISTI i CCNL Comparto Regioni ed Autonomie locali vigenti;

VISTA la lettera circolare n. 1 prot. DFP 0010315 del 17 febbraio 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica;

VISTA la lettera circolare n. 7 prot. DFP 0022641 del 05 aprile 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica;

VISTA la circolare del Ministero dell’Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - n. 25 del 19 luglio 2012 e relativi allegati schemi di Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi;

#### **Predisporre la seguente**

#### **Relazione illustrativa al Contratto integrativo**

#### **Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto**

*Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.*

#### **MODULO 2 - Illustrazione dell’articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

*a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;*

#### **Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto**

**Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.**

<b>Data di sottoscrizione</b>		
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		2023
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<i>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</i> Avv. Maria Trovato (Direttore Generale I.A.C.P. Acireale)  <i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</i> CISL –CGIL-UIL-CSA <i>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</i> CISL
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale dirigente IACP di Acireale
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Indennità di posizione e risultato Dirigenza
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno <b>Per l'anno 2023 alla data di sottoscrizione del CCDI.....</b>  Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? <b>Amministrazione ha adottato il piano della Performance 2023-2025 con Deliberazione Commissariale n. 17 Del 31 Marzo 2023</b>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 <b>Amministrazione ha adottato il piano triennale per la prevenzione della Corruzione e Piano triennale trasparenza ed integrità con Deliberazione Commissariale n. 15 del 28 Marzo 2023</b>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 <b>Sì per quanto di competenza</b>
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>Verbale OIV n. 2 del 31/05/2023</b>	
<b>Eventuali osservazioni</b>		La presente Relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo è conforme: a) ai vincoli derivanti dal contratto nazionale, anche con riferimento alle materie contrattabili, espressamente delegate dal contratto nazionale alla contrattazione integrativa; b) ai vincoli derivanti da norme di legge e dello stesso d.lgs. n.165 del 2001, che per espressa disposizione legislativa sono definite "imperative" e, quindi, inderogabili a livello di contrattazione integrativa; c) alle disposizioni sul trattamento accessorio; d) ai vincoli sulla compatibilità economico-finanziaria; e) ai vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti della programmazione annuale.

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

*Il modulo ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone in modo chiaro e verificabile i contenuti e gli eventuali elementi contestuali necessari alla comprensione del testo contrattuale. Inoltre, considerato che*

*l'utilizzo di sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito è una delle fasi del ciclo di gestione della performance (cfr. articolo 4 del Decreto Legislativo n. 150/2009) e che il comma 4 dell'articolo 40-bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 prevede che la contrattazione integrativa tenga conto dei bisogni della collettività e dell'utenza, emerge l'esigenza di stipulare contratti integrativi in un quadro di compatibilità con gli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione, al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione. A tal fine appare opportuna l'indicazione dei risultati attesi dalla stipulazione del contratto integrativo in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.*

## NOTA BENE

*Per illustrare i risultati attesi, possono essere presi in considerazione gli obiettivi operativi previsti dal Piano della Performance per l'anno di riferimento, i quali declinano l'orizzonte strategico dei singoli esercizi (breve periodo), rientrando negli strumenti di natura programmatica delle attività delle amministrazioni (Delibera CIVIT n. 112/2010; Delibera CIVIT n. 89/2010).*

L'illustrazione dei contenuti dell'articolato è effettuata per singolo articolo e/o per ogni istituto/materia regolato, attestandone la compatibilità legislativa e contrattuale.

Pertanto, il contenuto minimo ed obbligatorio della relazione illustrativa è costituito da:

- a) *illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata:*
- **L'importo del fondo, destinato alla retribuzione dell'indennità di posizione del personale dirigenziale in servizio, è di € 45.512,37;**
  - **L'importo del fondo, destinato alla retribuzione dell'indennità di risultato è pari al 30% della retribuzione complessiva dell'unico Dirigente in servizio per l'anno 2022, pari a € 27.369,81;**
  - **La somma di € 54.219,42 costituirà economica di Bilancio per l'anno 2023.**
- b) *quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;*

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
<b>retribuzione di posizione</b>	<b>€ 45.512,37</b>
<b>retribuzione di risultato</b>	<b>€ 27.369,81</b>
<b>Somma posizione e risultato</b>	<b>€ 72.882,18</b>

- c) *gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;*

**“Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato”.**

- d) *illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;*

**L'Ente si è dotato di un sistema di misurazione e valutazione delle performance, secondo quanto stabilito dal d.lgs. 150/2009 e s. m. i., approvato con Deliberazione**

commissariale n. 13 del 15.06.2018, che ha adottato il nuovo Regolamento, adeguandolo al D. Lgs. n. 74/2017.

