



UNIVERSITA' DEL SALENTO  
Ripartizione Risorse Umane  
Ufficio Sviluppo Risorse Umane e  
Relazioni Sindacali  
Viale Gallipoli 49 - 73100 - Lecce  
Tel. 0832-293005/293204 - Fax 0832-293005  
e-mail: salvatore.coluccia@unisalento.it

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### Ipotesi di

**“Accordo integrativo per la determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all’interno della categoria del personale tecnico amministrativo – Anno 2011”.**

### Modulo I

***Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge.***

<b>Data di sottoscrizione</b>	4 luglio 2014
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2011
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):  Rettore: prof. Vincenzo Zara Direttore Generale : avv. Claudia De Giorgi  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU OO.SS.: FLC/CGIL – CISL/Università – UIL/RUA– Fed. CONFISAL/SNALS-Università CISAPUNI – USB P.I.  Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU OO.SS.: FLC-CGIL - CISL/Università – UIL/RUA– Fed. CONFISAL/SNALS-Università CISAPUNI
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	L’ “Accordo” definisce i criteri generali per le procedure selettive relative alla progressione economica all’interno di ciascuna categoria (PEO) per l’anno 2011, ai soli fini giuridici.
<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>  Le risorse utilizzate per il finanziamento dell’Accordo di cui trattasi, pari ad € 138.055,54, sono iscritte nel “Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale” dell’anno 2011, il quale è stato già certificato dall’Organo di controllo con verbale n. 13 del 22/07/2013.  È stata richiesta all’Organo di controllo interno la certificazione dell’ipotesi di contratto integrativo e della relazione illustrativa con nota prot. n. <u>64762</u> del <u>17/07/2014</u> .

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*



		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>		Con delibera del S.A. assunta nella seduta del 28/01/2014 e del CdA assunta nella seduta del 30/01/2014, l'Università del Salento ha adottato il "Piano triennale della performance 2014-2016" previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 nonché il Sistema di misurazione e valutazione della performance 2014.
		Con delibera del S.A. assunta nella seduta del 28/01/2014 e del CdA assunta nella seduta del 30/01/2014, l'Università del Salento ha adottato il "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016" previsto dall'art. 10 del d.lgs. n. 33/2013, nonché il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2014-2016.
		È assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10 del d.lgs. n. 33/2013
		Il Nucleo di Valutazione dell'Ateneo ha approvato il Documento di Validazione della Relazione sulla Performance 2012 nella riunione del 11 settembre 2013, il cui verbale è stato approvato seduta stante. Detto documento è stato trasmesso alla CIVIT ed all'ANVUR con nota prot. n. 28574, in data 13/09/2013.
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## **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 dell'articolato del contratto***

L' "Accordo integrativo per la determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo – Anno 2011", è finalizzato a dare attuazione a quanto stabilito dagli artt. 79 e 82, del CCNL nonché di quanto statuito dall'art. 9, comma 21, ultimo periodo, del D.L. 31/5/2010, n. 78, convertito, con modificazioni nella L. 30/7/2010, n.122.

La contrattazione di II livello in materia è prevista dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 il quale, al primo comma, stabilisce che "Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili".



All'interno del quadro normativo delineato dal "Decreto Brunetta" si inserisce la previsione contrattuale (art. 4, comma 2, lett. c), del CCNL di comparto, sottoscritto il 16/10/2008), che stabilisce che la contrattazione integrativa si svolge anche sui "criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, secondo quanto previsto dall'art. 82, comma 1".

#### Art. 1 – OBIETTIVI

L'articolo individua gli obiettivi dell'Accordo, il quale è diretto a definire i criteri generali per le procedure selettive relative alla progressione economica all'interno di ciascuna categoria (PEO) per l'anno 2011, ai soli fini giuridici.

#### Art. 2 – DISCIPLINA GENERALE

In base alla disciplina dettata dal presente "Accordo", la progressione economica all'interno della categoria avrà decorrenza dal 1° gennaio 2011, fatto salvo quanto previsto dall'art. 3 in merito alla progressione orizzontale da B1 a B2.

Alle procedure selettive potrà partecipare il personale tecnico-amministrativo con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso l'Università del Salento, purché abbia maturato alla data del 31 dicembre 2010, almeno due anni di servizio effettivo nella posizione economica di appartenenza.

