

## AGGIORNAMENTO AL PIANO DI FABBISOGNO DEL PERSONALE 2018-2020.

La Riforma della Pubblica Amministrazione, avviata dalla Legge Delega 7 agosto 2015 n. 124, è stata promossa attraverso l'adozione di numerosi decreti attuativi, in particolare per quanto interessa ai fini del presente Piano, dal recentissimo Decreto Legislativo 25 maggio 2017 n. 75 (G.U. n. 130 del 7.06.2017) in vigore dal 22 giugno 2017.

Tra le principali misure, introdotte dal decreto, troviamo il progressivo superamento della "dotazione organica" come nuovo modello di reclutamento basato sui fabbisogni e non più sulle piante organiche per reclutare le professionalità che davvero servono nel miglioramento dei servizi; l'integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità attraverso l'istituzione di una Consulta nazionale e di un responsabile aziendale nei processi di inserimento; la previsione di un regime transitorio per superare il precariato storico; la possibilità di svolgere i concorsi in forma centralizzata o aggregata; la definizione dei rapporti con le OO.SS. al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la parità di trattamento tra categorie omogenee e l'accelerazione delle procedure negoziali.

Tenuto conto delle principali novità introdotte dal Decreto di Riforma, con deliberazione del Consiglio n. 61 del 26/07/2017 è stato approvato il Piano di fabbisogno del personale 2018-2020 che consta delle seguenti sezioni:

- Gli interventi a sostegno della disabilità
- La nuova dotazione costruita sulle professionalità
- Il ripristino del risparmio utile da pre pensionamento
- L'ulteriore regime transitorio per le stabilizzazioni
- Progressioni verticali
- Fabbisogno di personale e definizione del Piano assunzionale 2018/2020
- Una accelerazione sull'annualità 2017.

L'aggiornamento del DUP 2018/2020 costituisce l'occasione per l'aggiornamento del Piano di fabbisogno 2018/2020; prima di procedere in tal senso è utile ricordare quanto già stabilito per l'annualità 2017, la cui attuazione, per quanto riguarda le mobilità, potrà protrarsi anche nel 2018 in quanto molti degli Enti di provenienza dei candidati stanno procrastinando il rilascio o, addirittura, la risposta in merito al nulla osta alla mobilità in uscita.

Il **Piano di fabbisogno del personale 2017-2019** è stato approvato con deliberazione del Consiglio Metropolitanano n. 78 del 23/11/2016 e successivamente aggiornato ed integrato con deliberazioni del Consiglio Metropolitanano n. 14 del 9/03/2017, n. 29 del 3/5/2017, n. 49 del 19/07/2017, n. 75 del 18/10/2017 e n. 85 del 22/11/2017.

Esso prevede complessivamente le seguenti n. 5 assunzioni con contratto a tempo determinato, già perfezionate:

- n. 1 Dirigente ex art. 110, comma 2, TUEL;
- n. 1 D3 avvocato;
- n. C amministrativo;
- n. 1 D3 amministrativo ex art. 90 TUEL;
- n. 1 Dirigente Tecnico ex art. 110, comma 1, TUEL.

Prevede inoltre di utilizzare il budget assunzionale 2017 pari ad € 38.270,93 attingendo da due graduatorie della Città metropolitana di Firenze ancora vigenti:

- n. 1 Amministrativo cat. C full time
- n. 1 Tecnico Agrario cat. C part time orizzontale all'80,56%

Ricordando che le assunzioni per mobilità sono neutre, prevede di assumere:

- n. 5 Tecnici cat. C (geometri/periti)
- n. 3 Amministrativi cat. C
- n. 4 Tecnici cat. D (ingegnere/architetto)
- n. 2 Amministrativi cat. D
- n. 1 Dirigente Tecnico.

Tutte le procedure sopra citate sono state attivate e, ad oggi, oltre alle assunzioni a termine già effettuate, si prevede di dar corso entro l'anno alle due assunzioni da graduatoria e ad alcune mobilità.