La misurazione delle performance, sconta i tre diversi gradi di valutazione previsti dalla norma prima citata.

Essa attiene, pertanto, in via preliminare all'Ente nel suo complesso, in secondo grado alle strutture che compongono l'ente stesso (gli uffici) e, in ultima analisi, al personale in servizio presso l'Ente distinto fra dirigenti e personale dipendente generico.

La valutazione dell'Ente nel suo complesso è fatta con riferimento alle Aree di Macro Intervento, rispetto alle quali l'Amministrazione si è imposta di raggiungere determinati obiettivi o standard qualitativi. Tali aree vengono aggiornate tramite l'individuazione di specifici progetti operativi che sono sviluppati e monitorati per un triennio. Tali progetti, a loro volta, vengono indirizzati verso gli uffici competenti per i quali divengono obiettivi operativi da conseguire nell'arco dell'anno di riferimento ma con riguardo al complessivo progetto triennale.

Con la Relazione sulle Performance sarà effettuata la verifica sull'effettiva realizzazione di quanto programmato nell'ambito del presente Piano delle Performance, con la conseguente valutazione della prestazione dell'Ente nel suo complesso e, a cascata, degli uffici e del personale.

Il regolamento sul sistema di valutazione delle performance vigente presso questo Ente norma tutti gli aspetti relativi all'individuazione dei criteri di valutazione della performance nel suo complesso e dei singoli uffici. Inoltre, in ossequio a quanto previsto nel d.lgs. 150/2009, sono stati previsti articolati sistemi di valutazione delle prestazioni dei dirigenti.

Come prima accennato, la Relazione sulle Performance, da approvarsi entro il 30 giugno di ogni anno successivo a quello di riferimento, fornisce una descrizione accurata dei risultati raggiunti. I dati ivi riportati sono di riferimento per i tre tipi di valutazione, che viene effettuata all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

L'O.I.V., a seguito della modifica apportata con Deliberazione Commissariale n. 22 del 22 novembre 2019, agli art. 37 e 38 del Regolamento degli Uffici e Servizi in atto vigente, è costituito in forma monocratica, con un soggetto esterno all'Ente, esperto in materia di valutazione, a cui la legge affida il compito di valutare le performance dell'Ente nel suo complesso, delle singole strutture operative e di proporre all'Organo di indirizzo politico la valutazione dei dirigenti. La valutazione, invece, del restante personale dipendente è effettuata dal singolo dirigente, con riferimento agli esiti della propria gestione e, in particolare, avuto riguardo al conseguimento di specifici obiettivi assegnati al proprio personale.

La valutazione positiva dei risultati delle attività svolte dai dirigenti sono soggetti a valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati. Il sistema di valutazione adottato è la validazione dell'OIV.

- e) *illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali - ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);*

**“Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato”.**

- f) *illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.*

I risultati attesi consistono nella realizzazione degli obiettivi previsti dal Piano della Performance dell'ente definiti con l'approvazione del piano della Performance adottato con Deliberazione Commissariale n. 17 Del 31 Marzo 2023, confermati con l'adozione del PIAO – Deliberazione Commissariale n. 29 del 21/09/2023e nello specifico Il piano sotto riportato è suddiviso in Obiettivi individuali assegnati al Direttore Generale, unico Dirigente dell'Ente, da cui derivano i Progetti Operativi i quali, a loro volta, si specificano in Obiettivi Operativi, assegnati agli Uffici.

Gli obiettivi assegnati al Direttore Generale sono:

- Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - n. 4 interventi di efficientamento energetico e miglioramento sismico - Predisposizione e stipula contratti di affidamento lavori a ditta aggiudicataria con conseguente esercizio e controllo attività amministrativa/tecnica e di R.U.P. relativamente ai 4 interventi ammessi a finanziamento;
- Realizzazione di n. 50 nuovi alloggi, un locale multifunzionale (di mq. 220) spazi a verde e per la pratica dello sport, Via Sacerdote Privitera, Acireale, di cui al Programma “SMART City delle Aci” (P.N.R.R. – missione m5c2 – investimento 2.3 – Programma Innovativo Nazionale per la Qualità dell’Abitare PINQUA) - Predisposizione e pubblicazione bando di gara per la realizzazione del singolo intervento

Il raggiungimento dei risultati dei Dirigenti dà diritto alla corresponsione della retribuzione di risultato definita sulla base dei criteri di ripartizione definiti.

