



DELIBERA N.	867
SEDUTA N.	105
DATA	17/12/2012

pag.	1
------	---

LEGISLATURA N. IX

OGGETTO:

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA. SISTEMA DEI COMPENSI INCENTIVANTI PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ASSEMBLEA LEGISLATIVA.

L'anno 2012 addì 17 del mese di dicembre in Ancona presso la sede dell'Assemblea legislativa delle Marche si è riunito l'Ufficio di Presidenza regolarmente convocato.

	PRESENTI	ASSENTI
VITTORIANO SOLAZZI – Presidente	X	
PAOLA GIORGI – Vicepresidente	X	
GIACOMO BUGARO – Vicepresidente	X	
MORENO PIERONI – Consigliere Segretario	X	
FRANCA ROMAGNOLI – Consigliere Segretario	X	

Essendosi in numero legale per la validità dell'adunanza assume la presidenza il Presidente dell'Assemblea legislativa delle Marche **Vittoriano Solazzi** che dichiara aperta la seduta alla quale assiste il Segretario dell'Ufficio di Presidenza Dott.ssa **Paola Santoncini**.

LA DELIBERAZIONE IN OGGETTO È APPROVATA ALL'UNANIMITA' DEI PRESENTI.

PUBBLICATA NEL BURM N. DEL



DELIBERA N.	867
SEDUTA N.	105
DATA	17 DIC. 2012

OGGETTO:

Oggetto: Misurazione e valutazione della performance individuale ed organizzativa. Sistema dei compensi incentivanti per il personale non dirigente dell'Assemblea Legislativa.

L'Ufficio di Presidenza

VISTO il documento istruttorio, riportato in calce alla presente deliberazione predisposto dal Servizio amministrazione, dal quale si rileva la necessità di adottare il presente atto;

RITENUTO, per i motivi riportati nel predetto documento istruttorio di dover deliberare in merito;

VISTO l'art. 3 della L.R. n. 14/2003;

VISTO il parere favorevole di cui all'art. 3, comma 3 della legge regionale 30.06.2003, n. 14, in ordine alla regolarità tecnica e sotto il profilo della legittimità del Dirigente del Servizio amministrazione;

Con votazione, resa in forma palese, riportata a pag. 1)

DELIBERA

1. di approvare il "Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale ed organizzativa del personale non dirigenziale dell'Assemblea legislativa" di cui all'allegato A in attuazione del decreto legislativo n. 150/2009, della L.R. 22/2010, e del decreto legge 95/2012 convertito in legge 135/2012;
2. di prevedere l'attuazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui al punto 1 in via sperimentale a decorrere dall'anno 2013.

IL PRESIDENTE
DELL'ASSEMBLEA LEGISLATIVA
(*DOTT. VITTORIANO SOLAZZI*)

IL SEGRETARIO
DELL'UFFICIO DI PRESIDENZA
(*DOTT. ... ONCINI*)

DELIBERA N.	867
SEDUTA N.	105
DATA	17 DIC. 2012

DOCUMENTO ISTRUTTORIO

Il Dlgs 150/09 prevede che il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sia finalizzato ad assicurare elevati standard qualitativi del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e delle performance organizzative ed individuali (art.2). Ogni amministrazione pubblica è poi tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti (art.3, comma 2).

Ai fini dell'attuazione dei principi generali enunciati dall'art. 3 le amministrazioni sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi e dei relativi indicatori;
- b) collegamento tra obiettivi e allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa ed individuale;
- e) utilizzo di sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico- amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

La Regione Marche ha adottato, al fine di adeguare il proprio ordinamento ai principi di cui alla legge 150/09, la L.R. 28 dicembre 2010 n.22 inerente "Disposizioni regionali in materia di organizzazione e valutazione del personale, in adeguamento al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, sull'ottimizzazione della produttività, l'efficienza e la trasparenza della pubblica amministrazione". In particolare l'art.2, comma 1 della sopradetta legge regionale dispone che la Giunta regionale adotta con apposite deliberazioni, su proposta del segretario generale, sentito il comitato di



DELIBERA N.	867
SEDUTA N.	105
DATA	17 DIC. 2012

pag.
4

direzione di cui all'articolo 8 della l.r. 20/2001, il piano della performance e la relazione sulla performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009.

