

CONTRATTO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DELLE AREE A, B, E C
TRIENNIO 2020-2022

Il giorno 30 ottobre 2020 alle ore 9.00 nella sede dell'Ordine dei Medici Chirurghi e Odontoiatri della provincia di Sassari ha avuto luogo l'incontro conclusivo tra la delegazione di parte pubblica così come costituita con delibera n. 472 del 18.09.2018 e il personale dipendente dell'Ordine per procedere a contrattazione collettiva integrativa in sede decentrata ai sensi dell'art. 7 del CCNL relativo al personale del comparto funzioni Centrali per il quadriennio 2016 – 2018.

Si dà atto che la presente riunione è la prosecuzione della riunione convocata per il giorno 10.09.2020 alle ore 16.00.

Si dà atto che le organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del CCNL Funzioni Centrali, regolarmente convocate con lettera inviata via PEC in data 07.08.2020 CGIL sede di Sassari prot. n.4066 – CISL sede di Sassari prot. n.4087 – UIL sede di Sassari prot. n. 4088 - CISAL sede di SASSARI prot. n. 4089, non sono presenti.

Sono presenti: la dott. ssa Maria Giuseppe Zara consigliere Segretario dell'Ordine, il dott. Nicola Addis Presidente dell'Ordine, la dott. ssa Monica Anna Marini dipendente nella funzione di funzionario capo dell'Ordine, quali rappresentanti della delegazione di parte pubblica.

Sono presenti i dipendenti dell'Ordine: rag. Isolina Carboni, dott.ssa Maria Letizia Pala, sig. Idini Daniela, sig. Riccardo Marongiu, sig.ra Lullia Maria Antonietta.

PREMESSA

Le parti hanno concluso il confronto sulla gestione dell'Ordine e concordato di stipulare il presente contratto con l'obiettivo di coniugare l'interesse dei lavoratori (attuato con il miglioramento delle condizioni di lavoro e un maggior riconoscimento professionale) con l'esigenza di mantenere un'elevata qualità dei servizi offerti dall'Ordine agli iscritti e alla collettività.

Si prende atto dell'ottimo livello di competenze e conoscenze raggiunte dal personale dipendente, delle esperienze maturate e competenze acquisite negli anni da tutto il personale dell'Ente.

E' stata rilevata la dimostrazione da parte del personale di una apertura ai continui cambiamenti avvenuti all'interno delle pubbliche amministrazioni che hanno comportato un costante aggiornamento e una repentina modifica e riorganizzazione delle procedure amministrative e soprattutto informatiche.

E' stata evidenziata che, attraverso la costante attività di organizzazione e coordinamento svolto dal funzionario capo e la puntuale collaborazione e risposta del personale impiegato in tutti i settori nei quali sono articolate le tre Aree dell'Ente, gli uffici pur mantenendo invariata la dotazione organica, senza un corrispondente aumento delle risorse umane sono stati in grado di adeguarsi all'aumento costante degli adempimenti posti in capo alle strutture ordinarie in generale e a quelle specifiche dell'Ordine della provincia di Sassari, per il perseguimento di obiettivi politici, che pur rientrando nei compiti istituzionali dell'Ordine, sono stati individuati dagli Organi di vertice.

Sono stati effettuati i percorsi di formazione, anche sul campo, quale leva strategica fondamentale per lo sviluppo del personale e per garantire elevati livelli qualitativi/quantitativi di servizio al personale. Si ribadisce la necessità di proseguire tali percorsi, compatibilmente alle criticità del momento.

Alleanza
Moore Giuseppe
Nicola M

Il CCNL di riferimento è il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dipendente del Comparto Funzioni centrali con decorrenza 01.02.2016 al 31.12.2018, pertanto scaduto.

Le parti si riconoscono in un sistema di relazioni basato su rapporti di rispetto e di collaborazione, con comportamenti che tutelino la libertà e la dignità dei lavoratori e che siano di effettivo contributo sia regolare e sereno svolgimento dell'attività lavorativa, sia al miglioramento costante dell'efficienza e dell'efficacia dell'Ordine.

Ai lavoratori dipendenti delle Aree A, B, C, dell'Ordine si applica, la legge, il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per il personale non dirigente del Comparto Funzioni Centrali e il Contratto Collettivo Integrativo.

In tale ottica il presente Contratto prevede una retribuzione accessoria collegata ad un sistema indennitario per la gestione di particolari attività e o esigenze riconducibili a specificità proprie dell'Ordine o previste dalla normativa vigente e, per la parte che riguarda l'incentivazione alla produttività, collegata sia ad obiettivi di carattere specifico e di carattere generale, sia a criteri di valutazione del personale, individuati dall'Amministrazione e alla base del presente Contratto Collettivo Integrativo.

Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione salvo diversa prescrizione del presente contratto.

Le parti concordano che gli istituti a contenuto giuridico ed economico del presente accordo sono applicati a far data dal **01 gennaio 2020** e vengono attuati entro 30 giorni dalla stipula.

Il presente contratto concerne il periodo temporale 01.01.2020 al 31.12.2021 alla scadenza resta integralmente in vigore fino a quando non sia sostituito da un successivo contratto integrativo.

Viene garantito il controllo della compatibilità dei costi della contrattazione integrativa di Ente 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 corresponsione dei trattamenti accessori.

Attraverso i contratti integrativi annuali potranno essere rideterminati i criteri di utilizzo del fondo per i trattamenti accessori. Le parti torneranno a incontrarsi qualora intervengano delle modifiche del quadro normativo nazionale con effetti sulla contrattazione integrativa a livello di Ente.

Stefano

Giuseppe

More

Mica M

4. In presenza di più dipendenti aventi i requisiti richiesti per l'accesso alla medesima posizione economica gli eventuali sviluppi economici si realizzano sulla base di graduatorie stilate secondo le modalità ed i criteri di seguito descritti:
 - a) Livello di esperienza maturata:
 - 1 punto per ogni anno di servizio prestato presso l'Ente nell'area di appartenenza con un massimo di 15 punti
 - b) Valutazione titolo di studio, (punteggi non cumulabili fra loro):
 - diploma di scuola media superiore 10 punti
 - diploma universitario o laurea breve 12 punti
 - diploma di laurea specialistica, di laurea magistrale o ex laurea del precedente ordinamento universitario 15 punti
 - c) Corsi di formazione e apprendimento professionale fino ad un massimo di 10 punti, da prendere in considerazione solo se i piani di formazione hanno interessato tutto il personale
 - d) Valutazione della prestazione: valutazione dell'attività svolta nell'ambito dell'area di appartenenza, con riferimento alla maggiore competenza acquisita e all'apporto dato nell'ambito delle attività lavorative di propria competenza fino ad un massimo di 10 punti
5. Non possono partecipare alle selezioni i dipendenti che negli ultimi due anni siano stati interessati da provvedimenti disciplinari come previsto dal comma 5 dell'art. 13 del CCNL 2006-2009.

Articolo 6

Procedure e criteri per le progressioni tra le aree

1. I passaggi da un'area al livello economico iniziale di quella immediatamente superiore avvengono nel rispetto dei principi stabiliti dai contratti nazionali di lavoro e dalle normative vigenti.
2. L'ente si impegna ad individuare le procedure ed i criteri relativi alle selezioni per le progressioni tra le aree entro un anno dalla firma del presente contratto.

Articolo 7

Posizioni organizzative e incarichi di elevata professionalità

1. Nell'ambito dell'area C, l'Ente può conferire ai dipendenti incarichi che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di maggiore responsabilità, che comportano l'attribuzione di una specifica indennità di posizione organizzativa. Tale indennità è totalmente compatibile con il Trattamento Economico di Professionalità e con ogni altra indennità prevista dal presente contratto.
2. E' altresì possibile che l'Ente conferisca incarichi di elevata professionalità ai dipendenti inquadrati nell'area C, ai quali venga richiesto lo svolgimento di compiti di alta professionalità e di elevata responsabilità. A chi svolge tali compiti, oltre al trattamento economico previsto per l'area di appartenenza, è riconosciuta una retribuzione di posizione. La valutazione positiva del risultato conseguito dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. Le retribuzioni di posizione e di risultato assorbono tutte le competenze accessorie previste compresi i compensi per il lavoro straordinario e per la produttività e le diverse tipologie di trattamenti indennitari.

Morini
Re
Gandolfo
Morre
Vinc. Adl

3. Per il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative e degli incarichi di elevata professionalità si rimanda a quanto previsto dai CCNL attualmente in vigore.
4. Le somme necessarie per i finanziamenti di quanto previsto nel presente articolo sono interamente prelevate dal Fondo risorse decentrate.

ORARIO DI LAVORO

Articolo 8 Norme generali

1. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 22 della legge 23 dicembre 1994 n. 724 l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni.
2. L'orario di lavoro è articolato, in termini di flessibilità, frazionamento, in modo da garantire la migliore efficienza e produttività e la più efficace erogazione dei servizi a favore degli utenti.
3. Il numero di ore di lavoro giornaliero non può superare, di norma, le 9 ore; quello continuativo non può eccedere, di norma, le 6 ore, e l'intervallo tra l'orario antimeridiano e quello pomeridiano non può essere inferiore alla mezz'ora nel rispetto delle regole della flessibilità, disciplinate dal successivo articolo 11.