La retribuzione di risultato è erogabile a conclusione del processo di valutazione e controllo delle prestazioni e dei risultati, dopo che l'Organismo Indipendente di Valutazione ha accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei documenti di programmazione.

*g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.*

**“Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato”.**

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale di ogni singolo articolo e/o ogni istituto/materia regolato.

### **Parte III - relazione tecnico-finanziaria**

#### **Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa**

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato nei seguenti importi:

##### *III.1.1 Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità*

##### **- Risorse fisse avente carattere di certezza e stabilità**

##### **RISORSE STORICHE CONSOLIDATE**

- Articolo 26 comma 1 lettera a) CCNL 23 dicembre 1999 che vanno a determinare l'importo unico consolidato ai sensi dell'art. 57, comma 2, lett. a) del CCNL 17 dicembre 2020:

ccnl 1998-2001 economico 1998-1999, comma art. 26 1 l. a) indennità di posizione 1998	€ 56.253,93	delibera 30/2000	1. A decorrere dall'anno 1999, per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato sono utilizzate le seguenti risorse: a) l'importo complessivamente destinato al finanziamento del trattamento di posizione e di risultato di tutte le funzioni dirigenziali per l'anno 1998, secondo la disciplina del CCNL del 10.4.1996 e del CCNL del 27.2.1997
ccnl 1998-2001 economico 1998-1999, art. 26, comma 1 l. a) indennità di risultato 1998	€ 2.755,87	delibera 30/2000	1. A decorrere dall'anno 1999, per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato sono utilizzate le seguenti risorse: a) l'importo complessivamente destinato al finanziamento del trattamento di posizione e di risultato di tutte le funzioni dirigenziali per l'anno 1998, secondo la disciplina del CCNL del 10.4.1996 e del CCNL del 27.2.1997

**Il valore definito all'art. 26, comma 1, lettera a) con la delibera 30/2000 pari a € 71.824,98 si riferisce quanto ad € 56.253,93 all'indennità di posizione anno 1998, ed a € 2.755,87 per indennità di risultato relativa all'anno 1998, per € 1.672,53 pari al 1,25% del monte salari anno 1997 della dirigenza previsto alla lettera d) del medesimo comma e per € 11.219,55 relativa alla RIA e Maturato economico del personale cessato all'anno 1999. In fase di quantificazione del fondo anno 2019 il predetto importo è stato scisso nelle varie componenti e imputato alle singole lettere dell'art. 26 comma 1.**

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl**

ccnl 1998-2001 economico 1998-1999, art. 26, comma 1 l. d) 1,25% del monte salari 1997	€ 1.672,53	delibera 30/2000	d) un importo pari al 1,25% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997 a decorrere dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno 2000, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati di inflazione, del trattamento economico della dirigenza, eccedente quello tabellare e la indennità integrativa speciale.
ccnl 2000-2001 art. 1 comma 6 riferito al comma 1, l. e)	-€ 6.713,94		6. L'importo di cui alla lett. e) del comma 3 incrementa nuovamente le disponibilità del fondo di cui all'art.26 del CCNL del 23.12.1999, relativamente ai posti di organico della qualifica dirigenziale stabilmente soppressi successivamente all'1.9.2001./e) da un importo annuo di € 3.356,97 (L.6.500.000) derivante da una corrispondente riduzione dei valori della retribuzione di posizione attribuiti ad ogni funzione dirigenziale, secondo le previsioni dell'ordinamento organizzativo degli enti.

