

Sezione Operativa

(Parte Seconda)

Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2019-2021

Premesse

Ai sensi dell'art.6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, come modificato dall'art.4 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n.75, lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica è Il "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale".

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 assunzioni obbligatorie dei soggetti di cui alla legge 12 marzo 1999 n.68. La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Come previsto dall'allegato 4/1 del D.Lgs. 23 giugno 2011, n.118, il documento recante la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale confluisce nella Sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione (DUP).

Contesto normativo e vincoli assunzionali

Come noto, negli ultimi anni la Provincia è stata interessata da una disciplina speciale particolarmente restrittiva che ha di fatto impedito assunzioni di personale a qualsiasi titolo: ci si riferisce in particolare alle disposizioni di cui all'art. 1 comma 420 della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

Per quanto ora disposto dall'art.1 comma 845 ss. della legge 27 dicembre 2017, n.205 (Legge di Bilancio2018), è ripristinata, dall'anno 2018, la possibilità di assumere personale da parte delle Province.

In particolare, a decorrere dall'anno 2018, le Province possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato di personale, per un contingente di personale complessivamente corrispondente:

- ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente (2017) se l'importo delle spese complessive di personale (al lordo di oneri riflessi a carico delle amministrazioni) non supera il 20% delle entrate correnti;
- ad una spesa pari al 25% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente (2017) se l'importo delle spese complessive di personale (al lordo di oneri riflessi a carico delle amministrazioni) supera il 20% delle entrate correnti.

Viene inoltre stabilita la possibilità di avvalersi di personale con rapporti di lavoro flessibile nel limite del 25% delle spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009. Tale limite è riferito ai rapporti di lavoro a tempo determinato, comprensivi di quelli in attuazione dell'art. 90 e dell'articolo 110, comma 2, del TUEL, che restano al di fuori delle dotazioni organiche.

I contratti dei dirigenti a tempo determinato ex art. 110 del TUEL, comma 1, invece, non rientrano in questa fattispecie poiché coprono fabbisogni continuativi previsti nelle dotazioni organiche e sono possibili entro il limite del 30% della dotazione organica dirigenziale fermi restando l'obbligo della definizione del Piano di Riassetto Organizzativo e i limiti previsti dai commi 844 e 845. L'art. 9 comma 28 della legge 78/2010 infatti prevede espressamente che "Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267." Restano fuori dal limite del 25% della spesa per il lavoro flessibile del 2009 anche le spese per rapporti di lavoro flessibile finanziati con fondi provenienti da altri livelli istituzionali, ivi compresi i finanziamenti di derivazione comunitaria.

Restano comunque fermi i vincoli assunzionali che derivanti dal mancato rispetto delle norme sul saldo di finanza pubblica.

Condizioni preliminari per poter procedere ad assunzioni di personale

L'art.1 comma 844 della legge 27 dicembre 2017, n.205, prevede che, "*ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56*".

Con specifico riferimento alle Province, pertanto, detto Piano di Riassetto Organizzativo costituisce presupposto e condizione indispensabile per il ripristino della capacità assunzionale. Questo Ente ha provveduto ad adottare il proprio Piano di Riassetto Organizzativo, ai sensi dell'articolo 1, comma 844, della legge di Bilancio 2018 n. 205/2017 approvato dal Consiglio Provinciale con deliberazione n. 24 del 29 agosto 2018.

Ciò premesso, gli ulteriori adempimenti preliminari per poter procedere ad assunzioni di personale nell'anno 2019 sono di seguito riassunti:

a) **Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero**

Ai sensi dell'art. 33, D.lgs 165/2001, in mancanza dell'adempimento le amministrazioni non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

b) **Adozione del piano triennale del fabbisogno del personale (DUP)**

Ai sensi dell'art. 6, comma 4 del D.lgs. 165/2001, in caso di mancata adozione di detto Piano triennale, le Amministrazioni non possono assumere nuovo personale.

c) **Adozione del Piano triennale delle Azioni Positive**

In carenza di tale requisito è fatto divieto di assumere nuovo personale.

d) **Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza 2018**

e) **Invio entro il 31 marzo della certificazione attestante i risultati conseguiti - anno 2018**

f) **Adozione del documento programmatico triennale piano delle performance/ PEG**
ai sensi dell'art. 169 del D.lgs. 267/2000

