

Nota bene.

In data 7 aprile p.v. ci sarà il confronto tecnico in cui le diverse proposte delle OO.SS. saranno valutate. Da tale incontro dovrà scaturire la stesura definitiva della riduzione delle piante organiche.



Coord. Nazionale
Penitenziari

Prot. n. 1524

All. 11

li. 04.04.05

pres. Rosario Priore
Capo del Dipartimento
per la Giustizia Minorile
ROMA

OGGETTO: Rideterminazione della dotazione organica del personale del Dipartimento Giustizia Minorile, ai sensi dell'art. 1, c. 93, della Legge 30.12.2004, n° 311. Individuazione delle dotazioni organiche dell'Amministrazione centrale e dei Servizi.

Questa Organizzazione Sindacale ha analizzato approfonditamente la proposta di rideterminazione dell'organico indicata in oggetto, e, come concordato nell'apposita riunione tenutasi in data 17 marzo u. s., si trasmettono le osservazioni e proposte di modifiche al progetto elaborato da Codesta Amministrazione.

L'analisi effettuata è partita proprio dalla premessa epistemologica illustrata dal Direttore Generale del Personale e della Formazione, dr. Verniero, espressa proprio nell'incontro di presentazione del lavoro oggetto della presente analisi, tenutosi nella già citata data del 17 marzo u. s.. In quell'occasione, il Dirigente del personale, chiariva che la formulazione degli indicatori generali, nei quali si esplicita la dotazione organica dipartimentale, non poteva correttamente scaturire se non dall'analisi delle necessità delle singole sedi di servizio.

Attenendoci a questa premessa, apprezzabile nel rigore metodologico, abbiamo effettuato la stima di quanto propostoci proprio partendo dall'analisi della ricaduta territoriale della proposta dell'Amministrazione.

In via preliminare, in considerazione della più che rilevante limitazione del personale esistente, rispetto alle previsioni della dotazione organica prevista nel DPCM 08.02.2001, concordiamo che gli effetti finali dell'elisione del 5% della menzionata dotazione, per effetto della normativa in oggetto citata, siano a carico della quota di personale non ancora impiegato. Tuttavia, pur apprezzando il lavoro effettuato, sul piano del rigore e della linearità di costruzione piramidale, riteniamo, proprio partendo dalle esigenze delle sedi, che esso vada integrato, sia nei criteri di sviluppo, che, conseguentemente, nell'evoluzione del modello matematico proposto.

Innanzitutto, quindi, ci appare proprio inadeguato il ricorso al concetto di "costruzione della piramide", rispetto alla consolidata evoluzione della scienza delle organizzazioni. Tale prototipo organizzativo di natura esclusivamente verticistica, ha pienamente permeato di sé, giustappunto, il modello organizzativo fordista; dalla seconda metà del '900, invece, si è andato sviluppando prima ed imponendo poi il modello organizzativo fondato sul rapporto "processo lavorativo - obiettivo", sviluppato in Giappone e definito "modello ad isola" proprio perché, nell'ambito dei singoli gruppi di lavoro, si tendono ad ottimizzare i processi lavorativi per il miglior conseguimento dei risultati previsti. Il primo modello è rispondente al proposito di soddisfare "adempimento", rendendo incidentale il risultato. Il secondo, invece, fondato sul concetto dello sviluppo della prestazione lavorativa mediante progetti finalizzati, è incentrato sul raggiungimento "dell'obiettivo" che al gruppo di lavoro è stato posto.

./.

Questa profonda differenza culturale, spiega la perplessità di questa Segreteria, rispetto alla costruzione organizzativa realizzata. Difatti, se da un lato non si riscontra la necessità di effettuare tagli del personale in servizio onde soddisfare il dettato legislativo contenuto nella Legge finanziaria per l'anno 2005, d'altro canto, dispiega il personale sul territorio nazionale tenendo poco conto della effettiva dislocazione territoriale. Ciò, senza affrontare un'analisi delle capacità di perseguimento degli obiettivi da parte delle singole sedi, che, magari, pur ben impiegando le risorse, pur raggiungendo i risultati loro proposti, si vedono oggi penalizzate nel patrimonio più importante che esse hanno, stante la specifica "mission" dell'Amministrazione: le risorse umane.

Indubbiamente, le precedenti riqualificazioni, non hanno distribuito omogeneamente le risorse. Gli eventuali surplus di personale però andrebbero rilevati non limitandosi alla mera costruzione matematica ma sperando un'approfondita valutazione sul reale impiego delle unità. Se si è adottata un'organizzazione del lavoro che ha consentito di finalizzare al meglio l'attività dell'amministrazione, di raggiungere realmente gli ampi obiettivi che codesto Dipartimento ha codificati nella normativa fondante, allora non ci si trova dinanzi ad una sovrabbondanza di personale ma, piuttosto, alla "ottimizzazione funzionale" dello stesso. Si prenda, ad esempio, il Centro di Prima Accoglienza di una media città, ove sono presenti più operatori rispetto all'attuale previsione e che non abbia una cifra annuale d'ingressi elevata. Se si analizzano le attività intraprese, ci si accorgerà che in quella struttura si riesce persino ad attivare l'istituto della mediazione penale, di modo tale che, non solo si esercita il controllo del fenomeno deviante ma si attivano processi idonei alla prevenzione della "recidiva", al corretto reinserimento e, soprattutto, alla ricomposizione del "danno". Quella sede di servizio, effettivamente esistente, ha pienamente raggiunto i risultati proposti, assolvendo in modo completo la missione dell'Amministrazione.