CCNL 2002-2005 ECONOMICO 2002-2003, art. 23 comma 1	€ 1.560,00		1. Il valore economico della retribuzione di posizione di tutte le funzioni dirigenziali previste dall'ordinamento dei singoli enti, nell'importo annuo per tredici mensilità vigente alla data dell'1.1.2002 e secondo la disciplina dell'art. 27 del CCNL del 23.12.1999, è incrementato di un importo annuo di 520,00 euro, ivi compreso il rateo di tredicesima mensilità. Conseguentemente le risorse dedicate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999 sono incrementate, dall'anno 2002, del corrispondente importo annuo complessivo.
CCNL 2002-2005 ECONOMICO 2002-2003, art. 23 comma 3	€ 1.766,53	monte salari 2001 è pari a € 106.417,70	3. A decorrere dall'1.1.2003 le risorse per la retribuzione di posizione e di risultato sono ulteriormente incrementate di un importo pari al 1,66% del monte salari dell'anno 2001, per la quota relativa ai dirigenti.
CCNL 2002-2005 ECONOMICO 2004-2005, art. 4 comma 1	€ 2.288,00	posizioni coperte al 01/01/2005 – VASTA-TROVATO	1. Il valore economico della retribuzione di tutte le posizioni dirigenziali ricoperte alle date dell'1.1.2004 e dell'1.1.2005, nell'importo annuo per tredici mensilità, determinato secondo la disciplina dell'art. 27 del CCNL del 23.12.1999, è incrementato dei seguenti importi annui lordi, comprensivi del rateo di tredicesima mensilità: € 572, 00 all'1.1.2004; € 1144, 00 all'1.1.2005, che comprendono ed assorbono il precedente incremento.
CCNL 2002-2005 ECONOMICO 2004-2005, art. 4 comma 4	€ 1.233,90	monte salari 2003 è pari a € 110.669,36 (Vasta, Galatà e Coco)	4. A decorrere dal 31.12.2005 ed a valere per l'anno 2006, le risorse per la retribuzione di posizione e di risultato sono ulteriormente incrementate di un importo pari allo 0,89 % del monte salari dell'anno 2003, per la quota relativa ai dirigenti.
CCNL 2006-2009 economico 2006-2007 art. 16 c. 1	€ 956,80	posizioni coperte al 01/01/2007 - VASTA - TROVATO	1. Il valore economico della retribuzione di tutte le posizioni dirigenziali ricoperte alla data dell'1.1.2007, nell'importo annuo per tredici mensilità, determinato secondo la disciplina dell'art. 27 del CCNL del 23.12.1999, è incrementato di un importo annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, pari a € 478,40. Conseguentemente, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, di cui all'art.26 del CCNL del 23.12.1999, sono incrementate, per l'anno 2007, in misura corrispondente agli incrementi di retribuzione riconosciuti a ciascuna funzione dirigenziale.
CCNL 2006-2009 economico 2006-2007 art. 16, c. 4	€ 2.205,74	monte salari 2005 è pari a € 123,917,73	4. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza, di cui all'art.26 del CCNL del 23.12.1999, sono altresì incrementate negli importi ed alle scadenze di seguito indicate. con decorrenza dall'31.12.2007, nella misura dell'1,78% del monte salari relativo alla dirigenza per l'anno 2005, che comprende ed assorbe il precedente incremento;



ccnl 2006-2009 economico 2008-2009 art. 5 c. 1	€ 1.833,00	posizioni coperte al 01/01/2009 - VASTA - TROVATO- PULVIRENTI	. Il valore economico della retribuzione di tutte le posizioni dirigenziali ricoperte alla data dell'1.1.2009, nell'importo annuo per tredici mensilità, determinato secondo la disciplina dell'art. 27 del CCNL del 23.12.1999, è incrementato, con decorrenza dalla medesima data dell'1.1.2009, di un importo annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, pari a € 611,00. Conseguentemente, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, di cui all'art.26 del CCNL del 23.12.1999, sono incrementate, per l'anno 2009, in misura corrispondente agli incrementi di retribuzione riconosciuti a ciascuna funzione dirigenziale.
ccnl 2006-2009 economico 2008-2009 art. 5 c. 4	€ 1.231,99	monte salari 2007 è pari a € 168.765,91	4. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza, di cui all'art.26 del CCNL del 23.12.1999, sono altresì incrementate, con decorrenza dall'1.1.2009, nella misura dello 0,73 % del monte salari relativo alla dirigenza per l'anno 2007.

Totale incrementi espressamente quantificati in sede di CCNL: € 67.044,35

• **Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità.**

Articolo 26 comma 1 lettera g) CCNL 23 dicembre 1999: Retribuzione di anzianità e maturato economico dei dirigenti cessati a tutto il 31 dicembre 2018:

ccnl 1998-2001 economico 1998-1999, art. 26, comma 1 l. g) Retribuzione individuale di anzianità	€ 6.464,32	delibera 30/2000- pensionamento salemi-vasta	g) l'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità nonché quello del maturato economico di cui all'art.35, comma 1, lett.b del CCNL del 10.4.1996 dei dirigenti comunque cessati dal servizio a far data dal 1.1.1998; tali risorse sono destinate alle finalità di cui all'art.27.
ccnl 1998-2001 economico 1998-1999, art. 26, comma 1 l. g) maturato economico	€ 16.909,58	delibera 30/2000 salemi -vasta - pulvirenti	g) l'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità nonché quello del maturato economico di cui all'art.35, comma 1, lett.b del CCNL del 10.4.1996 dei dirigenti comunque cessati dal servizio a far data dal 1.1.1998; tali risorse sono destinate alle finalità di cui all'art.27.

Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità: € 23.373,90

CCNL 2016-2018 art. 57, c. 2 lett. a) -Incremento 1,53% monte salari dirigenza anno 2015 (art. 56, c. 1.	€ 3.695,98	Direttore Generale- Dirigente Area Tecnica in comando dal Comune di Acireale (46.601+80.303+114.663 )=241.567,00	1. A decorrere dal 1° gennaio 2018, le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 5 del CCNL del 3/8/2010 (biennio economico 2008-2009) per l'Area II, sono incrementate di una percentuale pari all'1,53% da calcolarsi sul monte salari anno 2015, relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione.
--	------------	--	---

**A norma dell'art. 57, comma 2, lett. a) del CCNL del 17/12/2020, l'importo unico consolidato ammonta a € 100.828,17**

Nell'ambito delle facoltà previste dall'art. 26 comma 3 del CCNL 23.12.1999, l'Istituto Autonomo Case Popolari di Acireale ha avviato, negli ultimi anni, a partire dal 2002 una riorganizzazione stabile finalizzata all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti.

Con D.P.R.S. n. 134/2000 viene ridefinito l'ambito di competenza territoriale dell'Ente, che si estende su n. 26 Comuni della Provincia di Catania

A seguito del DPRS 134/2000, vengono ceduti all'IACP di Acireale, con tre diversi atti pubblici n. Rep. 2517/2002; 2518/2002 e n. 2532/2003, da parte del Demanio dello Stato n. 772 immobili.

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 60 del 29 luglio 2002 viene ridefinita la dotazione organica dell'Ente.

Con successiva Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 18 del 26/04/2006 viene ridefinito il regolamento degli uffici e dei servizi e la dotazione organica, con la quale vengono ridimensionate le posizioni Dirigenziali istituite nel 2002 e riportate a n. 3 unità, e vengono istituite 2 sole aree, una Amministrativa ed una Tecnica, oltre alla Direzione Generale con funzioni di coordinamento.

Con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 43 del 23/10/2007 viene ridefinita la pesatura della Posizione dirigenziale per le tre posizioni presenti.

Nel corso del 2012 all'Istituto Autonomo Case Popolari di Acireale vengono trasferiti, da parte dell'IACP di Catania n. 545 immobili di E.R.P. ricadenti nei Comuni ricompresi nell'ambito del comprensorio dell'Ente.

L'Istituto ha, pertanto, incrementato in modo stabile sia qualitativamente che quantitativamente i servizi forniti ed ha ampliato in modo considerevole le competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza. Con Deliberazione Commissariale n. 24 del 03/10/2016 viene preso atto del CCDI del personale dirigente che valuta anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività ed in questa sede viene stabilita la nuova pesatura delle posizioni dirigenziali.

La quantificazione delle somme da destinare alla riorganizzazione pari a € 64.621,82 corrispondente alla differenza delle pesature della Dirigenza tra il 1998 e il 2016 è stata interamente stanziata nella costituzione del fondo 2022 sulla base degli indirizzi forniti dal Consiglio di Amministrazione con Delibera n. 33 del 24/11/2022:

PESATURA POSIZIONE A SEGUITO DI VALUTAZIONE E RIORGANIZZAZIONE STABILE DEI SERVIZI	DELIBERA 30/2000	delibera 48/2005	DELIBERA 43/2007	DELIBERA COMMISSARIALE E 32/2009	ccdi 2016 APPROVATO CON DELIBERA COMMISSARIALE 24/2016	DIFFERENZA
1998	€ 56.253,87					
2005		€ 85.215,39				€ 28.961,52
2007			€ 108.147,00			€ 22.931,61
2009				€ 114.494,68		€ 6.347,68
2016					€ 120.875,69	€ 6.381,01
						€ 64.621,82

**A norma dell'art. 57, comma 2, lett. c) del CCNL del 17/12/2020, l'importo stanziato ammonta a € 64.621,82**

### III.1.2 Sezione II - Risorse variabili

Vanno qui presentate alla certificazione le risorse variabili che il Contratto collettivo di lavoro di riferimento individua al fine di alimentare il Fondo che non hanno caratteristica di certezza per gli anni successivi.