Articolo 9 Tipologie di orario

1. L'orario di lavoro di tutto il personale appartenente alle diverse aree funzionali, in relazione alle esigenze di servizio, è articolato di norma in:
 - a) settimane di 5 giorni lavorativi di cui 2 con orario frazionato di 9 ore, e 3 con orario continuato di 6 ore.
2. Sono altresì previste ulteriori articolazioni di orario e precisamente:
 - a) settimane di 5 giorni lavorativi con orario giornaliero di 7,12 ore
 - b) settimane di 6 giorni lavorativi con orario giornaliero di 6 ore.
3. Le articolazioni orarie previste dal comma 2 del presente articolo possono essere concesse al dipendente che ne faccia richiesta, anche per brevi periodi, se questo non interferisce con il corretto svolgimento dell'attività lavorativa e non contrasta con le esigenze dell'Ente.

Articolo 10 Definizione dell'orario di lavoro

1. L'orario di lavoro di cui al comma 1 lettera a) del precedente articolo è così fissato:

| | |
|----------------------------|-------------------------------|
| lunedì, mercoledì, venerdì | dalle ore 8.00 alle ore 14.00 |
| martedì e giovedì | dalle ore 8.00 alle ore 17.30 |

Nelle giornate in cui si svolge attività lavorativa sia nelle ore antimeridiane che pomeridiane i dipendenti hanno diritto ad una pausa che, come previsto dal comma 3 dell'art. 8, non può essere inferiore a 30 minuti.

Movere Giuseppe De Aband
Wid. M.

Tale pausa, necessaria per il recupero psico-fisico del dipendente e per poter consumare il pasto, deve essere effettuata tra le ore 13.30 e le ore 15.00.

2. Ferme restando le 36 ore settimanali tutto il personale deve essere in servizio tra le ore 8.30 e le ore 13.30 per cinque mattine la settimana (dal lunedì al venerdì), e tra le ore 15.30 e le ore 17.00 nei giorni di martedì e giovedì.
3. Per i dipendenti che dovessero usufruire di una articolazione oraria differente da quella ordinaria vige l'obbligo di essere in servizio tra le ore 8.30 e le ore 13.30 di tutte le giornate lavorative.

Articolo 11 Orario flessibile

1. E' consentito anticipare e posticipare per non più di 30 minuti l'orario di lavoro rispetto all'orario fissato. La flessibilità mattutina è consentita dalle ore 7.30 sino alle ore 8.30. La flessibilità pomeridiana è consentita con la possibilità di aumentare la pausa pranzo fino ad un massimo di 60 minuti.
2. Eventuali ritardi rispetto all'orario previsto dalla flessibilità andranno giustificati. Eventuali differenze d'orario determinate da posticipazioni non compensate nella stessa giornata andranno recuperate di norma entro il mese successivo. Eventuali differenze d'orario determinate da anticipazioni non compensate nella stessa giornata o da posticipazioni delle uscite potranno, a richiesta dell'interessato:
 - essere recuperate,
 - essere accantonate nel conto delle ore individuale
3. L'orario flessibile è consentito anche al personale con orario di lavoro part-time.

Articolo 12 Orario straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e quindi non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di servizio. Le prestazioni di lavoro straordinario sono in ogni caso disposte sulla base delle esigenze individuate dall'Amministrazione e devono essere autorizzate dal Presidente dell'Ordine.
2. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario è fissato in n. 200 ore annue.
3. Lo stanziamento per lavoro straordinario non può eccedere un monte-ore pari a 150 ore per ciascun dipendente.
4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario, nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa, entro il limite massimo individuale annuo di 20 ore.

Articolo 13 Orario supplementare

1. Il lavoro supplementare è quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte dal dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti, ed entro il limite del tempo pieno.
2. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per

Albani

Mare Gualtiero

W. M.

comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale.

3. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede in ogni caso il consenso del lavoratore interessato.
4. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata, ed è calcolata con riferimento all'orario mensile.
5. Il limite massimo individuale di lavoro supplementare è fissato in 100 ore annue.

Articolo 14 Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare di cui agli artt. 12 e 13, in modo retribuito o come permessi compensativi, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare di cui agli artt. 12 e 13, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito, e le differenze determinate da anticipazione dell'orario di entrata o da posticipazioni dell'orario di uscita come previsto dal comma 2 dell'art. 11 del presente contratto.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come riposi compensativi, e devono essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.
6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

ASSENZE

Articolo 15 Ferie

1. E' prevista la programmazione delle ferie estive e delle ferie invernali. Il piano ferie estive deve essere presentato entro il mese di aprile, a seguito della delibera del Consiglio relativa alla eventuale chiusura degli uffici. Il piano ferie invernali deve essere presentato entro il mese di ottobre.
2. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.
3. L'Ente inoltre, sempre per indifferibili esigenze di servizio e con il consenso del lavoratore può, con delibera consiliare, prorogare tale scadenza al 31 agosto dell'anno successivo.

Merlin
Moore
Queste
Queste
Queste

Articolo 16 Malattia

1. Considerata la quasi totale mancanza di assenze per malattia l'Ente riconosce, a tutto il personale delle aree A, B e C, la corresponsione dell'indennità di ente anche durante i primi dieci giorni di malattia. Resta ferma la decurtazione di tutte le altre indennità.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 17 Formazione del personale

1. L'Ordine riconosce nella formazione del personale un elemento fondamentale, si riafferma infatti il principio che una costante professionalizzazione del personale dipendente consente un regolare raggiungimento degli obiettivi e una migliore qualità dei servizi resi all'utenza.
2. Le attività di formazione obbligatoria sono svolte durante l'orario di servizio e le spese sono a totale carico dell'amministrazione. L'Ordine pertanto si impegna a stanziare un congruo importo per garantire una adeguata formazione a tutto il personale dipendente nell'ambito delle competenze di ciascuno.
3. Viene valutata prioritariamente l'offerta formativa presente sul territorio. In carenza di un'offerta adeguata il personale è autorizzato a partecipare a corsi di formazione offerti su tutto il territorio nazionale.
4. L'Ente si impegna a garantire a tutto il personale la partecipazione ad almeno due corsi per anno solare

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Articolo 18 Lavoro a tempo parziale

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolamentato dal Capo III del Contratto Collettivo Nazionale del lavoro 2016-2018 del comparto Funzioni Centrali.
2. Il personale full-time interessato a svolgere l'attività lavorativa con un orario parziale deve presentare domanda entro il 31 ottobre di ciascun anno. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è riconosciuta, per 12 mesi, a partire dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello della domanda
3. Trattamento economico: tutte le indennità sono proporzionate alla prestazione lavorativa
4. Per tutto quanto non disciplinato nel presente contratto si applicano le disposizioni contenute nei CCNL 2016-2018 e nelle normative sul part-time attualmente vigenti.

W. Col. M. M. area Garof. M. Bordini

TRATTAMENTO ECONOMICO INTEGRATIVO E FONDO RISORSE DECENTRATE

Articolo 19

Trattamento Economico di Professionalità

1. E' istituito il Trattamento Economico di Professionalità volto a riconoscere al personale il maggior grado di esperienza e professionalità raggiunto nel corso degli anni. Tale trattamento spetta in ragione della professionalità acquisita nell'ambito dell'area e della posizione economica di appartenenza, a tutto il personale a tempo indeterminato destinatario del presente contratto che alla data di approvazione del presente contratto abbia prestato servizio continuativo per almeno 3 anni consecutivi nella posizione economica di appartenenza.
2. Gli importi da corrispondere a titolo di Trattamento Economico di Professionalità sono stabiliti come segue:

| | | |
|-----------------|----|--------|
| Posizione C5 | €. | 450,00 |
| Posizione C4 | €. | 400,00 |
| Posizione C3 | €. | 350,00 |
| Posizioni C1/C2 | €. | 300,00 |
| Posizione B3 | €. | 200,00 |
| Posizioni B1/B2 | €. | 150,00 |
| Posizione A3 | €. | 100,00 |
3. In caso di passaggio di area per i primi 3 anni è soggetto al riassorbimento di una quota pari all'incremento della retribuzione tabellare; dal 1° gennaio del quarto anno viene corrisposto per intero. La stessa disciplina si applica in caso di passaggio da una posizione economica a quella immediatamente superiore.
4. In caso di nuova assunzione per i primi tre anni non può essere percepito.
5. Le indennità hanno carattere fisso e continuativo e vengono riconosciute per tredici mensilità. Il costo è interamente a carico del Fondo risorse decentrate.

Articolo 20

Indennità ENPAM

1. E' istituita l'indennità ENPAM da corrispondere a tutto il personale a tempo indeterminato che svolge attività ENPAM.
2. La misura è stabilita come segue:

| | | |
|--------|----|--------|
| Area C | €. | 250,00 |
| Area B | €. | 125,00 |
3. L'indennità ha carattere fisso e continuativo e viene riconosciuta per tredici mensilità. Il costo è interamente a carico del Fondo risorse decentrate.

Illegible handwritten notes on the right margin, including the name "Mare Guarde" and the number "1162 M".

Articolo 21
Indennità per particolari incarichi

1. Tali indennità spettano a tutto il personale a tempo indeterminato che svolge attività che richiedono particolari conoscenze informatiche o attività che comportano un carico di lavoro particolarmente gravoso e sono così stabilite:

indennità per progetto congiunto ENPAM/FNOMCEO
misura: € 150,00 per 13 mensilità

indennità informatica (PEC, firma digitale, etc...)
misura: € 150,00 per 13 mensilità

indennità per aggiornamento sito istituzionale
misura: € 50,00 per 13 mensilità

2. Le indennità hanno carattere fisso e continuativo e vengono riconosciute per tredici mensilità. Il costo è interamente a carico del Fondo risorse decentrate.

