DECRETO N. 59 /2022

IL PRESIDENTE

VISTA la legge 28 gennaio 1994 n. 84 ss.mm.ii, recante il riordino della legislazione in materia portuale, cosi come modificata dal D.lgs. 4 agosto 2016, n. 169 di "Riorganizzazione, razionalizzazione e semplificazione della disciplina concernente le Autorità Portuali di cui alla legge 28 gennaio 1994, n. 84, in attuazione dell'art. 8, comma1, lettera f) della legge 7 agosto 2015, n. 124" pubblicato in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 203 del 31.08.2016 e successive modificazioni ed integrazioni;

VISTO l'art. 6 comma 5 della l. 84/94 ss.mm.ii. a mente del quale le Autorità di sistema portuale sono enti pubblici non economici di rilevanza nazionale a ordinamento speciale, dotate di autonomia amministrativa, organizzativa, regolamentare di bilancio e finanziaria;

VISTO l'art. 8 della l. 84/94 recante la declinazione delle funzioni, dei compiti e delle prerogative del Presidente dell'Ente;

VISTO il D.M. 15.03.2022 n. 55 del Ministro delle Infrastrutture e della Mobilità sostenibili notificato a questa Autorità in data 16/03/2022, recante nomina del Presidente dell'Autorità di Sistema portuale del Mare Adriatico Centrale;

PRESO ATTO dei contenuti della relazione istruttoria datata 24/05/2022, predisposta dal Dirigente f.f. Divisione AA.GG. e Personale avente ad oggetto "*Liquidazione premio di produzione relativo all'anno 2021 al personale dipendente dell'Ente alla luce del nuovo sistema di misurazione e valutazione del personale (SMVP)*" e del suo allegato riportante i conteggi effettuati dalla Segreteria tecnico operativa, nei limiti dello stanziamento previsto nel 2021 nel rendiconto generale approvato per l'annualità 2020, quale fa parte sostanziale ed integrante, dalla quale si evince la legittimità del procedimento che ha condotto alla redazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione del personale (SMVP) in coerenza con il D.lgs. 150/2009;

RITENUTO di adottare il presente atto per le motivazioni esplicitate nel suindicato documento istruttorio;

VISTI gli atti d'ufficio;

DECRETA

di autorizzare e di provvedere, per l'effetto, alla corresponsione, a favore del personale di questa AdSP, delle spettanze stipendiali di trattamento accessorio riconnesse alla performance della Struttura ed al contributo di ciascun dipendente al relativo perseguimento per l'annualità 2021, sulla scorta della validazione intervenuta dall'Organismo Interno di Valutazione con la relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione e trasparenza, trasmessa in data 22.04.2022

Ente pubblico non economico Legge 28/01/1994, n° 84 e s.m.i. C.F. e partita IVA: 00093910420 | 60121 ANCONA – Molo S. Maria | Tel. +39.071 207891 – Fax +39.071 2078940 info@porto.ancona.it – www.porto.ancona.it – PEC: segreteria@pec.porto.ancona.it

ed integrata in data 20.05.2022, alla luce del nuovo sistema di misurazione e valutazione del personale (SMVP) in coerenza con il D.lgs. 150/2009.
L'impegno dell'importo lordo di € 269.002,56 sul Capitolo di bilancio 112.040, Voce 1.01.01.01.004 "Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale dipendente" dell'esercizio in corso, scaturente dalla decurtazione di eventuali anticipi perfezionati a favore del personale dipendente sulla scorta del previgente sistema di corresponsione.
Manda al Dirigente Amministrativo f.f., al Dirigente AAGG, Personale anche nella qualità di Responsabile per la prevenzione della Corruzione e per la trasparenza, per gli adempimenti di rispettiva competenza.
ANCONA, il 07 GIU. 2022

In[redacted]

V°

Il Diri[redacted]

Ing. G[redacted]

V°

[redacted]

Av[redacted]

