



COMUNE di LISCATE
Provincia di Milano

Determinazione del Responsabile di Area

N. del

COPIA

N. 7-5/15 del 25.06.2015 dell'Area SEGRETARIO COMUNALE

DETERMINAZIONE

Oggetto:

LIQUIDAZIONE COMPENSI ACCESSORI AL PERSONALE DIPENDENTE DOVUTI PER L'ANNO 2014

IL RESPONSABILE DI AREA

Premesso:

- che con atto del C.C. N. 19 in data 07.04.2015, esecutivo ai sensi di legge, è stato approvato il bilancio di previsione dell'esercizio 2014 ed il bilancio pluriennale 2014/2016;
- che con atto della G.C. n. 23 in data 30/04/2015, esecutivo ai sensi di legge, sono state assegnate al Responsabile del Servizio Economico Finanziario, per gli anni 2015/2017, le necessarie dotazioni finanziarie per porre in essere gli atti gestionali;

Richiamato il decreto del Sindaco n. 27 in data 30/12/2014 con il quale ha nominato la Dott.ssa Leonilde Concilio Responsabile dell' Area Personale del Comune di Liscate per il periodo 01.01.2015 – 31.12.2015;

Considerato che in data .04.2014 è stato definitivamente sottoscritto il C.C.D.I. relativo all'anno 2013 nel quale è stato previsto l'utilizzo delle risorse destinate alle politiche delle risorse umane e alla produttività;

Considerato altresì:

- che è stato costituito nell'Ente l'Organismo Indipendente di Valutazione per il servizio associato di Polizia Locale in forma associata con il Comune di Pozzuolo Martesana, Bellinzago Lombardo e Truccazzano, nominato con Decreto della Conferenza dei Sindaci;
- che con atto della Giunta Comunale N. 36 del 20.05.2014 è stato nominato l'O.I.V. per il Comune di Liscate per il periodo 01.01.2014 – 31.12.2016;
- che con atto della G.C. N. 59 del 30.09.2014 è stato approvato il Piano degli Obiettivi e il Piano della Performance 2014 per i Servizi Affari Generali, Economico-Finanziario, Gestione del Territorio e Servizi alla persona
- che con atto della G.C. N. 60 in data 30.09.2014 è stato approvato il Piano della Performance 2014 per il servizio associato di Polizia Locale;

Dato atto:

a)- che tali documenti e le relative relazioni finali sono stati oggetto di esame e di produzione del referto conclusivo da parte:

- dell'Organismo di valutazione del Comune di Liscate verbale n. 1 del 27/03/2015 prot. N. 5319 del 16/06/2015, e referto prot. n. 3614 del 05 maggio 2015 approvati con delibera di GC. N. 36 del 20/05/2014.

- e dall'Organismo di valutazione del servizio di Polizia Locale appositamente istituito tra i Comuni convenzionati con verbale n. 1 del 30/03/2015.

b)- che la validazione suddetta è condizione inderogabile per l'utilizzo degli strumenti per premiare il merito;

Richiamate:

- la deliberazione della G.C. n. 48 del 08.07.2014 nella quale si è preso atto che *“E' stata verificata, con l'O.I.V., la conformità del metodo di valutazione approvato per l'anno 2012 con deliberazione della Giunta Comunale N. 52 dell'11.09.2012. Il sistema in vigore nell'anno 2012 prevedeva di fatto già la distribuzione dei premi legati alla performance secondo metodi selettivi ed il posizionamento di parte di personale nella fascia piu' alta detta di eccellenza”*, è stato stabilito quindi di applicare per la valutazione del personale dipendente la metodologia di valutazione già approvata per l'anno 2012 con delibera di G.C. 52 dell'11.09.2012 (con esclusione dell'applicazione delle fasce fino alla nuova definizione contrattuale), con la precisazione che *“sarà costituito un budget per servizio sulla base del numero dei dipendenti, che verrà ripartito sulla base del risultato medio ottenuto nelle pagelle individuali di cui alla delibera della G.C. N. 34/2011. L'erogazione del premio individuale avverrà solo ai dipendenti che avranno ottenuto una valutazione pari o superiore al 70% e che avranno prestato servizio per almeno tre mesi nell'arco dell'anno: Tutti i resti saranno ripartiti, sempre sulla base del risultato medio di valutazione ottenuto e sempre all'interno del servizio”*;

- Tale metodo di riparto è stato approvato con il contratto decentrato integrativo sottoscritto definitivamente in data 02.12.2014.