Articolo 22
Indennità assistenza sala

1. Spetta a tutto il personale che effettua il servizio di portierato e di controllo della sala in occasione di utilizzo della sala conferenze dell'Ordine da parte dell'Ordine stesso e da soggetti esterni ai quali ne sia concesso l'uso in comodato gratuito, e che comunque verifica regolarmente che la sala conferenze e la sala Fara siano in ordine e sempre fruibili.

Misura: € 60,00 per 13 mensilità

2. L'indennità ha carattere fisso e continuativo e viene riconosciuta per tredici mensilità. Il costo è interamente a carico del Fondo risorse decentrate.

Articolo 23
Sviluppi economici

1. E' riconosciuto uno sviluppo economico all'interno dell'area B:
passaggio dalla posizione B1 alla posizione B2
2. In considerazione del fatto che in organico vi è un solo dipendente che occupa la posizione B1 non si presenta la necessità di predisporre una graduatoria.
3. Considerato che gli sviluppi economici possono essere riconosciuti solo a partire dal primo gennaio, il passaggio avverrà dal primo gennaio dell'anno successivo a quello della firma del presente contratto.

Articolo 24
Posizione organizzativa

1. L'Ente, stante l'assenza della posizione dirigenziale in pianta organica, ha individuato una specifica posizione alla quale conferire la direzione dell'unità organizzativa. Viene pertanto riconosciuta la posizione organizzativa alla dipendente nella posizione C5, dottoressa Monica

Vida SA
Mare Quale R
Shaw

Marini, che peraltro è collocata in posizione apicale con lo svolgimento delle relative funzioni, sin dalla data di assunzione, avvenuta a luglio 1992.

2. L'indennità riconosciuta per lo svolgimento del suddetto incarico è pari a €. 2.582,28 annui lordi da ripartirsi in 13 mensilità. Il costo è interamente a carico del Fondo risorse decentrate.
3. Il compenso è totalmente compatibile con il Trattamento Economico di Professionalità e con ogni altra indennità.
4. L'indennità di posizione organizzativa è riconosciuta dal primo gennaio dell'anno successivo a quello della firma del contratto.

Articolo 25 **Costituzione Fondo risorse decentrate**

1. In applicazione del CCNL del comparto Funzioni Centrali 2016-2018, è costituito un fondo destinato alla contrattazione integrativa ed ai trattamenti accessori del personale ricompreso nelle aree A, B e C denominato "Fondo risorse decentrate".
2. A partire dall'anno 2018 le risorse certe del fondo sono quantificate in €. 74.319,20.
3. Il fondo di cui al presente articolo può essere incrementato con importi variabili di anno in anno:
 - dei risparmi di gestione riferiti alle spese del personale;
 - dei risparmi di gestione riferiti alle spese correnti;
 - delle risorse provenienti da specifiche disposizioni normative che destinano risparmi all'incentivazione del personale;
 - degli incrementi economici derivanti da disposizioni di legge, da regolamenti o da atti amministrativi generali;
 - di eventuali contributi corrisposti da altri Enti per lo svolgimento di attività straordinarie.
4. Le parti si impegnano ad incrementare il fondo delle risorse necessarie a coprire nuovi passaggi economici.

Articolo 26 **Utilizzo Fondo risorse decentrate**

1. Le risorse certe del fondo, in applicazione delle normative vigenti, sono destinate a coprire le seguenti voci:
 - indennità di ente di cui all'art. 26 del CCNL 2002-2005, attualmente pari a €. 8.502,36;
 - posizioni economiche, attualmente pari a €. 4.096,32
 - una quota del TFR accantonato pari al 6,91% del valore dell'indennità di ente effettivamente corrisposte al personale destinatario della disciplina del trattamento di fine rapporto, attualmente due dipendenti: Maria Letizia Pala e Riccardo Marongiu. €. 197,03
 - indennità di posizioni organizzative
 - indennità di elevata professionalità

sono altresì destinate a coprire:

W. de M. / Mass. Girella / e Marini

- trattamento economico professionale €. 18.200,00
- indennità ENPAM €. 8.125,00
- indennità assistenza sala €. 780,00
- indennità aggiornamento sito istituzionale €. 650,00
- indennità progetto congiunto €. 1.950,00
- indennità informatica €. 1.950,00
- assicurazione €. 1.767,00

2. Le risorse variabili e le somme residue delle risorse certe sono invece destinate a finanziare i premi corrisposti al personale per il raggiungimento degli obiettivi precedentemente determinati come previsto dai successivi articoli 27 e 28.

Art. 27

Performance organizzativa

1. L'indennità legata alla performance organizzativa è corrisposta in misura proporzionale all'area di appartenenza, al servizio prestato nell'anno, in ragione delle giornate lavorative effettivamente prestate, e alla percentuale di conseguimento degli obiettivi.
2. Gli obiettivi devono essere fissati entro il 28 febbraio di ciascun anno dal segretario e dal presidente sentito il funzionario capo in posizione organizzativa.
3. Nel caso in cui, entro tale data, gli obiettivi non siano stati definiti si intenderanno integralmente conseguiti per l'anno di riferimento.
4. La verifica del conseguimento è effettuata dal segretario sentito il funzionario capo in posizione organizzativa, entro il 28 febbraio dell'anno successivo in base ai criteri e con le modalità stabilite nell'allegato A " Sistema di valutazione interno del personale dipendente"
5. L'importo destinato alla performance organizzativa per l'anno 2020 è stabilito in €. 10.000,00.

Art. 28

Performance individuale

1. L'indennità legata alla performance individuale spetta ai dipendenti che abbiano raggiunto gli obiettivi dell'anno.
2. Gli obiettivi devono essere fissati entro il 28 febbraio di ciascun anno dal segretario e dal presidente sentito il coordinatore/responsabile amministrativo degli uffici.
3. Nel caso in cui, entro tale data, gli obiettivi non siano stati definiti si intenderanno integralmente conseguiti per l'anno di riferimento.
4. La verifica del conseguimento è effettuata dal segretario sentito il funzionario capo in posizione organizzativa, entro il 28 febbraio dell'anno successivo in base ai criteri e con le modalità stabilite nell'allegato A " Sistema di valutazione interno del personale dipendente"
5. L'importo destinato alla performance individuale per l'anno 2020 è stabilito in €. 18.101,49.

W. Cole
Morse Gunkle Jr
Storrs

WELFARE INTEGRATIVO

Articolo 29

Polizza sanitaria integrativa

1. La parte datoriale si impegna, alla stipula di un assicurazione, o qualora già stipulata al rinnovo della stessa, che assicuri, ai dipendenti e ai loro familiari a carico, trattamenti complementari a quelli previsti nell'ambito delle assicurazioni sociali obbligatorie. Il costo è a carico del Fondo risorse decentrate.

Articolo 30

Servizio mensa e buoni pasto

1. L'attribuzione del buono pasto avviene quando il dipendente sia tenuto ad effettuare, e di fatto effettui, nella singola giornata lavorativa un orario complessivo di almeno sei ore effettive, distribuite tra la mattina e il pomeriggio, ed una pausa di almeno trenta minuti come regolamentata agli artt. 10 e 11 del presente contratto.
2. L'importo del buono pasto è pari a €. 7,00

DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 31

Conferme

1. Per quanto non previsto trovano applicazione le disposizioni del CCNL 2016-2018 e dei precedenti CCNL per le parti ancora vigenti.

Storini
Morace Galleffi
Winkler

Note

Relativamente all'articolo 24 *Posizione organizzativa* si precisa che la dottoressa Monica Anna Marini, componente della delegazione di parte pubblica in qualità di soggetto interessato, si astiene dalla votazione dell'articolo stesso

Marini

W. de M.
Monica Anna Marini

SISTEMA DI VALUTAZIONE INTERNO DEL PERSONALE DIPENDENTE

Contesto di riferimento

Il Decreto Legislativo 27.10.2009 n. 150 attua la delega contenuta nella Legge 4.03.2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

In particolare, la normativa prevede alcuni principi fondamentali, fra cui l'introduzione di sistemi interni ed esterni di valutazione del personale e delle strutture, finalizzati ad assicurare l'offerta di servizi conformi agli standard internazionali di qualità e a consentire agli organi di vertice politici delle pubbliche amministrazioni l'accesso diretto alle informazioni relative alla valutazione del personale dipendente. Inoltre viene prevista la valorizzazione del merito e il conseguente riconoscimento di meccanismi premiali per i singoli dipendenti sulla base dei risultati conseguiti dalle relative strutture amministrative.

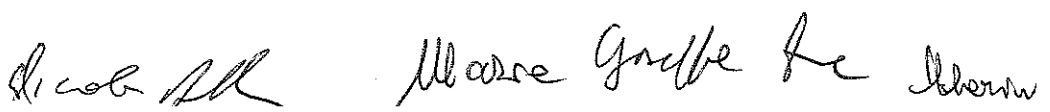
La norma, quindi, si pone nell'alveo del processo di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, nel cui ambito la valutazione della performances del personale costituisce un elemento di particolare rilievo.

