

completi se non collegato alle linee dei piani e dei programmi elaborati dall'organo (o dagli organi) di direzione politica.

Il raccordo a macro livello può ritenersi assicurato dal sistema di pianificazione strategica pluriennale, che costituisce lo sfondo per l'impostazione di programmi annuali costituiti da singoli progetti-obiettivo che vanno attuati dai dirigenti, (oltre i confini gestori del C.di A.) con l'attribuzione di risorse finanziarie, strumentali e di personale : (compatibilmente con le disponibilità dell'organico) necessarie per il raggiungimento degli obiettivi.

La pianificazione strategica può costituire, perciò, lo strumento di raccordo, a macro livello, tra la contabilità dei costi e quella delle attività.

Ma se tale strumento è indispensabile per fornire una visione complessiva (e documentata sotto il profilo delle previsioni dei costi e dei rendimenti) delle "missioni" istituzionali dell'amministrazione nel suo svolgersi dinamico, il successo del sistema di pianificazione, di programmazione e di controllo di gestione, si può ottenere esclusivamente sviluppando metodologie micro di rilevazione dei costi e dei rendimenti e individuando idonei strumenti di raccordo che operino a tale livello.

A questo fine occorre sviluppare procedure (che si avvalgano del sistema informativo) di immediata contabilizzazione dei costi e dei rendimenti nell'ambito delle singole unità organizzative di produzione delle attività amministrative.

Le procedure informatiche consentono di individuare le varie fasi dei procedimenti e, se opportunamente configurate, di determinare anche il tempo-uomo necessario per lo svolgimento delle stesse, consentendo un' immediata determinazione della principale voce di costo della produzione (quella del personale) e dei relativi rendimenti.

La normativa richiamata, e che disciplina la materia, invero, non sembra fornire risposte esaurienti sul raccordo tra contabilità dei costi e contabilità della attività.

Così come, nel piano dei conti allegato al D. Lgs. n.279/97 (Tab.B) non è rinvenibile la distinzione tra costi diretti e costi indiretti della produzione. Il che può determinare incertezze applicative nel calcolo dei costi indiretti da imputare ai singoli centri di costo.

In occasione dell'auspicata autoregolamentazione, il nuovo organo, d'intesa con i competenti settori dell'Amministrazione dell'Ente, e dell'Autorità di vigilanza, potrà sperimentare ed affinare quelle metodologie che meglio sapranno definire la contabilità in esame. Tenendo, naturalmente, conto che la contabilità analitica è un sistema di per sé flessibile poichè si articola in centri di imputazione di costi (centri di costo) che variano in relazione alle necessità della struttura e dei livelli di applicazione di attività che di volta in volta si presentano nel corso della gestione.

Il perfezionamento del sistema consentirà di corrispondere anche alla esigenza rilevata dal Collegio sindacale nella relazione al consuntivo 1996 e riportata nelle note conclusive del presente referto.

E cioè, di erogare trattamenti accessori incentivanti "solo in presenza del raggiungimento di risultati predeterminati e di prestazioni di lavoro realmente effettuate".

In sostanza, gli incentivi vanno dati a chi effettivamente opera, valutando l'opera con standard individuali, con rilevazioni quotidiane dei rendimenti, indispensabili per la contabilità analitica e delle attività.

b) Il Collegio dei Sindaci.

L'articolo 7 del D.lgs. n. 479 precisa che il Collegio sindacale esercita le funzioni previste dal codice civile (art. 2403 e seguenti) in materia societaria.

Si tratta, dunque, di controllo di legittimità della gestione dell'ente, di regolarità contabile e patrimoniale, di verifica della consistenza della cassa, dei valori e dei titoli posseduti dall'Istituto.

Pur trattandosi di rinvio al codice civile limitato all'esercizio delle funzioni, l'attuale Collegio, per conferire maggiore garanzia di documentazione al proprio operato, trascrive i verbali nell'apposito registro reso abbligatorio per le S.p.A..