Il comma 2, dell'art.2 inoltre prevede che la Giunta regionale e l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa regionale deliberano, nell'ambito delle rispettive competenze, la disciplina delle procedure per la valutazione del personale e, in particolare, per l'individuazione delle fasce di merito.

Nell'ambito dell'Assemblea Legislativa la L.R.14/03, "Riorganizzazione della struttura Amministrativa del Consiglio regionale", dispone all'art.14 in ordine agli indirizzi, agli obiettivi strategici ed operativi. In particolare, l'Ufficio di Presidenza propone al Consiglio, che lo approva annualmente in occasione dell'approvazione del bilancio del Consiglio regionale, il programma annuale e triennale di attività e di gestione. Tale programma contiene l'indicazione delle iniziative che devono essere intraprese nel periodo di riferimento, individuando gli obiettivi, le direttive, i criteri cui le strutture consiliari devono attenersi. Esso precisa, altresì, le risorse, le strutture ed i poteri, che vengono conferiti ai dirigenti per la realizzazione del programma di attività. Il programma di attività e di gestione è predisposto dal direttore generale che acquisisce a tale scopo il parere e le proposte del Comitato di direzione di cui all'articolo 11. Sulla proposta di programma l'Ufficio di Presidenza acquisisce il parere della Conferenza dei Presidenti dei gruppi consiliari integrata dai Presidenti delle Commissioni.

Il programma annuale e triennale di attività e gestione di cui all'art. 14, comma 1 è sostanzialmente corrispondente al Piano della performance di cui all'art.10 del dlgs 150/09 con lo stesso arco temporale di riferimento e con identica correlazione al documento di programmazione economico finanziaria. In tal senso ha disposto l'art. 10 della L.R 11/2011 laddove ha previsto che nell'ambito dell'Assemblea legislativa il Piano annuale e triennale di cui all'art. 14 della L.R. n.14/2003 rappresenta il piano della Performance di cui all'art.10, comma 1, lett.a) del Dlgs 150/2009 e la relazione sui risultati conseguiti nell'anno precedente, presentata dal Direttore Generale entro il 31 marzo di ogni anno, rappresenta il documento di cui all'art.10, comma 1, lett.b) del Dlgs.150/2009.

L'art. 14 della L.R. 14/03 e l'art. 10 della L.R. 11/2011 dispongono dunque in ordine agli indirizzi, obiettivi e risorse ad essi destinate, nonché in ordine all'iter procedimentale di approvazione del piano.

DELIBERA N.	867
SEDUTA N.	105
DATA	17 DIC. 2012

L'art 4 della L.R. 22/2010 dispone, altresì, in merito al sistema di valutazione dei dirigenti e del personale dell'Assemblea legislativa, il quale è approvato dall'Ufficio di Presidenza su proposta del Direttore generale e s'ispira ai principi e alle disposizioni previste nei titoli II e III del d.lgs. 150/2009, tenendo conto dell'autonomia dell'organo legislativo e della peculiarità delle funzioni proprie delle strutture assembleari di supporto alle funzioni normative, programmatiche, d'indirizzo e controllo dell'organo stesso.