In quella città, il fenomeno deviante è pienamente contrastato, il passaggio culturale, voluto dalla moderna legislazione del lavoro nella P. A., c'è stato, le azioni sono progettualmente finalizzate, potendosi operare anche i debiti riscontri. Tuttavia questo proficuo processo non ci potrà più essere, alla luce della decurtazione di unità patita dal servizio in questione. Molti sono i diversi Servizi che, pur operando come sopra descritto, si troveranno a fronteggiare limitazioni prospettiche che non favoriranno lo sviluppo delle loro attività.

Quanto esposto non è automaticamente vero per tutte le sedi che si ritrovino ad avere più figure professionali nel medesimo profilo o, semplicemente, più unità lavorative in organico. Ciò, infatti, si ottiene quando si transita dalla menzionata cultura "dell'adempimento" a quella "del risultato". Sotto questo aspetto, sappiano che la situazione non è uniforme, laddove esistono anche Uffici di grandi dimensioni, ove un malinteso concetto organizzativo, fondato esclusivamente sull'idea di "subordinazione verticale", tende ad alimentare i micro conflitti, che diventano poi macro, rallentando, rispetto all'altro modello, l'azione dell'Amministrazione in quelle sedi. A *latere*, della presente dissertazione, riteniamo opportuno segnalare che quanto detto trova risponidenza, negli ultimi tempi, soprattutto negli Uffici del Servizio Sociale per Minorenni, invitando l'Amministrazione a monitorare il fenomeno prima che esso accentuandosi crei grave nocumento alle persone impegnate in dette strutture.

Altro concetto, subordinato al primo, che si rileva essere stato utilizzato nella formulazione del lavoro proposto, è quello dei flussi d'utenza. Affermiamo con certezza, e non solo in questo elaborato, che tale criterio è fuorviante se applicato ai Servizi della Giustizia Minorile. È un canone che trova piena risponidenza solo in grandi Amministrazioni con pochi e limitati obiettivi perseguiti. Come criterio, infatti, può trovare risponidenza, procedendo per analogia, solo per le strutture dell'Amministrazione Penitenziaria, laddove il solo obiettivo concretamente perseguito è la funzione custodiale. Appare giusto quindi, in quel contesto, contemperare le risorse anche alla luce del numero di utenti che ne fruiscono. Ciò, nondimeno, è doveroso rammentare che proprio per quell'Amministrazione, vale la tutela legislativa prevista dal 2° comma dell'art. 1 del D.Lgs 146/00, laddove vengono valorizzate le piccole sedi nelle quali trovano realizzazione progetti di particolare interesse.

Trova più rispondenza per la Giustizia Minorile, pertanto, la definizione e l'utilizzo di un concetto di valutazione delle strutture basato sulla "capacità trattamentale", ovvero sul novero, qualitativo e quantitativo, delle attività poste in essere per la rieducazione e la risocializzazione del reo nei servizi, in base ai quali valutare sia la rispondenza dell'organico impiegato che la necessità di potenziarlo, sia alla luce dei risultati da conseguire che per il consolidamento di quelli ottenuti.

Un altro criterio che deve trovare spazio nella discussione della proposta avanzata è sicuramente quello "anagrafico". Abbiamo parlato dell'effetto limitante che una tale ripartizione conseguirà su molte strutture che pure perseguono pienamente le finalità istituzionali. Passiamo ora a verificare su chi ricadrà quest'operazione di ripartizione e quali ulteriori effetti, potenzialmente distorti, potrebbe produrre. Apprezzando pienamente il proposito dell'Amministrazione di non voler procedere a fenomeni di mobilità, tuttavia non è possibile sottacere che tutti gli esuberi di sede che verrebbero a formarsi sarebbero, logicamente, a carico dei lavoratori con meno anni di servizio o d'età.

Orbene, l'età media attuale dei lavoratori del pubblico impiego, stante le attuali rilevazioni statistiche, è di circa 49 anni. La Giustizia Minorile, in forza dei concorsi effettuati negli scorsi anni '90, presenta un'età media dei suoi operatori attestata sui 43 anni circa il contingente più numeroso di lavoratori difatti si aggira intorno ai 39 anni d'età media, la logica aritmetica vede in esubero, quindi, proprio quel personale che, per numero e per fascia d'età, sta profondendo per l'Amministrazione le energie migliori, contribuendo all'attuale spinta propulsiva sia dei Servizi che degli Uffici Centrali. Dato l'elevato numero di questo contingente, non è affatto scontato che le condizioni di esubero si assorbano nel breve volgere del prossimo triennio o quinquennio. Valga per tutti l'esempio di quella comunità, riconosciuta come una delle più efficienti ed efficaci, costituita da tre educatori, dove l'Educatore C3 ha 40 anni e i due Educatori C2 hanno rispettivamente 43 e 40 anni; la dotazione organica di sede prevede un solo Educatore C3 ed un solo Educatore C2, con altri 2 Educatori C1. Ciò significa che l'Educatore C2 di quarant'anni è in sovrannumero. tuttavia, tali dipendenti, entrati in servizio poco più di dieci anni fa, in detto periodo, hanno già vissuto il fenomeno del "pendolarismo", anche in forme particolarmente accentuate, presso altre strutture, ragion per cui, dopo anni di elevata professionalità spesa nelle strutture dell'Amministrazione e dopo esser riusciti a far ritorno nella città d'origine, l'Educatore C2 più giovane si accinge a vivere la restante parte della propria esistenza professionale con la Giustizia Minorile in condizione di precariato, rispetto alla sede di lavoro.