#### Art. 3 – PROGRESSIONE ORIZZONTALE DA B1 A B2

In coerenza con quanto disposto dall'art. 79, comma 3, del CCNL del 16/10/2008, l'articolo detta una disciplina specifica per la progressione da B1 a B2 stabilendo che nell'anno 2011 i neo assunti nella categoria B, permarranno nella posizione economica B1 per 12 mesi, trascorsi i quali i dipendenti saranno inseriti, ai soli fini giuridici, nella posizione economica successiva previa apposita formazione. La decorrenza, effettuato il periodo di formazione, avviene dalla data in cui il personale in questione ha maturato l'anzianità di 12 mesi.

#### Art. 4 – PROCEDURE SELETTIVE

Le procedure selettive verranno indette con decreto del Direttore Generale tenendo presente i criteri previsti nell'Accordo in esame.

#### Art. 5 – CRITERI DI SELEZIONE

Le selezioni saranno effettuate tenendo conto degli indicatori e dei relativi punteggi per categoria riportati nella tabella che segue, in ossequio a quanto previsto dall'art. 82 del CCNL:

INDICATORI	Categorie e punteggi massimi			
	B	C	D	EP
a) Formazione certificata e pertinente	25	20	20	20
b) Arricchimento professionale	20	25	20	15
c) Qualità della prestazione individuale	20	20	25	25
d) Anzianità di servizio	20	15	15	10
e) Titoli culturali e professionali	15	20	20	30
<b>Totali</b>	100	100	100	100



UNIVERSITA' DEL SALENTO  
Ripartizione Risorse Umane  
Ufficio Sviluppo Risorse Umane e  
Relazioni Sindacali  
Viale Gallipoli 49 - 73100 - Lecce  
Tel. 0832-293005/293204 - Fax 0832-293005  
e-mail: salvatore.coluccia@unisalento.it

Il periodo di riferimento cui si riferisce la rilevazione dei predetti indicatori attiene al biennio precedente alla data di decorrenza della progressione economica per cui si avviano le procedure selettive, con le eccezioni previste nell'Accordo medesimo. Nell'articolo si precisa, altresì, che saranno oggetto di valutazione esclusivamente i titoli pertinenti al profilo ricoperto nel periodo di riferimento, ad eccezione dei titoli di studio.

L'articolato declina quindi i predetti indicatori nel modo seguente:

#### **a) Formazione certificata**

Per "formazione certificata e pertinente" si deve intendere la formazione professionale, ai sensi dell'art. 54, comma 5, del CCNL sottoscritto il 16.10.2008, acquisita attraverso la frequenza di corsi obbligatori e facoltativi, con verifica finale a cui l'Amministrazione abbia riconosciuto i relativi crediti formativi professionali.

La formazione certificata verrà attestata per ciascun candidato dall'Ufficio Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali attribuendo per ogni credito formativo professionale punti 0,25.

#### **b) Arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa**

Saranno presi in considerazione solo incarichi formalizzati rientranti nelle seguenti categorie:

1. incarico di responsabilità, conferito dal Direttore Amministrativo/Direttore Generale o dal Responsabile di struttura ai sensi degli artt. 75 e 91 del CCNL 16/10/2008, esclusi gli incarichi *ad interim*. Da un minimo di 3 fino ad un massimo di 5 punti per anno.  
I punti da assegnare ad ogni singolo dipendente saranno calcolati in rapporto alla pesatura delle indennità di responsabilità per il personale appartenente alle categorie B, C e D, effettuata in applicazione del contratto integrativo per gli anni 2009/2010, sottoscritto in data 24/11/2010, ed in rapporto alle fasce di attribuzione relative alla retribuzione di posizione per il personale di categoria EP;
2. incarico di "Responsabile del procedimento" o altri incarichi conferiti con decreto rettorale di analoga responsabilità. Punti 0,40 per incarico fino ad un massimo di 2,4 punti per anno (se cumulato con quelli di cui al punto precedente, fino ad un massimo di 1,2 punti per anno);
3. incarico di Presidente di Commissione di gara, di concorso o di Commissione elettorale e di seggio elettorale. Punti 0,40 per incarico, fino ad un massimo di 2,4 punti per anno (se cumulato con quelli di cui al punto 1 fino ad un massimo di 1,2 punti per anno);
4. incarico di Componente/Segretario di Commissione di gara, concorso, esame di abilitazione. Punti 0,20 per incarico, fino ad un massimo di 0,40 punti per anno;
5. incarico di componente o Segretario di Commissione elettorale. Punti 0,20 per incarico fino ad un massimo di 0,40 punti per anno;
6. incarico di Componente/Segretario di Gruppo di lavoro affidato dai Responsabili di struttura o di Commissioni di Ateneo. Punti 0,10 per incarico, fino ad un massimo di 0,40 punti per anno;

In sede di presentazione dell'istanza il dipendente potrà autocertificare gli incarichi attribuiti indicando gli estremi del provvedimento, in assenza dei quali il titolo non sarà valutato. Il dipendente potrà in alternativa produrre copia dei provvedimenti di attribuzione degli incarichi.