In questo contesto, il Consiglio Direttivo dell'Ordine dei Medici Chirurghi e Odontoiatri della provincia di Sassari che mantiene un sistema di fissazione degli obiettivi e valutazione in merito al raggiungimento degli stessi, ma ritiene opportuno recepire i principi fissati dalla sopra citata normativa, rendendoli concretamente applicabili alla propria realtà operativa.

Scopo della valutazione

Il processo di riforma della pubblica amministrazione tende a far convergere gli assetti regolativi del lavoro pubblico con quelli del lavoro privato, in modo da poter offrire ai cittadini servizi di qualità, con prestazioni conformi agli standard di soddisfazione dell'utenza.

Per poter raggiungere questo obiettivo fondamentale lo strumento primario ed insostituibile è costituito dall'apporto del personale dipendente delle pubbliche amministrazioni, che da un lato deve essere messo nelle migliori condizioni per poter espletare la propria attività e, dall'altro deve garantire al datore di lavoro un adeguato livello di produttività in modo da consentire all'Ente pubblico di erogare servizi soddisfacenti e di qualità.

The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink, which appear to be official approvals or signatures related to the document.

In quest'ottica, la valutazione delle performance del personale rappresenta uno strumento che, da un lato intende premiare i comportamenti virtuosi dei singoli e delle strutture di appartenenza e dall'altro costituisce un sistema utile per rettificare eventuali comportamenti o azioni inidonee al raggiungimento degli obiettivi attesi.

Si tratta, quindi, di un processo che tende a responsabilizzare i singoli lavoratori, ciascuno per l'attività di propria competenza, e contemporaneamente a valorizzare l'apporto di ognuno nella struttura di appartenenza e, più ancora, all'Ente dal quale dipende.

Organi di governo del sistema

La fase di fissazione degli standard, degli obiettivi e dei risultati attesi spetta all'organo di vertice politico dell'Ente rappresentato dal Consiglio Direttivo.

Infatti l'organo politico di vertice risponde del proprio operato alla base elettorale che, per l'Ordine è costituita dalla generalità degli iscritti. Il personale dipendente, quindi, rappresenta lo strumento operativo a disposizione del Consiglio Direttivo per la realizzazione e l'attuazione delle politiche di governo dell'Ente e deve necessariamente conformarsi alle disposizioni da questo emanate tramite i propri organi rappresentativi (Presidente, Vice Presidente, Segretario, Tesoriere, Presidente della Commissione per gli iscritti all'Albo degli Odontoiatri).

Il Consiglio Direttivo esprime, quindi, la valutazione finale su proposta del Consigliere Segretario che, sulla base normativa vigente per l'Ordine professionale, ha la sua responsabilità sul buon funzionamento degli uffici. Il Consigliere Segretario formula la sua proposta di valutazione, sentite le cariche istituzionali ed il funzionario in posizione organizzativa, per quanto di competenza.

Tempistica della valutazione

Di norma il periodo preso in esame dal sistema di valutazione corrisponde all'anno solare precedente e vien effettuato entro il mese di febbraio dell'anno successivo.

La cadenza può variare in presenza di specifiche necessità connesse all'approfondimento in corso d'anno di precipe attività oggetto di monitoraggio.

Nicola M

Metodologia di valutazione

Annualmente il Consigliere Segretario, sentito l'Esecutivo dell'Ordine e il Funzionario Amministrativo in posizione organizzativa, redige una scheda per ciascun dipendente, in conformità alla modulistica allegata, tenuto conto dell'Area contrattuale di inquadramento.

La scheda contiene i criteri di riferimento della valutazione e la valutazione in termini di punteggio.

La valutazione è espressa con un punteggio che va da 1 a 3 e che corrisponde ai seguenti giudizi sintetici circa l'operato del singolo dipendente rispetto all'elemento di valutazione

- 1 – da adeguare
- 2- adeguato (conforme alle attese)
- 3- eccellente

In presenza di dipendenti con un punteggio pari ad 1 deve essere indicato il miglior rendimento atteso dal dipendente e gli strumenti di accrescimento individuali. In ogni caso possono essere inserite nella scheda di valutazione, raccomandazioni, osservazioni e suggerimenti utili al personale per migliorare la propria performance lavorativa.

La scheda di valutazione individuale deve essere consegnata al dipendente in maniera riservata.

Determinazione del risultato di valutazione.

Il sistema di valutazione fin qui descritto ha lo scopo di determinare un coefficiente che sia in grado di esprimere in maniera sintetica e complessiva il merito individuale.

La somma dei punteggi numerici riportata nella scheda di valutazione da un risultato finale.

Risultato di valutazione dei dipendenti Area B

Per i dipendenti inquadrati nell'Area B gli elementi oggetto di valutazione sono sei.

I dipendenti inquadrati in quest'area, quindi possono ottenere un risultato di valutazione massimo di 18 (ossia punteggio 3 in ognuno dei sei elementi di valutazione), un risultato minimo di 6 (ossia punteggio 1 in ognuno dei sei elementi di valutazione), un risultato medio di 12 (ossia punteggio 2 in ognuno dei sei elementi di valutazione) e così via.

Il risultato di valutazione finale così espresso, deve essere poi riparametrato all'unità, secondo il seguente schema.:

- Risultato di valutazione uguale a 6 = 0, 5
- Risultato di valutazione da 7 a 8 = 0,8
- Risultato di valutazione da 9 a 11 = 0,9
- Risultato di valutazione da 12 a 14 = 1
- Risultato di valutazione da 15 a 17 = 1,1
- Risultato di valutazione uguale a 18 = 1,2

Risultato di valutazione dei dipendenti Area C

Per i dipendenti inquadrati nell'Area C gli elementi oggetto di valutazione sono otto.

I dipendenti inquadrati in quest'area, quindi, possono ottenere un risultato di valutazione massimo di 24 (ossia punteggio 3 in ognuno degli otto elementi di valutazione), un risultato minimo di 8 (ossia punteggio 1 in ognuno degli otto elementi di valutazione), un risultato medio di 16 (ossia punteggio 2 in ognuno degli otto elementi di valutazione) e così via.

Il risultato di valutazione finale così espresso, deve poi essere ri-parametrato all'unità secondo il seguente schema:

- Risultato di valutazione uguale a 8 = 0,5
- Risultato di valutazione da 9 a 11 = 0,8

- Risultato di valutazione da 12 a 15 = 0,9
- Risultato di valutazione da 12 a 15=0,9
- Risultato di valutazione da 16 a 19 = 1
- Risultato di valutazione da 20 a 23 = 1,1
- Risultato di valutazione uguale a 24= 1,2

Effetti della valutazione sul trattamento economico accessorio

Dipendenti inquadrati nelle Aree B e C

Il Fondo di Ente per i trattamenti accessori previsto dai Contratti Nazionali di Lavoro è destinato, fra l'altro, ad incentivare la produttività individuale e rappresenta anche lo strumento premiante per le performance dei lavoratori.

Tale Fondo, calcolato secondo i criteri previsti dai Contratti di Lavoro Nazionali, viene ripartito tra il personale dipendente tenendo conto del coefficiente relativo al livello di inquadramento proporzionato alla paga base e del punteggio di merito individuale.

Il punteggio di merito individuale ri – parametrato all'unità, come sopra descritto, fa parte del coefficiente per la suddivisione del Fondo, insieme al coefficiente relativo al livello.

Effetti della valutazione sul trattamento economico accessorio

Sviluppi economici premiali

Dipendenti inquadrati nelle Aree B e C

I dipendenti che per almeno sette anni otterranno una valutazione di merito non inferiore alla media (coefficiente di merito per il riparto del Fondo di Ente per i trattamenti accessori pari o superiore all'unità) avranno titolo preferenziale per il riconoscimento, compatibilmente con le dotazioni presenti in pianta organica e con le risorse disponibili, degli sviluppi economici previsti e disciplinati dai Contratti di Lavoro nazionali per il personale non dirigente.

Il termine è abbreviato a cinque anni per i dipendenti che otterranno costantemente una valutazione di merito superiore alla media.

In sede di prima applicazione, gli anni precedenti all'entrata in vigore della presente disciplina sono valutati secondo il coefficiente di merito attribuito attribuito in sede di liquidazione del Fondo di Ente per i trattamenti accessori.

Le risorse destinate a finanziare gli sviluppi economici saranno attinte dal Fondo di Ente per i trattamenti accessori.

Retribuzione di posizione di parte variabile

Dipendenti inquadrati nelle Aree B e C

I dipendenti che per il secondo anno consecutivo dovessero ottenere una valutazione complessiva di merito inferiore alla media, non concorreranno alla ripartizione del Fondo di Ente per i trattamenti accessori.

Le risorse non utilizzate per la motivazione di cui sopra rimarranno nella dotazione del Fondo di Ente per i trattamenti accessori e saranno prioritariamente utilizzate per finanziare gli sviluppi economici per gli aventi diritto, secondo quanto previsto dal punto precedente.

COLLEGIO DI GARANZIA

La sottoscrizione della scheda da parte del dipendente ha valore di presa visione e non preclude alcuna azione successiva del valutato avverso la valutazione.

Sia il valutato che il valutatore hanno la facoltà di apporre alla scheda di valutazione sintetiche considerazioni.

Avverso la valutazione il dipendente può presentare istanza motivata di riesame al Collegio di Garanzia entro 5 giorni dal ricevimento della scheda.

Composizione del Collegio di Garanzia: Presidente, Segretario e Tesoriere.

Il Collegio di Garanzia deve pronunciarsi sull'istanza entro 15 giorni dal suo ricevimento, confermando o modificando la valutazione effettuata dal responsabile.