- g) **Rispetto dei termini per l'approvazione del bilancio di previsione, bilancio consolidato**
- h) **Comunicazione dovute agli enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1 comma 508 legge 232/2016**
- i) **Mancata certificazione di credito nei confronti della P.A.**
- j) **Stato di deficitarietà strutturale e di dissesto**
- k) **Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013**

Ricognizione delle eccedenze di personale

La dotazione organica della Provincia ha subito importanti riduzioni di personale a seguito dell'applicazione prima delle norme previste dall'art. 1, comma 421 legge 190/2014 e in seguito dal blocco delle assunzioni. Ciò premesso, ai sensi dell'art. 33 d.lgs. 165/2001 è stata effettuata la ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria dell'Ente. Presso la Provincia di Brescia non risultano eccedenze di personale.

Obbligo contenimento della spesa di personale

Verifica del contenimento della spesa di personale rispetto al triennio 2011/2013.

Prospetto dimostrativo del rispetto dei limiti di spesa di personale (importi in euro) ex art. 3 c. 5 bis d.l. 90/2014

VOCI DI SPESA	SPESA MEDIA TRIENNIO 2011/2013	CONSUNTIVO 2017	PREVISIONE 2018	PREVISIONE 2019	PREVISIONE 2020	PREVISIONE 2020
INTER. 01, voce 101		19.749.901	20.927.978	20.089.678	20.400.478	20.400.478
buoni pasto , cococo , voce 101		550.000	550.000	550.000	550.000	550.000
PREVIDENZA INTEGRATIVA POLIZIA voce 0101		150.000	150.000	150.000	150.000	150.000
INTER. 01, voce 101	30.606.231	20.449.901	21.627.978	20.789.678	21.100.478	21.100.478
INTERV. 03, voce 103 formazione lavoro, missioni	1.115.039	59.150	68.000	159.000	159.000	159.000
Isu voucher TIROCINI						
INTERV. 07, voce 102	1.994.533	1.226.138	1.290.100	1.267.600	1.288.400	1.288.400
TOTALE SPESE PERSONALE	33.716.163	21.735.189	22.986.078	22.216.278	22.547.878	22.547.878
rimborsi missioni- formazione personale		- 59.150	- 68.000	- 159.000	- 159.000	- 159.000
trasferim. Funzioni delegate						
oneri contratto PROVINCIA (**)		- 2.394.767	- 3.652.147	- 3.652.147	- 3.652.147	- 3.652.147
personale comandato altri enti (*)		- 44.251	-	-	-	-
categorie protette		- 299.127	- 235.152	- 235.152	- 235.152	- 235.152
diritti segreteria			-	-	-	-
componenti escluse	- 4.475.989	- 2.797.295	- 3.955.299	- 4.046.299	- 4.046.299	- 4.046.299
componenti assoggettate al limite di spesa	29.240.174	18.937.894	19.030.779	18.169.979	18.501.579	18.501.579

(*) spesa in partite di giro prima del 2013

(**) da verificare consuntivo

Dotazione organica e situazione del personale

Dimostrazione del rispetto del valore finanziario ai sensi dell'articolo 1, comma 421 Legge 190/2014.

Con l'entrata in vigore degli articoli 6 e seguenti del decreto legislativo n. 165/2001 come modificati dal decreto legislativo n. 75/2017 sono cambiate le regole e le prospettive per la redazione del piano dei fabbisogni di personale delle pubbliche amministrazioni.

La dotazione organica non è più un elenco astratto di posti, ma risulta essere il prodotto del piano dei fabbisogni a sua volta derivato dai programmi strategici dell'Ente.

Il cambio di prospettiva è funzionale a rendere l'organizzazione più flessibile ai bisogni reali della comunità amministrata, evitando rigidità del passato.

In attuazione della disciplina sopra detta, con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018.

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 421 della legge 23 dicembre 2014, n. 190,, **ammonta ad euro 14.363.515,00**, al netto degli incrementi contrattuali discendenti dal CCNL 18 maggio 2018.