Con l'ultima modifica di novembre si stabiliva inoltre che sarà autorizzato lo scorrimento delle vigenti graduatorie per mobilità a copertura di posti vacanti per cessazioni improvvise o per motivata mobilità in uscita e che saranno valutate positivamente le cosiddette "mobilità a scambio" fra dipendenti della stessa categoria e profilo.

Venendo all'aggiornamento del Piano di fabbisogno 2018/2020, preliminarmente si conferma quanto riportato nelle sezioni di seguito indicate, come aggiornate con la D.C.M. n. 75 del 18/10/2017 con particolare riferimento alla dotazione organica:

- Gli interventi a sostegno della disabilità
- La nuova dotazione costruita sulle professionalità
- Il ripristino del risparmio utile da pre pensionamento
- Progressioni verticali

Per conseguenza si richiamano integralmente anche i tre allegati alle deliberazioni sopra citate che verificano la compatibilità del costo teorico della nuova dotazione organica con l'obbligo di riduzione imposto dall'art. 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014 n. 190 e forniscono informazioni in merito alla distribuzione dei dipendenti di ruolo della Città Metropolitana di Firenze per genere, titolo di studio e fasce di età.

Si conferma che, a seguito delle verifiche effettuate dal Direttore Generale con i Dirigenti incaricati in sede di approvazione del DUP 2018/2020 e predisposizione di proposta di revisione della dotazione organica teorica, con esclusione di quella riferita al Mercato del lavoro, essa è stata così rideterminata:

inquadramento	Posti coperti di cui alla DCM n. 75/2017	INCREMENTO RIMODULATO PER PROFESSIONALITA'	DOTAZIONE OTTIMALE DELLA METROCITTA'
Dirigenti	7	2 dir. tecnici	9
Cat. A ruolo	2		2
Cat. B ruolo	157		157
Cat. C ruolo	154	19 C amm.vi e 18 C tec.	191
Cat. D ruolo	79	8 D amm.vi e 6 D tec.	93
Cat. C t.d.	4 a regime per stabilizzazione		4
<b>TOTALI</b>	<b>403</b>	<b>52</b>	<b>456</b>

Con il presente aggiornamento si interviene sulla sezione destinata a regolare le cosiddette stabilizzazioni a seguito della sottoscrizione, da parte del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, della Circolare n. 3/2017 avente ad oggetto "Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato".

Alla luce di quanto riportato nella Circolare si conferma che il budget assunzionale anno 2018 viene integralmente destinato alle stabilizzazioni; la determinazione e l'utilizzazione del budget 2019 e 2020 sarà approfondito in sede di ulteriori aggiornamenti al presente Piano di fabbisogno, anche a seguito della

adozione delle linee di indirizzo e di orientamento nella predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 6 ter del D.Lgs. 165/2001.

Al momento, pertanto, il presente aggiornamento prenderà in considerazione solo l'annualità 2018, rimandando ai Piani di fabbisogno già approvati tutte le previsioni e valutazioni in essi riportate.

### Capacità assunzionali 2018/2020

Di seguito viene aggiornato il quadro completo dell'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni dall'esterno (stabilizzazioni, scorrimento graduatorie e concorsi) di questo ente negli anni 2018/2020 alla luce delle cessazioni ad oggi previste; si ricorda che alla quota parte di budget derivante dalle cessazioni ordinarie (pensionamento, dimissioni, decesso) è stata aggiunta la quota parte derivante dal ripristino delle spese per cessazioni da pre pensionamento, collocando queste ultime nell'anno in cui avrebbero raggiunto i requisiti dell'art. 24 D.L. 201/2011. Si ricorda che la norma di calcolo per la quota di competenza alla quale far riferimento è contenuta nell'art. 1 comma 228 Legge 208/2015 (di stabilità 2016) che intervenendo sull'art. 3, comma 5, D.L. 90/2014 senza modificarne la disciplina, ha riformulato le quote delle assunzioni negli enti locali, prevedendo in particolare per gli anni 2016, 2017 e 2018 un tetto di spesa pari al 25% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente. La elevazione della percentuale di turnover stabilita dall'art. 22 del D.L. 24/04/2017, n. 50, convertito con modificazioni, con legge 21/06/2017, n. 96 non si applica alle Città metropolitane che restano con un turnover al 25%. Dal 2019 in poi la normativa al momento nulla dispone e quindi si può ipotizzare un turnover al 100%, anche se l'effettiva capacità assunzionale dovrà trovare riscontro nelle disposizioni che attueranno la Riforma di cui al D.Lgs. 75/2017. Prudenzialmente il presente riepilogo conferma la percentuale del 25% anche per le annualità 2019 e 2020, ricordando che, al momento nulla si dispone in merito alle assunzioni relative a tali annualità.