In concreto il Collegio ha operato attivamente, nel periodo considerato e a tutt'oggi, in posizione anche collaborativa e di impulso, prima che di censura, dandosi carico che il controllo di legittimità non fosse impeditivo dell'efficienza e della produttività in ordine ai risultati, in considerazione anche del difficile avvio del nuovo Ente nel quale, come si è ricordato, sono confluite tutte le Casse amministrate dalla Direzione generale degli Istituti di previdenza che hanno dovuto attuare ex novo, tra l'altro, la disciplina contenuta nel Regolamento di amministrazione e contabilità approvato con D.P.R., n. 696, del 18 dicembre 1979, disciplina già in essere per i tre enti del parastato (ENPAS, ENPDEDP, INADEL).

Il Collegio ha svolto l'attività di controllo non circoscritta all'ambito della Direzione generale. Ha, infatti, operato una serie di verifiche nelle sedi decentrate, dalle quali sono scaturite richieste di chiarimenti e rilievi che talvolta hanno indotto il Collegio stesso e il magistrato della Corte delegato al controllo a farne doverosa denuncia alla competente Procura regionale della Corte stessa.

Vanno segnalate, in particolare, le verifiche effettuate dal Collegio: a Perugia il 21-22 giugno 1995, a Pescara, il 4-6 dicembre 1995, a Spoleto il 17-18 gennaio 1996; ad Anagni il 14-16 febbraio 1996; a Sansepolcro il 17 aprile e il 3 giugno 1996; a Caltagirone il 14-16 maggio 1996.

Il Presidente dell'Istituto ha corrisposto alle richieste di chiarimenti con lettera del 4 agosto 1997 e successive note.

Da rilevare che sulle richieste di chiarimenti e sulle osservazioni prodotte dal Collegio, specialmente in ordine alle determinazioni emesse nell'ambito della struttura, trascorrono tempi lunghi prima che si pervenga a risposte definitive.

Occorre snellire le procedure interne e pervenire a più rapide soluzioni anche, ove occorra, con audizioni dirette da parte del Collegio con i dirigenti responsabili di volta in volta delegati dal direttore generale.

Il magistrato delegato al controllo - avendo ravvisato, pur nella fase di ulteriore accertamento tuttora in corso, situazioni già in atto ipotizzabili come responsabili di danno erariale, emerse dalle suddette verifiche - ha trasmesso i relativi atti alla competente Procura della Corte stessa.

Altra segnalazione alla competente Procura della Corte si è resa necessaria per la seguente vicenda che ha interessato un dirigente generale del Ministero del lavoro e della previdenza sociale che ha svolto le funzioni di direttore generale dell'INPDAP dalla sua istituzione fino a quando è stato nominato, con decreto del 20 dicembre 1994, il nuovo direttore generale.

Su invito ministeriale (telegramma del 3 febbraio 1995) l'INPDAP ha continuato ad anticipare, per conto del Ministero del

lavoro, le competenze all'ex direttore generale fino al mese di settembre 1995, per un ammontare complessivo pari a £.166.788.893.

Con lettera del 23 settembre 1996 il magistrato delegato al controllo chiedeva all'attuale direttore generale dell'Istituto una relazione nella quale, sulla scorta di pertinente documentazione, fosse dettagliatamente esposta la situazione contabile riguardante il trattamento corrisposto al dirigente generale, già direttore generale dell'INPDAP, successivamente alla cessazione del suo collocamento fuori ruolo presso l'Ente con le funzioni di direttore generale.

Con lettera del 23 ottobre 1996 il direttore generale in carica chiariva la situazione nei termini già riportati precisando di avere fatto richiesta di rimborso al Ministero del lavoro degli importi corrisposti all'ex direttore generale dopo la cessazione dall'incarico e su richiesta di anticipazioni da parte dello stesso Ministero con il ricordato telegramma del 3 febbraio 1995.

Con lettera del 10 ottobre 1996 (prot.5993/268), inviata al capo di Gabinetto del Ministro del lavoro, il magistrato delegato al controllo, rappresentava che anche successivamente al rientro del dirigente generale in questione in quell'Amministrazione, l'INPDAP - presso il quale il predetto, appositamente collocato fuori ruolo, aveva assunto funzione di direttore generale - aveva continuato a corrispondergli il trattamento economico di attività.

Al riguardo richiedeva di accertare e riferire (art.5, n.2, del D.L.vo 479/94) le ragioni giuridiche o pratiche, che avevano imposto o consentito la relativa intesa, evidentemente intercorsa con l'INPDAP, specificando la posizione nella quale il dirigente generale in questione

al momento del rientro era stato inquadrato presso il Ministero del lavoro e la misura del trattamento complessivo che ne derivava.