Nell'ambito dell'Assemblea legislativa è già in vigore un sistema di valutazione della prestazione individuale disciplinato dalla DUP n. 782/75 del 11/6/2007. In proposito si pone in evidenza che sono oggetto di valutazione le attività professionali, i comportamenti organizzativi ed i comportamenti produttivi individuati e specifici per le diverse categorie e profili professionali operanti nell'ambito dell'Assemblea Legislativa. Le attività ed i comportamenti sopradetti misurati e valutati con una graduazione da 0 a 120 hanno assunto rilievo per l'erogazione del salario accessorio finanziato nell'ambito delle risorse del fondo contrattuale secondo le modalità disciplinate nel contratto decentrato del 2008 che ha modificato il sistema di erogazione della produttività già previsto nella DUP n.782/75 del 2007. In base alla disciplina di cui alla DUP n. 1288/143 del 2009 la prestazione individuale misurata e valutata con un punteggio da 0 a 120 è stata remunerata con le seguenti modalità. Una quota nominale di salario accessorio è previsto per ogni singola categoria; il 65% dell'indicata retribuzione nominale è correlato ad una valutazione della prestazione da 0-100, con una valutazione quindi differenziata per ogni valore unitario del punteggio acquisito dal dipendente valutato. Il restante 35% della quota nominale è poi attribuito per un punteggio acquisito da 101 a 120, con differenziazione per ogni singolo valore unitario. Si configurano in buona sostanza di fatto un numero di fasce di merito pari al numero di valutazioni differenziate per dipendente.

I criteri di attribuzione della produttività sopraindicati si basano sostanzialmente sulla valutazione di una performance individuale che si declina in una ricognizione e misurazione delle attività professionali, dei comportamenti produttivi ed organizzativi del dipendente con specifico riferimento alla categoria di appartenenza e alla struttura nell'ambito della quale si svolge la prestazione, con modalità riconducibili alla previsione contenuta nell'art.9, comma 2 del dlgs.150/09.



DELIBERA N.	867
SEDUTA N.	105
DATA	17 DIC. 2012

pag.	6
------	---

L'intesa stipulata in data 4 maggio 2012 tra OO.SS., Funzione Pubblica e Regioni ed Autonomie locali, al fine di razionalizzare e semplificare i sistemi di misurazione, valutazione e premialità nonché del ciclo della performance previsti dal D.lgs. 150/2009, sembrava potesse prevedere il superamento del sistema della ripartizione dei dipendenti nelle fasce di merito di cui all'art. 19 del medesimo decreto.

Tuttavia il successivo quadro normativo appare confermare le disposizioni del D.lgs 150/09, meramente rinviate nella loro applicazione .

Del resto l'art. 6 del dlgs. 141/2011 prevede che la differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009. Ai fini previsti dalle citate disposizioni, nelle more dei predetti rinnovi contrattuali, possono essere utilizzate le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'articolo 16, comma 5, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111.

In modo analogo, anche l'art.5, comma 11 del D.L. 6.7.2012 n.95 convertito in L.135/2012, introduce un'ulteriore regolamentazione in tema di valutazione della performance nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dall'articolo 6 del decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141, e in attesa dell'applicazione di quanto disposto dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

L'attuazione delle fasce economiche così come inizialmente delineato dal Dlgs 150/09 sembra dunque essere rinviata al momento del rinnovo dei contratti nazionali, fatto salvo quanto disposto in merito alle risorse aggiuntive.

Infatti, l'immediata applicazione delle fasce economiche è riservata all'eventuale attribuzione di risorse aggiuntive derivanti dall'adozione di piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa così come prevede l'art.16, comma 5 del D.L.98/2011 conv. nella L.111/2011, a cui fa rinvio l'art.6, comma 1 del Dlgs141/2011. Inoltre, l'art.5. comma 11-quinques del D.L 95/2012 conv. nella L.135/2012 introduce una sorta di bonus per il personale più meritevole, in esito alla valutazione effettuata, non inferiore al 10 per cento della rispettiva totalità dei dipendenti oggetto della valutazione. Tuttavia tale bonus che individua una sorta di fascia super è attribuito nei limiti delle risorse di cui al citato art. 6, comma 1 del Dlgs141/2011 e cioè le risorse aggiuntive che derivano dai piani di razionalizzazione di cui all'art. 16, comma 5 del D.L.98/2011 conv. nella L.111/2011.



