

REPUBBLICA ITALIANA



**Regione Siciliana**  
ASSESSORATO REGIONALE PER ECONOMIA  
DIPARTIMENTO REGIONALE BILANCIO E TESORO  
Ragioneria Generale della Regione  
Servizio 16 Ragioneria Centrale Economia  
Via Notarbartolo, 17 - 90141 Palermo  
Telefono 091-7076562 - Fax 091-7076516  
e-mail: aarcoleo@regione.sicilia.it

Regione Siciliana A

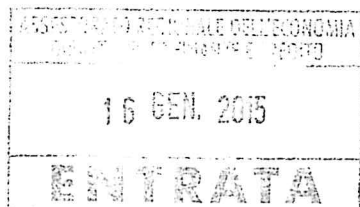


Dipartimento Finanze e Credito  
Nr.0000781 Del 16/01/2015  
Cl. # AREA1

Prot. 2117

Palermo li 17 GEN. 2015

OGGETTO: Contratto collettivo decentrato integrativo del personale del comparto non dirigenziale a tempo indeterminato – anno 2014



Al Dipartimento delle Finanze e del Credito  
Area 1, Coordinamento:  
Organizzazione e Affari Generali  
U.O.B. 1.1 "Affari Generali e Formazione"

SEDE

In riferimento alla vostra nota prot. 18450 del 17/12/2014 con cui avete trasmesso l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo riguardante il Dipartimento delle Finanze e del Credito per la verifica di compatibilità dei costi di tale contratto così come previsto dall'art. 6 co.3 del CCRL.

A tal riguardo questa ragioneria, vista la relazione tecnico finanziaria allegata, che prevede una spesa complessiva pari ad euro 206.187,34, visto lo stanziamento di Bilancio capitolo 212015 articolo 13 per l'anno 2014, esprime parere favorevole alla ripartizione delle risorse per l'anno 2014 coerenti con le percentuali previste dall'art. 88 CCRL.

IL DIRETTORE CAPO DELLA RAGIONERIA CENTRALE  
(Dott.ssa Antonina Rubino)

L'Istituto Direttivo  
Aino Maria Arcoleo



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana  
ASSESSORATO DELL'ECONOMIA  
Dipartimento Finanze e Credito  
Area Coordinamento  
U.O.B. A1.1 – Affari generali e Formazione  
via Notarbartolo, 17 – 90141 Palermo

Prot. n. 18450 del 17/12/2014

Alla Ragioneria Centrale  
dell'Assessorato dell'Economia

e, p.c. Al Dipartimento regionale della Funzione pubblica  
e del Personale  
Servizio 11 – Gestione giuridica ed economica  
del Personale dell'Assessorato regionale  
dell'Economia

SEDE

**OGGETTO: Ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo.  
Controllo di cui all'articolo 3, comma 3 del C.C.R.L. - comparto non dirigenziale.**

In esito alla sessione di contrattazione decentrata integrativa del 16 dicembre u.s., si trasmette, ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi, l'ipotesi di contratto di cui all'oggetto, adottato e sottoscritto in pari data, salvo buon fine, corredato da relazione illustrativa tecnico-finanziaria.

IL DIRIGENTE DELL'AREA ad interim  
Dott. Marco Palumbo

IL DIRIGENTE GENERALE  
(Bologna)





**Regione Siciliana**

Assessorato Regionale dell'Economia

**Dipartimento Finanze e Credito**

Area 1, Coordinamento:

Organizzazione e Affari Generali

**Contrattazione collettiva decentrata integrativa ai sensi degli artt. 4 e 6 del C.C.R.L. – comparto non dirigenziale.**

SEDUTA DEL 16 DICEMBRE 2014

L'anno 2014, il giorno 16 del mese di dicembre, alle ore 10,00, su convocazione del Dirigente Generale prot. n° 18010 del 10/12/2014, ha luogo la riunione con le Organizzazioni sindacali relativa alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, ai sensi degli artt. 4 e 6 del vigente C.C.R.L. – comparto non dirigenziale, in merito ai criteri di ripartizione delle risorse del Fondo di Amministrazione per il Miglioramento delle Prestazioni (F.A.M.P.) del Dipartimento per l'anno 2014, e ratifica dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale del comparto non dirigenziale a tempo indeterminato del Dipartimento Finanze e Credito dell'Assessorato regionale dell' Economia.