Qualora ne faccia richiesta, in sede di proposizione dell'istanza, il ricorrente può essere sentito dal Collegio di garanzia assistito dal rappresentante sindacale di sua fiducia.

SCHEDA DI VALUTAZIONE

NOMINATIVO DEL DIPENDENTE

VOTO DA (1 a 10)

Professionaltà
Capacità individuali
Assiduità
Produttività
Capacità organizzative
Grado di autonomia

TOTALE

MOTIVAZIONI DESCRITTIVE

Professionaltà
Capacità individuali
Assiduità
Produttività
Capacità organizzative
Grado di autonomia

IL PRESIDENTE

CONTRORSEDUZIONI DEL DIPENDENTE

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo I - Illustrazioni degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge

| | | |
|---|--|---|
| Data di sottoscrizione | 30 ottobre 2020 | |
| Periodo temporale di vigenza | 2020-2022 | |
| Composizione della delegazione trattante | <p>La parte pubblica è composta dal Presidente dottor Nicola Addis, dal Segretario dr.ssa Maria Giuseppa Zara e dal funzionario capo dr.ssa Monica Anna Marini</p> <p>Organizzazioni sindacali: regolarmente convocate C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L. e C.I.S.A.L. ma non hanno inviato alcun rappresentante</p> | |
| Soggetti destinatari | Personale non dirigente | |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | <p>Progressioni economiche Progressioni tra le aree Posizioni organizzative Orario di lavoro Trattamento accessorio Performance organizzativa Buoni pasto Welfare integrativo</p> | |
| <p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p> | <p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla "Relazione illustrativa"</p> | <p>E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno</p> |
| | | <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p> |
| | <p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p> | <p>E' stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009</p> |
| | | <p>E' stato adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dal D.Lgs. 150/2009</p> |
| | | <p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009</p> |
| | <p>L'Ente non è soggetto alla nomina e all'approvazione dell'OIV</p> | |
| Eventuali osservazioni | Nessuna | |

Modulo II -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 da quanto disposto dal contratto integrativo

Il presente contratto integrativo si applica a tutto il personale non dirigente;

decorre dal 01 gennaio 2020 e alla scadenza resta in vigore fino a quando non sia sostituito da un successivo contratto integrativo; mira ad assicurare il mantenimento e/o il miglioramento degli standard qualitativi delle funzioni e dei servizi.

Le risorse finanziano voci di remunerazione stabilite dal CCNL (indennità di ente e progressioni economiche), indennità riconosciute a livello di contrattazione decentrata e la performance individuale e collettiva.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo risorse decentrate

Le risorse del fondo sono utilizzate come segue:

finanziamento delle indennità previste dal CCNL (indennità di ente)

finanziamento delle indennità previste nel presente contratto (TEP, indennità ENPAM, indennità per particolari incarichi, indennità assistenza sala)

finanziamento delle progressioni economiche

finanziamento delle posizioni organizzative

finanziamento delle premialità per il raggiungimento degli obiettivi

polizza sanitaria integrativa

c) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto integrativo di riferimento determina l'abrogazione implicita dei precedenti contratti integrativi stipulati.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Gli incentivi per la performance vengono distribuiti in coerenza con le disposizioni vigenti in materia e secondo gli obiettivi definiti dal piano della performance e solo ad avvenuto accertamento dei risultati effettivamente ottenuti e pertanto sono rispettati i principi di meritocrazia e premialità.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Le eventuali progressioni economiche, in presenza di più dipendenti che ne avessero diritto, saranno attribuite in modo selettivo e comunque tenendo conto del livello di esperienza e delle competenze professionali acquisite.

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 che si vogliono perseguire con la stipula del contratto di riferimento sono i seguenti:

assicurare il finanziamento degli emolumenti fissi e continuativi per i quali non sussistono specifici risultati attesi in quanto gli stessi sono disciplinati dalla contrattazione nazionale;

assicurare il finanziamento di eventuali retribuzioni di posizione al fine di remunerare specifiche responsabilità con il risultato atteso di favorire l'assunzione;

assicurare il finanziamento di indennità per particolari o gravose attività ad alcune figure con il risultato atteso di favorire lo svolgimento di tale attività;

ripartire le risorse disponibili per l'incentivazione della produttività individuale e collettiva con il risultato atteso di ottenere un costante miglioramento della produttività e dei servizi offerti.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo I - La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Con delibera n. 153 del 19.02.2019 è stato costituito il "Fondo risorse decentrate" del personale delle aree professionali A, B e C per l'anno 2018. Per la determinazione delle risorse da destinare al citato fondo l'art. 76 del CCNL 2016/2018 prevede che al fondo stesso confluiscono, in un unico importo consolidato, tutte le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità negli importi determinati per l'anno 2017. Per gli anni 2019 e 2020 il fondo è stato approvato nel medesimo importo del 2018.

| FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018 | | |
|---|-------------|--|
| Importo consolidato | € 29.394,23 | ART. 78 comma 2 CCNL 2016/2018 |
| 0,49 % di 169.111,48 | € 828,65 | INCREMENTO ART.89 comma 5 CCNL 2016/2018 |
| TOTALE | € 30.222,88 | |
| Incremento per la copertura dei passaggi economici ormai consolidati | € 4.096,32 | |
| Incremento per riorganizzazione, attivazione nuovi servizi e ampliamento competenze del personale | € 40.000,00 | |
| TOTALE | € 74.319,20 | |

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte stabile del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2018 è stata quantificata in €. 74.319,20. Per gli anni 2019 e 2020 il fondo è stato approvato nel medesimo importo dell'anno 2018, €. 74.319,20.

Sezione II - Risorse variabili

Nella quantificazione del fondo non sono state considerate risorse variabili

Sezione III - Eventuali decurtazioni del fondo

Non sono state effettuate decurtazioni.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

| FONDO RISORSE DECENTRATE | | |
|---|---|------------------|
| ANNO 2018 | | |
| Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità | € | 74.319,20 |
| Totale risorse variabili | € | - |
| TOTALE | € | 74.319,20 |

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Non sono state allocate risorse all'esterno del fondo

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

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

Non sono regolate dalla contrattazione integrativa le destinazioni delle seguenti risorse in quanto regolate dal vigente contratto collettivo nazionale:

| | | |
|--------------------|---|-----------------|
| INDENNITA' DI ENTE | € | 8.502,36 |
| QUOTA T.F.R. | € | <u>197,03</u> |
| TOTALE | € | 8.699,39 |

Non sono regolate dal contratto integrativo sottoposto a certificazione le destinazioni delle seguenti risorse in quanto già riconosciute precedentemente:

| | | |
|----------------------|---|-----------------|
| POSIZIONI ECONOMICHE | € | <u>4.096,32</u> |
| TOTALE | € | 4.096,32 |

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

| | | |
|------------------------------|---|-----------|
| INDENNITÀ ENPAM | € | 8.125,00 |
| TEP | € | 18.200,00 |
| INDENNITÀ SALA | € | 780,00 |
| INDENNITÀ PROGETTO CONGIUNTO | € | 1.950,00 |
| INDENNITÀ INFORMATICA | € | 1.950,00 |
| INDENNITÀ SITO | € | 650,00 |
| ASSICURAZIONE | € | 1.767,00 |
| PERFORMANCE COLLETTIVA | € | 10.000,00 |
| PERFORMANCE INDIVIDUALE | € | 18.101,49 |
| TOTALE | € | 61.523,49 |

Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

Non presenti

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

| | | |
|---|---|-----------|
| Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa | € | 12.795,71 |
| Destinazioni regolate dal contratto integrativo sottoposto a certificazione | € | 61.523,49 |
| Totale fondo sottoposto a certificazione | € | 74.319,20 |

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non sono state allocate risorse all'esterno del fondo

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

Si attesta che sono rispettati i vincoli relativi alla copertura economica infatti le risorse certe ammontano a €. 74.319,20 e le destinazioni di natura stabile e continuativa ammontano a €. 46.217,71. E' rispettato altresì il principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici che vengono infatti erogati in base ai criteri di valutazione della performance.

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

| | 2020 | 2019 |
|---|-------------|-------------|
| Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità | € 74.319,20 | € 74.319,20 |
| Totale risorse variabili | € - | € - |
| TOTALE | € 74.319,20 | € 74.319,20 |
| | 2018 | 2017 |
| Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità | € 74.319,20 | € 29.394,23 |
| Totale risorse variabili | € - | € 10.000,00 |
| TOTALE | € 74.319,20 | € 39.394,23 |

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

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

Le risorse stabili del fondo coprono ampiamente le destinazioni fisse in modo tale da non esporre minimamente al rischio di superamento della disponibilità.