DELIBERA N.	867
SEDUTA N.	105
DATA	17 DIC. 2012

pag.	7
------	---

Nell'ambito del quadro normativo indicato, l'amministrazione dell'Assemblea Legislativa ha delineato una proposta di modifica del sistema di valutazione in essere per il personale non dirigente, attualmente regolamentato dalla citata DUP n.782/5 del 11.6.2007 e dalla DUP n. 1288/143 del 2009, al fine di ottemperare ai principi del dlgs.150/09 con riferimento agli ambiti valutativi, alla differenziazione retributiva, alla definizione di fasce di merito e alla rendicontazione della performance.

Si evidenzia infatti l'esigenza di dare rilievo alla distinzione tra ambiti valutativi attinenti alla prestazione individuale e alla prestazione resa nel contesto della struttura e degli obiettivi assegnati.

La proposta di valutazione, analoga a quella in essere presso la Giunta regionale individua quindi i criteri per la misurazione e valutazione della performance individuale e di quella organizzativa. L'erogazione del salario di performance è quindi ancorato a momenti valutativi e di rendicontazione dei risultati acquisiti rispetto agli obiettivi attesi. Le valutazioni di performance sono aggregate per fasce di merito.

Il presente Sistema di misurazione e valutazione della performance, presentato dal Direttore generale sulla base dell'istruttoria e di una proposta elaborata dal servizio Amministrazione, si ispira al Sistema di valutazione in essere presso la Giunta regionale, sul quale è stato acquisito il parere dell'OIV (Organo Indipendente di Valutazione). Tale sistema è stato inviato ai dirigenti delle strutture assembleari con nota n.7654 del 5.10.2012 ed è stato sottoposto all'esame delle OO.SS e della RSU dell'Assemblea Legislativa nella riunione del 10.12.2012. La proposta, salvo alcune marginali integrazioni, è stata positivamente accolta dalle OO.SS e dalla RSU con le quali si è convenuto l'avvio sperimentale del sistema nell'anno 2013. Su di essa, inoltre, è stato espresso il parere favorevole del Comitato di direzione nella riunione dell'11.12.2012. Sulla medesima potrà essere acquisito in una fase successiva, anche a seguito della prima sperimentazione, il parere dell'OIV che, ai sensi del citato art. 4 dell'LR 22/2010, è meramente facoltativo.

Nell'allegato A sono individuati i criteri per la misurazione della performance individuale ed organizzativa.

Il Responsabile del procedimento
P.O. Risorse Umane e personale
dell'Assemblea legislativa
(Dott. Fabio Stronati)





DELIBERA N.	867
SEDUTA N.	105
DATA	17 DIC. 2012

pag. 

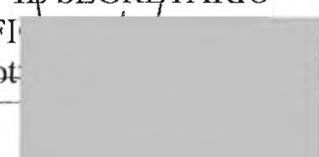
Parere del Dirigente del Servizio Amministrazione

Il sottoscritto, considerata la motivazione espressa nell'atto, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e sotto il profilo della legittimità della presente deliberazione. Si attesta inoltre che dalla presente deliberazione non deriva direttamente impegno di spesa a carico della Regione.

IL DIRIGENTE
SERVIZIO AMMINISTRAZIONE



La presente deliberazione si compone di n. 14 pagine, di cui n. 6 pagine di allegati che formano parte integrante della stessa.

IL SEGRETARIO
UFFICIO
(Dot.  A)



DELIBERA N.	867
SEDUTA N.	
DATA	

pag.	9
------	---

Allegato alla
deliberazione n.867,
17 DIC. 2012
del

Allegato A.

Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale ed organizzativa del personale non dirigenziale dell'Assemblea legislativa

Sistema di valutazione

Il nuovo Sistema di valutazione presuppone il mantenimento del sistema di valutazione individuale vigente per 60% della quota nominale. (DUP n.782/75 del 2007 e DUP n. 1288/143 del 2009)

E' introdotta la performance organizzativa per il restante 40% della quota nominale con liquidazione in corrispondenza delle fasi progettuali sulla base della rendicontazione e valutazione del dirigente responsabile.

Performance individuale

Il personale è valutato alla fine dell'anno di competenza.