E' presente, per l'Amministrazione, quale componente della delegazione di parte pubblica, il dirigente a interim dell'Area Coordinamento, Dott. Marco Palumbo, giusta delega prot. n. 18390 del 16/12/2014 del Dirigente Generale del Dipartimento delle Finanze e del Credito, Avv. Giovanni Bologna, domiciliato per la carica presso l'Assessorato regionale Economia, Via Notarbartolo n. 17, Palermo. Svolge le funzioni di segretaria verbalizzante la Sig.ra Giuseppina Onorato.

Per le Organizzazioni sindacali, sono presenti i seguenti rappresentanti:

per la CISL, Baldo Licata e Gioacchino Pontillo;

per la UIL, Elio Galante;

per il SIAD, Rosario Ballarò;

per il SADIRS, Giovanni Salerno e Pietro Ingrassia;

per la CGIL, Vincenzo Cernigliaro;

per i COBAS-CODIR, Dario Gattuso e Roberto Maltese.

Introduce la riunione il Dott. Palumbo, che dopo avere salutato i presenti, propone, in un ottica di spending review la riduzione delle indennità previste nel FAMP nella misura del 20% e precisa che, per gli aggiornamenti definitivi del



Piano di lavoro 2015, la seduta odierna è preordinata ad un prossimo incontro che si terrà successivamente;

Cernigliaro (CGIL) nell' apprezzare la veloce sintesi, propone la riconferma delle indennità ai consegnatari, non giustificandone un eventuale taglio considerato che le risorse stanziare sono le stesse dell'anno precedente e ribadendo che non sarebbe giusto penalizzare una categoria di lavoratori;

Pontillo (CISL) prende la parola e precisa che l'attività dei Consegatari è stata appesantita dalla responsabilità a loro affidata dal programma "Komunico" e pertanto si associa alla richiesta del collega Cernigliaro;

Galante (UIL), nel riservarsi di approvare la proposta contrattuale, previa attenta analisi della stessa, lamenta la mancata preventiva conoscenza dei contenuti della proposta di contrattazione in una data antecedente alla riunione odierna;

Ingrassia (SADIRS) e Ballarò (SIAD) si associano a quanto detto dal rappresentante della CGIL;

Gattuso (COBAS) si dice d'accordo sulla proposta della CGIL circa l'ammontare delle indennità. Inoltre propone di finanziare l'art. 94 del contratto del comparto con le economie di cui all' art. 92, e relativamente alla questione sui criteri di valutazione, afferma che possono essere subito definiti in maniera aperta con successivo aggiornamento all' inizio dell'anno prossimo. Per l'accesso al compenso dell'art. 94 propone una soglia di punti pari o superiore a 85;

Salerno (SADIRS) concorda sul principio dell'utilizzo delle economie residue, in quanto sono somme non sottratte ad alcuno; si dice d'accordo affinché le indennità restino invariate, ma auspica la riduzione delle stesse anche simbolica per il prossimo anno; si riporta alle finalità del Piano di lavoro e precisa che sui criteri di valutazione si può discutere;

Cernigliaro (CGIL) chiede immediata operatività dell'art. 94;

~~Galante (UIL) esprimendo parere favorevole all'istituzione dell'art. 94, precisa che tutto è limitato alle economie;~~

Il dott. Palumbo, nel richiamare i criteri di valutazione del contratto collettivo integrativo decentrato, già approvati nella seduta del 20/12/2013, concorda con l'introduzione del compenso dell'art. 94, ma propone di fissarne la soglia di accesso a punti pari o superiori a 90.