Si ricorda infine che nelle cessazioni considerate non sono compresi i dipendenti in quota "categorie protette" e neppure i dipendenti assegnati al Mercato del Lavoro (vedi **allegato A** nel quale è data evidenza delle cessazioni conteggiate ai fini del calcolo del budget)

Capacità assunzionali anni 2017/2020						
	anno di cessazione – reale ovvero virtuale	num. dipendenti cessati - cessandi	totale tabellare dei conteggiati	% applicata	quota assunzionale per fattispecie	quota assunzionale sull'anno
<b>Budget 2017</b>	2016	7	153.083,71	25 %	38.270,93	<b>38.270,93</b>
<b>Budget 2018</b>	2017	2	38.430,86	25%	9.607,72	<b>51.353,48</b>
	2017 (prefernero)	8	166.983,05	25%	41.745,76	
<b>Budget 2019</b>	2018	3	59.247,16	25%	14.811,79	<b>84.956,28</b>
	2018 (prefernero)	13	280.577,96	25%	70.144,49	
<b>Budget</b>	2019	2	40.824,42	25%	10.206,11	<b>31.413,69</b>

2020	2019 (prefero)	4	84.830,33	25%	21.207,58	
------	----------------	---	-----------	-----	-----------	--

### Le stabilizzazioni

Nella presente sezione si affronta il tema del superamento del precariato attraverso la stabilizzazione ex art. 20, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017 del personale in possesso dei requisiti prescritti; non viene al momento affrontato il tema della valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile in quanto negli anni 2007/2009 la Provincia di Firenze ha riassorbito il proprio precariato storico ed ha eliminato completamente le collaborazioni iscritte alla cassa separata Inps già dal 2012. Inoltre, secondo la normativa attuale, nell'annualità 2018 la Città Metropolitana non ha capacità assunzionali da destinare all'accesso da concorso pubblico, ulteriori rispetto a quelle che intende destinare alla stabilizzazione, in cui poter prevedere quote di riserva o valorizzazione dell'esperienza professionale maturata.

Per completezza di informazione si segnala che sono attivi anche n. 54 contratti di lavoro a tempo determinato, cat. C amministrativo, sulla funzione del "Mercato del lavoro", il cui finanziamento è garantito con trasferimenti regionali a valere sul fondo sociale europeo e quindi esclusi dal limite di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010. Trattandosi di personale che non è assegnato a funzioni della Città Metropolitana, esso è in ogni caso carente del requisito di cui all'art. 20, comma 1 lett. b), del D.Lgs. n. 75/2017, anche se possiede i requisiti di cui alle lettere a) e c) del medesimo articolo.

Si ricorda che l'art. 20 del D.Lgs. 75/2017 ha introdotto due nuovi percorsi temporanei ben distinti (comma 1 e comma 2) per la stabilizzazione/valorizzazione dei precari (da attuarsi nel periodo 2018/2020), in aggiunta a quelli già conosciuti dall'ordinamento che rimangono in vigore.

Quindi il processo dell'art. 20 costituisce una ulteriore opportunità per l'amministrazione procedente qualora si realizzino i requisiti soggettivi e le condizioni oggettive delineate dalla norma.