A tale richiesta il Ministero del Lavoro non ha dato risposta. In data 3 aprile 1997, (prot.2062/268) il magistrato delegato al controllo, come riferito, ha rimesso gli atti alla Procura regionale della Corte dei conti per il Lazio poichè dagli atti stessi risultavano ipotesi di danno erariale.

c) la Corte dei conti.

La Corte dei conti, che ha un proprio magistrato delegato ad assistere alle sedute degli Organi di amministrazione e di revisione (cfr.art.5, co.2, D.Lgt. 30 giugno 1994, n. 479 istitutivo dell'INPDAP e art.12 legge 21-3-1958, n.259) ha come funzione primaria quella del referto esterno, autonomo e indipendente alle Camere sul risultato del riscontro eseguito (art. 100 Costituzione). Il controllo-referto, nell'equilibrio dei poteri, è diretto a fornire alle Camere elementi di valutazione assolutamente neutrali. Un controllo non riduttivamente legato alla mera garanzia della legalità dei singoli atti, ma condotto sulla intera gestione, che comporta valutazioni sulla legalità globale e sulla economicità, sull'efficienza (in relazione alla produttività) e sull'efficacia (in relazione alla domanda e, quindi, ai servizi da rendere all'utenza) dell'attività svolta, valutando i risultati. Fermo restando il possibile intervento per eventuali censure, previsto dall'art.8 della legge n. 259/1958, che abilita la Corte a formulare rilievi al Ministero del Tesoro e al Ministero vigilante anche in corso di gestione.

La legge 14 gennaio 1994, n.20, contenente nuove norme in materia di giurisdizione e di controllo della Corte dei conti, ha, tra l'altro, previsto che la Corte stessa, nell'esercizio delle attribuzioni di controllo, può richiedere alle amministrazioni pubbliche e agli organi di

controllo interno qualsiasi atto o notizia e può effettuare e disporre ispezioni e accertamenti anche diretti.

Il referto sulla gestione ha anche lo scopo di proporre miglioramenti alle leggi quando si rivelino esse stesse inadeguate o produttive di cattivi andamenti e negativi risultati. Risultati negativi devono indurre la Corte a segnalare l'opportunità della revisione delle stesse norme innovative.

Ai sensi del citato art.8 della legge n.259/58 la Corte, oltre alla decisione in precedenza ricordata, n.62, del 29 novembre 1996, è intervenuta con la determinazione n.15 del 18 aprile 1997 a proposito delle delibere del C.di A. (n.381) e del CIV (n.19) in data 31 luglio 1996, con le quali si approvava, relativamente alla Cassa Pensioni Dipendenti Enti Locali , alla Cassa Pensioni Sanitari, alla Cassa Pensioni Insegnanti e alla Cassa Pensioni Ufficiali giudiziari, la predisposizione della terza variazione al bilancio di previsione 1996 comportante, in termini di competenza e di cassa, maggiori spese da destinare agli Istituti di Patronato di cui al D.Lgs. C.P.S. 29 luglio 1947, n.804, sui contributi obbligatori introitati, in base all'aliquota percentuale indicata dall'apposito decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministero del tesoro.

La Corte ha precisato che per le Casse suindicate non sussiste l'obbligo alla predetta contribuzione, alla quale già non erano tenute anteriormente alla costituzione dell'INPDAP, in quanto, per effetto del 3° comma dell'art.4 del decreto istitutivo dell'Istituto (n.479/94), gli Enti e le Casse confluite nel nuovo Ente conservano la titolarità dei rapporti giuridici preesistenti con i rispettivi diritti e obblighi. Né è dato rinvenire nella produzione normativa successiva alcuna disposizione impositiva di tale obbligo alle Casse stesse.

5) LA VIGILANZA

La vigilanza attribuita al Consiglio di indirizzo e vigilanza è esercitata all'interno dell'Istituto ed è volta, prevalentemente, alla verifica dell'osservanza delle direttive e degli indirizzi da esso emanati e finalizzati al miglior perseguimento dei fini istituzionali. Come più volte ricordato, può a tale scopo utilizzare l'organo di controllo interno dal quale acquisire informazioni, dati ed elementi per l'esercizio della specifica funzione.