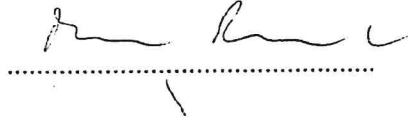
Dopo ampia discussione, viene approvato ~~il contratto collettivo integrativo decentrato~~ <sup>SENZA IL VOTO FAVOREVOLE DELLA UIL FPL</sup> - con le stesse indennità previste per l'anno precedente, confermando i criteri per la valutazione dei dipendenti a tempo indeterminato di cui agli artt. 91 e 92, allegato B e parte

integrante del presente verbale, con l'introduzione del compenso dell'art. 94, spettante al raggiungimento del punteggio minimo di 85.

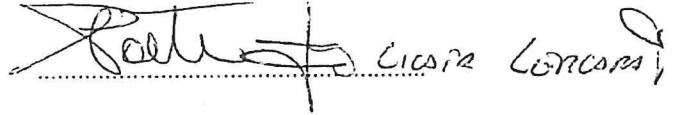
La seduta viene chiusa alle ore 12.00.

Della stessa si è redatto il presente verbale che viene letto e sottoscritto.

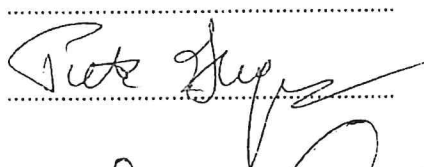
Per il Dirigente Generale giusta delega  
Dott. Marco Palumbo



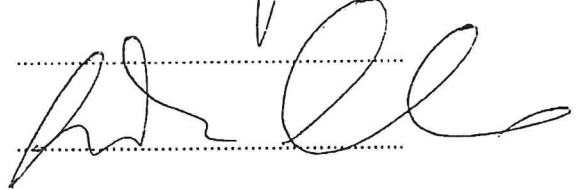
Per la delegazione sindacale:  
per la CISL,



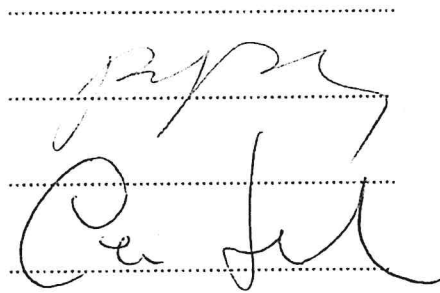
per il SADIRS,



per la UIL,



per il SIAD,



per la CGIL,



per l'UGL



per i COBAS-CODIR,









**Regione Siciliana**  
 Assessorato Regionale dell'Economia  
**Dipartimento Finanze e Credito**  
 Area 1, Coordinamento:  
 Organizzazione e Affari Generali

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO**  
**DEL PERSONALE DEL COMPARTO NON DIRIGENZIALE A TEMPO INDETERMINATO**  
**VIGENZA 01/01/2014 – 31/12/2014**

**Premesso che:**

Nelle sessioni di contrattazione integrativa decentrata per il personale del comparto non dirigenziale a tempo indeterminato, intervenute presso il Dipartimento Finanze e Credito in data 20/12/2013 e 16/12/2014:

- ◆ è stata data informazione in merito all'adozione del Piano di lavoro del Dipartimento per l'anno 2014, ai sensi dell'art. 7 del vigente C.C.R.L. – comparto non dirigenziale, nonché definiti i criteri di valutazione del personale non dirigenziale per il medesimo anno, ai sensi dell'art. 4 del C.C.R.L. citato (seduta del 20/12/2013);
- ◆ è stata determinata la ripartizione del Fondo di Amministrazione per il miglioramento delle prestazioni (FAMP), sulla base delle disponibilità spettanti al Dipartimento Finanze e Credito, come da decreto del Ragioniere Generale n° 3412 del 20/11/2014 (seduta del 16/12/2014),