Ricordiamo che gli ultimi percorsi di stabilizzazione in ordine di tempo previsti dal legislatore erano stati:

- o il reclutamento speciale a regime ordinario di cui all'art. 35, comma 3 bis, D.Lgs. 165/2001, che non ha limiti temporali di applicazione e che prevede due diverse modalità di bando, l'una per soli esami con riserva massima al 40% a favore dei tempi determinati anche non più in servizio, l'altra per esami e con valorizzazione dei titoli;
- o il reclutamento speciale a regime transitorio di cui all'art. 4, comma 6, D.L. 101/2013, utilizzabile sino al 31/12/2018 (salvo eventuali future proroghe) che prevede un concorso totalmente riservato a favore di tre diversi gruppi di lavoratori a termine, in pratica "ripescando" anche coloro rimasti esclusi dalle stabilizzazioni precedenti e retroagendo nella platea dei beneficiari sino agli anni 2002/2006, con esclusione espressa degli assunti su scelta fiduciaria ex art. 90 Tuel;

La procedura prevista dall'art. 20, comma 1, si differenzia principalmente da ogni altro percorso di stabilizzazione in vigore perché non richiede, per la prima volta dopo le Leggi Finanziarie 296/2006 e 244/2007, la promulgazione di uno specifico bando, se concorso pubblico v'è stato in origine per i soggetti da stabilizzare.

Quindi è possibile un'assunzione diretta allorquando:

- le unità lavorative in questione risultino in servizio successivamente alla data del 28 agosto 2015 (entrata in vigore della Legge 124/2015), siano state reclutate a tempo determinato con procedure concorsuali ed abbiano maturato al 31.12.2017 almeno tre anni di servizio negli ultimi otto (requisiti comma 1);
- non siano stati assunti ai sensi dell'art. 90 Tuel (requisito comma 7);
- il Collegio dei Revisori certifichi la sostenibilità a regime delle correlate risorse finanziarie che dal tetto di spesa di cui all'art. 9 comma 28 D.L. 78/2010 transitano definitivamente nei capitoli dei ruoli (condizione comma 3) con contestuale decurtazione dal valore di provenienza. In sostanza che i

rapporti di lavoro a tempo determinato da trasformare siano stati finanziati a bilancio, computati nella spesa di personale e che la relativa spesa, a regime, non infici i più generali equilibri del bilancio.

In caso di contestuale sussistenza dei su elencati presupposti le amministrazioni, sempre con riferimento al triennio 2018/2020, possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, ferme restando le norme di contenimento della spesa del personale ed al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite pubblico concorso.

Nell'applicare tali criteri ai rapporti di lavoro flessibile in essere emerge che soltanto le quattro unità in cat. C con profilo tecnico, attualmente in servizio presso la Sala di Protezione Civile, possono vantare il possesso simultaneo dei quattro requisiti richiesti e conseguentemente accedere al percorso del comma 1, come evidenziato nel seguente schema:

<i>unità che accedono al percorso 1° comma art. 20</i>	<i>in servizio post 28/08/2015</i>	<i>procedura concorsuale</i>	<i>minimo 3 anni al 31/12/2017</i>	<i>computazione su spese di personale</i>
in ordine di graduatoria: matr. 16737, 16738, 16739 e 16742	servizio mai interrotto dal giorno dell'assunzione a far data dal 01.01.2010	atto n. 1937 del 05.06.2009 per l'approvazione del bando di pubblica selezione  atto n. 4133 del 11.12.2009 per l'approvazione della graduatoria finale	complessivamente otto anni consecutivi nel contratto di lavoro a tempo determinato comparto Regioni / EE.LL.	capitoli di spesa finanziati a bilancio Titolo I - Intervento 101

**Dall'annualità 2018** il Decreto Legislativo 75/2017 consente, al 3° comma dell'art. 20, una accelerazione nell'assorbimento definitivo delle unità a termine tramite l'elevazione temporanea dei limiti assunzionali, utilizzando a tal fine le risorse di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010 che devono essere nel contempo ridotte per la parte utilizzata ai fini dell'integrazione del budget per assunzioni a tempo indeterminato.