- la delibera della G.C. N. 48 del 3.8.2012 con la quale è stato approvato il metodo di valutazione del servizio convenzionato di Polizia Locale che prevede la seguente classificazione del personale:

- ambito A associata a valutazione alta, personale con valutazioni maggiori o uguali al 95%;

- ambito B associata a valutazioni comprese tra 90,00 e 94,99 punti

- ambito C associata a valutazioni comprese tra 80,00 e 89,99 punti

- ambito D rappresenta la dimensione di prestazione adeguata: associata a valutazioni comprese tra 70,00 e 79,99 punti

- ambito E corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza associata A valutazioni comprese tra 0,00 e 69,99 punti

Le somme sono erogate in misura proporzionale al punteggio risultante.

Le eventuali economie rilevatisi dopo il riparto, confluiranno e saranno distribuite al personale che si colloca nell'ambito A di eccellenza.

Viste le schede di valutazione emesse dai vari Responsabili dei Servizi comunali e notificate al personale dipendente interessato ed i relativi punteggi;

Viste altresì le attestazioni dei Responsabili dei Servizi necessarie al riparto delle ulteriori somme previste nel citato C.C.D.I. sottoscritto afferenti ai seguenti istituti contrattuali:

a)- il compenso al Messo notificatore, corrispondente alla quota parte (stabilita nella misura del 25%) del rimborso delle spese per ogni notifica di atti come da documentazione all. A

- b)- l'indennità di maneggio denaro all'Economo comunale nella misura di e. 1,55 giornalieri per i giorni di effettiva presenza in servizio, come da allegato B,
- c)- il compenso per la responsabile dell'Ufficio Tributi, previsto dall'art. 36 d. 2 del CCNL 2004 di euro 300,00, come da attestazione allegato C;
- d)- il compenso per gli Ufficiali di Anagrafe, previsto dall'art. 36 d. 2 del CCNL 2004 in euro 300,00 lordi annui per ciascun incaricato come da attestazione allegato D,

Considerato che l'O.I.V. ha redatto verbale di accertamento positivo relativamente alle somme stanziare nel fondo per il salario accessorio di cui all'art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.99 .

Ritenuto quindi di provvedere alla liquidazione delle competenze dovute al personale dipendente in relazione a quanto stabilito nel C.C.D.I. dell'anno 2014 sottoscritto e delle metodologie di riparto dei fondi concordate tra la Parte Pubblica e la Parte Sindacale;

Richiamato il Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, approvato con D. Lgs. 267/2000

D E T E R M I N A

Per le ragioni in narrativa esplicitate e che si intendono qui integralmente riportate di provvedere alla liquidazione dei seguenti compensi:

1)- il compenso al Messo notificatore, corrispondente alla quota parte (stabilita nella misura del 25%) del rimborso delle spese per ogni notifica di atti, calcolata definitivamente dal Responsabile del servizio Affari Generali come da documentazione agli atti in euro 66,15 imputando la relativa spesa come segue:

Euro 123,48 per compenso al capitolo di PEG N. 58/2015 (impegno DT. n. 2.8 del 29.01.2015) con economia da registrare di euro 126,52

Euro 29,39 per oneri sociali al capitolo di PEG N. 70/2015 con economia da registrare di euro 30,11

Euro 10,50 per Irap al capitolo di PEG N. 138/2015 con economia da registrare di euro 10,75