fra il Dirigente ad interim dell'Area Coordinamento, Dott. Marco Palumbo, giusta delega prot. n. 18390 del 16/12/2014 del Dirigente generale del Dipartimento delle Finanze e del Credito, Avv. Giovanni Bologna, domiciliato per la carica presso l'Assessorato regionale dell'Economia, Via Notarbartolo n. 17, Palermo, parte pubblica, e la delegazione sindacale, si stipula il presente contratto decentrato integrativo di lavoro ex art. 4, C.C.R.L. comparto non dirigenziale, previo esperimento della procedura di controllo dell'art. 6, comma 3, del medesimo contratto regionale.





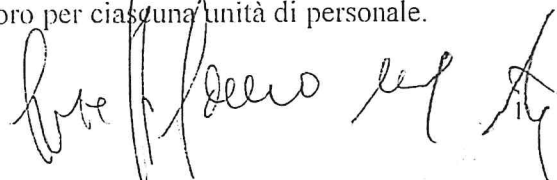
Con il presente contratto si regolamentano i criteri di ripartizione del FAMP per l'anno 2014 ed i criteri generali delle metodologie di valutazione del personale del comparto non dirigenziale a tempo indeterminato del Dipartimento Finanze e Credito dell'Assessorato regionale dell'Economia. Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente contratto si conferma il contenuto dei contratti collettivi integrativi decentrati adottati per gli anni precedenti, per quanto compatibili e si fa rinvio al contratto collettivo regionale di lavoro del comparto non dirigenziale vigente.

**Art.1 - Piano di lavoro**

Gli obiettivi del Piano di lavoro da perseguire nel corrente esercizio fanno riferimento alle azioni programmate da ogni articolazione organizzativa e rendicontate attraverso il sistema del Controllo di Gestione in uso al Dipartimento delle Finanze e del Credito.

Con la progettazione delle azioni da parte di ciascuna U.O.B., Ufficio di Staff, Area o Servizio si è provveduto a definire in cosa consiste l'attività sottesa all'azione, quali sono i risultati attesi, le date entro le quali i risultati vanno realizzati ed i carichi di lavoro per ciascuna unità di personale.



Il piano di lavoro, già oggetto di informazione alle Organizzazioni sindacali nella seduta di contrattazione decentrata del 20/12/2013, è stato definito sulla base della programmazione ordinaria, per come integrata a seguito dell'emanazione della Direttiva assessoriale per l'esercizio 2014, secondo le indicazioni di cui all'art. 91 del C.C.R.L.. Detto Piano, trasmesso a tutte le strutture dipartimentali con nota prot. n° 165 dell'8/1/2014, reca, altresì, le schede di attribuzione degli obiettivi/azioni di ciascun dipendente, compilate secondo la programmazione effettuata al sistema informativo per il controllo di gestione.

#### Art.2 - Finanziamento del FAMP per il personale a tempo indeterminato

Le risorse finanziarie disponibili sono attinte dal cap. 212015, articolo 13, con stanziamento pari a complessivi € 206.187,34.

Le risorse umane sono riferite a quelle in servizio al 31/12/2013.

#### Art.3 - Ripartizione del FAMP per il personale a tempo indeterminato

Le risorse complessive per l'anno 2014 sono prioritariamente utilizzate per il finanziamento delle voci di cui all'art. 88, comma 5, lett. c), d) ed e), del CCRL.