#### RISORSE VARIABILI

### III.1.3 Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

In questa sezione andranno esplicitamente elencati tutti gli eventuali vincoli normativi che limitano la crescita o riducono l'ammontare del Fondo (es. articolo 9 Decreto Legge n. 78/2010 convertito con Legge n. 122/2010). Per ciascuno di essi andrà proposta alla certificazione la modalità di applicazione e l'evidenza dell'avvenuto rispetto.

In sintesi:

– dal 2011 al 2014, l'ammontare complessivo del salario accessorio non poteva superare il corrispondente importo dell'anno 2010 e andava ridotto in misura proporzionale sulla base dei dipendenti cessati (o presenti) dal servizio – (limite 2010 € 154.771,00);

– nel 2015, il medesimo valore non aveva alcun limite, ma doveva contenere la decurtazione operata per effetto dell'art. 9, comma 2-bis, ultimo periodo (aggiunto), del d.l. 78/2010 (tale decurtazione va, peraltro, consolidata dal 2015 in poi);

– dal 2016, ritorna il meccanismo della riduzione proporzionale in base alle cessazioni dei dipendenti e del limite, ma questa volta si fa riferimento all'anno 2015 (articolo 1, comma 236, legge 28 dicembre 2015, n. 208 “nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, [...]”, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, [...], non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente”) – (limite 2015 € 123.798,00).

- dal 2017 l'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 (che abroga espressamente l'art. 1, comma 236, della legge n. 208/2015, che costituiva la norma valevole, in materia, nel 2016) contiene una disposizione di carattere transitorio con cui si stabilisce che, a decorrere dal 1° gennaio 2017, nelle more dell'armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale dei vari comparti della pubblica amministrazione, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 (limite 2016 € 123.798).

In merito all'applicazione delle riduzioni previste, relativamente al personale cessato nel periodo intercorrente tra il 2010 e il 2016, si rappresenta che la casistica non si è verificata negli anni interessati dalla norma in quanto la media della semisomma dei cessati non prevede la decurtazione del fondo come di seguito dimostrato:

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
PERSONALE A INIZIO ANNO (al 1 gennaio) <sup>8</sup>	2	1	2	1	2	2	2

PERSONALE A FINE ANNO (al 31 dicembre) <sup>8</sup>	1	2	1	2	2	2	2
PERSONALE DELL'ANNO CON METODO DELLA SEMISOMMA	1,50	1,50	1,50	1,50	2,00	2,00	2,00
PERCENTUALE DI RIDUZIONE DEL LIMITE	-	-	-	-	-	-	-
PERCENTUALE DI RIDUZIONE DEL LIMITE	-	-	-	-	-	-	-

Il limite quantitativo nella costituzione del fondo, incontra il limite del fondo costituito nell'anno 2016 pari a € 123.798,00, il fondo 2022 al netto delle economie dell'anno precedente non soggette al limite è pari a € 123.798,00.

Nella costituzione del fondo anno 2022 vengono, quindi, operate le seguenti decurtazioni:

DECURTAZIONE FONDO 3.356,97 EURO (ART.1 C.3 L. E CCNL 00-01)	-€ 6.713,94
ART 1 C 456 L 147/2013 - DECURTAZIONE PERMANENTE	
ART 23 C 2 DLGS 75/2017 - DEC. FONDO RISPETTO LIMITE 2016	-€ 293,07
ALTRE DECURTAZIONI (20% L.R. n. 9 del 15/05/2013, art. 20, co. 1 e co. 2)	-€ 30.949,00
L.R. n. 9 del 16/01/2012, art. 1, co. 8	-€ 392,38
<b>Decurtazioni</b>	<b>-€ 38.348,39</b>

### III.1.4 Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Questa sezione è dedicata alla sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti:

- a) **Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione, determinato dal totale della sezione III.1.1 eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III.1.3, pari a € 127.101,60**
- b) **Totale risorse variabili sottoposto a certificazione, determinato dal totale della sezione III.1.2 eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III.1.3, pari a €.**
- c) **Totale Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle due voci precedenti, pari a € 127.101,60.**

### III.1.5 Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

***"Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato".***

## **III.2 Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

---

*III.2.1 Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione*

**Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato**

*III.2.2 Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo*

In questa sezione vanno rappresentate tutte le poste regolate dall'attività negoziale come formalizzate nel contratto integrativo specifico sottoposto a certificazione e quindi esplicitati i diversi istituti economici toccati dall'attività negoziale trattati (es. progressioni economiche orizzontali, premialità ecc.).