La vigilanza ministeriale (Lavoro-Tesoro) è esterna all'Ente ed ha per oggetto l'Istituto nella sua intierezza senza, peraltro, interferire sulla sua autonomia.

Soltanto nei casi normativamente indicati comporta interventi particolarmente penetranti e talvolta condizionanti per l'efficacia e la definitività degli atti prodotti. Sono da ricordare quelli previsti dall'art.8 della legge 8 marzo 1989, n.88, dall'art.5, 3° comma, del D.lgs. n.479/94 (approvazione delle convenzioni) e dall'art.17, 3° comma, della legge n. 127/97 (mancata concordanza tra C.di A. e C.I.V. sul preventivo, sul consuntivo, sui piani pluriennali e sui criteri generali dei piani d'investimento e disinvestimento).

La Corte deve evidenziare carenza di tempestività nell'esercizio della predetta funzione ministeriale sulla produzione della normativa regolamentare e in talune pronunce ed omissioni quali quelle rammentate nel corso della presente relazione, facenti capo prevalentemente al Ministero del lavoro e della previdenza sociale cui spetta l'iniziativa anche nei casi in cui è richiesto il concerto con il Ministero del tesoro.

6) IL PERSONALE

a) in generale

L'art. 5 comma 4° del D.l.vo n.479 del 30/6/94 stabiliva che la dotazione organica provvisoria dell'INPDAP era costituita dalla somma dei posti in organico degli enti e degli altri soggetti soppressi in esso confluiti nonché dalle unità di personale in servizio alla data del 18 febbraio 1993 presso le Casse della soppressa Direzione Generale degli Istituti di Previdenza. Tale dotazione organica provvisoria comprendeva 7366 unità⁴.

Nel triennio in esame la consistenza effettiva del personale in servizio presso l'INPDAP è rimasta costantemente inferiore alla dotazione organica provvisoria, mostrando per di più un progressivo decremento. Un simile andamento è stato causato principalmente dal notevole numero di dimissioni dal servizio e collocamenti a riposo per limiti di età, eventi dovuti in particolare all'elevata età media del personale in servizio ed al mancato ricambio provocato da precarie situazioni istituzionali dei vari enti protrattesi per vari anni (vedi commissariamento di ENPAS, INADEL e ENPDEP) e dai blocchi delle assunzioni che non hanno consentito l'acquisizione di nuove risorse.

Va aggiunto l'ulteriore esodo di 242 unità in servizio presso la soppressa Direzione Generale degli Istituti di Previdenza e presso la Ragioneria Centrale dello Stato, personale che dal marzo 1993 al marzo 1997 si è avvalso della facoltà di optare per il rientro nei ruoli del Ministero del Tesoro ai sensi dell'art.6 comma 2 del D.L.vo n.479/94.

⁴ Formalmente approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione n.398 del 31/7/1996.

Va rilevato, peraltro, che la L.274 dell'8 agosto 1991 di riordinamento strutturale e funzionale della Direzione Generale degli Istituti di Previdenza -di cui si dirà in seguito- aveva istituito il ruolo degli uffici periferici in vista del decentramento delle attività pensionistiche, stabilendo la relativa dotazione organica in 1600 unità complessive delle quali 20 con la qualifica di dirigente, ma tale ruolo non era stato di fatto costituito: la predetta dotazione organica provvisoria ricomprendeva, pertanto, queste unità pur non essendone in servizio neanche una, contribuendo in tal modo ad accrescere lo squilibrio tra organico teorico ed organico effettivo.

Per cercar di far fronte alla situazione di continuo e progressivo depauperamento dell'organico effettivo e di contenere gli effetti negativi dell'esodo del personale in servizio, l'Istituto - sin dalla fine del 1993 - ha colto tutte le possibilità offerte dalla legge in materia di assunzioni di personale.

Sono state quindi perfezionate e portate a termine le procedure concorsuali già in atto presso gli enti soppressi; utilizzate le graduatorie ancora valide di concorsi già espletati assumendo alcuni contingenti di candidati idonei; attivate le procedure di mobilità del personale da altre pubbliche amministrazioni o da enti vari; banditi nuovi concorsi e si è proceduto anche all'assunzione di personale con contratto di formazione e lavoro⁵.