2)- l'indennità di maneggio denaro all'Economo comunale nella misura di e. 1,55 giornalieri per i giorni di effettiva presenza in servizio, ripartito come attestazione agli atti, per un ammontare complessivo di euro 331,90, imputando la relativa spesa come segue:

Euro 331,90 per compenso al capitolo di PEG N. 148/2015 con economia da registrare di euro 9,10

Euro 78,99 per oneri sociali al capitolo di PEG N. 149/2015 con economia da registrare di euro 3,01

Euro 28,21 per Irap al capitolo di PEG N. 168/2015 con economia da registrare di euro 1,79

3)- il compenso per la responsabile dell'Ufficio Tributi, previsto dall'art. 36 d. 2 del CCNL 2004 di euro 300,00, come da attestazione agli atti, imputando la relativa spesa come segue:

Euro 300,00 per compenso al capitolo di PEG N. 170/2015

Euro 71,40 per oneri sociali al capitolo di PEG N. 171/2015 con economia da registrare di euro 0,60

Euro 25,50 per Irap al capitolo di PEG N. 200/2015 con economia da registrare di euro 0,50

4)- il compenso per gli Ufficiali di Anagrafe, previsto dall'art. 36 d. 2 del CCNL 2004

in euro 300,00 lordi annui per ciascun incaricato, ripartito come da attestazione agli atti, per un compenso complessivo attribuibile di euro 600,00 imputando la relativa spesa come segue:

Euro 600,00 per compenso al capitolo di PEG N. 269/2015

Euro 142,80 per oneri sociali al capitolo di PEG N. 268/2015 con economia da registrare di Euro 0,20

Euro 51,00 per Irap al capitolo di PEG N. 305/2015

5)- euro 11.060,86 destinati interamente a remunerare la performance individuale dei lavoratori interessati ed a riconoscere l'apporto individuale impiegato ai fini del conseguimento degli obiettivi previsti nel Piano Esecutivo di Gestione e nel Piano delle Performance dell'anno 2015, come rilevabili dalle schede di valutazione notificate agli interessati da parte dei Responsabili dei Servizi comunali e depositate agli atti dell'Ufficio Personale, il cui riparto risulta dal prospetto allegato al presente atto sotto la lettera F, imputando la spesa come segue:

Euro 11.060,86 per compenso al capitolo di PEG N. 322/2015 con economia da registrare di Euro 138,94

Euro 2.632,48 per oneri sociali CPDEL al capitolo di PEG N. 323/2015

Euro 940,17 per Irap al capitolo di PEG N. 351/2015

7)- il compenso ISTAT, come da previsto dalla Circolare ISTAT n. 50/2013 e dalla Nota per venuta dall'ISTAT in data 06.11.2014 prot. n. 9349, ammontante ad Euro 803,08 comprensivo degli oneri riflessi e dell'IRAP, come segue:

Baroni Euro 210,84

Carieri Euro 183,04

Galbiati Euro 210,84

CPDEL Euro 143,92

IRAP Euro 51,40

8) euro 4.968,58 finanziati con le somma di cui all'art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.99 destinati interamente a remunerare la performance individuale dei lavoratori interessati agli obiettivi di miglioramento previsti nel Piano delle Performance dell'anno 2015, imputando la spesa come segue:

Euro 4.968,58 per compenso al capitolo di PEG N. 322/2015

Euro 1.182,52 per oneri sociali CPDEL al capitolo di PEG N. 323/2015

Euro 422,33 per Irap al capitolo di PEG N. 351/2015

Le somme vengono così suddivise tra i lavoratori interessati ai progetti di miglioramento:

Obiettivo Archivio

Daniele Galbiati Euro 600,00

Rosa Parrottino Euro 525,00

Giuseppina Soldati Euro 525,00

Simone Maestri Euro 525,00

Vittorio Bagnalasta Euro 525,00

Obiettivo Tributi

Laura Francalanza Euro 1.000,00

Obiettivo Personale

Tironi Barbara Euro 1.200,00

9)- Di dare atto che la liquidazione dei compensi per la progettazione interna e la pianificazione ex legge 109/1994 sarà disposta dal Responsabile del Servizio Gestione del Territorio a conclusione dei relativi procedimenti.