- **Indennità di Posizione;**
- **Indennità di Risultato**

*III.2.3 Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare*

Nonostante la previsione che i Contratti integrativi debbano risolversi in una unica sessione negoziale può darsi il caso che le delegazioni trattanti concordino di rinviare ad un successivo atto negoziale specifici istituti. A ciò va aggiunto che la stessa contrattazione di livello nazionale, ad esempio con riferimento all'articolo 32 comma 7 del Ccnl 2002-2005 Regioni ed Autonomie locali, faccia espresso rinvio all'utilizzo di specifiche somme (l'esempio fa riferimento ad un accantonamento per incarichi di alta professionalità nelle realtà di minori dimensioni). In queste eventualità è possibile sottoporre a certificazione il contratto integrativo lasciando chiaramente identificate, nella presente sezione, le quote ancora da regolare e rinviate ad una negoziazione successiva.

**“Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato”.**

*III.2.4 Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione*

Questa sezione è dedicata alla sintesi, sottoposta a certificazione, elaborata sulla base delle precedenti:

- d) **Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.1**

**“Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato”.**

- e) **Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.2. pari a € 72.882,18**

- f) **Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare, come esposte nella sezione III.2.3.**

**“Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato”.**

- g) **Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle tre voci precedenti e che deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I (Costituzione del Fondo) pari a € 127.101,60**

### III.2.5 Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

**“Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato”.**

### III.2.6 Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

- a) *attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità.*

**Indennità di posizione Dirigente pari a € 45.512,37**

- b) *attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici.*

**“Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato”.**

*attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali).*

**“Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato”.**

- c) III Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

	2021	2023
CCNL 2016-2018 art. 57, c. 2 lett. a) - Unico importo annuale risorse certe e stabili 2020	€ 97.132,19	€ 97.132,19
CCNL 2016-2018 art. 57, c. 2 lett. a) - RIA personale cessato dal servizio fino al 31 dicembre 2020	€ -00	
CCNL 2016-2018 art. 57, c. 2 lett. a) -Incremento 1,53% monte salari dirigenza anno 2015 (art. 56)	€ 3.695,98	€ 3.695,98
Risorse autonomamente stanziati dall'Ente per scelte organizzative e gestionali (art. 57, c. 2, lett. e)	€ -00	€ 64.621,82
RIA per cessazione dal servizio dall'anno 2021 (art. 57, c. 2, lett. c)	€ -00	€ -00
<b>Totale risorse stabili</b>	<b>€ 100.828,17</b>	<b>€ 165.449,99</b>
Risorse previste da disposizioni di legge (art. 57, c. 2, lett. b) quali:		
Art. 43 Legge 449/47, di cui all'art. 24, c. 3, del D. Lgs. 165/2001		
- Quota proventi violazioni codice della strada (art.59)		
- Compensi professionali avvocati (art. 45, c. 1, lett. h) )		
- Altro (ad es. IMU TARI previsto al c. 1091 della L. n. 145/2018, specificare) ....		

I ratei anno precedente di RIA per il personale cessato (art. 57, c. 2, lett. c )		
Somme connesse al principio di onnicomprensività della retribuzione (artt. 60 e 57, c. 2, lett. d )		
Quota proventi violazioni codice della strada (art. 59)		
Compensi professionali avvocati (art. 45, c. 1, lett. h)		
<i>Risorse variabili complessive annue</i>	€ -00	€ -00
Economie residue anno precedente (art. 57, c. 3)		
<b>TOTALE FONDO</b>	€ 100.828,17	€ 165.449,99
<i>somme non soggette al limite</i>	€ 3.695,98	€ 3.695,98
<b>TOTALE FONDO SOGGETTO AL LIMITE</b>	€ 97.132,19	€ 161.754,01
DECURTAZIONE FONDO 3.356,97 EURO (ART.1 C.3 L. E CCNL 00-01)	-€ 6.713,94	-€ 6.713,94
ART 1 C 456 L 147/2013 - DECURTAZIONE PERMANENTE		
ART 23 C 2 DLGS 75/2017 - DEC. FONDO RISPETTO LIMITE 2016		-€ 293,07
ALTRE DECURTAZIONI (20% L.R. n. 9 del 15/05/2013, art. 20, co. 1 e co. 2)	-€ 30.949,00	-€ 30.949,00
L.R. n. 9 del 16/01/2012, art. 1, co. 8		-€ 392,38
<b>Decurtazioni</b>	-€ 37.662,94	-€ 38.348,39
<b>TOTALE FONDO SOGGETTO AL LIMITE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI (LIMITE 2016)</b>	€ 59.469,25	€ 123.405,62
<b>LIMITE 2016 - 123,798,00</b>		
<b>TOTALE FONDO NON SOGGETTO AL LIMITE</b>	€ 3.695,98	€ 3.695,98
	€ 63.165,23	€ 127.101,60