Le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in un unico capitolo di spesa e precisamente il capitolo 9 articolo 5 denominato FONDO PER I TRATTAMENTI ACCESSORI

BILANCIO PREVENTIVO ANNO 2020 a seguito di VARIAZIONI e ASSESTAMENTI

| CAPIT. ARTIC. | DESCRIZIONE | CONTO COMPETENZE | VARIAZIONI CONTO COMPETENZE | TOTALE CONTO COMPETENZE | CONTO RESIDUI | VARIAZIONI CONTO RESIDUI | TOTALE CONTO RESIDUI | TOTALE |
|--|--|---------------------|-----------------------------------|-------------------------------|-------------------|--------------------------------|----------------------------|-------------------|
| AVANZO DI AMMINISTRAZIONE E FONDO CASSA | | | | | | | | |
| 00/00 | Avanzo di Amministrazione presunto al 31 dicembre 2019 | | | <u>440.285,16</u> | | | | |
| 00/00 | Avanzo di Amministrazione accertato al 31 dicembre 2019 | | | <u>444.604,27</u> | | | | |
| 00/00 | Fondo cassa al 1° gennaio 2020 | 415.952,54 | 3.961,12 | 411.991,42 | | | | 411.991,42 |
| ENTRATE CORRENTI | | | | | | | | |
| ENTRATE CORRENTI | | | | | | | | |
| REDDITI PATRIMONIALI | | | | | | | | |
| 01/01 | Interessi attivi su c/c bancario, postale, e libretto di risparmio | - | - | - | - | - | - | 1,86 |
| 1,86 | | | | | | | | |
| CONTRIBUTI ASSOCIATIVI | | | | | | | | |
| 02/01 | Tassa annuale iscritti | 528.016,00 | - | 528.016,00 | 139.716,22 | - | 173.194,77 | 701.210,77 |
| 02/02 | Tassa annuale per doppia iscrizione | 22.204,00 | - | 22.204,00 | 7.045,16 | - | 7.047,57 | 29.251,57 |
| 02/03 | Ruoli suppletivi per quote iscritti | - | - | - | - | - | - | - |
| 02/04 | Ruoli suppletivi per doppia iscrizione | - | - | - | - | - | - | - |
| 02/05 | Quota annuale neo iscritti | 12.200,00 | - | 12.200,00 | - | - | - | 12.200,00 |
| 02/06 | Tassa di iscrizione | 550,00 | - | 550,00 | - | - | - | 550,00 |
| 02/09 | Quote riscosse in sede | - | - | - | - | - | - | - |
| 02/10 | Quote riscosse in sede per doppi iscritti | - | - | - | - | - | - | - |
| 562.970,00 | | | | | | | | |
| PROVENTI DIVERSI | | | | | | | | |
| 03/01 | Proventi da certificati, servizio parcelle, etc. | 50,00 | - | 50,00 | - | - | 110,00 | 160,00 |
| 50,00 | | | | | | | | |
| | | 562.970,00 | - | 562.970,00 | 146.761,38 | - | 180.242,34 | 743.212,34 |

| CAPT. ARTIC. | DESCRIZIONE | CONTO | | VARIAZIONI | | CONTO | | VARIAZIONI | | CONTO | | TOTALE |
|--------------------------------|---|-------------------|------------|-------------------|-------------------|------------------|-------------------|-------------------|-----------------|---------|---|----------|
| | | COMPETENZE | COMPETENZE | CONTO | COMPETENZE | RESIDUI | COMPETENZE | RESIDUI | COMPETENZE | RESIDUI | | |
| 03/03 | Contributo spese per svolgimento pratiche ENPAM | 8.800,00 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 8.800,00 |
| 03/04 | Contributi FNOMCCo per corsi di aggiornamento | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 03/05 | Contributo straordinario capitario FNOMCCo | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 03/06 | Sopravvenienze attive | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 03/07 | Rimborsi diversi | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 03/09 | Atrotondamenti attivi | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 03/10 | Contributi da Enti ed Organismi diversi | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| TOTALE ENTRATE CORRENTI | | 571.820,00 | - | 571.820,00 | 146.761,38 | 33.592,82 | 180.354,20 | 752.174,20 | 8.960,00 | | | |

ENTRATE IN CONTO CAPITALE

| ENTRATE IN CONTO CAPITALE | | ENTRATE IN CONTO CAPITALE | |
|---|--|---------------------------|----------|
| 04/00 | ALIENAZIONE DI MOBILI, MACCHINARI E MATERIALE DIVERSO | - | - |
| 04/01 | Alienazione macchine, mobili e materiale diverso | - | - |
| 04/02 | Mutui, prestiti | - | - |
| TOTALE ENTRATE IN CONTO CAPITALE | | - | - |

ENTRATE PARTITE DI GIRO E CONTABILITA' SPECIALE

ENTRATE PARTITE DI GIRO E CONTABILITA' SPECIALE

| ENTRATE AVENTI NATURA DI PARTITE DI GIRO | | ENTRATE AVENTI NATURA DI PARTITE DI GIRO | |
|---|--|--|-------------|
| 05/01 | Ritenute IRPEF per dipendenti | 55.000,00 | - |
| 05/02 | Ritenute sociali (assistenza e previdenza) | 22.000,00 | - |
| 05/03 | Ritenute d'Acconto | 14.000,00 | - |
| 05/04 | Quote annuali spettanti alla FNOMCCo | 99.544,00 | - |
| TOTALE ENTRATE PARTITE DI GIRO E CONTABILITA' SPECIALE | | 190.544,00 | 0,00 |

| ENTRATE AVENTI NATURA DI PARTITE DI GIRO | | ENTRATE AVENTI NATURA DI PARTITE DI GIRO | |
|--|--|--|-----------------|
| 05/01 | Ritenute IRPEF per dipendenti | 55.000,00 | 1.933,98 |
| 05/02 | Ritenute sociali (assistenza e previdenza) | 22.000,00 | - |
| 05/03 | Ritenute d'Acconto | 14.000,00 | - |
| 05/04 | Quote annuali spettanti alla FNOMCCo | 99.544,00 | 4.508,00 |
| TOTALE ENTRATE AVENTI NATURA DI PARTITE DI GIRO | | 190.544,00 | 6.441,98 |

| ENTRATE AVENTI NATURA DI PARTITE DI GIRO | | ENTRATE AVENTI NATURA DI PARTITE DI GIRO | |
|--|--|--|-----------------|
| 05/01 | Ritenute IRPEF per dipendenti | 55.000,00 | 1.933,98 |
| 05/02 | Ritenute sociali (assistenza e previdenza) | 22.000,00 | - |
| 05/03 | Ritenute d'Acconto | 14.000,00 | - |
| 05/04 | Quote annuali spettanti alla FNOMCCo | 99.544,00 | 4.508,00 |
| TOTALE ENTRATE AVENTI NATURA DI PARTITE DI GIRO | | 190.544,00 | 6.441,98 |

| CAPIT. ARTIC. | DESCRIZIONE | CONTO COMPETENZE | VARIAZIONI CONTO COMPETENZE | CONTO RESIDUI | VARIAZIONI CONTO RESIDUI | TOTALE CONTO RESIDUI | TOTALE |
|---|---|---------------------|-----------------------------------|------------------|--------------------------------|----------------------------|---------------------|
| 05/05 | FNOMC&O per neo iscritti | 2.300,00 | - | - | - | - | 2.300,00 |
| 05/06 | FNOMC&O ruoli supplentivi | - | - | - | - | - | - |
| 05/08 | Spese per elezioni ENPAM e Comitati Consultivi | 5.000,00 | - | - | - | - | 5.000,00 |
| 05/09 | Aggio esattoriale a carico FNOMC&O | - | - | - | - | - | - |
| 05/10 | Trattenute sindacali | 300,00 | - | - | - | - | 300,00 |
| 05/11 | FNOMC&O per quote riscosse in sede | - | - | - | - | - | - |
| 05/12 | Trattenute pensione | - | - | - | - | - | - |
| 05/13 | T.F.R. - T.F.S. - Indennità di buonuscita e indennità di anzianità | - | - | - | - | - | - |
| 05/14 | Assicurazione responsabilità civile componenti Organi Istituzionali | 1.000,00 | - | 575,00 | - | 575,00 | 1.575,00 |
| 05/15 | Entrate per partite di giro non classificabili in altre voci | 1.000,00 | - | - | - | - | 1.000,00 |
| 05/16 | I.V.A. | 25.000,00 | - | - | - | - | 25.000,00 |
| TOTALE ENTRATE PARTITE DI GIRO E CONTABILITA' SPECIALE | | 225.144,00 | 0,00 | 27.960,40 | 6.441,98 | 34.402,38 | 259.546,38 |
| TOTALE ENTRATE E FONDO CASSA | | 796.964,00 | - | 3.961,12 | 1.208.955,42 | 174.721,78 | 214.756,58 |
| | | | | | | | 1.423.712,00 |