10) - Di dare atto che nessun compenso può essere erogato per sponsorizzazioni del verde pubblico in quanto l'attività è stata svolta da incaricato di posizione organizzativa e di registrare quindi l'economia di spesa di euro 732,90 al capitolo di PEG 322/2014, euro 174,43 al capitolo PEG 323/2014 per oneri sociali e cap. 351/2014 per IRAP.

11) Per la liquidazione del Compenso per recupero evasione ICI anno 2014 di cui all'art. 4 c. 3 CCNL 5.10.2001 Euro 320,00 come da attestazione agli atti, suddiviso come segue:

Laura Francalanza Euro 120,47

Elena Majocchi Euro 120,47

Cpdel Euro 57,34

Irap Euro 20,49

Liscate, 25.06.2015

Per la liquidazione dei punti 1, 4, 5, 7, 8 e 10

Il Responsabile dell'Area

Affari Generali

Dott.ssa Saita Maria Valeria

Per la liquidazione dei punti 2,3,5, 8 e 10

Il Responsabile dell'Area

Economico-Finanziaria

Cerea rag. Viviana

Per la liquidazione dei punti 5, 8 e 9

Il Responsabile dell'Area

Gestione del Territorio

Cavagna geom. Alberto

Per la liquidazione dei punti 5

Il Responsabile dell'Area

Polizia Locale

Casella Giampaolo

Il Segretario Comunale
Responsabile dell'Area
Personale



RIPARTO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ANNO 2014

somma disponibile	euro	11.060,86
totale da ripartire nel 2014.	euro	11.060,86

CRITERI DI RIPARTO

L'attribuzione della produttività dovrà interessare tutti i lavoratori presenti all'interno dell'Ente (con esclusione dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa) e la relativa erogazione sarà improntata alla meritocrazia secondo le modalità ed i criteri di valutazione approvati:

Il budget attribuito a ciascun servizio deve essere integralmente ripartito all'interno del servizio stesso. Verrà escluso dal riparto della produttività il personale che ha ottenuto un punteggio inferiore a 70.

SOMMA DA EROGARE nel 2014	euro	11.060,86
----------------------------------	-------------	------------------

SERVIZIO A.A.GG.	mesi	GG.	DETERMINAZIONE BUDGET PER SERVIZIO	
Baroni	12	365	X	579,17
Callini	12	365	X	579,17
Soldati	12	365	X	579,17
Rivetta	12	365	X	579,17
Galbiati	12	365	X	579,17
2.895,84 SERVIZIO AA.GG.				
SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO	mesi	GG.		
Parrotino	12	365	X	579,17
Majocchi	12	365	X	579,17
Tironi	12	365	X	579,17
Francalanza	12	365	X	579,17
2.316,67 SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO				
SERVIZIO POLIZIA LOCALE	mesi	GG.		
Bertazzoli	12	365	X	579,17
Bossi	12	365	X	579,17
Familiare (assunto 16.6.2014)	6,5	198	X	313,72
Pavesi	12	365	X	579,17
2.051,22 SERVIZIO POLIZIA LOCALE				
SERVIZIO GESTIONE DEL TERRITORIO	mesi	GG.		
Bagnalata	12	365	X	579,17
Maestri	12	365	X	579,17
Anelli	12	365	X	579,17
Trianti	12	365	X	579,17
Ferrari	12	365	X	579,17
2.895,84 SERVIZIO GESTIONE DEL TERRITORIO				
SERVIZIO SERVIZI SOCIALI	mesi	GG.		
Careri	12	365	X	579,17
Fornaci (part-time 18 ore fino 31.07.14 corrisp. 50% da 01.08 a 31.12.14 part-time 23 ore corr. 63,89 %)	12	203	X	322,11
901,28 SERVIZIO SERVIZI SOCIALI				
TOTALE COMPLESSIVO	gg.	6970,71		11.060,86
11.060,86	:	6970,71	1,59	cadaun giorno

FORNACI: GG. 365 : 12 MESI * 7 MESI AL 50% = 106 GG.