Non sono erogati acconti e la liquidazione è effettuata entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

Sono valutati:

- a) le attività professionali
- b) i comportamenti produttivi
- c) i comportamenti organizzativi

(art.9, comma 2 Dlgs 150/09; art. 5, comma 11 bis d.l. 95/212)

La performance individuale si basa sull'attuale sistema di valutazione utilizzando, in via provvisoria le schede già esistenti (DUP n.782/75 del 2007). Si prevede tuttavia una revisione delle schede da utilizzare per la valutazione della performance individuale dell'anno 2013.

Con la valutazione della Performance individuale si remunera il 60% della quota nominale.



Allegato alla
deliberazione n. **867**
del **17 DIC. 2012**

DELIBERA N.

SEDUTA N.

DATA

pag.

10

Fermo restando che il compenso della performance individuale continuerà ad essere commisurato al punteggio ottenuto dal dipendente in applicazione dell'attuale sistema di valutazione, sono individuate le seguenti fasce di merito (n. 6):

inferiore ad 80 insufficiente

da 81 a 90 sufficiente

da 91 a 100 discreto

da 101 a 110 buono

da 111 a 119 eccellente

120 eccellenza assoluta

Sistema di fasce in essere presso la giunta regionale



Allegato alla

deliberazione n.8.6.7

del1.7.2012

11

Performance organizzativa

La valutazione della performance organizzativa del personale è considerata nel contesto degli obiettivi assegnati alla struttura ed è mirata a premiare il grado di partecipazione nel gruppo che collabora alla realizzazione degli obiettivi assegnati al dirigente.

Budget di struttura

Per ogni struttura è individuato un budget di struttura, pari al 40% della quota nominale dei dipendenti assegnati alla struttura.

Obiettivi

Per ogni obiettivo assegnato il dirigente redige una scheda, secondo il prospetto **B** con l'indicazione:

- a) tipologia di attività
- b) l'indicazione dei risultati attesi e di quelli ottenuti
- c) l'indicazione del personale coinvolto

Rendicontazione

Fasi progettuali / Remunerazione parziale sulla base dei risultati ottenuti

La valutazione della performance organizzativa dell'anno di competenza è divisa in tre fasi temporali (maggio-giugno/settembre-ottobre/Gennaio dell'anno successivo) in ognuna delle quali viene erogato, sulla base della valutazione effettuata, un importo massimo corrispondente ad un terzo della somma spettante a tale titolo (40% del valore nominale).

Per ogni fase da parte del dirigente responsabile della struttura è proposta la valutazione del personale coinvolto con l'indicazione dell'apporto reso nell'ambito del gruppo in termini percentuali (es: 100% 75% 50% 25%) a cui corrisponde il relativo importo di liquidazione, secondo quanto previsto nel prospetto **C**.

L'avanzo che eventualmente si determina a seguito della valutazione del personale che ha partecipato alla fase progettuale, perché non tutti i componenti del gruppo hanno ottenuto la piena valutazione, sarà ridistribuita tra gli altri componenti del gruppo.



Allegato alla
deliberazione n.8.6..7.
del 17 DIC. 2012

DELIBERA N.
SEDUTA N.
DATA

pag. 12

Valutazione

La valutazione è proposta dal dirigente responsabile, partecipata e discussa con il dipendente ed il gruppo, e validata dal Comitato di Direzione.

Posizioni organizzative ed Alta professionalità.

Per le posizioni in questione la misurazione e valutazione della performance si richiamano i principi dell'art.9, comma 1 del D.lgs 150/09. Pertanto la retribuzione di risultato dovrà essere correlata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate.

Pertanto, è confermato in questa fase il sistema di valutazione delineato dalla DUP n.782/75 del 2007 e DUP n. 1288/143 del 2009, essendo già prevista la valutazione per gli obiettivi assegnati ad integrazione della valutazione dei comportamenti professionali, produttivi ed organizzativi.

L'avvio del sistema di valutazione è attuato in via sperimentale dal 1 gennaio 2003.



