

**SEZIONE 3 PIAO "Organizzazione e capitale umano"****3.3 Sottosezione piano triennale dei fabbisogni di personale****PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2024-2026****RICHIAMI NORMATIVI e PREMESSE**

L'art. 39 della L. n. 449/1997 "Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica" stabilisce che gli organi di vertice delle pubbliche amministrazioni sono tenuti, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, alla programmazione triennale del fabbisogno di personale; L'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, ai commi 2 e 3 recita: «2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente; 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente»; Il comma 4 dello stesso articolo 6 prevede la competenza della Giunta comunale ed in particolare che «per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al 2 presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali»;

L'art. 6 ter del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. prevede al comma 1 che «con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani di fabbisogni di personale ai sensi dell'art. 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali" e al comma 3 che "Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza Unificata di cui all'art. 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131»;

L'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, dispone l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza, il

divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

L'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale. Con l'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, il Piano dei Fabbisogni è confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) quale strumento unico di coordinamento che mette in correlazione la programmazione dei fabbisogni di risorse umane – espressa in termini di profili professionali e competenze – alla programmazione strategica dell'ente e alle strategie di valorizzazione del capitale umano. Le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" approvate con D.M. 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n. 173 del 27/07/2018, che prevedono tra le altre cose il superamento del concetto di dotazione organica quale strumento statico di organizzazione.

Le recenti Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche approvate con D.M. 22 luglio 2022 tutt'ora in corso di pubblicazione in G.U. con il quale si definiscono, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione.

Le Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche approvate con D.M. 22 luglio 2022 pubblicato in G.U. del 14/09/2022, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, forniscono gli orientamenti alle pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione.

Il CCNL funzioni locali sottoscritto il 16/11/2022 relativo al personale del comparto degli enti locali 2019/2021 definisce il rinnovato sistema di classificazione del personale in vigore dal 01/04/2023 e contempla l'articolazione in quattro aree corrispondenti a quattro differenti 3 livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali (Area degli Operatori; Area degli Operatori esperti; Area degli Istruttori; Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione).

I profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area (art. 12 comma 5 del CCNL). Il CCNL, all'art. 12, comma 6, enuncia la necessità per ogni ente di identificare, in relazione al proprio modello organizzativo, i profili professionali da collocare nelle aree di inquadramento, nel rispetto delle declaratorie di cui al medesimo CCNL. Il CCNL evidenzia altresì in più occasioni, normando istituti di sviluppo organizzativo, l'importanza del sistema professionale fondato sulla rilevazione delle competenze. Con atto deliberativo si procederà, dopo confronto sindacale, a definire i profili professionali da applicarsi al personale che sarà

contrattualizzato dall'Unione nord Ogliastra, coerenti con la realtà degli enti e al loro sviluppo (quindi ulteriori rispetto a quelli contenuti nel CCNL) da inserire all'interno delle corrispondenti aree di inquadramento contrattuale nel rispetto delle relative declaratorie professionali.

In tema di assunzione è bene ricordare:

- l'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001 in materia di mobilità obbligatoria del personale ed in particolare il comma 4, così come modificato dall'art. 3, comma 9, lett. b), n. 1), L. 19 giugno 2019, n. 56, che testualmente recita: *“Le amministrazioni, decorsi quarantacinque giorni dalla ricezione della comunicazione di cui al comma 1 da parte del Dipartimento della funzione pubblica direttamente per le amministrazioni dello Stato e per gli enti pubblici non economici nazionali, comprese le università, e per conoscenza per le altre amministrazioni, possono procedere all'avvio della procedura concorsuale per le posizioni per le quali non sia intervenuta l'assegnazione di personale ai sensi del comma 2”*;

- l'art. 3, comma 3-quater, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, che riduce i previsti 45 giorni a 20 giorni; - l'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 *“Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse”*, il quale, al comma 2-bis, stabilisce che le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1 del medesimo articolo;

- l'art. 3, comma 8, della Legge 56 del 19/06/2019 e ss.mm.ii, prevede la possibilità, fino al 31/12/2024, di effettuare assunzioni senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 in tema di mobilità volontaria.

L'Unione Nord Ogliastra ancorché istituita il 20/05/2010, con la sottoscrizione dell'Atto Costitutivo nel 2009, è diventata effettivamente operativa solo dal 1° ottobre 2013, ossia da quando sono state sottoscritte le convenzioni fra i tre Comuni e l'Unione. Solamente con Deliberazione assembleare n. 4 del 7 marzo 2023 i Comuni si sono formalmente impegnati a trasferire all'Unione tre funzioni fondamentali, tra quelle indicate all'art.14, comma 27, del D.L. n. 78/2010, convertito in L. n. 122/2010, e per questo finora l'Unione non è stata implementata in modo significativo.

Le scelte strategiche in materia di personale dell'Unione e dei Comuni dell'Unione nord Ogliastra sono da sempre fortemente condizionate dal mancato trasferimento di funzioni fondamentali, avvenuto solo di recente, e dai vincoli normativi in materia di spesa per il personale. Tali vincoli impongono costanti aggiustamenti organizzativi nella gestione dell'ente e la ricerca di nuove modalità di erogazione dei servizi, per non incorrere in disfunzioni, inefficienze e, in casi estremi, interruzione di pubblici servizi.