GG. 365 : 12 MESI * 5 MESI AL 63,89 % = 97 GG.

CONTEGGI RIPARTO PREMIO DI PRODUTTIVITA' DELL'ANNO 2014

CRITERI DI RIPARTO VEDI ACCORDO DEFINITIVO

Criteri per la valutazione ai fini dell'erogazione del premio

- La produttività verrà erogata solo se gli obiettivi individuati nel Piano Performance sono raggiunti dal singolo Servizio almeno al 70%.
 - La produttività verrà erogata in ragione del raggiungimento del valore medio generale del Servizio sugli obiettivi di Piano Performance. Il premio è ripartito, fra i lavoratori in servizio, in ragione dell'apporto di ciascuno al conseguimento dei risultati.

- Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno individuale in modo selettivo e secondo i risultati accertati.
 - Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla produttività, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
 - Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di produttività sono corrisposte in misura proporzionale in relazione alla durata del periodo part-time.
 - Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
 - Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.

- Al fine di definire la quota spettante al personale dipendente viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente la durata di eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
 - Il budget destinato annualmente alla produttività, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget procapite.

Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso: Valutazioni uguali o superiori al 90%: 100% del budget individuale;

Valutazione tra il 70% e il 89,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;

Valutazione inferiore al 70%: nessuna distribuzione di produttività.

- Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 90% vengono distribuiti alle valutazioni superiori al 95% nel Servizio nel quale si sono prodotti tali avanzi. Nel caso in cui, nel servizio, non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore al 95% gli avanzi sono distribuiti al personale del Servizio con valutazione superiore al 89,99%. In caso contrario le risorse rappresentano economia.

SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO

budget euro		Punti valutazione		SPETTANTE EFFETTIVO		Dipendente		somma da corrispondere		PREMIO TOTALE	
2.316,67		579,17 con 100 punti x 12 mesi		579,17		resto		da attribuire		579,17	
Dipendente	C	97,00	579,17	579,17	579,17		97,00	579,17	0,00	579,17	579,17
	C	97,14	579,17	579,17	579,17		97,14	579,17	0,00	579,17	579,17
	B	93,00	579,17	579,17	579,17		93,00	579,17	0,00	579,17	579,17
	B	93,29	579,17	579,17	579,17		93,29	579,17	0,00	579,17	579,17
tot.		380,43	2.316,68	2.316,68	2.316,68	0,01	0,01	2.316,68	0,00	2.316,68	2.316,68

SERVIZIO GESTIONE DEL TERRITORIO

budget euro		Punti valutazione		SPETTANTE EFFETTIVO		Dipendente		somma da corrispondere		PREMIO TOTALE	
2.895,84		579,17 con 100 punti x 12 mesi		579,17		resto		da attribuire		640,84	
Dipendente	C	92,00	579,17	579,17	579,17		92,00	61,67	89,57	640,84	640,84
	C	91,86	579,17	579,17	579,17		91,86	61,58	89,71	640,75	640,75
	B	84,71	579,17	579,17	490,61				90,43	490,61	490,61
	B	83,43	579,17	579,17	483,20				77,57	483,20	483,20
	B	91,43	579,17	579,17	579,17				87,00	640,46	640,46
tot.		443,43	2.895,85	2.711,33	2.895,85	0,00	184,53	184,53	434,28	2.895,85	2.895,85

SERVIZIO AFFARI GENERALI

budget euro		Punti valutazione		SPETTANTE EFFETTIVO		Dipendente		somma da corrispondere		PREMIO TOTALE	
2.895,84		579,17 con 100 punti x 12 mesi		579,17		resto		da attribuire		579,17	
Dipendente	C	93,00	579,17	579,17	579,17				89,14	579,17	579,17
	B	93,71	579,17	579,17	579,17				91,43	579,17	579,17
	B	90,43	579,17	579,17	579,17				84,57	579,17	579,17
	B	93,14	579,17	579,17	579,17				88,71	579,17	579,17
	B	91,71	579,17	579,17	579,17				83,43	579,17	579,17
tot.		461,99	2.895,85	2.895,85	2.895,85	0,00	0,00	0,00	437,28	2.895,85	2.895,85