Ente pubblico non economico Legge 28/01/1994, n° 84 e s.m.i. C.F. e partita IVA: 00093910420 | 60121 ANCONA – Molo S. Maria | Tel. +39.071 207891 – Fax +39.071 2078940 info@porto.ancona.it – www.porto.ancona.it – PEC: segreteria@pec.porto.ancona.it

Documento istruttorio
in data 24/05/2022

Oggetto: Liquidazione premio di produzione relativo all'anno 2021 al personale dipendente alla luce del nuovo sistema di misurazione e valutazione del personale (SMVP)

La Scrivente, in qualità di titolare delle funzioni di Dirigente Personale e Affari Generali assegnate con Determina del Segretario Generale n. 136-*bis*/2021 e, successivamente prorogate con Delibere del Commissario Straordinario n. 153/2021 e, da ultimo, n. 38/2022, con riferimento all'oggetto indicato in epigrafe, è con la presente ad evidenziare il complesso ed articolato iter procedimentale che questa Autorità si è trovata ad affrontare – a seguito della scadenza del mandato delle figure di vertice (Presidente e Segretario Generale), di cui si darà conto nel prosieguo del presente documento istruttorio – e che ha visto il proprio naturale epilogo nella predisposizione del nuovo sistema di misurazione e valutazione del personale (SMVP).

Premessa

L'iter procedimentale affrontato trae la sua origine dalla "*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione e trasparenza*" redatta a luglio 2020 dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) nella persona del Componente Monocratico, nella sezione all'uopo prevista denominata "*Raccomandazioni ed Indicazioni*", nella quale veniva raccomandato a questa Autorità di "[...] *avviare un tavolo di confronto con le RSU per condividere quanto previsto dal Piano delle Performance per giungere alla definizione di un nuovo accordo per il riconoscimento dei premi di risultato (il precedente, oltre ad essere scaduto nei mesi scorsi, è anche incompatibile con quanto previsto dal Dl 150/2009)* [...]";

Uniformandosi alle raccomandazioni dell'OIV, le R.S.A. hanno prontamente convocato l'Assemblea Sindacale del 09/11/2020, in occasione della quale il dibattito è stato incentrato sull'individuazione delle modalità più idonee a rendere conforme il sistema di valutazione della performance, nonché il sistema di determinazione della componente variabile riconosciuta ai dipendenti disciplinata nella contrattazione integrativa di secondo livello, in corso di rinnovo, alle raccomandazioni ed indicazioni pervenute dall'O.I.V.

Ravvisata la delicatezza e complessità della questione poc'anzi richiamata, le Segreterie Regionali FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI hanno richiesto con lettera in pari data (acquisita al prot. ARR-13055 del 13/11/2020) di essere convocate dagli organi di vertice dell'ADSP per potersi confrontare in ordine alle criticità emerse dall'Assemblea.

Con nota prot. par. 58 del 17/01/2021, il Segretario Generale *pro-tempore*, in riscontro alla missiva, ha offerto la propria disponibilità sia alle medesime che alle RR.SS.AA., sollecitando la Direzione Affari Generali, Anticorruzione e Trasparenza-Personale ad offrire il proprio contributo al fine di stabilire le modalità per definire i cicli di valutazione delle performance per il personale dipendente.

L'attività già intrapresa, di concerto con le R.S.A. e le Segreterie Territoriali di appartenenza, e le continue interlocuzioni, succedutesi nel corso dei mesi successivi, hanno consentito la redazione del documento denominato "*Verbale di Accordo – Contrattazione di secondo livello – Art.52 del C.C.N.L. dei lavoratori dei porti*" che prevedeva, fra le altre, gli accordi aziendali relativi al regolamento per il calcolo e la ripartizione dell'incentivo *ex* art. 113 del vigente Codice dei Contratti Pubblici, che veniva discusso in seno all'Assemblea Sindacale tenutasi in data 23/04/2021 nella quale veniva affrontato tra gli argomenti in posizione di preminenza anche la "*Determinazione del Premio di Produzione secondi i principi di cui al D.lgs. 150/2009 e disposizioni ANAC del 22.11.2017*".