La dotazione organica dell'ente, ridefinita in relazione al suddetto limite di spesa è individuata attualmente dalla tabella sottostante dove si può individuare il personale adibito alle funzioni fondamentali e trasversali suddiviso per categorie giuridiche e servizio prestato:

FUNZIONI FONDAMENTALI E TRASVERSALI

(al 1 gennaio 2019)

CAT.	PROFILO	DOTAZIONE ORGANICA						
		Dotazione Organica			POSTI VACANTI		TOT. IN SERVIZIO	
		TEMPO PIENO	trasf. a TEMPO PARZIALE	TOTALE	TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE	TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE
DIR								
	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	4	0	4	0	0	4	0
	DIRIGENTE TECNICO	1	0	1	0	0	1	0
		5	0	5	0	0	5	0
D3								
	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	17	2	19	0	0	17	2
	FUNZIONARIO TECNICO	24	1	25	0	0	24	1
	FUNZIONARIO DI POLIZIA PROVINCIALE	4	0	4	0	0	4	0
	AVVOCATO	1	0	1	0	0	1	0
	FUNZIONARIO INFORMATICO	1	0	1	0	0	1	0
		47	3	50	0	0	47	3

D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	15	3	18	3	0	12	3
	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	30	5	35	5	0	25	5
	AVVOCATO	1	0	1	0	0	1	0
	BIBLIOTECARIO	2	1	3	0	0	2	1
	ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA	4	0	4	1	0	3	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO	4	0	4	2	0	2	0
	56	9	65	11	0	45	9	
C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	53	20	73	1	0	52	20
	ISTRUTTORE TECNICO	50	5	55	4	0	46	5
	ISTRUTTORE INFORMATICO	6	0	6	6	0	0	0
	AMMINISTRATORE DI SISTEMA	1	0	1	0	0	1	0
	AIUTO BIBLIOTECARIO	6	0	6	0	0	6	0
	AGENTE DI POLIZIA PROVINCIALE	29	0	29	0	0	29	0
	145	25	170	11	0	134	25	
B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	10	3	13	3	0	7	3
	COLLABORATORE TECNICO	28	0	28	0	0	28	0
	38	3	41	3	0	35	3	
B1	ESECUTORE AMMINISTRATIVO SPECIALIZZATO	16	0	16	0	0	16	0
	ESECUTORE TECNICO SPECIALIZZATO	34	2	36	0	0	34	2
	50	2	52	0	0	50	2	
A	OPERATORE	3	0	3	0	0	3	0
		3	0	3	0	0	3	0
TOTALE		343	42 part time	385	24	0 part time	319	42 part time

Prospetto per dimostrare il rispetto del valore finanziario ai sensi dell'art. 1, comma 421 Legge 190/2014 (importi in euro)

Bilancio 2019 : costo dipendenti inseriti sulle funzioni fondamentali e trasversali	13.867.929,93
Costo dipendenti inseriti sulle funzioni fondamentali e trasversali a tempo ridotto portato a 36 ore	395.491,00
Nuove Assunzioni 2019:	
1 Istruttore amministrativo C1	28.778,97
1 Istruttore Direttivo Informatico D1	32.451,67
6 Istruttori Informatici C1	172.673,82
1 Istruttore Direttivo Informatico D1	32.451,67
3 Istruttore Direttivo Amministrativo D1	97.355,01
3 Istruttori Tecnici C1	86.336,91
3 Collaboratori Amministrativi B3	80.990,82

4 Istruttori Direttivi Tecnici D1	129.806,68
1 Istruttore Direttivo di Vigilanza D1	32.451,67
Totale	693.297,22

Totale Bilancio 2019 con nuove assunzioni	14.956.718,15
Aumenti contrattuali CCNL 2016/2018 e vacanza contrattuale 2019	-552.048,00
Assegni di famiglia	-64.625,00
Totale bilancio 2019 per rispetto 50%	14.340.045,15
50% Decreto presidenziale n. 74 /2015 " Determinazione del valore finanziario della dotazione organica provinciale rideterminato alla data del 1 gennaio 2015 ai sensi art. 1, comma 421 Legge 190/2014"	14.363.515,00

Si considerano in esaurimento le figure di 2 Funzionario Amministrativo D3 la cui spesa complessiva ammontante ad €. 73.650,00 viene commisurata con i seguenti posti di nuova istituzione Istruttore direttivo tecnico D1 e 1 Istruttore tecnico C1 per una spesa complessiva di €. 61.230,00.

PROGRAMMA ASSUNZIONALE 2019/2021

A decorrere dall'anno 2018, la Provincia di Brescia può procedere ad assunzioni a tempo indeterminato di personale, per un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente (2017) essendo l'importo delle spese complessive di personale (al lordo di oneri riflessi a carico delle amministrazioni) non superiore a 20% delle entrate correnti. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557/bis 557/ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. E' consentito l'utilizzo delle quote assunzionali riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato da processi di ricollocazione.