Alla fine del triennio la consistenza effettiva del personale era di 4272 unità, tenuto conto anche del personale dei ruoli ad esaurimento. Le carenze più significative soprattutto per i riflessi sulla gestione si riscontrano nella IX (-84,39%), nella VII (-46,92%) e nella VI qualifica (-52,51%).

⁵ Per il personale con contratto di formazione e lavoro è stato previsto uno stanziamento di L. 1.900.000.000 = nel bilancio relativo all'esercizio 1995 ed uno stanziamento di L.1.500.000.000 = nel bilancio relativo all'esercizio 1996, che hanno consentito l'acquisizione nel 1996 rispettivamente di 26 e di 20 unità.

L'andamento progressivamente decrescente del personale dell'INPDAP è stato momentaneamente interrotto nell'esercizio 1996, per il consistente numero di assunzioni effettuate nel corso dell'anno in seguito all'espletamento di alcuni concorsi pubblici banditi negli anni precedenti e per l'acquisizione di due contingenti di personale con contratto di formazione e lavoro.

Al 31/12/1996 la consistenza del personale effettivo era di 4333 unità.

Alla fine del primo semestre 1997 il numero dei dipendenti in servizio risulta ulteriormente ridotto. Il differenziale tra dotazione organica e organico effettivo risulta però migliorato in quanto l'Istituto ha provveduto a rideterminare il proprio organico, previa verifica dei carichi di lavoro, tenendo conto dei nuovi compiti da svolgere e del nuovo assetto organizzativo.

L'attuale dotazione organica dell'INPDAP è di 6400 unità di cui 4305 assegnate alle sedi periferiche.

A seguito del formale inquadramento nei ruoli dell'INPDAP del personale degli enti soppressi⁶ si è verificato l'inserimento nelle qualifiche funzionali del personale già disciplinato con contratto di diritto privato e nel contempo si sono realizzati alcuni inquadramenti nella qualifica superiore a quella di appartenenza. Ciò ha comportato una diversa distribuzione del personale nelle qualifiche funzionali rispetto a quella degli esercizi precedenti, in qualche caso senza modificarle sostanzialmente.

⁶ Al quale si è proceduto con delibera del Consiglio di Amministrazione n.534 del 10/4/1997.

ORGANICO INPDAP AL 31.12.1993

Qualifica	Dotazione Organica	Consistenza effettiva	Differenza	Scostamento %
Dirigente Generale liv.B		1	-1	100%
Dirigente Generale liv.C	12	12	0	
Dirigente Superiore	83	65	-18	-21,69%
Primo Dirigente	136	89	-47	-34,56%
Ispettore Generale r.e.	0	72	72	100%
Direttore Divisione r.e.	0	76	76	100%
Decima qualifica II diff.	xxx	11		
Decima qualifica I diff.	xxx	11		
Decima qualifica	54	13	"	-35,19%
Nona qualifica	269	65	-204	-75,84%
Ottava qualifica	916	614	-302	-32,97%
Settima qualifica	2206	1265	-941	-42,66%
Sesta qualifica	1594	727	-867	-54,39%
Quinta qualifica	1041	736	-305	-29,30%
Quarta qualifica	515	338	-177	-34,37%
Terza qualifica	370	272	-98	-26,49%
Personale a contratto ^(a)	170	168	-2	-1,18%
Totale	7366	4535	-2831	-38,43%

^(a) personale di ruolo al quale viene applicato un contratto di lavoro di tipo privatistico (edilizia, commercio)

ORGANICO INPDAP AL 31.12.1994

Qualifica	Dotazione Organica	Consistenza effettiva	Differenza	Scostamento %
Dirigente Generale liv.B			..	
Dirigente Generale liv.C	12	11	-1	8,33%
Dirigente Superiore	83	60	-23	-27,71%
Primo Dirigente	136	96	-40	-29,41%
Ispettore Generale r.e.	0	88	88	100%
Direttore Divisione r.e.	0	35	35	100%
Decima qualifica II diff.	XXX	8		
Decima qualifica I diff.	XXX	10		
Decima qualifica	54	23	-13	-24,07%
Nona qualifica	269	62	-207	-76,95%
Ottava qualifica	916	526	-390	-42,58%
Settima qualifica	2206	1209	-997	-45,19%
Sesta qualifica	1594	724	-870	-54,58%
Quinta qualifica	1041	724	-317	-30,45%
Quarta qualifica	515	327	-188	-36,50%
Terza qualifica	370	277	-93	-25,14%
Personale a contratto ^(a)	170	161	-9	-5,29%
Totale	7366	4341	-3025	-41,07%