Seguiva Nota delle R.S.A. indirizzata al Presidente e Segretario Generale di questa Autorità acquisita al prot.ARR-6837 del 20/05/2021 nella quale veniva rinnovato l'invito al confronto partecipativo e all'accoglimento integrale del documento.

Tuttavia, la concomitanza di tre eventi – a) l'avvicendamento tra il Presidente (peraltro in regime di *prorogatio* dal dicembre 2020) ed il Commissario Straordinario nominato con D.M. 05/07/2021, n. 267; b) l'astensione anticipata dal lavoro ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettera a) D.lgs. 151/2001 ss.mm.ii. del Dirigente della Divisione AA.GG. Anticorruzione e Trasparenza-Personale; c) la scadenza del mandato del Segretario Generale (le cui funzioni ed i riconnessi poteri di firma e di spesa sono stati ripartiti con Delibera Commissariale n. 24 del 30/07/2021 tra le due figure Dirigenziali in servizio) – ha determinato un inevitabile rallentamento della trattativa tra la parte datoriale e le R.S.A. e la contestuale necessità di ritessere con le stesse ogni necessaria ed indifferibile interlocuzione per conformare l'azione amministrativa alla disciplina di riferimento, vieppiù alla luce delle sollecitazioni scaturenti dal confronto della Scrivente con gli ispettori del M.E.F. che, in epoca coeva, stavano svolgendo una ispezione giuscontabile sulla generale attività amministrativa dell'Ente.

Riattivazione pertinenti procedure con R.S.A.

Il confronto con le R.S.A. si è utilmente riavviato a far data dall'assunzione *ad interim* da parte della Scrivente, delle funzioni di Dirigente del Personale e Affari Generali (giusta nomina con la già menzionata Determina del Segretario Generale n. 136-*bis* del 07/07/2021, confermata con le successive Delibere Commissariali n. 153/2021 e n. 38/2022).

In tale prospettiva, le RR.SS.AA. hanno riconvocato l'Assemblea del Personale in data 14/09/2021, al fine di acquisire eventuali osservazioni sulla bozza di contrattazione di secondo livello trasmessa

con il già menzionato prot. 6837/2021, in vista di un confronto con la parte datoriale, convocato dalla Scrivente in data 22/09/2021.

In occasione di tale riunione le RR.SS.AA. hanno riferito in ordine all'Assemblea sindacale del 14/09/2021, con particolare riferimento allo stato di avanzamento della trattativa per il rinnovo della contrattazione di secondo livello.

A tal riguardo, la Scrivente provvedeva alla convocazione delle R.S.A. in data 22/09/2021 ed in occasione della suddetta riunione rivolgeva l'invito alle rappresentanze sindacali di concentrarsi sull'esame del "Documento di Validazione della Relazione della Performance 2020" (acquisito al protocollo dell'Ente al n. 11121 del 02/09/2021), con cui l'Organismo Indipendente di Valutazione monocratico (OIV) aveva sollecitato questo Ente al completamento del processo di estensione del ciclo di valutazione della performance al complesso dei dipendenti dell'ADSP ed all'individuazione dei possibili criteri di valutazione della stessa e di calcolo del trattamento retributivo accessorio legato al raggiungimento degli obiettivi.

Proprio in tale ottica, gli altri aspetti della trattativa di secondo livello sono stati differiti alla ricomposizione degli ordinari Organi dell'Ente a quella data ancora commissariato, offrendo alle RR.SS.AA. la possibilità di eventualmente integrare/modificare/migliorare la bozza trasmessa in data 20/05/2021.

Sulla base di quanto sopra, come da verbale sottoscritto dalla Scrivente e dalle RR.SS.AA. in data 22/09/2021, è stato definito – si citano alcuni passaggi del verbale: "*in via sperimentale per l'annualità 2021 un sistema di misurazione e valutazione del personale (SMVP) ancorato:*

a) al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza già predeterminati dall'Amministrazione nella misura dell'80%;

b) all'approccio/modalità di lavoro/contributo individuale di ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi nella misura del 20%.