Purtroppo, tale precarietà è destinata, come minimo, a durare per almeno trent'anni, tanti quanti ne occorreranno per raggiungere l'età pensionabile.

Quello proposto non è un caso limite ma la media delle situazioni riscontrabili se si abbina il criterio anagrafico alla costruzione realizzata. La preoccupazione per la "precarizzazione" è tanto più fondata, considerando che il patto proposto dall'Amministrazione stesso potrebbe essere radicalmente mutato se, con il trascorrere del tempo, nemmeno poi tanto, cambino determinate premesse socio-politiche fondamentali, in ragione delle quali potremmo trovarci con un'Amministrazione messa economicamente in condizione di poter anche operare mobilità d'ufficio, in ciò vanificando le legittime aspirazioni del personale alla stabilità lavorativa e, di conseguenza, a quella familiare.

Inoltre, questa condizione di oggettiva instabilità, potrebbe determinare la disaffezione del dipendente, il calo del rendimento, poiché si è presi dalle proprie precarie condizioni, con una duplice conseguenza: l'allontanamento dalle esigenze dell'utenza e l'aumento esponenziale delle istanze di mobilità volontaria presso altre Amministrazioni, il tutto a carico della fascia d'età più giovane, che, lo rammentiamo, è anche la più numerosa oggi presente nei Servizi e negli Uffici centrali.

Per converso, assistiamo alla costituzione delle dotazioni di sede per nuovi servizi, i cui carichi di lavoro non sono affatto paragonabili a quelli che si determinano nelle sedi ove la devianza è storicamente presente. Sono servizi i cui probabili flussi di utenza, anche tenendo conto della creazione di nuovi fenomeni di criminalità minorile, si attesteranno, stante il trend dei

denunziati in quelle zone, su livelli bassi ma, come si è dovuto constatare essi hanno la stessa struttura di base dei servizi che già sono funzionanti, con un elevato flusso di utenti, caratterizzati da elevata problematicità territoriale. Anche questa componente dell'architettura di sistema, pur se rispondente ad un discorso organico, crea sicuramente effetti distorti rispetto ad una gestione effettiva dei flussi d'utenza. Ritorna l'ineludibile realtà dei numeri, impiegata per differenziare, in maniere affatto congrua, le strutture. Tale criterio non viene impiegato per differenziare queste strutture dai flussi estremamente contenuti o per verificarne la congruità organizzativa rispetto a servizi che, con la dotazione esistente, si sforzano per assolvere a tutte le richieste e le istanze provenienti dalla Magistratura e dal territorio.

Preoccupazione, inoltre, suscitano due considerazioni che scaturiscono dallo studio della presente proposta. E' evidente che si è preferito investire meno sulla fascia economica C2, presumibilmente affinché funga da ideale corridoio nel prevedibile slittamento verso la fascia economica apicale di personale proveniente dalla ex 8 q.f., che lascerebbe la posizione economica a vantaggio di chi potrà ricoprirla provenendo dalla p.e.s. C1. Invero, i numeri non sembrano confortare tale previsione poiché i posti da C2 disponibili sono troppo pochi e, stante il loro numero, nel rispetto delle considerazioni derivanti dall'applicazione della sentenza n° 193/01 della Corte Costituzionale, tali posti potrebbe esser necessario porli a disposizione del solo accesso dall'esterno della P.A..

Se tale preoccupazione trovasse conferma, non vi sarebbero più le condizioni per effettuare la riqualificazione tra i profili C1-C2 e, soprattutto, si verificherebbe la necessità di prevedere la copertura con accesso dall'esterno di tale p.e.s., soprattutto nei ruoli tecnici (Assistenti Sociali, Educatori) laddove questa Amministrazione ha sempre ritenuto utile l'esperienza diretta con l'utenza prima di assumere posizioni di così spiccato rilievo nell'ambito dell'organizzazione complessiva.