### c) Qualità della prestazione individuale

La qualità della prestazione individuale verrà attestata dai competenti Uffici della Ripartizione Risorse Umane:

a) per il personale di categoria B, C e D, sarà indicato il punteggio corrispondente alla media del "Punteggio totale assegnato" su ogni scheda in occasione della valutazione della prestazione per l' "indennità per la produttività ed il miglioramento dei servizi" degli anni di riferimento, come specificato all'art. 5, proporzionati alla ponderazione delle categorie;

b) per il personale di categoria EP, si farà riferimento alla media dei punteggi conseguenti alla valutazione effettuata dal Direttore Amministrativo/Direttore Generale in occasione della corresponsione della retribuzione di risultato, proporzionata alla ponderazione della categoria, relativi al periodo di riferimento come specificato all'art. 5;

### d) Anzianità di servizio

L'Ufficio Personale tecnico-amministrativo attesterà l'anzianità del servizio prestato, senza essere incorsi nel biennio antecedente all'inquadramento in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto ed in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado. Ai fini della determinazione dell'anzianità di cui trattasi si considera il servizio complessivamente prestato presso Amministrazioni pubbliche. Sarà attribuito un punteggio così determinato:

cat. B

per i primi 10 anni di servizio .....p. 0,3 per anno  
per i successivi 15 anni di servizio.....p. 0,5 per anno  
per gli ulteriori anni di servizio.....p. 0,7 per anno  
fino ad un massimo di .....p. 20

cat. C/D

per i primi 10 anni di servizio.....p. 0,3 per anno  
per i successivi 15 anni di servizio.....p. 0,4 per anno  
per gli ulteriori anni di servizio..... p. 0,5 per anno  
fino ad un massimo di .....p. 15

cat. EP

nel rispetto di quanto statuito dall'art. 82, comma 3, del CCNL sarà valutato il solo servizio maturato nella stessa categoria EP o nelle ex qualifiche ivi inserite; saranno attribuiti punti 0,50 per ciascun anno di servizio.

L'articolo prevede, inoltre, che a tutto il personale siano assegnati, in aggiunta al punteggio di cui sopra, e fino alla concorrenza del tetto massimo previsto, 2 punti per ogni anno di permanenza nella posizione economica di appartenenza, ulteriori rispetto a quelli previsti per la partecipazione alla procedura selettiva.

### e) Titoli professionali e culturali



Il dipendente potrà autocertificare i titoli professionali e culturali o, in alternativa, produrre copia degli stessi. Saranno valutati, senza limitazione temporale, i titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno alla categoria, come specificato nella Tabella A annessa al CCNL 16/10/2008), secondo il seguente punteggio:

Diploma di scuola media superiore.....	p. 2,5
Diploma di Laurea v.o.....	p. 2,5
Laurea triennale.....	p. 1,5
Laurea magistrale e/o specialistica( non cumulabile con la laurea triennale).....	p. 2,5
Dottorato di Ricerca.....	p. 1,5
Master universitari di I e II livello (sino ad un massimo di punti 2)	
- Annuale .....	p. 0,5
- Biennale.....	p. 1,0
Corsi di perfezionamento annuali .....	p. 0,5
Corsi di perfezionamento di durata inferiore a un anno.....	p. 0,25
Corsi di Specializzazione universitari .....	p. 0,5 (per anno)
Abilitazioni professionali per insegnamento o per iscrizione ad Albi .....	p. 1
Altre abilitazioni.....	p. 0,25

Nei titoli professionali saranno valutati, ove previsto, coerentemente con le attività istituzionali:

pubblicazioni.....	p. 0,20 e fino a p. 1;
articoli/abstract.....	p. 0,10 e fino a p. 0,50;
attività di docenza.....	p. 0,20 e fino a p. 1;
relazioni a convegni.....	p. 0,10 e fino a p. 0,50.

Le pubblicazioni dovranno essere depositate secondo la normativa vigente.