| CAPIT. ARTIC. | DESCRIZIONE | CONTO | | VARIAZIONI | | TOTALE | | CONTO | | VARIAZIONI | | TOTALE | | TOTALE |
|---|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|----------|-----------|------------|-------|---------|---|------------|
| | | COMPETENZE | COMPETENZE | CONTO | COMPETENZE | CONTO | COMPETENZE | RESIDUI | CONTO | RESIDUI | CONTO | RESIDUI | | |
| USCITE | | | | | | | | | | | | | | |
| SPESE CORRENTI | | | | | | | | | | | | | | |
| SPESE CORRENTI | | | | | | | | | | | | | | |
| 06/00 FUNZIONAMENTO ORGANI ISTITUZIONALI | | | | | | | | | | | | | | |
| 06/01 | Assicurazioni organi istituzionali | 5.000,00 | - | - | - | 5.000,00 | - | - | - | - | - | - | - | 5.000,00 |
| 06/02 | Spese di viaggio e soggiorno componenti Consiglio Direttivo | 15.000,00 | - | - | - | 15.000,00 | 800,00 | 346,11 | 1.146,11 | 16.146,11 | - | - | - | 16.146,11 |
| 06/03 | Spese varie di rappresentanza | 5.000,00 | - | - | - | 5.000,00 | - | - | - | 5.000,00 | - | - | - | 5.000,00 |
| 06/04 | Spese per assemblea annuale | 5.000,00 | - | - | - | 5.000,00 | - | - | - | 5.000,00 | - | - | - | 5.000,00 |
| 06/05 | Spese per assemblea elettiva | 20.000,00 | - | - | - | 20.000,00 | 674,00 | - | 674,00 | 20.674,00 | - | - | - | 20.674,00 |
| 06/06 | Indennità di carica, gettoni di presenza e compensi ai componenti gli organi istituzionali | 5.000,00 | - | - | - | 5.000,00 | - | - | - | 5.000,00 | - | - | - | 5.000,00 |
| 07/00 SPESE PER LO SVOLGIMENTO DI ATTRIBUZIONI ISTITUZIONALI | | | | | | | | | | | | | | |
| 07/01 | Iniziative culturali (dibattiti, convegni, seminari, pubblicazioni, corsi) | 50.000,00 | - | - | - | 50.000,00 | 2.000,00 | 846,68 | 2.846,68 | 52.846,68 | - | - | - | 52.846,68 |
| 07/02 | Spese per onorificenze agli iscritti | 10.000,00 | - | - | - | 10.000,00 | - | 214,00 | 214,00 | 10.214,00 | - | - | - | 10.214,00 |
| 08/00 SPESE PER STAMPA PERIODICI E ABBONAMENTI VARI | | | | | | | | | | | | | | |
| 08/01 | Spese per SASSARI MEDICA on line | 25.000,00 | - | - | - | 25.000,00 | - | - | - | 25.000,00 | - | - | - | 25.000,00 |
| 08/02 | Stampa albo | 1.500,00 | - | - | - | 1.500,00 | - | - | - | 1.500,00 | - | - | - | 1.500,00 |
| 08/03 | Acquisito riviste, giornali e altre pubblicazioni, abbonamento G.U., BURAS, etc. | 2.000,00 | - | - | - | 2.000,00 | - | - | - | 2.000,00 | - | - | - | 2.000,00 |
| 08/04 | Abbonamento televideo e canone annuo RAI | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 08/05 | Pubblicazioni varie | 5.000,00 | - | - | - | 5.000,00 | - | - | - | 5.000,00 | - | - | - | 5.000,00 |
| 08/06 | Realizzazione e aggiornamento sito Internet | 7.000,00 | - | - | - | 7.000,00 | - | - | - | 7.000,00 | - | - | - | 7.000,00 |
| 08/07 | Spese di comunicazione | 30.000,00 | - | - | - | 30.000,00 | - | - | - | 30.000,00 | - | - | - | 30.000,00 |
| 09/00 SPESE PER IL PERSONALE IN ATTIVITA' DI SERVIZIO | | | | | | | | | | | | | | |
| 09/01 | Stipendi lordi, aumenti periodici, indennità integrativa | 150.000,00 | - | - | - | 150.000,00 | - | - | - | 150.000,00 | - | - | - | 150.000,00 |
| 09/02 | Oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'Ente (INPS, INAIL, ENPDEP) | 55.500,00 | - | - | - | 55.500,00 | 5.700,00 | 127,97 | 5.827,97 | 61.327,97 | - | - | - | 61.327,97 |
| 09/03 | Premi per assicurazioni dipendenti | 3.000,00 | - | - | - | 3.000,00 | - | - | - | 3.000,00 | - | - | - | 3.000,00 |
| 09/04 | Corsi di qualificazione e aggiornamento professionale | 20.000,00 | - | - | - | 20.000,00 | 340,00 | 146,88 | 486,88 | 20.486,88 | - | - | - | 20.486,88 |
| 09/05 | Fondo per i trattamenti accessori e straordinari | 75.000,00 | - | - | - | 75.000,00 | 60.000,00 | 243,51 | 59.756,49 | 134.756,49 | - | - | - | 134.756,49 |
| 09/06 | Spese per assunzione personale dipendente | 3.000,00 | - | - | - | 3.000,00 | - | - | - | 3.000,00 | - | - | - | 3.000,00 |
| 09/07 | Servizio sostitutivo di mensa, buoni pasto | 5.000,00 | - | - | - | 5.000,00 | - | - | - | 5.000,00 | - | - | - | 5.000,00 |
| 09/08 | Oneri e contributi vari | 100,00 | - | - | - | 100,00 | - | - | - | 100,00 | - | - | - | 100,00 |
| 09/09 | Adempimenti previsti dalle norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro (dipendenti) | 300,00 | - | - | - | 300,00 | - | 148,50 | 148,50 | 448,50 | - | - | - | 448,50 |
| 09/10 | T.F.R. anno in corso | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 09/11 | Altre spese per il personale | 20.000,00 | - | - | - | 20.000,00 | - | - | - | 20.000,00 | - | - | - | 20.000,00 |
| 09/12 | Compenso per lavoro straordinario | 15.000,00 | - | - | - | 15.000,00 | - | - | - | 15.000,00 | - | - | - | 15.000,00 |
| | | 532.400,00 | - | - | - | 532.400,00 | 69.514,00 | 1.330,69 | 70.844,69 | 603.244,69 | - | - | - | 603.244,69 |

| CAPT. ARTIC. | DESCRIZIONE | CONTO COMPETENZE | VARIAZIONI CONTO COMPETENZE | TOTALE CONTO COMPETENZE | CONTO RESIDUI | VARIAZIONI CONTO RESIDUI | TOTALE CONTO RESIDUI | TOTALE |
|--------------|---|------------------|-----------------------------|-------------------------|---------------|--------------------------|----------------------|------------|
| 10/00 | CONSULENZE PROFESSIONALI | | | | | | | |
| 10/01 | Spese e compensi per consulenza e assistenza legale | 40.000,00 | - | 40.000,00 | - | - | - | 40.000,00 |
| 10/02 | Compensi per consulenza e assistenza tributaria | 15.000,00 | - | 15.000,00 | - | 911,20 | 911,20 | 15.911,20 |
| 10/03 | Compensi a terzi per altre prestazioni professionali | 15.000,00 | - | 15.000,00 | - | 2.185,51 | 2.185,51 | 17.185,51 |
| 10/04 | Compensi per adempimenti previsti dalle norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro | 3.000,00 | - | 3.000,00 | - | - | - | 3.000,00 |
| 10/05 | Compensi per attività di addetto stampa | 25.000,00 | - | 25.000,00 | - | - | - | 25.000,00 |
| | | 98.000,00 | - | 98.000,00 | - | 3.096,71 | 3.096,71 | 101.096,71 |
| 11/00 | SPESE PER L'ACQUISTO DI BENI DI CONSUMO E SERVIZI | | | | | | | |
| 11/01 | Spese condominiali e acqua | 15.000,00 | - | 15.000,00 | - | - | - | 15.000,00 |
| 11/02 | Spese per energia elettrica | 8.000,00 | - | 8.000,00 | 300,00 | 136,05 | 436,05 | 8.436,05 |
| 11/03 | Spese per il servizio di pulizia | 20.000,00 | - | 20.000,00 | 1.385,71 | 0,20 | 1.385,91 | 21.385,91 |
| 11/04 | Spese per manutenzioni e riparazioni straordinarie | 7.000,00 | - | 7.000,00 | - | - | - | 7.000,00 |
| 11/05 | Spese per la manutne, ripara-ne e assistenza di macchine, attrezzature dell'ufficio e varie | 30.000,00 | - | 30.000,00 | - | 6.985,64 | 6.985,64 | 36.985,64 |
| 11/06 | Spese per l'acquisto di materiali di consumo e cancelleria | 10.000,00 | - | 10.000,00 | 1.532,60 | 48,80 | 1.581,40 | 11.581,40 |
| 11/07 | Spese per lavori di stampa, tipografia e rilegature varie | 3.000,00 | - | 3.000,00 | - | - | - | 3.000,00 |
| 11/08 | Spese telefoniche e telegrafiche | 8.000,00 | - | 8.000,00 | - | 1.164,19 | 1.164,19 | 9.164,19 |
| 11/09 | Spese postali e corriere postale | 15.000,00 | - | 15.000,00 | - | 351,36 | 351,36 | 15.351,36 |
| 11/10 | Spese per trasporti, imballaggi, facchinaggi vari | 2.000,00 | - | 2.000,00 | - | - | - | 2.000,00 |
| 11/11 | Spese per l'assicurazione della sede | 4.000,00 | - | 4.000,00 | - | - | - | 4.000,00 |
| 11/12 | Spese di piccola cassa economica | 2.000,00 | - | 2.000,00 | - | 500,00 | 500,00 | 2.500,00 |
| 11/13 | Depositi cauzionali | 2.000,00 | - | 2.000,00 | - | - | - | 2.000,00 |
| 11/14 | Spese per lo smaltimento rifiuti | 1.000,00 | - | 1.000,00 | - | 115,90 | 115,90 | 1.115,90 |
| 11/15 | Spese per la gestione di archivi cartacei e digitali | 50.000,00 | - | 50.000,00 | - | - | - | 50.000,00 |
| | | 177.000,00 | - | 177.000,00 | 3.218,31 | 9.302,14 | 12.520,45 | 189.520,45 |
| 12/00 | ONERI FINANZIARI E TRIBUTARI | | | | | | | |
| 12/01 | Imposte | 6.000,00 | - | 6.000,00 | - | - | - | 6.000,00 |
| 12/02 | Tributi vari e spese per valori bollati | 6.000,00 | - | 6.000,00 | - | - | - | 6.000,00 |
| 12/03 | Interessi passivi su mutuo ENPAM | - | - | - | - | - | - | - |
| 12/04 | Spese per riscossione quote | 12.000,00 | - | 12.000,00 | 2.828,51 | - | 2.828,51 | 14.828,51 |
| 12/05 | IRAP | 20.000,00 | - | 20.000,00 | 2.000,00 | 82,07 | 1.917,93 | 21.917,93 |
| 12/06 | Aggio esattoriale ente, costi di recapito, spese emissione ruoli | - | - | - | 8.797,40 | 20,11 | 8.777,29 | 8.777,29 |
| 12/07 | Interessi passivi bancari | 200,00 | - | 200,00 | - | - | - | 200,00 |
| 12/08 | Tasse di iscrizione ad albi ed elenchi | 300,00 | - | 300,00 | - | 70,00 | 70,00 | 370,00 |
| | | 44.500,00 | - | 44.500,00 | 13.625,91 | 32,18 | 13.593,73 | 58.093,73 |
| 13/00 | SPESE ED ONERI DIVERSI | | | | | | | |
| 13/01 | Rimborso quote associative | - | - | - | - | - | - | - |
| 13/02 | Oneri e spese su C/C bancari, postali, libretto di deposito | 3.000,00 | - | 3.000,00 | 1.936,00 | 223,20 | 2.159,20 | 5.159,20 |