Inoltre, la strutturazione di siffatta dotazione organica, con i limiti finanziari richiamati, si limita a fotografare le distorsioni esistenti, senza sanarle. Non è possibile che un Istituto o Ufficio di servizio Sociale anche se di medie dimensioni, possa essere gestito con una dotazione organica di personale amministrativo e contabile così limitato. In un I.P.M. di medie dimensioni necessitano non meno di circa 7 unità per la gestione di tutte le attività contabili: dal maneggio valori al materiale, dalla mensa, ai magazzini, dai conti correnti dei detenuti agli stipendi del personale del Corpo di Polizia Penitenziaria o del personale contrattualizzato. Parimenti necessitano, sempre per un servizio di medie dimensioni, non meno di 5 unità per la gestione di tutti i compiti affidati alle Segreterie-Uffici del Personale: dalla gestione del protocollo, alla corrispondenza, dalla gestione fascicolate del personale, anche di differente natura contrattuale, all'applicazione della corretta normativa contrattuale, dai procedimenti disciplinari all'istruttoria e gestione dei procedimenti per il riconoscimento di patologie dipendenti da cause di servizio, dagli aggravamenti di patologie d.c.s. alla gestione dei diversi titoli giustificativi d'assenza, dallo studio della normativa all'elaborazione di pareri che forniscono conforto alle Direzioni rispetto alle decisioni riguardanti il personale, per non parlare degli affari riservati, ecc..

Appare assolutamente antistorico pensare che nel contemporaneo sviluppo delle normative per la gestione della materia contabile e, soprattutto, nell'evoluzione radicale che negli ultimi quindici anni vi è stata nel diritto amministrativo prima ed in quello del lavoro poi, con il costante rinvio al territorio di funzioni prima accentrate, sia pensabile gestire strutture con 40 – 50 dipendenti, quando non sono molti di più, senza figure specifiche, qualificate ed i grado di assolvere funzioni che coadiuvino l'attività di Direzione nella realizzazione concreta del modello organizzativo di gestione partecipata, più volte indicato dalla Funzione Pubblica come necessario per il corretto svolgimento dell'attività istituzionale.

È impensabile che Direzione sia di un U.S.S.M., sia di un I.P.M., che di altro servizio, ancorché appartenente alla posizione economica di sviluppo C3, possa assommare in sé le competenze contabili e quelle amministrativo-contrattuali: non si può chiedere a questi funzionari la conoscenza completa dello "scibile" giuridico italiano, la loro azione, ne verrebbe seriamente

limitata, con la possibilità di commettere inesattezze ed errori, aventi riflesso sul piano giuridico sia civile che penale, oltre che sulla diretta gestione del personale e, quindi, dell'utenza, per non parlare dell'enorme carico di lavoro che verrebbe impropriamente loro conferito.

Ragion per cui crediamo necessario dotare quante più direzioni almeno di Contabili C1 e di Collaboratori C1, affinché le strutture si giovino di funzionari di ragioneria che assolvano, con il relativo grado di autonomia funzionale, le incombenze contabili, e funzionari amministrativi che assolvano il precipuo e delicato compito di "Responsabili del Procedimento", comunque consapevoli che non basterà, poiché, come detto, tali Aree non si possono reggere solo su due o tre unità, in ciò perpetuando la consolidata abitudine di impiegare in questi importanti ruoli logistici personale appartenente ad altre professionalità.

Qui scaturisce la seconda considerazione. Considerato che nulla muterà rispetto alla reale dotazione organica di sede e rispetto al reale impiego del personale, un altro effetto poco rassicurante di questa dotazione organica potrebbe essere rappresentato dall'impossibilità di poter adire la mobilità orizzontale, per quanti vogliano vivere con dignità il ruolo lavorativo realmente ricoperto, stante le necessità dell'Amministrazione. Potrebbe venire meno l'Accordo siglato in tal senso il 19 febbraio 2004, laddove il Dipartimento s'impegnava a favorire tale mobilità, limitando lo spostamento di sede a situazioni particolarissime, per "svuotare" i profili educativi, maggiormente coinvolti in questo impegno orizzontale, onde favorire processi concorsuali che riempissero i vuoti effettivamente esistenti sul territorio.

Come per la specifica norma contrattuale di salvaguardia circa il non avvio di procedure di mobilità, dovrà essere data analoga garanzia a quel personale interessato a cambiare profilo, affinché continui a svolgere le mansioni che effettivamente assolve nella propria sede di servizio, ove, come la realtà insegna, ricopre mansioni evidentemente necessarie al buon andamento del servizio, senza che tale modificazione possa rappresentare per gli stessi alcun nocumento, in considerazione della disponibilità offerta proprio all'Amministrazione.

Il Dipartimento, infatti, non troverebbe altro che giovamento in tale scelta, poiché, verrebbero a "svuotarsi" quei profili che, stante quanto esposto, già adesso sono carenti.

Infine, una considerazione a parte merita la soppressione delle figure educative dagli Uffici di Servizio Sociale per i Minori.

Quando l'Amministrazione dichiara di voler riportare le figure professionali nei legittimi alvei d'appartenenza, esplicita un concetto apparentemente inoppugnabile ed in ragione del quale e del conseguente impegno alla stabilità del luogo di lavoro, la proposta di lavoro sulla dotazione organica che offriamo a Codesto Dipartimento, non presenta al momento alcuna variazione rispetto a quanto preventivato dalla bozza presentataci.