### **III.4 Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

*Il Fondo per la contrattazione integrativa definisce "limiti di spesa" sia complessivi che riferiti a specifici sotto-insiemi, come le "destinazioni" fisse con carattere di certezza e stabilità (che non possono essere superiori alle relative "risorse" fisse aventi carattere di certezza e stabilità) o alcune risorse con vincolo di destinazione (come quelle relative alle quote di progettazione definite in applicazione dell'articolo 92, commi 5-6 del decreto legislativo 12 aprile 2006 n. 163). Tali limiti debbono risultare correttamente presidiati sia nella fase programmatica della gestione che risultare rispettati nelle verifiche a consuntivo.*

*La relazione tecnico-finanziaria deve dar conto nel presente Modulo del rispetto dei limiti di spesa rappresentati dal Fondo sia nella fase programmatica della gestione economico-finanziaria (Sezione I), sia nella fase delle verifiche a consuntivo (Sezione II). Il Modulo si conclude con la esposizione delle disponibilità economico-finanziarie dell'Amministrazione destinate alla copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo (Sezione III).*

III.4.1 Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

*Questa sezione deve dare contezza che il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di*

competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate previste dall'ipotesi di contratto e i relativi oneri riflessi sono stati stanziati negli appositi capitoli di spesa del Bilancio di previsione 2023, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo è costante.

### III.4.2 Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Questa sezione deve dare contezza -attraverso evidenze desunte dal sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione- che è stato rispettato il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente. In caso di disposti contrattuali di integrale utilizzo delle risorse questa costituisce la sede in cui vengono proposte alla certificazione le cosiddette "economie contrattuali del Fondo" da destinare ad incremento, a titolo di risorsa variabile, del Fondo dell'anno successivo, in ogni caso nel rispetto della vigente normativa.

Nel corso del 2022 sono state stanziati le seguenti somme:

Capitolo	Descrizione	Stanziamiento (prev.)	Cop.FPV
01101.01.0018	F.E.S. Dirigenti 2022	127.106,60	0,00
01101.01.0018	F.E.S. Dirigenti 2021	17.652,86	17.652,86

Di cui impegnato:

Capitolo	Codice	Descrizione	IMPEGNATO	di cui FPV	di cui Reimp.	Mandati
01101.01.0018	192/2021	retribuzione di risultato dirigenti anno 2021 delegazione trattante del 28/12/2021	17.652,86	17.652,86	17.652,86	17.652,86
01101.01.0018	19/2022	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DIRIGENZA ANNO 2022	45.512,33	0,00	0,00	45.512,33
01101.01.0018	244/2022	CCDI SOTTOSCRITTO IL 29/12/2022 FONDO DIRIGENTI	0,00	0,00	-27.369,81	0,00
			63.165,19	17.652,86		63.165,19

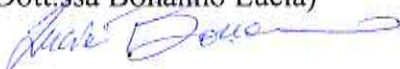
### III.4.3 Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Questa sezione deve consentire la puntuale verifica dei mezzi di copertura del Fondo con riferimento alla struttura del bilancio dell'Amministrazione.

Il totale del fondo del salario accessorio per il personale dirigente anno 2023 complessivo trova la propria copertura nel cap. 18 del bilancio di previsione anno 2023

01101.01.0018	2 - RIACCERTAMENTO	da reimputazione	27.369,81
01101.01.0018	1 - Previsione (Predefinito)		127.101,60
			154.471,41

Il Responsabile del S.E.F:  
(Dott.ssa Bonanno Lucia)




Il Direttore Generale  
(Avv. Trovato Maria)