Con decreto del Presidente n. 256 del 18 settembre 2018 era stata approvata la Programmazione del Fabbisogno di personale per il triennio 2018/2020, aggiornata dai successivi decreti del Presidente n. 409/2018 e 441/2018 per successive cessazioni, che hanno incrementato la capacità assunzionale 2018/2020

L'importo su cui deve essere calcolata nel 2019 la capacità assunzionale dell'Ente deriva dalle sottocitate cessazioni, in base alla normativa in questo momento vigente e per quanto riguarda il solo ricorso dall'esterno mediante procedura concorsuale.

Alla luce delle cessazioni avvenute e tenendo conto delle possibili ulteriori uscite previste dal D. L. n. 4 del 28/01/2019 "quota 100", è necessario ora rivedere il fabbisogno del personale - da destinarsi a Settori che verranno individuati in sede di PDO sulla base delle relative priorità - predisponendo la Programmazione del Fabbisogno 2019 – 2021.

La quantificazione della capacità occupazionale si riferisce solo al trattamento economico fondamentale maggiorato degli oneri riflessi, dal conteggio sono state escluse tutte le voci retributive in godimento al personale alla data della cessazione che risultano finanziate dal fondo del trattamento accessorio. Al fine di garantire l'omogeneità dei criteri la stessa metodologia di calcolo è stata utilizzata per quantificare gli oneri delle nuove assunzioni.

La previsione dei fabbisogni 2020 e 2021 è subordinata alle previste cessazioni, che al momento non sono state ufficializzate e pertanto le procedure concorsuali saranno indette sottoponendo alla condizione risolutiva delle effettive cessazioni la copertura dei posti programmati per gli anni 2020 e 2021. Qualora le cessazioni previste non si verificheranno, nessun diritto potrà essere accampato dai candidati utilmente collocati in graduatoria.

INDIVIDUAZIONE DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE:

RESIDUO DISPONIBILE DELLE QUOTE PERCENTUALI DELLE FACOLTA' ASSUNZIONALI (importi in euro)

ANNO 2018:

CESSAZIONI	2017
Qualifica	Voci contrattuali senza IRAP
Agente Polizia C1	29.918,25
Istruttore Direttivo Tecnico D1 – P.T.	15.653,24
Funzionario Amministrativo D3	35.938,06
Istruttore Amministrativo C1	27.821,90
Istruttore Direttivo Amm.vo D1	30.780,24
Collaboratore Amministrativo B3	26.335,96
Funzionario Amministrativo D3	35.527,47
	201.975,12

CESSAZIONI 2016 CHE NON HANNO CONCORSO ALLA RIORGANIZZAZIONE

	2016
Qualifica	Voci contrattuali senza IRAP
Istruttore Amministrativo C1	28.274,35
Istruttore Direttivo Amm.vo D1	31.730,62
	60.004,97

RIASSUNTO

ANNO CESSAZIONE	%	BUDGET
2017	100%	201.975,12
2016	100%	60.004,97
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2018		261.980,09

FACOLTA' ASSUNZIONALE ANNO 2019

CESSAZIONI	2018
Qualifica	Voci contrattuali senza IRAP
4 Istruttore Amministrati vo C1	115.115,88
2 Collaboratore Amministrativo B3	53.657,34
2 Istruttore Direttivo Amm.vo D1	65.971,49
3 Esecutore tecnico Specializzato B1	78.571,20
1 Istruttore Tecnico C1 ore 24	19.706,21
1 Istruttore Direttivo informatico D1	32.985,74
2 Istruttore Direttivo Tecnico D1	64.903,35
2 Funzionari Tecnici D3	74.127,72
CAPACITA' ASSUNZIONALE X 2019	505.038,91
RESIDUO capacità assunzionale 2018	261.980,09
	767.019,00

FACOLTA' ASSUNZIONALE ANNO 2020

CESSAZIONI PRESUNTE	2019
Qualifica	Voci contrattuali senza IRAP
4 Istruttore Amministrativo C1	115.115,88
3 Funzionari Tecnici D3	110.655,60
2 Funzionario Amministrativo D3	73.650,50
1 Funzionario di Polizia D3	36.825,25
2 Agente di Polizia C1	57.557,94
6 Collaboratore Amministrativo B3	162.395,64
1 Istruttore Tecnico C1	29.118,41
1 Istruttore Direttivo Amm.vo D1	32.451,67
3 Istruttore Direttivo Tecnico D1	97.355,02
1 Istruttore Direttivo di Vigilanza D1	32.451,67
Capacità assunzionale anno 2020	747.577,57