SERVIZIO SERVIZI ALLA PERSONA

budget euro		Punti valutazione		SPETTANTE EFFETTIVO		Dipendente		somma da corrispondere		PREMIO TOTALE	
901,28		579,17 con 100 punti x 12 mesi		579,17		resto		da attribuire		484,82	
Dipendente	C	83,71	579,17	579,17	484,82				87,71	484,82	484,82
	D	86,14	322,11	322,11	277,47				54,00	277,47	277,47
tot.		169,85	901,28	901,28	762,29	138,99	0,00	0,00	141,71	762,29	762,29

Per il personale del servizio di polizia locale il metodo di valutazione è stato stabilito con atto della G.C. N. 48 DEL 3.8.2012 e prevede:

- ambito A associata a valutazione alta, personale con valutazioni maggiori o uguali al 95%
- ambito B associata a valutazioni comprese tra 90,00 e 94,99 punti
- ambito C associata a valutazioni comprese tra 80,00 e 89,99 punti
- ambito D rappresenta la dimensione di prestazione adeguata; associata a valutazioni comprese tra 70,00 e 79,99 punti
- ambito E corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza associata a valutazioni comprese tra 0,00 e 69,99 punti

Le somme sono erogate in misura proporzionale al punteggio risultante

Le eventuali economie rilevatisi dopo il riparto confluiranno e saranno distribuite al personale che si colloca nell'ambito A di eccellenza.

SERVIZIO POLIZIA LOCALE

budget euro		Punti valutazione		SPETTANTE EFFETTIVO		Dipendente		somma da corrispondere		PREMIO TOTALE	
2.051,22		579,17 con 100 punti x 12 mesi		579,17		resto		da attribuire		545,23	
Dipendente	C	94,14	579,17	579,17	545,23				84,71	545,23	545,23
	C	95,57	579,17	579,17	553,51				88,00	584,24	584,24
	C	95,72	313,72	313,72	299,82				93,43	330,55	330,55
	C	96,71	579,17	579,17	560,12				92,29	591,21	591,21
tot.		381,99	2.051,23	1.958,68	2.051,23	92,56	287,85	2.051,23	358,43	2.051,24	2.051,24

TOTALE GENERALE

DEVE ESSERE

DIFFERENZA

10.921,92

11.060,86

-138,94

Fondo per le politiche delle risorse umane e della produttività anno 2014

CONSUNTIVO 2014

Main table for 'RISORSE CHE VENGONO DEFINITE IN UN UNICO IMPORTO (art. 31 comma 2 del CCNL 22.01.2004)' with columns for Voce ccnl, riferimento norma, descrizione, note, fondo 2010, fondo 2014, fondo 2014 deve/può però essere, and IMPORTO 2014. Includes sub-totals for PROGRESSIONI ECONOMICHE, INDENNITA' DI COMPARTO, and a final TOTALE row.

Main table for 'RISORSE variabili da definirsi ciascun anno (art. 31 comma 3 del CCNL 22.01.2004)' with columns for Voce ccnl, descrizione, note, fondo 2010, fondo 2014, fondo 2014 deve/può però essere, and IMPORTO 2014. Includes detailed descriptions for various articles and a final TOTALE row.

Synoptic summary table comparing 'RISORSE STABILI' and 'RISORSE VARIABILI' for ANNO 2010 and ANNO 2014. Includes sub-totals for RISPETTO PARAMETRO 2010=2014.

Detailed breakdown table for 'RISORSE VARIABILI' comparing ANNO 2010 and ANNO 2014. Lists specific items like 'MEMO Voci da non comprendere', 'Fondo Merloni', and 'Fondo straordinario anno precedente' with their respective amounts.