#### Art. 6 – RISORSE FINANZIARIE

Con l'articolo in questione le parti convengono che le risorse destinate al finanziamento dell'Accordo per le PEO 2011 non sono utilizzabili, ai sensi dell'art. 9, comma 21, ultimo periodo, del D.L. 31/5/2010, n. 78, convertito, con modificazioni, nella L. 30/7/2010, n.122 e, pertanto, le procedure selettive hanno effetto solo giuridico essendo le risorse finanziarie indisponibili sino al 31/12/2014, senza alcuna possibilità di recupero. Le parti prendono atto, inoltre, che le risorse in questione non possono essere utilizzate per altre finalità del trattamento economico accessorio alla luce di quanto precisato dal MEF con circolare n. 12/2011 e di quanto statuito dall'art. 1, comma 1, lett. a) del D.P.R. n. 122 del 04/09/2013, che ha prorogato fino al 31/12/2014 le disposizioni recate dal citato art. 9, comma 21, del D.L. n. 78/2010.

La progressione all'interno della categoria si realizza nel numero consentito dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate dal CCNL [art. 87, comma 1, lett. d) ed e) – art. 88, comma 2, lett. a) CCNL 2006/2009]. Tali risorse sono pari a € 138.055,54, da utilizzare per la copertura della spesa prevista fino alla data del 31/12/2011.

Le parti convengono che le risorse vengono destinate in proporzione al numero di aspiranti per ciascuna categoria di riferimento (B, C, D, EP) ed area di appartenenza (per il solo personale appartenente alle categorie B, C e D), calcolate sul totale degli aventi diritto. Si prevede, altresì, che le somme che eventualmente dovessero residuare all'interno di ciascuna area professionale dopo aver effettuato gli inquadramenti saranno assegnate all'area che presenta il maggior resto all'interno di ciascuna categoria per l'eventuale scorrimento della relativa graduatoria. Gli eventuali ulteriori



UNIVERSITA' DEL SALENTO  
Ripartizione Risorse Umane  
Ufficio Sviluppo Risorse Umane e  
Relazioni Sindacali  
Viale Gallipoli 49 - 73100 - Lecce  
Tel. 0832-293005/293204 - Fax 0832-293005  
e-mail: salvatore.coluccia@unisalento.it

resti di ogni categoria, sono assegnati alla categoria che presenta il maggior resto per l'eventuale scorrimento della graduatoria corrispondente all'area che rappresenta il maggior resto.

All'esito del procedimento selettivo, le eventuali economie, che residuano dopo le due fasi di riassegnazione dei resti prima descritte, verranno destinate al "Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale" dell'esercizio finanziario successivo, fatta salva la specifica finalizzazione già definita, ai sensi dell'art. 88, comma 5, del CCNL 16/10/2008.

La somma destinata al finanziamento della PEO di ogni anno sarà portata in detrazione dal "Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale" dell'anno successivo, per essere assegnata ai capitoli stipendiali, ai sensi di quanto disposto dall'art. 1, comma 193, della Legge n. 266/2005 e dall'art. 88, comma 4, del CCNL 16/10/2008.

#### Art. 7 – GRADUATORIE

L'articolato specifica la modalità di predisposizione delle graduatorie nonché i titoli preferenziali, i termini di eventuali ricorsi e l'organo competente alla decisione degli stessi.

#### *b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione*

L' "Accordo integrativo per la determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo – Anno 2011", si qualifica come "contratto integrativo stralcio" che disciplina il solo istituto contrattuale delle progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo. Pertanto, le risorse finanziarie, che in base alle disposizioni normative vigenti sono destinate a tale istituto, sono interamente utilizzate per lo scopo, anche se esclusivamente ai fini giuridici. Tali risorse, sono rese indisponibili fino al 31/12/2014, senza possibilità di recupero, e non possono essere utilizzate per altre finalità del trattamento economico accessorio alla luce di quanto precisato dal MEF con circolare n. 12/2011 e di quanto statuito dall'art. 1, comma 1, lett. a) del D.P.R. n. 122 del 04/09/2013, che ha prorogato fino al 31/12/2014 le disposizioni recate dal citato art. 9, comma 21, del D.L. n. 78/2010.

Le risorse utilizzate per il finanziamento dell'Accordo di cui trattasi, pari ad € 138.055,54, sono quelle che il CCNL destina, per l'anno 2011, alle PEO (RIA e Differenziale liberato dal personale cessato) ed esse sono iscritte nel "Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale" del medesimo anno 2011, il quale è stato già certificato dall'Organo di controllo con verbale n. 13 del 22/07/2013. Dette risorse sono state vincolate sul B.U. per il corrente esercizio finanziario col n. 12326/2014, mediante riduzione del vincolo n. 2560/2014 (ex vincolo n. 2264/2013). Le stesse saranno successivamente assegnate ai capitoli stipendiali a conclusione della relativa procedura selettiva, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, comma 189, della Legge n. 266/2005 e dall'art. 88, comma 4, del CCNL del 16/10/2008 e rimarranno indisponibili per tutto il periodo di vigenza della disposizione di cui all'art. 9, comma 21, del D.L. n. 78/2010.