Grava sull'Unione un obbligo di cooperazione affinché i limiti di spesa del personale siano rispettati da parte degli enti associati. Inoltre si ricorda che deve essere rispettato il disposto normativo di cui all'art. 32 comma 5 del TUEL, novellato dall'art. 19 del d.l. n. 95/2012 (convertito nella L. n. 135/2012), secondo cui, in relazione alle funzioni attribuite all'Unione, la spesa sostenuta dall'Unione per il personale non può comportare, in sede di prima applicazione, il superamento della somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli Comuni partecipanti, fermi i vincoli previsti dalla vigente normativa in materia di personale; a regime, precisa la disposizione, attraverso specifiche misure di razionalizzazione organizzativa ed una rigorosa programmazione dei fabbisogni, devono essere assicurati anche progressivi risparmi.

La politica di personale dei Comuni aderenti deve essere sempre coordinata e tendere ad obiettivi condivisi.

Nel corso del 2020 è intervenuta l'approvazione del Decreto attuativo del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno del 17/03/2020 pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 27/04/2020 nonché della circolare esplicativa (ULM\_FP-0000974-A-08/06/2020), dando attuazione così all'art. 33 "Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria", del D.L. n. 34 del 30.04.2019, convertito con modificazioni in legge 28 giugno 2019, n. 58, il quale al comma 2 testualmente recita: "2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia....omissis...";

Tale nuovo impianto normativo che rappresenta una svolta per la politica del personale degli enti, risulta applicabile solo ai comuni e non alle Unioni, come chiarito con deliberazione della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 4/SEZAUT/2021/QMIG del 31/03/2021.

Rispetto alle possibilità assunzionali dell'Unione, pertanto, continuano ad applicarsi le norme ordinarie in materia di determinazione della facoltà assunzionale che prevedono che le unioni possano procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato nel rispetto delle seguenti regole e limiti:

- a decorrere dal 2016, ai sensi dell'art. 1, comma 228, della Legge di Stabilità 2016 e fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente (art. 1, comma 229, L. n. 208/2015);

- con l'approvazione dell'art. 22, comma 5-bis, del D.L. n. 50/2017 convertito, con modificazioni, dalla L. 21 giugno 2017, n. 96, che ha modificato il comma 5 dell'art. 32 del D.Lgs. 267/2000, è stata introdotta la possibilità per i Comuni di cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'Unione di Comuni a cui fanno parte;

- ai sensi della Legge n. 26/2019 di conversione del D.L. n. 4/2019, per il triennio 2019/2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, gli Enti Locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

- la Legge 28/03/2022, n. 25 di conversione con modificazioni del decreto-legge 27 gennaio 2022, n. 4, che ha introdotto il seguente comma 5 ter all'art. 13 del D.L. 4/2022: "All' articolo 3, comma 5-sexies, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 , convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 , è aggiunto, in fine, il seguente periodo: *"Le disposizioni di cui al periodo precedente si applicano, per il triennio 2022-2024, limitatamente agli enti territoriali non soggetti alla disciplina assunzionale di cui all' articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 , convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58"*;

- ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 267/2000, comma 5, è previsto che fermi restando i vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di personale, la spesa sostenuta per il personale dell'Unione non può comportare, in sede di prima applicazione, il superamento della somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli comuni partecipanti.

A regime, attraverso specifiche misure di razionalizzazione organizzativa e una rigorosa programmazione dei fabbisogni, devono essere assicurati progressivi risparmi di spesa in materia di personale.

L'Unione alla data odierna, non ha una dotazione organica e per lo svolgimento delle attività istituzionali, ha operato fino ad oggi avvalendosi esclusivamente di personale di altri enti ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/04 o con altre forme di lavoro flessibile.

Con Deliberazione dell'Assemblea dell'Unione n. 12 del 23/07/2024 recante l'approvazione del DUP 2024-2026 ha previsto che a decorrere dall'anno 2024 l'assunzione a tempo determinato alcune figure mediante utilizzo delle facoltà assunzionali cedute dai Comuni, come riportato nelle tabelle sotto riportate, al fine di dotare il nuovo ente di una propria struttura organizzativa con una propria individualità, benché in una prima fase, nelle more della costituzione di una dotazione organica propria, al fine di garantire una piena operatività all'Unione, si farà ricorso ad incarichi conferiti ex articolo 1, comma 557, della Legge n. 311/2004, nell'ambito della capacità di spesa trasferita, nel rispetto dei vincoli spesa di personale di cui al comma 557 e ss. art. 1, della legge n. 296 del 2006; e art. 9, comma 28, del dl 78/2010, convertito dalla legge 122/2020.