Tuttavia, ci chiediamo come sia possibile privarsi oggi del personale che quotidianamente contribuisce al buon assolvimento dei compiti istituzionale, non prevedendolo in pianta organica, quando, per effetto della richiamata l. 311/04, non sarà possibile assumere personale, al netto delle procedure concorsuali, se non tra ben quattro anni. Se queste unità venissero poste in mobilità, non si comprende come gli Uffici possano gestire il loro carico di competenze, costituito anche dalle udienze innanzi alla Magistratura, da progetti inerenti l'affidamento al servizio sociale, dalla messa alla prova, ecc., ai quali, in buona misura concorre, il personale educativo.

Inoltre, ragioni culturali di fondo, connesse proprio all'esplicazione delle attività della Giustizia Minorile, ci rendono scettici su tale determinazione, considerandola chiaramente *retro*. Agli Uffici di Servizio Sociale per i Minori vengono affidati compiti per i quali la mera osservazione partecipata, di natura socio-familiare, non basta. In tutte le attività progettuali per le misure alternative o per quelle connesse al contenimento della recidiva, infatti, la componente tecnica imprescindibile è quella della figura educativa. Soprattutto quando, per rendere concrete tali misure, bisogna instaurare la necessaria relazione educativa, con tutte le attività di sostegno all'utenza, di implementazione delle attività e del monitoraggio delle stesse, che ne consegue.

Ciò è ancor più vero, se si considera il dibattito accademico in corso, ove è posta in discussione proprio la divisione, percepita come meramente burocratica, tra la figura dell'Assistente Sociale e quella dell'Educatore. Le discussioni sembrano favorire la possibilità di mettere in comune il patrimonio formativo, avente molti punti di contatto, in modo tale da costituire una figura di "operatore sociale" snella, non diarchica e maggiormente efficace rispetto alle evoluzioni della gioventù, con particolare riferimento ai minori devianti.

Quindi, alla luce del confronto culturale in atto, che, comunque, sembra dare visibili cenni di sé in recenti provvedimenti al vaglio del Legislatore, e delle necessità funzionali suesposte, riteniamo la ricollocazione proposta del tutto inopportuna.

Oltre a quanto sinora esposto, si deve evidenziare l'assoluta assenza previsionale nei confronti del Centro di Studi Europeo sulla Devianza di Nisida, assenza peraltro rimarcata già in sede di commento al DM istitutivo dei tre nuovi Centri Giustizia Minorile del settembre u.s.. Se tale assenza è il frutto di un mero disguido tecnico, ciò non ci esime dal chiarire i riflessi che le prevedibili dotazioni organiche di tale sede potrebbero avere sul complesso equilibrio generale.

Nell'eventualità che si debba ricorrere ad un'integrazione al citato Decreto ministeriale, si sottopone all'attenzione dell'Amministrazione la possibilità di prevedere la separazione delle sezioni di Siracusa e Ragusa dall'Ufficio di Servizio Sociale per i Minori di Catania con la costituzione, per lo meno, di una Direzione che assommi autonomamente le due strutture. Ciò in ragione dell'assorbimento degli "esuberanti" che potrebbero determinarsi rispetto alle previsioni della bozza di pianta organica avanzata dal Dipartimento per l'Ufficio catanese. "Esuberanti" che non sono affatto tali se letti alla luce dell'aumentato numero di utenti evidenziatosi negli anni, nelle citate province siciliane, e che hanno determinato proprio l'esigenza di costituire sezione distaccate, aventi organici consolidati in ragione dei compiti assolti, scaturenti dalle istanze promananti dal territorio.

Infine, come sopra accennato, questa Organizzazione Sindacale, in coerenza con l'impegno assunto con i lavoratori e con la stessa Amministrazione, allega alla presente relazione una proposta di modifica della bozza di dotazione organica avanzata, che partendo dai presupposti enunciati, ha cercato di tener conto delle note esigenze territoriali, non disgiunte dalla possibilità, ancorché minima, di poter favorire lo sviluppo dei servizi stessi.

Distinti saluti.

Il Segretario Generale
Massimo Tassi



Riduzione del 5% della spesa complessiva relativa al numero dei posti della dotazione organica del Dipartimento Giustizia Minorile, ai sensi dell'art. 1, c. 93 L. 30/12/2004 n. 311

**Spesa relativa alla dotazione organica vigente
(DPCM 08.02.2001 e DPR 06.03.2001 n. 55)** → **€ 70.339.691,87**

Riduzione del 5% → **€ 3.516.984,59**

**Budget di spesa disponibile per la nuova
dotazione organica** → **€ 66.822.707,28**

**Spesa relativa alla dotazione organica vigente
(DPCM 08.02.2001 e DPR 06.03.2001 n. 55)**

Qualifiche dirigenziali	DPCM 08.02.2001		DPR 06.03.2001 n. 55		RIEPILOGO DPCM 08.02.2001 e DPR 06.03.2001 n. 55	
	Unità	Importo Unitario	Unità	Importo Unitario	Unità	Importo Unitario
<i>Dirigenti di I fascia</i>	2	€ 451.382,00	6	€ 1.354.146,00	6	€ 1.354.146,00
<i>Dirigenti di II fascia</i>	24	€ 1.777.392,00	0	€ 0,00	24	€ 1.777.392,00
Totale	26	€ 2.228.774,00	6	€ 1.354.146,00	30	€ 3.131.538,00