#### *c) Effetti abrogativi impliciti*

L'Accordo ha una applicazione ad un arco temporale ben definito (anno 2011).

7



UNIVERSITA' DEL SALENTO  
Ripartizione Risorse Umane  
Ufficio Sviluppo Risorse Umane e  
Relazioni Sindacali  
Viale Gallipoli 49 - 73100 - Lecce  
Tel. 0832-293005/293204 - Fax 0832-293005  
e-mail: salvatore.coluccia@unisalento.it

*d) Attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità*

L'istituto disciplinato dal presente "Accordo" è riconducibile nell'ambito degli strumenti finalizzati a premiare il merito e le professionalità di cui al Titolo III del D. Lgs. n. 150/2009. A tal fine si evidenzia che per l'attribuzione del punteggio da assegnare a ciascun lavoratore in corrispondenza del criterio della "qualità della prestazione individuale" l'Accordo fa riferimento per il personale di categoria B, C e D, al "Punteggio totale assegnato" su ogni scheda in occasione della valutazione della prestazione per l' "indennità per la produttività ed il miglioramento dei servizi", mentre per il personale di categoria EP si fa riferimento alla media dei punteggi che consegue dalla valutazione effettuata in occasione della corrispondenza della retribuzione di risultato.

*e) Attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche*

L'Accordo in esame prevede l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria di appartenenza attraverso un meccanismo selettivo che fa riferimento agli indicatori di ponderazione già individuati dal CCNL di comparto, i quali sono stati più dettagliatamente declinati in sede decentrata. L'art. 7 del contratto integrativo prevede la formulazione di apposite graduatorie per ciascuna categoria ed area di appartenenza in base al punteggio conseguito da ogni candidato nella valutazione dei titoli presentati.

Peraltro, il carattere selettivo della procedura scaturisce anche dal fatto che la progressione alla posizione economica superiore sarà possibile nel numero consentito dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate dal CCNL. Tanto in coerenza con quanto stabilito dal secondo comma dell'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 che recita: "Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione".

*f) Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo*

La valutazione delle competenze professionali possedute da ciascun lavoratore insieme anche ai risultati conseguiti dallo stesso e rilevati dal sistema di valutazione dell'Ateneo consentono di attestare che l'Accordo *de quo* mira ad assicurare il miglioramento dei livelli di efficienza e produttività mediante l'incentivazione dell'impegno e della qualità della prestazione del personale tecnico-amministrativo, in sintonia con la *ratio* posta alla base del D. Lgs. n. 150/2009.

Lecce 17-07-2014

IL DIRETTORE GENERALE  
(Avv. Claudia De Giorgi)

IL RETTORE

(Prof. Vincenzo Zara)

**Amministrazione**  
**Situazione al 15/07/14**  
**Vincolo 2014 12326**  
**Esercizio 2014**

**Descrizione: NOTA PROT. N. 61149 DEL 15/7/2014 - PROGRESSIONI  
ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2011  
UPB: RIRU.RIRU1.FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE (FONDO UNICO DI  
AMMINISTRAZIONE)**

**Amministrazione Centrale**

**Bilancio: Articolo 10209013 (Fondo unico per il trattamento accessorio personale  
tecnico-amministrativo a tempo indeterminato )**

1. Importo originale	€ 138.055,54
2. Variazioni Esercizi Prec.	€ 0,00
3. Variazioni Esercizio Corr.	€ 0,00
<b>4. Importo comprensivo delle variazioni (1 + 2 + 3)</b>	<b>€ 138.055,54</b>
6. Totale movimenti (Impegno) eserc. precedenti	€ 0,00
7. Totale movimenti (Impegno) eserc. corrente	€ 0,00
8. Totale variazioni (Impegno) eserc. precedenti	€ 0,00
9. Totale variazioni (Impegno) eserc. corrente	€ 0,00
<b>10. Importo Disponibile (4 - 6 - 7 - 8 - 9)</b>	<b>€ 138.055,54</b>
6. Totale movimenti (Liquidazione) eserc. precedenti	€ 0,00
7. Totale movimenti (Liquidazione) eserc. corrente	€ 0,00
8. Totale variazioni (Liquidazione) eserc. precedenti	€ 0,00
9. Totale variazioni (Liquidazione) eserc. corrente	€ 0,00
<b>10. Importo Disponibile (4 - 6 - 7 - 8 - 9)</b>	<b>€ 138.055,54</b>