Il comma 3 dell'art. 20 prevede infatti che *“le amministrazioni nel triennio 2015/2018 possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato(...) al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico, utilizzando al tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile (...) in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015/2017 (...) e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto”* di cui all'art. 9 comma 28 D.L. 78/2010.

Nei Piani di fabbisogno ad oggi approvati si poneva il dubbio se questa disposizione desse origine ad un binario parallelo e distinto, in base al quale la spesa complessiva per stabilizzazioni facesse interamente capo al budget di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010, oppure se l'ente dovesse in primo luogo utilizzare il budget ordinario e solo per la parte residua, laddove il budget ordinario fosse insufficiente, si potesse avvalere del budget dei tempi determinati nel limite stabilito dalla norma che è pari alla media delle spese per il lavoro flessibile nel triennio 2015/2017.

Il Piano di fabbisogno approvato accedeva prudenzialmente alla seconda interpretazione che è stata confermata dalla Circolare n. 3/2017.

Si riportano pertanto i passaggi ed i conteggi effettuati, che risultano conformi alle indicazioni fornite con la Circolare medesima.

- 1) individuazione al 2018 delle facoltà assunzionali ai sensi dell'articolo unico comma 228 Legge 208/2015, pari al 25% della spesa dei cessati nell'anno precedente:

ANNO DI COMPETENZA 2018					
	Anno di cessazione	n. dipendenti conteggiati	Totale tabellari dei conteggiati	% applicata	Quota assunzionale
Budget 2018	2017	10	205.413,91	25%	51.353,48
<b>TOTALE</b>					<b>51.353,48</b>

- 2) individuazione del maggior importo necessario per consentire la stabilizzazione:

art. 20 c. 1 e 3 D.Lgs. 75/2017	<b>Stabilizzazione nel 2018</b>	<b>4 unità in cat. C</b>	<b>84.301,36</b>	<b>plus € 32.947,88</b>
---------------------------------	---------------------------------	--------------------------	------------------	-------------------------

- 3) calcolo della media delle spese per il lavoro flessibile nel triennio 2015/2017:

Anno	importo tabellari	totale	MEDIA sul triennio
2015	€ 147.469,46	€ 741.500,95	€ 247.166,98
2016	€ 260.700,96		
2017	€ 333.330,53		

L'utilizzazione di € 32.947,88 quale plus che rientra nell'ammontare medio nel triennio 2015/2017 delle risorse impiegate per i rapporti flessibili, ai fini dell'elevazione dell'ordinario budget assunzionale pari ad € 51.353,48 risulta quindi rispettosa delle prescrizioni del comma 3 dell'art. 20 ai fini della stabilizzazione delle 4 unità in cat. C.

- 4) definitiva decurtazione del valore di € 32.947,88 dal tetto di cui all'art. 9 comma 28 D.L. 78/2010.

La Circolare n. 3/2017 ribadisce che le procedure di reclutamento speciale di cui all'art. 20 del D.Lgs. 75/2017 devono svolgersi in coerenza con il Piano triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 165/2001. Nelle more della adozione delle linee di indirizzo e di orientamento nella predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 6 ter del D.Lgs. 165/2001, le amministrazioni possono comunque procedere all'attuazione delle misure di stabilizzazione, tenendo conto dei limiti derivanti dalle risorse finanziarie a disposizione e delle figure professionali già presenti nella pianta organica. Infatti, ai sensi dell'art. 22, comma 1, del D.Lgs. 75/2017, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di 60 gg. dalla pubblicazione delle Linee di indirizzo sopra citate.

Affinché ciò sia possibile è necessario che la procedura di stabilizzazione sia preceduta da una ricognizione del personale potenzialmente interessato e delle esigenze di professionalità da reclutare attraverso tali procedure.