Aree Funzionali		
Area - Posizione Economica	DPCM 08.02.2001	
	Unità	Spesa
C3	213	€ 8.519.403,60
C2	450	€ 16.505.635,50
C1	634	€ 21.225.926,92
B3	312	€ 9.424.047,36
B2	270	€ 7.576.362,00
B1	129	€ 3.468.661,65
A1	19	€ 488.116,84
Totale	2027	€ 67.208.153,87

Qualifiche Dirigenziali ed Aree Funzionali	RIEPILOGO SPESA DPCM 08.02.2001 e DPR 06.03.2001 n. 55	
	Unità	Spesa
<i>Dirigenti di I fascia</i>	6	€ 1.354.146,00
<i>Dirigenti di II fascia</i>	24	€ 1.777.392,00
<i>Aree Funzionali</i>	2027	€ 67.208.153,87
TOTALE GENERALE	2057	€ 70.339.691,87

**Spesa per rideterminazione dotazione organica
ai sensi dell'art. 1, c. 93 Legge 30/12/2004, n. 311**

<i>Qualifiche dirigenziali</i>	NUOVA DOTAZIONE ORGANICA	
	<i>Unità</i>	<i>Spesa</i>
<i>Dirigenti di I fascia</i>	6	€ 1.354.146,00
<i>Dirigenti di II fascia</i>	24	€ 1.777.392,00
Totale	30	€ 3.131.538,00

Aree Funzionali		
<i>Area - Posizione Economica</i>	NUOVA DOTAZIONE ORGANICA	
	<i>Unità</i>	<i>Spesa</i>
C3	227	€ 9.079.364,40
C2	343	€ 12.580.962,17
C1	724	€ 24.239.071,12
B3	231	€ 6.977.419,68
B2	267	€ 7.492.180,20
B1	111	€ 2.984.662,35
A1	13	€ 333.974,68
Totale	1916	€ 63.687.634,60

<i>Qualifiche Dirigenziali ed Aree Funzionali</i>	RIEPILOGO SPESA NUOVA DOTAZIONE ORGANICA	
	<i>Unità</i>	<i>Spesa</i>
<i>Dirigenti di I fascia</i>	6	€ 1.354.146,00
<i>Dirigenti di II fascia</i>	24	€ 1.777.392,00
<i>Aree Funzionali</i>	1916	€ 63.687.634,60
TOTALE GENERALE	1946	€ 66.819.172,60

Budget di spesa disponibile per la nuova dotazione organica	€ 66.822.707,28
--	------------------------

Economia di Spesa	€ 3.534,68
--------------------------	-------------------

Comparazione spesa tra dotazione organica vigente e rideterminazione dotazione organica

	DPCM 08.02.2001		DPR 06.03.2001 n. 55		RIPILOGO DPCM 08.02.2001 e DPR 06.03.2001 n. 55		NUOVA DOTAZIONE ORGANICA	
	Unità	Importo Unitario	Unità	Importo Unitario	Unità	Importo Unitario	Unità	Importo Unitario
Qualifiche dirigenziali	2	€ 451.382,00	6	€ 1.354.146,00	6	€ 1.354.146,00	6	€ 1.354.146,00
Dirigenti di I fascia	24	€ 1.777.392,00	0	€ 0,00	24	€ 1.777.392,00	24	€ 1.777.392,00
Dirigenti di II fascia	26	€ 2.228.774,00	6	€ 1.354.146,00	30	€ 3.131.538,00	30	€ 3.131.538,00
Totale								

AREE FUNZIONALI			
DPCM 08.02.2001		NUOVA DOTAZIONE ORGANICA	
Unità	Spesa	Unità	Spesa
Area - Posizione Economica			
213	€ 8.519.403,60	C3	€ 9.079.364,40
450	€ 16.505.635,50	C2	€ 12.580.962,17
634	€ 21.225.926,92	C1	€ 24.239.071,12
312	€ 9.424.047,36	B3	€ 6.977.419,68
270	€ 7.576.362,00	B2	€ 7.492.180,20
129	€ 3.468.661,65	B1	€ 2.984.662,35
19	€ 488.116,84	A1	€ 333.974,68
2027	€ 67.208.153,87	Totale	€ 63.687.634,60

RIPILOGO SPESA DPCM 08.02.2001 e DPR 06.03.2001 n. 55		RIPILOGO SPESA NUOVA DOTAZIONE ORGANICA	
Unità	Spesa	Unità	Spesa
6	€ 1.354.146,00	6	€ 1.354.146,00
24	€ 1.777.392,00	24	€ 1.777.392,00
2027	€ 67.208.153,87	1916	€ 63.687.634,60
2057	€ 70.339.691,87	TOTALE GENERALE	€ 66.819.172,60