DELIBERA N.
SEDUTA N.
DATA

pag. 13

Allegato alla
delib. n. **8.6.7**
17 DIC. 2012
del

Prospetto B		
Performance organizzativa Progetto/obiettivi		
Descrizione obiettivo	Tipologia attività	Risorse umane coinvolte
Risultati attesi	Risultati ottenuti	Personale coinvolto
1^fase		
2^fase		
3^fase		

SERVIZIO
AMMINISTRAZIONE

individuale Organizzativa

CAT.	COGNOME	NOME	NOMINALE	mesi	tot=60%	1^fase	%	liquid.	2^fase	%
B 1.1			3.333,00	12,00	1.999,80	444,40			444,40	
B 1.1			3.333,00	12,00	1.999,80	444,40			444,40	
B 3.1			2.777,50	10,00	1.666,50	370,33			370,33	
B 3.1										
B 3.1			3.333,00	12,00	1.999,80	444,40			444,40	
B 3.1			3.333,00	12,00	1.999,80	444,40			444,40	
B 3.1			3.333,00	12,00	1.999,80	444,40			444,40	
B 3.1			3.333,00	12,00	1.999,80	444,40			444,40	
B 3.1			3.333,00	12,00	1.999,80	444,40			444,40	
B 3.1			3.333,00	12,00	1.999,80	444,40			444,40	
B 3.1			3.333,00	12,00	1.999,80	444,40			444,40	
B 3.1			3.333,00	12,00	1.999,80	444,40			444,40	
B 3.1			3.333,00	12,00	1.999,80	444,40			444,40	
B 3.1			3.333,00	12,00	1.999,80	444,40			444,40	
B 3.1			3.333,00	12,00	1.999,80	444,40			444,40	
B 3.3			2.499,75	9,00	1.499,86	333,30			333,30	
C 1.1			3.462,50	12,00	2.077,50	461,67			461,67	
C 1.1			3.462,50	12,00	2.077,50	461,67			461,67	
C 1.1			3.462,50	12,00	2.077,50	461,67			461,67	
C 1.1			3.462,50	12,00	2.077,50	461,67			461,67	
C 1.1			3.462,50	12,00	2.077,50	461,67			461,67	
C 1.1			3.462,50	12,00	2.077,50	461,67			461,67	
C 1.1			3.462,50	12,00	2.077,50	461,67			461,67	
C 1.1			3.462,50	12,00	2.077,50	461,67			461,67	
C 1.1			2.885,30	12,00	1.731,18	384,71			384,71	
D 3.1			4.033,00	12,00	2.419,80	537,73			537,73	
			73.096,05			9.746,16			9.746,16	



REGIONE MARCHE
ASSEMBLEA LEGISLATIVA

Allegato alla
deliberazione n. 8.5..7.

del 04.07.2012

TOT

liquid.	3^fase	%	Liquid.	totale	tot=40%	
	444,40				1.333,20	3.333,00
	444,40				1.333,20	3.333,00
	370,33				1.111,00	2.777,50
	444,40				1.333,20	3.333,00
	444,40				1.333,20	3.333,00
	444,40				1.333,20	3.333,00
	444,40				1.333,20	3.333,00
	444,40				1.333,20	3.333,00
	444,40				1.333,20	3.333,00
	444,40				1.333,20	3.333,00
	444,40				1.333,20	3.333,00
	444,40				1.333,20	3.333,00
	444,40				1.333,20	3.333,00
	333,30				999,90	2.499,75
	461,67				1.385,00	3.462,50
	461,67				1.385,00	3.462,50
	461,67				1.385,00	3.462,50
	461,67				1.385,00	3.462,50
	461,67				1.385,00	3.462,50
	461,67				1.385,00	3.462,50
	461,67				1.385,00	3.462,50
	384,71				1.154,12	2.885,30
	537,73				1.613,20	4.033,00
	9.746,16				29.238,42	

DELIBERA N.
SEDUTAN.
DATA