A partire dal 2022 occorre individuare un sistema "a regime" di misurazione della performance, sia di struttura che individuale, attraverso l'elaborazione di un documento (da approvarsi dal Comitato di Gestione, previa valutazione da parte dell'OIV, entro il 2021), la cui redazione è demandata ad un gruppo di lavoro interdisciplinare [...]

Per quanto concerne la definizione del budget complessivo relativo al trattamento salariale accessorio, si prende a riferimento l'ammontare della vigente contrattazione di secondo livello fino al suo rinnovo e sulla base del dato storico, nei limiti dello stanziamento sul pertinente capitolo di bilancio".

Si è pertanto provveduto a redigere il verbale dell'incontro e condividerne il contenuto con i Componenti del Collegio dei Revisori in carica e con l'O.I.V., giusta nota prot. par 7511 del 14/10/2021, al fine di ricevere ogni utile indicazione o atto di indirizzo.

Medio tempore, in data 12/10/2021, come da verbale redatto in occasione della riunione periodica convocata dall' O.I.V., è stato condiviso il percorso come sopra individuato atto a "traghettare" l'Ente dal sistema previgente a quello di cui si dirà a breve; nell'ambito di tale seduta l'O.I.V. ha sottolineato la necessità che – con riferimento all'assegnazione del 20% di cui sopra –, fosse valutato il contributo personale offerto da ciascun dipendente.

La suddetta fase transitoria, come sopra anticipato a valere solo per la annualità 2021, è stata subordinata all'adozione di un sistema di misurazione e valutazione "a regime" per tutto il personale dipendente, la cui redazione è stata demandata ad un gruppo di lavoro interdisciplinare coordinato dalla Scrivente, da sottoporre all'O.I.V. ed al Comitato di Gestione entro il 31.12.2021.

Il gruppo in analisi, costituito con Determina Dirigenziale portante n. 10/21 del 05/11/2021, ha redatto unitamente alla Scrivente la proposta di Sistema di Valutazione della Performance.

Tale documento – come da impegno formalmente assunto in occasione della riunione del 22.09.2021 e sulla scorta della comunicazione al Collegio dei Revisori ed all'O.I.V. – è stato presentato al Comitato di Gestione, in occasione della seduta del 20/12/2021, come da relazione allegata alla Deliberazione del suddetto Organo n. 46 del 20/12/2021.

Con nota prot. PAR 894-14_02_2022, l'Ente forniva formalmente la prescritta informativa alle R.S.A.; tale informativa veniva condivisa dalle R.S.A. al personale dipendente dell'Ente in occasione della Assemblea sindacale del 23.02.2022, autorizzata con nota prot. 1073- 22_02_2022, su richiesta delle stesse, giusta istanza recante prot. 2008- 21_02_2022.

Con nota prot. ARR 2190-25_02_2022, le R.S.A. comunicavano di aver provveduto, in occasione della Assemblea sindacale svoltasi in data 23/02/2022, a partecipare al personale dipendente il percorso amministrativo adottato anche per il passaggio al nuovo sistema di valutazione della performance.

Alla stregua di quanto sino a quel momento accaduto, la Scrivente predisponeva una relazione portante prot. PAR 1921, inviata, a mezzo posta certificata in data 24/03/2022, ai Componenti del rinnovato Collegio dei Revisori ed all'O.I.V. al fine di renderli edotti circa l'articolata attività svolta unitamente alle R.S.A. ed al gruppo di lavoro interdisciplinare che ha portato alla redazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione del personale (SMVP), con trasmissione degli atti all'uopo predisposti, e con definizione del calendario delle sedute programmate per la valutazione del personale da parte dei Dirigenti in servizio (ciascuno in base ai settori e divisioni assegnati con Delibera Commissariale, n. 24/2021 e poi con Decreto Presidenziale n.1/2022).