*Ministero della Giustizia
Dipartimento della Giustizia Minorile*

persArea		DGM	Riepilogo Complessivo	
C3	Sociologo	0	23	
C3	Educatore	5		
C3	Assistente Sociale	2		
C3	Psicologo	4		
C3	Contabile	2		
C3	Collaboratore	4		
C3	Direttore	0		
C3	Formatore	0		
C3	Comunicatore	1		
C3	Direttore di Cancelleria	1		
C3	Esperto Informatico	1		
C3	Esperto Linguistico	1		
C3	Statistico	1		
C3	Architetto	1		
C3	Ingegnere	0		
C3	Bibliotecario	0		
C2	Sociologo	0		29
C2	Educatore	8		
C2	Assistente Sociale	4		
C2	Psicologo	4		
C2	Contabile	4		
C2	Collaboratore	4		
C2	Direttore	0		
C2	Formatore	0		
C2	Comunicatore	0		
C2	Cancelliere	1		
C2	Esperto Informatico	1		
C2	Esperto Linguistico	1		
C2	Statistico	1		
C2	Architetto	1		
C2	Ingegnere	0		
C2	Bibliotecario	0		
C1	Sociologo	0	49	
C1	Educatore	8		
C1	Assistente Sociale	5		
C1	Psicologo	2		
C1	Contabile	7		
C1	Collaboratore	12		
C1	Direttore	0		
C1	Formatore	0		
C1	Comunicatore	0		
C1	Cancelliere	2		
C1	Esperto Informatico	5		
C1	Esperto Linguistico	3		
C1	Statistico	2		
C1	Tecnico	3		
C1	Bibliotecario	0		
B3	Assistente di Vigilanza	0	30	
B3	Educatore	10		
B3	Ausiliario	0		
B3	Cancelliere	1		
B3	Collaboratore	7		
B3	Contabile	12		
B3	Esperto informatico	0		
B3	Tecnico	0		
B2	Operatore di Vigilanza	0	11	
B2	Educatore	0		
B2	Ausiliario	2		
B2	Collaboratore	6		
B2	Contabile	3		
B2	Tecnico	0		
B1	Ausiliario	18	19	
B1	Collaboratore	1		
B1	Tecnico	0		
A	Ausiliario	2	2	
T O T A L E		163	163	

TOTALE DIRIGENTI I FASCIA		6	6
----------------------------------	--	----------	----------

*Ministero della Giustizia
Dipartimento della Giustizia Minorile
Istituto Centrale di Formazione del Personale*

persArea		Istituto Centrale	Sedi Decentrate		Totale	Riepilogo Complessivo
		Roma	Castiglione delle Stiviere	Messina		
C3	Sociologo	-	-	-	0	4
C3	Educatore	3	-	-	3	
C3	Assistente Sociale	-	-	-	0	
C3	Psicologo	-	-	-	0	
C3	Contabile	1	-	-	1	
C3	Collaboratore	-	-	-	0	
C3	Direttore	-	-	-	0	
C3	Formatore	-	-	-	0	
C3	Comunicatore	-	-	-	0	
C3	Direttore di Cancelleria	-	-	-	0	
C3	Esperto Informatico	-	-	-	0	
C3	Esperto Linguistico	-	-	-	0	
C3	Statistico	-	-	-	0	
C3	Architetto	-	-	-	0	
C3	Ingegnere	-	-	-	0	
C3	Bibliotecario	-	-	-	0	
C2	Sociologo	-	-	-	0	
C2	Educatore	-	1	1	2	
C2	Assistente Sociale	1	-	-	1	
C2	Psicologo	1	1	1	3	
C2	Contabile	-	-	-	0	
C2	Collaboratore	-	-	-	0	
C2	Direttore	-	-	-	0	
C2	Formatore	-	-	-	0	
C2	Comunicatore	-	-	-	0	
C2	Cancelliere	-	-	-	0	
C2	Esperto Informatico	-	-	-	0	
C2	Esperto Linguistico	-	-	-	0	
C2	Statistico	-	-	-	0	
C2	Architetto	-	-	-	0	
C2	Ingegnere	-	-	-	0	
C2	Bibliotecario	-	-	-	0	
C1	Sociologo	-	-	-	0	
C1	Educatore	1	1	1	3	
C1	Assistente Sociale	-	-	-	0	
C1	Psicologo	-	-	-	0	
C1	Contabile	1	1	1	3	
C1	Collaboratore	1	-	-	1	
C1	Direttore	-	-	-	0	
C1	Formatore	-	-	-	0	
C1	Comunicatore	-	-	-	0	
C1	Cancelliere	-	-	-	0	
C1	Esperto Informatico	-	-	-	0	
C1	Esperto Linguistico	-	-	-	0	
C1	Statistico	-	-	-	0	
C1	Tecnico	-	-	-	0	
C1	Bibliotecario	1	-	-	1	
B3	Assistente di Vigilanza	-	-	-	0	
B3	Educatore	-	-	-	0	
B3	Ausiliario	-	-	-	0	
B3	Cancelliere	-	-	-	0	
B3	Collaboratore	1	1	1	3	
B3	Contabile	1	1	1	3	
B3	Esperto informatico	1	1	1	3	
B3	Tecnico	-	-	-	0	
B2	Operatore di Vigilanza	-	-	-	0	
B2	Ausiliario	-	-	-	0	
B2	Collaboratore	-	-	-	0	
B2	Contabile	-	-	-	0	
B2	Educatore	-	-	-	0	
B2	Tecnico	-	-	-	0	
B1	Ausiliario	3	2	3	8	
B1	Collaboratore	-	1	-	1	
B1	Tecnico	-	-	-	0	
A	Ausiliario	-	-	-	0	
TOTALE		16	10	10	36	36
TOTALE DIRIGENTI II FASCIA		1	0	0	1	1
TOTALE COMPLESSIVO		17	10	10	37	37