I Comuni aderenti hanno ceduto la spesa del personale come da delibere sotto elencate e secondo il prospetto riepilogativo sotto riportato per l'importo richiesto dalla delibera assembleare n. 4 del 07/03/2024 di seguito elencato:

1. Delibera di Giunta n. 22 del 15/03/2024 Comune di Urzulei;
2. Delibera di Giunta n. 13 del 18/03/2024 Comune di Triei;
3. Delibera di Giunta n. 27 del 22/03/2024 Baunei;
4. Delibera di Giunta n. 14 del 19/03/2024 Comune di Girasole;
5. Delibera di Giunta n. 14 del 22/03/2024 Comune di Lotzorai;
6. Delibera di Giunta n. 35 del 21/03/2024 Comune di Talana;
7. Delibera di Giunta n. 61 del 26/03/2024 Comune di Tortolì;
8. Delibera di Giunta n. 24 del 14/03/2024 Comune di Villagrande Strisaili; Ciascun comune ha deliberato in Giunta per la quota a fianco di ciascuno indicato come riportato nella tabella che segue:

Per poter effettuare assunzioni presso l'Unione, a qualunque titolo è necessario aver soddisfatto le seguenti condizioni:

- l'ente non deve versare in situazioni di deficitarietà strutturale e dissesto di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

- l'ente deve avere attivato ed alimentato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, del D.L. n. 66/2014);

- l'ente deve aver approvato il bilancio di previsione, il rendiconto di gestione e il bilancio consolidato dell'anno di riferimento ed inviato, entro i successivi 30 giorni, i dati relativi a questi documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP) (art. 9, comma 1-quinquies del D.L. n. 113/2016, come modificato dall'art. 1, comma 904, della L. 145/2018).

Per l'effettuazione di assunzioni c.d. flessibili deve essere rispettato il vincolo del limite di cui al comma 28, art. 9, del D.L. n. 78/2010 e ss.mm.ii., così come modificati dall'art. 16, comma 1-quater, della Legge n. 16 del 07/08/2016 di conversione del D.L. n. 113 del 24/06/2016.

Ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006 opera il divieto di assunzione anche nel caso di mancata approvazione del piano triennale delle azioni positive ("si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165") ora confluito nel PIAO;

L'art. 10, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. prevede inoltre "in caso di mancata adozione del Piano della Performance.....omissis.....l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale....." anch'esso confluito nel PIAO;

Ai sensi dell'articolo 6, comma 7, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, in caso di mancata adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e fino alla sua approvazione trovano applicazione le sanzioni di cui al sopra citato articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (divieto di assunzioni di personale).

Con deliberazione dell'assemblea dell'Unione n. 12 del 23/07/2024 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2024-2026.

Con deliberazione dell'Assemblea dell'Unione n. 13 del 23/07/2024 è stato approvato il bilancio di previsione 2024-2026 e relativi allegati.

Il presente PTFP è allegato 3 al Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 dell'Unione nord Ogliastra.

In relazione al predetto programma sarà acquisito il parere favorevole preventivo da parte del Revisore dei Conti dell'Unione.

Con l'approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, di cui il presente piano dei fabbisogni costituisce parte integrante e sostanziale, si adottano anche i seguenti piani che costituiscono presupposto per poter procedere ad assunzioni di personale:

- Piano triennale delle azioni positive 2024/2026 (vincolo di cui all'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006 in base al quale opera il divieto di assunzione anche nel caso di mancata approvazione facendo rimando all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165");

- Piano Performance 2024-2026 (vincolo previsto dall'art. 10, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. "in caso di mancata adozione del Piano della Performance.....omissis.....l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale.....").

Risultano quindi rispettati tutti i presupposti per dare attuazione al revisionato piano triennale dei fabbisogni di personale dell'Unione 2024/2026.

Richiamato il parere del revisore espresso con verbale n. 5 del 09/10/2024

Il piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2025, quale allegato 3 del PIAO 2024/2025 contempla per l'anno 2024 le seguenti assunzioni con una previsione di spesa per quattro mesi di €

11.156,20. Negli anni 2025 e 2026 (il costo totale annuo è pari a € 33.468,59), non superiore dunque agli spazi assunzionali a tempo determinato ceduti all'Unione dai Comuni aderenti e cioè ad € 38.594,70.

<b>AREA/Qualifica</b>	<b>Servizio</b>	<b>compenso/tariffa oraria lorda</b>	<b>n. ore a settimana</b>	<b>TOTALE</b>	<b>Compenso lordo €</b>
istruttore ex C	TUTELA	<b>12,38</b>	18	<b>288</b>	<b>4.923,52</b>
istruttore ex C	CATASTO	<b>12,38</b>	4	<b>64</b>	<b>1.094,11</b>
istruttore ex C	S. GENERALI	<b>12,38</b>	4	<b>64</b>	<b>1.090,71</b>
istruttore ex C	PROTOCOLLO	<b>13,00</b>	2	<b>32</b>	<b>572,66</b>
funzionario ex D	TECNICO	<b>16,00</b>	6	<b>96</b>	<b>2.121,06</b>
funzionario ex D	FINANZIARIO	<b>15,37</b>	4	<b>64</b>	<b>1.354,13</b>
			38		<b>€ 11.156,20</b>