Nella medesima comunicazione, la Scrivente si riservava, all'esito, di rimettere all'O.I.V. le schede valutative redatte per ciascun collaboratore, per le determinazioni di competenza dell'Organismo e da ultimo ma non per ordine di importanza, comunicava, altresì, che era già stato predisposto lo schema dei target da perseguire discendenti da quelli indicati dal Ministero Vigilante da sottoporre di concerto ed in termini propositivi al Presidente ed all'O.I.V per la di essa proposizione al personale dirigenziale e da questo ai collaboratori secondo il livello di inquadramento nelle rispettive Divisioni.

Con successive note prot. PAR 2523, 2524 e 2525 del 12/04/2022, la Scrivente provvedeva ad inviare all'O.I. V, come da impegni assunti nella superiore nota, le schede di valutazione di ogni collaboratore dell'Ente, sì come valutato dal Dirigente e dal quadro della divisione di appartenenza.

L' O.I.V. – sulla scorta dei contenuti recati nelle schede valutative trasmesse – ha provveduto a redigere la propria "Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione e trasparenza" partecipata a questo Ente con nota prot. ARR 5060 del 22/04/2022 (integrata con nota prot. ARR-6445 del 20/05/2022), con cui ha validato le percentuali di raggiungimento degli obiettivi (risultato e comportamenti organizzativi) per l'anno 2021, così come risultanti dalle schede di valutazione compilate per ciascun dipendente ed in contraddittorio con lo stesso.

Come sopra anticipato, quanto al plafond di risorse da destinarsi all'uopo, in occasione della sottoscrizione del verbale del 22.09.2021, la Scrivente rappresentava alle R.S.A. quanto segue: "*per quanto concerne la definizione del budget complessivo relativo al trattamento salariale accessorio, si prende a riferimento l'ammontare della vigente contrattazione di secondo livello fino al suo rinnovo e sulla base del dato storico, nei limiti dello stanziamento sul pertinente capitolo di bilancio*".

A tal fine, quale parametri di riferimento, occorre considerare l'ultimo bilancio approvato alla data di sottoscrizione del predetto verbale: trattasi del rendiconto generale 2020 in cui lo stanziamento nel pertinente capitolo, nella relativa voce di bilancio, ammonta nel complessivo ad € 512.300,00, da cui detratte le voci già corrisposte al personale dipendente, residua una somma disponibile pari ad € 309.044,94 che, in quanto tale, rappresenta il limite da prendere in considerazione per il pagamento del trattamento accessorio riconnesso alla performance di che trattasi.

Da verifiche effettuate, da ultimo, sul pertinente capitolo di bilancio è stata accertata la capienza del medesimo, come da conteggio che si allega in uno al presente documento istruttorio e che ne costituisce parte integrante.

Infine, si rappresenta che, con delibera n. 12/2022 del 29/04/2022 il Comitato di Gestione ha preso atto "*dell'avvenuta acquisizione delle valutazioni in senso favorevole da parte dell'Organismo di Partenariato della Risorsa Mare, sì come ricostituito e riunitosi nella seduta del 21/04/2022, sulle Delibere di Comitato di Gestione recanti n. 30 del 29/09/2021 (Regolamento sul funzionamento dello Sportello Unico Amministrativo); n. 38 del 28/10/2021 (Approvazione del bilancio di previsione 2022), n. 46 del 20/12/2021 (Sistema di misurazione e valutazione delle performance del personale dipendente), per come prescritto in calce alle stesse*".