Dirigente generale - livello C		CPA																										TS			
Dirigente di II fascia																															
Qualifica	Totale	BS	VE	BZ	FG	CB	EA	LE	TA	PO	AN	Quar.	SS	RC	CZ	FZ	FI	MI	GE	WA	SA	ME	CT	PA	CL	TO	RM	AQ	TV	TR	TS
C3 Educatore	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
C3 Assistente Sociale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C3 Psicologo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C3 Contabile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C3 Collaboratore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C3 Dirigente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C2 Educatore	42	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1
C2 Assistente Sociale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C2 Psicologo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C2 Contabile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C2 Collaboratore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C2 Dirigente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C1 Educatore	88	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	5	2	5	2	3	3	2	2	2	2
C1 Assistente Sociale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C1 Psicologo	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C1 Contabile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C1 Collaboratore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C1 Dirigente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B3 Assistente di Vigilanza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B3 Ausiliario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B3 Cancelliere	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B3 Collaboratore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B3 Contabile	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B3 Educatore	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B3 Esperto informatico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B3 Tecnico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B2 Operatore di Vigilanza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B2 Ausiliario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B2 Collaboratore	20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
B2 Contabile	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
B2 Educatore	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B2 Tecnico	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B1 Ausiliario	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B1 Collaboratore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B1 Tecnico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A1 Ausiliario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale complessivo	246	6	6	6	6	6	9	6	6	9	8	7	6	10	9	8	9	11	8	13	7	11	13	7	9	18	6	7	6	6	

Dirigente generale - Hvello C		Comunità																											
Dirigente di II fascia		ME	Cas.	VE	TN	PG	AQ	AN	SS	BA	LE	TA	BO	CA	CZ	RC	PZ	MI	GE	MA	SA	SMCV	Ni.	PA	CT	CL	TO	RM	
Qualifica	Totale																												
C3 Educatore	15																												
C3 Assistente Sociale	0																												
C3 Psicologo	0																												
C3 Contabile	0																												
C3 Collaboratore	0																												
C3 Direttore	0																												
C2 Educatore	15																												
C2 Assistente Sociale	0																												
C2 Psicologo	0																												
C2 Contabile	0																												
C2 Collaboratore	0																												
C2 Direttore	0																												
C1 Educatore	30																												
C1 Assistente Sociale	0																												
C1 Psicologo	15																												
C1 Contabile	0																												
C1 Collaboratore	0																												
C1 Direttore	0																												
B3 Assistente di Vigilanza	15																												
B3 Ausiliario	0																												
B3 Cancelliere	0																												
B3 Collaboratore	0																												
B3 Contabile	0																												
B3 Educatore	0																												
B3 Esperto Informatico	0																												
B3 Tecnico	0																												
B2 Operatore di Vigilanza	126																												
B2 Ausiliario	0																												
B2 Collaboratore	0																												
B2 Contabile	0																												
B2 Educatore	0																												
B2 Tecnico	0																												
B1 Ausiliario	0																												
B1 Collaboratore	0																												
B1 Tecnico	0																												
A1 Ausiliario	0																												
Totale complessivo	216																												

Dirigente generale - livello C		VSSM																							TS		BZ				
Dirigente di II fascia																															
		BA	LE	TA	BO	AR	CA	SS	CZ	RC	PZ	FI	PG	MI	BS	GE	KA	SA	CB	PA	ME	CT	CL	TO	RM	AQ	VE	TN	TN	TS	BZ
	Qualifica																														
C3	Educatore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C3	Assistente Sociale	60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
C3	Psicologo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C3	Contabile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C3	Collaboratore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C3	Direttore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C2	Educatore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C2	Assistente Sociale	135	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
C2	Psicologo	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C2	Contabile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C2	Collaboratore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C2	Direttore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C1	Educatore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C1	Assistente Sociale	241	12	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
C1	Psicologo	29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
C1	Contabile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C1	Collaboratore	29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
C1	Direttore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B3	Assistente di Vigilanza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B3	Ausiliario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B3	Cancelliere	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B3	Collaboratore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B3	Contabile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B3	Educatore	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B3	Esperto informatico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B3	Tecnico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B2	Operatore di Vigilanza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B2	Ausiliario	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B2	Collaboratore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B2	Contabile	29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
B2	Educatore	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B2	Tecnico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B1	Ausiliario	35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
B1	Collaboratore	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B1	Tecnico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A1	Ausiliario	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale complessivo		591	23	18	18	18	18	17	17	16	16	17	17	37	16	16	40	19	11	40	17	41	19	16	41	17	16	10	16	10	