| CAPT. ARTIC. | DESCRIZIONE | CONTO COMPETENZE | VARIAZIONI CONTO COMPETENZE | TOTALE CONTO COMPETENZE | CONTO RESIDUI | VARIAZIONI CONTO RESIDUI | TOTALE CONTO RESIDUI | TOTALE |
|------------------------------|--|-------------------|-----------------------------|-------------------------|-------------------|--------------------------|----------------------|---------------------|
| 13/04 | Sopravvenienze passive | 15.000,00 | - | 15.000,00 | - | - | - | 15.000,00 |
| 13/07 | Arrotolamenti passivi | 50,00 | - | 50,00 | - | - | - | 50,00 |
| 13/08 | Rimborsi ad enti riscossori | 1.000,00 | - | 1.000,00 | - | - | - | 1.000,00 |
| 13/09 | Abbattimento barriere architettoniche | 2.000,00 | - | 2.000,00 | - | - | - | 2.000,00 |
| 13/10 | Interventi straordinari a favore degli iscritti | 10.000,00 | - | 10.000,00 | 16.935,56 | 9.931,78 | 26.867,34 | 36.867,34 |
| 13/11 | Interventi per calamità naturali ed emergenze | 10.000,00 | 4.319,12 | 14.319,12 | - | - | - | 14.319,12 |
| 14/00 | POSTE CORRETTIVE E COMPENSATIVE DELLE SPESE | 41.050,00 | 4.319,12 | 45.369,12 | 18.871,56 | 10.154,98 | 29.026,54 | 74.395,66 |
| 14/01 | Fondo di riserva per stanziamenti insufficienti | 40.000,00 | - | 40.000,00 | - | - | - | 40.000,00 |
| 14/02 | Fondo per le spese impreviste | 5.000,00 | - | 5.000,00 | - | - | - | 5.000,00 |
| | | 45.000,00 | - | 45.000,00 | - | - | - | 45.000,00 |
| TOTALE SPESE CORRENTI | | 937.950,00 | 4.319,12 | 942.269,12 | 105.229,78 | 23.852,34 | 129.082,12 | 1.071.351,24 |

SPESE IN CONTO CAPITALE

SPESE IN CONTO CAPITALE

| 15/00 | SPESE IN CONTO CAPITALE | CONTO COMPETENZE | VARIAZIONI CONTO COMPETENZE | TOTALE CONTO COMPETENZE | CONTO RESIDUI | VARIAZIONI CONTO RESIDUI | TOTALE CONTO RESIDUI | TOTALE |
|---------------------------------------|---|------------------|-----------------------------|-------------------------|------------------|--------------------------|----------------------|------------------|
| 15/01 | Acquisito macchine e attrezzature per l'ufficio, computers, software, varie | 50.155,16 | - | 50.155,16 | - | 1.331,37 | 1.331,37 | 51.486,53 |
| 15/02 | Ristrutturazione locali ed oneri accessori | 5.000,00 | - | 5.000,00 | - | - | - | 5.000,00 |
| 15/03 | Arredi | 2.000,00 | - | 2.000,00 | - | 7.564,00 | 7.564,00 | 9.564,00 |
| 15/04 | Rata mutuo ENPAM (quota capitale) | - | - | - | - | - | - | - |
| 15/05 | Accantonamento TFR - TFS - Indennità di buonuscita - Indennità di anzianità | 15.000,00 | - | 15.000,00 | 13.000,00 | 906,46 | 12.093,54 | 27.093,54 |
| 15/06 | Impianti | 2.000,00 | - | 2.000,00 | - | - | - | 2.000,00 |
| 15/07 | Immobili | - | - | - | - | - | - | - |
| | | 74.155,16 | - | 74.155,16 | 13.000,00 | 7.988,91 | 20.988,91 | 95.144,07 |
| TOTALE SPESE IN CONTO CAPITALE | | 74.155,16 | - | 74.155,16 | 13.000,00 | 7.988,91 | 20.988,91 | 95.144,07 |

| CAPT. ARTIC. | DESCRIZIONE | CONTO COMPETENZE | VARIAZIONI CONTO COMPETENZE | TOTALE CONTO COMPETENZE | CONTO RESIDUI | VARIAZIONI CONTO RESIDUI | TOTALE CONTO RESIDUI | TOTALE |
|--------------|-------------|------------------|-----------------------------|-------------------------|---------------|--------------------------|----------------------|--------|
|--------------|-------------|------------------|-----------------------------|-------------------------|---------------|--------------------------|----------------------|--------|

USCITE, PARTITE DI GIRO E CONTABILITA' SPECIALE

USCITE PARTITE DI GIRO E CONTABILITA' SPECIALE

| | | | | | | | | |
|--------------|---|-------------------|-------------|-------------------|------------------|---------------|------------------|-------------------|
| 16/00 | USCITE AVENITI NATURA DI PARTITA DI GIRO | | | | | | | |
| 16/01 | Ritenute IRPEF per i dipendenti | 55.000,00 | - | 55.000,00 | 4.700,00 | 1.097,89 | 3.602,11 | 58.602,11 |
| 16/02 | Ritenute sociali (assistenza e previdenza) | 22.000,00 | - | 22.000,00 | 2.100,00 | 1,32 | 2.101,32 | 24.101,32 |
| 16/03 | Ritenute di Acconto | 14.000,00 | - | 14.000,00 | 850,00 | 626,00 | 224,00 | 14.224,00 |
| 16/04 | Quote annuali spettanti alla FNOMCCO | 99.544,00 | - | 99.544,00 | 18.147,00 | 0,00 | 18.147,00 | 117.691,00 |
| 16/05 | FNOMCCO per neo iscritti | 2.300,00 | - | 2.300,00 | - | 2576,00 | 2.576,00 | 4.876,00 |
| 16/06 | FNOMCCO per ruoli supplentivi | - | - | - | - | - | - | - |
| 16/08 | Spese per elezioni ENPAM e Comitati consultivi | 5.000,00 | - | 5.000,00 | 512,38 | - | 512,38 | 5.512,38 |
| 16/09 | Aggio esattoriale a carico FNOMCCO | - | - | - | - | - | - | - |
| 16/10 | Trattenute sindacali | 300,00 | - | 300,00 | - | 16,35 | 16,35 | 316,35 |
| 16/11 | FNOMCCO per quote riscosse in sede | - | - | - | - | - | - | - |
| 16/12 | Trattenute pensione | - | - | - | - | - | - | - |
| 16/13 | T.F.R. - T.F.S. - Indennità di buonuscita e indennità di anzianità | - | - | - | - | - | - | - |
| 16/14 | Assicurazione responsabilità civile componenti Organi Istituzionali | 1.000,00 | - | 1.000,00 | - | - | - | 1.000,00 |
| 16/15 | Uscite per partite di giro non classificabili in altre voci | 1.000,00 | - | 1.000,00 | 450,00 | 115,12 | 565,12 | 1.565,12 |
| 16/16 | I.V.A. | 25.000,00 | - | 25.000,00 | 5.400,00 | 1.071,59 | 4.328,41 | 29.328,41 |
| | | 225.144,00 | 0,00 | 225.144,00 | 32.159,38 | -86,69 | 32.072,69 | 257.216,69 |
| | TOTALE USCITE, PARTITE DI GIRO E CONTABILITA' SPECIALE | 225.144,00 | 0,00 | 225.144,00 | 32.159,38 | -86,69 | 32.072,69 | 257.216,69 |

| | | | | | | | |
|----------------------|---------------------|-----------------|---------------------|-------------------|------------------|-------------------|---------------------|
| TOTALE USCITE | 1.237.249,16 | 4.319,12 | 1.241.568,28 | 150.389,16 | 31.754,56 | 182.143,72 | 1.423.712,00 |
|----------------------|---------------------|-----------------|---------------------|-------------------|------------------|-------------------|---------------------|

AVANZO DI AMMINISTRAZIONE

| |
|---|
| - |
|---|