Tutto ciò premesso e considerato, la Scrivente

PROPONE

- di ratificare le premesse del presente elaborato istruttorio quali parti sostanziali del provvedimento da adottare, costituendone la formale motivazione funzionale al riconoscimento ed alla conseguente legittima corresponsione al personale dipendente di questa Autorità, sulla scorta del percorso amministrativo sopra descritto di compliance al D.lgs. 150/2009, sfociato nella adozione del Sistema di Valutazione della Performance, giuste Delibere di Comitato di Gestione portanti n. 46/2021 e n. 12/2022 del 29.04.2022, delle spettanze stipendiali di trattamento accessorio riconnesse alla performance della Struttura di appartenenza e al contributo di ciascun dipendente al relativo perseguimento, sulla scorta della validazione intervenuta dall'Organismo Interno di Valutazione con la relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione e trasparenza, trasmessa in data 22.04.2022 ed integrata in data 20.05.2022.
- di impegnare l'importo lordo di € 269.002,56 sul Capitolo di bilancio 112.040, Voce 1.01.01.01.004 "*Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale dipendente*" dell'esercizio in corso, scaturente dalla decurtazione di eventuali anticipi perfezionati a favore del personale dipendente sulla scorta del previgente sistema di corresponsione.

AUTORITA' DI SISTEMA PORTUALE DEL MAR ADRIATICO CENTRALE

PROSPETTO DI DETERMINAZIONE DEL PREMIO DI PRODUZIONE PER L'ANNO 2021

DIPENDENTE	Livello	Importo premio obiettivi	premio amministrazione	BASE RETRIBUTIVA PREMIO DI PRODUZIONE	PRESENZE	ASSENZE	DETRAZIONE	RIDISTRIB.	PREMIO SPETTANTE	acconto premio amministr. 2021 da stornare	PREMIO DA EROGARE
[redacted]	QA	2.692,41	483,66	3.176,07	130,0	-	-	99,05	3.275,12	1.199,58	2075,54
	QB	7.898,09	1.148,00	9.046,09	312,0	-	-	237,71	9.283,80	1.899,57	7.384,23
	QB	3.820,93	578,67	4.399,60	156,0	-	-	118,85	4.518,45	989,31	3.529,14
	3	6.125,20	1.160,78	7.285,98	297,0	15,0	350,29	226,28	7.161,97	1.407,64	5.754,33
	4	5.932,32	1.160,78	7.093,10	300,0	12,0	272,81	228,57	7.048,86	1.369,49	5.679,37
	2	5.612,11	969,58	6.581,69	306,0	6,0	126,57	233,14	6.688,26	1.304,33	5.383,93
	QB	7.762,03	1.157,34	8.919,37	312,0	-	-	237,71	9.157,08	1.833,62	7.323,46
	4	977,44	192,89	1.170,33	52,0	-	-	39,62	1.209,95		1.209,95
	2	6.477,71	1.167,65	7.645,36	302,0	10,0	245,04	230,09	7.630,41	1.477,55	6.152,86
	3	6.299,03	1.160,78	7.459,81	304,0	8,0	191,28	231,61	7.500,14	1.476,24	6.023,90
	4	5.864,65	1.157,34	7.021,99	299,0	13,0	292,58	227,80	6.957,21	1.354,32	5.602,89
	4	5.864,65	1.160,78	7.025,43	310,0	2,0	45,03	236,19	7.216,59	1.355,96	5.860,63
	2	6.477,71	1.160,78	7.638,49	307,0	5,0	122,41	233,90	7.749,98	1.477,20	6.272,78
	QB	7.871,67	1.160,78	9.032,45	299,0	13,0	376,35	227,80	8.883,90	1.893,58	6.990,32
	QB	7.834,34	1.160,78	8.995,12	301,0	11,0	317,14	229,33	8.907,31	1.878,64	7.028,67