A tal proposito si richiama la ricognizione già effettuata e si conferma che l'unico personale interessato alla stabilizzazione è quello oggetto del presente piano; inoltre l'Amministrazione si è più volte espressa nel senso della necessità di dare stabilità alle attività della Sala Operativa di protezione civile, dove il personale interessato opera stabilmente dall'1/1/2010.

In merito alle ulteriori indicazioni fornite dalla Circolare n. 3/2017 si espone che:

- il presente Piano di fabbisogno assolve alla disposizione contenuta nella Circolare n. 3/2017 inerente l'evidenza del personale in possesso dei requisiti di cui all'art. 20, comma 1 e comma 2, del D.Lgs. 75/2017;
- l'Amministrazione con nota pec prot. n. 49962 del 31 ottobre 2017 ha attivato la procedura di cui all'art. 34bis del D.Lgs. 165/2001, alla cui conclusione resta comunque subordinata l'assunzione in esame;
- il presente Piano è stato sottoposto all'esame delle OO.SS.
- su di esso sarà acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori ai sensi dell'art. 40bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001.

Firenze, li 30 novembre 2017

Il Dirigente della Direzione  
Personale, Provveditorato e Partecipate  
dott.ssa Laura Monticini

**BUDGET Anno 2017**

cessati 2016 per pensionamento /  
dimissioni / decesso (escluso cat.  
protette, mobilità, prefornero e avvaliti)

<i>matr.</i>	<i>tabellare</i>
6159	18.681,78
2301	22.930,57
3410	19.749,08
4534	22.930,57
5278	22.930,57
1951	22.930,57
4995	22.930,57

**153.083,71**

**25% 38.270,93**

**BUDGET Anno 2018**

cessati 2017 per pensionamento /  
dimissioni / decesso (escluso cat.  
protette, mobilità, prefornero e avvaliti)

<i>matr.</i>	<i>tabellare</i>
6249	18.681,78
6541	19.749,08

**38.430,86**

**25% € 9.607,72**

**Anno 2018 RIPRISTINATO**

cessati prefornero che avrebbero avuto il  
pensionamento ordinario nel 2017

	<i>matr.</i>	<i>tabellare</i>
1	4174	26.366,34
2	2866	19.749,08
3	2942	21.075,34
4	6156	19.749,08
5	3687	19.749,08
6	4608	22.930,57
7	6147	18.681,78
8	6172	18.681,78

**166.983,05**

**25% € 41.745,76**

**BUDGET Anno 2019**

cessati 2018 per pensionamento /  
dimissioni / decesso (escluso cat.  
protette, mobilità, prefornero e avvaliti)

<i>matr.</i>	<i>tabellare</i>
6260	19.749,08
3671	19.749,08
6138	19.749,08

**59.247,24**

**25% € 14.811,81**

**Anno 2019 RIPRISTINATO**

cessati prefornero che avrebbero avuto il  
pensionamento ordinario nel 2018

	<i>matr.</i>	<i>tabellare</i>
1	4533	22.930,57
2	2217	21.075,34
3	2216	22.930,57
4	5317	21.075,34
5	4115	21.075,34
6	6171	18.681,78
7	6170	18.681,78
8	3424	19.749,08
9	5209	21.075,34
10	5385	22.930,57
11	6225	21.075,34
12	5301	22.930,57
13	4979	26.366,34

**280.577,96**

**25% € 70.144,49**

**BUDGET Anno 2020**

cessati 2019 per pensionamento /  
dimissioni / decesso (escluso cat.  
protette, mobilità, prefornero e avvaliti)

<i>matr.</i>	<i>tabellare</i>
2444	21.075,34
3303	19.749,08

**40.824,42**

25%      € 10.206,11

**Anno 2020 RIPRISTINATO**

cessati prefornero che avrebbero avuto il  
pensionamento ordinario nel 2019

<i>matr.</i>	<i>tabellare</i>
4605	22.930,57
6144	19.749,08
6009	21.075,34
3455	21.075,34

**84.830,33**

25%      € 21.207,58