^(a) personale di ruolo al quale viene applicato un contratto di lavoro di tipo privatistico (edilizia, commercio)

ORGANICO INPDAP AL 31.12.1995

Qualifica	Dotazione Organica	Consistenza effettiva	Differenza	Scostamento %
Dirigente Generale liv.B				
Dirigente Generale liv.C	12	8	-4	-33,33%
Dirigente Superiore	83	55	-28	-33,73%
Primo Dirigente	136	93	-43	-31,62%
Ispettore Generale r.e.	0	86	86	100%
Direttore Divisione r.e.	0	34	34	100%
Decima qualifica II diff.	XXX	8		
Decima qualifica I diff.	XXX	10		
Decima qualifica	54	29	-25	-12,96%
Nona qualifica	269	42	-227	-84,39%
Ottava qualifica	916	543	-373	-40,72%
Settima qualifica	2206	1171	-1035	-46,92%
Sesta qualifica	1594	757	-837	-52,51%
Quinta qualifica	1041	697	-344	-33,05%
Quarta qualifica	515	319	-196	-38,06%
Terza qualifica	370	265	-105	-28,38%
Personale a contratto (a)	170	155	-15	-8,82%
Totale	7366	4272	-3094	-42,00%

ORGANICO INPDAP AL 31.12.1996

Qualifica	Dotazione Organica	Consistenza effettiva	Differenza	Scostamento %
Dirigente Generale liv.B			..	
Dirigente Generale liv.C	12	6	-6	-50,00%
Dirigente*		158	-61	-27,85%
Dirigente Superiore	83			
Primo Dirigente	136			
Ispettore Generale r.e.	0	72	72	100%
Direttore Divisione r.e.	0	26	26	100%
Decima qualifica II diff.	XXX	7		
Decima qualifica I diff.	XXX	10		
Decima qualifica	54	29	-8	-14,81%
Nona qualifica	269	36	-233	-86,62%
Ottava qualifica	916	511	-405	-44,21%
Settima qualifica	2206	1237	-969	-43,93%
Sesta qualifica	1594	812	-782	-49,06%
Quinta qualifica	1041	659	-382	-36,70%
Quarta qualifica	515	319	-196	-38,06%
Terza qualifica	370	252	-118	-31,89%
Personale a contratto ^(a)	170	155	-15	-8,82%
Personale temporaneo ^(b)		44	44	
Totale	7366	4333	-3033	-41,18%

* Tutti i dirigenti e i primi dirigenti sono riportati nella consistenza effettiva dell'unica qualifica dirigenziale.

^(a) personale di ruolo al quale viene applicato un contratto di lavoro di tipo privatistico (edilizia, commercio).

^(b) personale assunto con contratto di formazione e lavoro.

b) l'organizzazione periferica

La struttura dell'ente a livello periferico si articola in oltre un centinaio di sedi provinciali che, per le aree metropolitane, possono essere suddivise in sedi zonali facenti capo ad una sede metropolitana.

A capo di ogni sede vi è un direttore coadiuvato da una struttura di supporto (segreteria).

L'attività prevalente della sede è di produzione. Vengono svolte anche funzioni di ragioneria e attività di gestione.

L'attività di produzione si caratterizza nelle seguenti aree:

- patrimonio immobiliare;
- vigilanza sulle entrate;
- attività sociali;
- prestazioni previdenziali;
- credito.

Dalle tabelle che seguono emerge il rapporto tra posti in organico e posti effettivamente occupati nelle sedi periferiche e per ciascuna Regione

ABRUZZO

	Dotazione	Effettivi	Differenza
L'Aquila	44	21	-23
Chieti	24	9	-15
Pescara	21	15	-6
Teramo	21	12	-9
Tot. Regione	110	57	-53

BASILICATA

	Dotazione	Effettivi	Differenza
Potenza	34	9	-25
Matera	19	9	-10
Tot. Regione	53	18	-35

CALABRIA

	Dotazione	Effettivi	Differenza
Catanzaro	60	23	-37