	4	5.775,90	1.160,78	6.936,68	287,0	25,0	555,82	218,66	6.599,52	1.355,96	5.243,56
	QA	8.320,99	1.160,78	9.481,77	307,0	5,0	151,95	233,90	9.563,72	1.964,02	7.599,70
	4	488,72	96,73	585,45	26,0	-	-	19,81	605,26		605,26
	2	3.778,67	481,87	4.260,54	125,0	5,0	163,87	95,24	4.191,91	1.475,56	2.716,35
	QA	3.467,08	675,47	4.142,55	182,0	-	-	138,66	4.281,21		4.281,21
	3	6.503,75	1.160,78	7.664,53	312,0	-	-	237,71	7.902,24	1.559,06	6.343,18
	QA	8.320,99	1.160,78	9.481,77	303,0	9,0	273,51	230,85	9.439,11	1.964,02	7.475,09
	2	6.587,38	1.160,78	7.748,16	258,0	54,0	1.341,03	196,57	6.603,70	1.521,06	5.082,64
	4	5.843,57	1.153,64	6.997,21	307,0	5,0	112,13	233,90	7.118,98	1.380,48	5.738,50
	QA	8.320,99	1.160,78	9.481,77	312,0	-	-	237,71	9.719,48	1.964,02	7.755,46
	4	5.864,65	1.160,78	7.025,43	286,0	26,0	585,45	217,90	6.657,88	1.355,96	5.301,92
	4	4.995,64	896,04	5.891,68	257,0	55,0	1.038,60	195,81	5.048,89	1.162,85	3.886,04
	2	6.477,71	1.151,38	7.629,09	302,0	10,0	244,52	230,09	7.614,66	1.474,23	6.140,43
	4	5.864,65	1.157,34	7.021,99	312,0	-	-	237,71	7.259,70	1.354,32	5.905,38
	4	5.932,32	1.157,34	7.089,66	272,0	40,0	908,93	207,23	6.387,96	1.381,39	5.006,57
	2	6.515,05	1.160,78	7.675,83	312,0	-	-	237,71	7.913,54	1.492,13	6.421,41
	3	5.614,77	1.064,05	6.678,82	282,0	4,0	93,41	214,84	6.800,25		6.800,25
	3	4.992,85	908,98	5.901,83	309,0	3,0	56,75	235,42	6.080,50	1.171,82	4.908,68
	4	977,44	192,89	1.170,33	48,0	4,0	90,03	36,57	1.116,87		1.116,87
	4	5.864,65	1.157,34	7.021,99	309,0	3,0	67,52	235,42	7.189,89	1.354,32	5.835,57
	QB	4.457,75	677,12	5.134,87	181,0	1,0	28,21	137,90	5.244,56		5.244,56
	3	6.125,20	1.160,78	7.285,98	308,0	4,0	93,41	234,66	7.427,23		7.427,23
	2	6.477,71	1.151,38	7.629,09	305,0	7,0	171,17	232,38	7.690,30	1.474,23	6.216,07
	3	6.233,70	1.160,78	7.394,48	304,0	8,0	189,60	231,61	7.436,49	1.451,04	5.985,45
	QA	7.572,60	1.148,00	8.720,60	312,0	-	-	237,71	8.958,31	2.403,77	6.554,54
	2	6.477,71	1.151,38	7.629,09	311,0	1,0	24,45	236,95	7.841,59	1.472,62	6.368,97
	4	5.864,65	1.160,78	7.025,43	304,0	8,0	180,14	231,61	7.076,90	1.355,96	5.720,94
	1	6.994,64	1.157,34	8.151,98	306,0	6,0	156,77	233,14	8.228,35	1.612,95	6.615,40
	4	5.864,65	1.151,38	7.016,03	307,0	5,0	112,44	233,90	7.137,49	1.309,95	5.827,54
	1	7.160,31	1.157,34	8.317,65	299,0	13,0	346,57	227,80	8.198,88	1.661,02	6.537,86
	2	1.079,62	192,89	1.272,51	78,0	-	-	59,43	1.331,94		1.331,94
	3	5.614,77	1.064,05	6.678,82	269,0	17,0	396,99	204,95	6.486,78		6.486,78
	QA	7.156,49	1.148,00	8.304,49	312,0	-	-	237,71	8.542,20	2.233,33	6.308,87
	QA	6.805,01	1.160,78	7.965,79	305,0	7,0	178,72	232,38	8.019,45	2.079,11	5.940,34
TOTALE COMPLESSIVO		**281.902,87**	**49.001,91**	**330.904,77**	**12.996,0**	**420,0**	**9.901,49**	**9.901,49**	**330.904,77**	**61.902,21**	**269.002,56**

Assunti e cessati nell'anno