FACOLTA' ASSUNZIONALE ANNO 2021

CESSAZIONI PRESUNTE	2020
Qualifica	Voci contrattuali senza IRAP
2 Istruttore Tecnico C1	57.557,94
1 Funzionari Tecnici D3	37.063,86
2 Collaboratore Amministrativo B3	53.993,88
3 Istruttore Direttivo Tecnico D1	97.355,02
2 Istruttore Amministrativo C1	57.557,94
1 Esecutore tecnico Specializzato B1	26.996,94
Capacità assunzionale anno 2021	330.525,57

UTILIZZO:**Assunzioni dall'esterno mediante procedura concorsuale:**

RESIDUO capacità assunzionale 2018	261.980,02
Capacità assunzionale anno 2019	505.038,91
Capacità assunzionale totale anno 2019	767.018,13

ASSUNZIONI 2019		Voci contrattuali senza IRAP
recupero 2018	1 Istruttore Amministrativo C1	28.778,97
recupero 2018	1 Istruttore Dirett. informatico D1	32.451,67

2019	3 Istruttori informatici C1	86.336,91
	1 Istruttore dirett.informatico D1	32.451,67
	3 Istruttore dirett.amministr. D1	97.355,01
	3 Istruttore tecnico C1	86.336,91
	3 Collaboratori Amministrativi B3	80.990,82
	4 Istruttori direttivi tecnici D1	129.806,68
	1 Istruttore di Vigilanza D1	32.451,67
		606.960,31

RESIDUO 2019 da somma a capacità assunzionale 2020	160.058,62
---	-------------------

Capacità assunzionale anno 2020	747.577,57
Capacità assunzionale totale anno 2020	907.636,19

ASSUNZIONI 2020 condizionate alle cessazioni		Voci contrattuali senza IRAP
	3 Istruttori informatici C1	86.336,91
	3 Istruttore Amministrativo C1	86.336,91
	2 Istruttore tecnico C1	57.557,94
	2 Istruttore dirett.amministr. D1	64.903,34
	2 Istruttori direttivi tecnici D1	64.903,34
	3 Collaboratori Amministrativi B3	80.990,82
		441.029,26

RESIDUO 2020 da somma a capacità assunzionale 2021	466.606,93
Capacità assunzionale anno 2021	330.525,57
Capacità assunzionale totale anno 2021	797.132,50

ASSUNZIONI 2021 condizionate alle cessazioni	Voci contrattuali senza IRAP
3 Istruttori informatici C1	86.336,91
5 Istruttore Amministrativo C1	143.894,85
4 Istruttore tecnico C1	115.115,88
2 Istruttore dirett.amministr. D1	64.903,34
3 Collaboratori Amministrativi B3	80.990,82
	491.241,80

RESIDUO 2021 da somma a capacità assunzionale 2022	305.890,70
---	-------------------

Potrà, comunque, essere garantita la copertura, mediante mobilità da altri enti soggetti a limitazioni nelle assunzioni, per gli ulteriori posti vacanti, necessari o disponibili a seguito di mobilità in uscita o di cessazione dal servizio per dimissioni o collocamento a riposo, nei limiti di legge e negli spazi consentiti dagli stanziamenti di bilancio.

Saranno inoltre espletate, nel limite della disponibilità di bilancio e delle prescrizioni di legge, tutte le procedure necessarie a garantire sostituzioni di maternità o per sopperire a prolungate assenze, mediante pubblico concorso, ricorso a graduatorie in corso di validità o avviamento a selezione ex art. 16 Legge 56/87 e successive deliberazioni regionali, alla somministrazione di lavoro temporaneo, al lavoro accessorio, o al potenziamento orario degli LSU, entro il limite di spesa per le assunzioni flessibili pari ad €. 332.130,80.

DIVISIONE	ARTICOLO 1 - COMPETENZE FISSE	ARTICOLO 3 - FONDO DIRIGENTI	ARTICOLO 2 - FONDO ART. 15	ONERI	IRAP	RIMBORSI SPESE	TOTALE	per 2019 25% del 2009
DIPENDENTI NDR	240.539,83		4.314,78	72.171,30	20.813,80	10.683,48	348.523,19	87.130,80
COCOCO							980.000,00	245.000,00
							1.328.523,19	332.130,80