La quota del FAMP da destinare al Piano di Lavoro per l'anno 2014 viene determinata dopo l'accantonamento delle quote per la remunerazione delle indennità previste all'allegato "M" del C.C.R.L. che vengono fissate nelle seguenti misure:

- *L'indennità al consegnatario* nella misura di € 250,00 mensili;  
**(totale annuo da accantonare per indennità a n. 1 consegnatario € 3.000,00).**
- *L'indennità al vice-consegnatario* nella misura di € 125,00 mensili, pari al 50% rispetto a quella del consegnatario;  
**(totale annuo da accantonare per indennità a n. 1 vice-consegnatario € 1.500,00).**
- *L'indennità al cassiere* nella misura di € 250,00 mensili;  
**(totale annuo da accantonare per indennità a n. 1 cassiere € 3.000,00).**
- *L'indennità al vice-cassiere* nella misura di € 125,00 mensili, pari al 50% rispetto a quella del cassiere;  
**(totale annuo da accantonare per indennità a n. 1 vice-cassiere € 1.500,00).**

Si schematizza, nella seguente tabella A la proposta per l'esercizio 2014 di ripartizione del FAMP tenuto conto delle indennità erogabili.

Tabella A	
Voce	Stanziamento
Piano di lavoro	197.187,34
Indennità Consegnatario	3.000,00
Indennità vice-Consegnatario	1.500,00
Indennità Cassiere	3.000,00
Indennità vice-Cassiere	1.500,00
<b>Totale 2014</b>	<b>206.187,34</b>

Il riparto del FAMP come modulato corrisponde ai seguenti criteri del C.C.R.L. ed in particolare:

- L'importo per **piano di lavoro** è superiore al 70% indicato dal comma 5, art. 88, lett. e;
- Le somme non utilizzate a qualunque titolo afferenti al capitolo di spesa FAMP dipartimentale incrementano il piano di lavoro.
- Le somme a titolo di decurtazione del compenso alla partecipazione del Piano di lavoro, di cui all'art. 92, comma 3 del vigente C.C.R.L., vanno a finanziare il compenso per la qualità della prestazione di lavoro di cui all'art. 94 del C.C.R.L.

**Art. 4 - Criteri per la valutazione finale dei dipendenti a tempo indeterminato (art. 91) e modalità applicative per erogazione compenso partecipazione piano di lavoro (art. 92)**

I criteri di valutazione sono quelli approvati nella sessione di contrattazione decentrata del 20/12/2013, riportati in allegato al presente contratto, con le modifiche apportate nella seduta del 16/12/2014

**Art.5 – Compensi e decurtazioni sul piano di lavoro**

I compensi da erogare vengono decurtati secondo le previsioni contenute all'art. 92, commi 3 e 4.

**Art.6 – Norme finali**

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato è sottoposto ai controlli di cui all'art. 6, comma 3, del vigente C.C.R.L. - comparto non dirigenziale, nei termini e con le modalità ivi indicate.

Ai sensi dell'art. 6, comma 4, del medesimo C.C.R.L., quanto disciplinato all'art. 4 in tema di criteri di valutazione resta in vigore salvo espresse modifiche previste da successive contrattazioni collettive decentrate integrative.

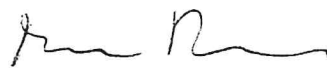
Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente contratto si conferma il contenuto dei contratti collettivi integrativi decentrati adottati per gli anni precedenti, per quanto compatibile e si fa rinvio al contratto collettivo regionale di lavoro del comparto non dirigenziale vigente.

Palermo, 16.12.2014

**Per la parte pubblica:**

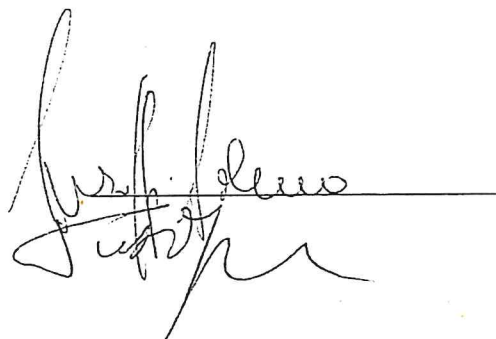
Il Dirigente ad interim dell'Area  
Dott. Marco Palumbo

**FIRME**



**Per la delegazione Sindacale:**

, per S.A.Di.R.S.





, per C.I.S.L. – F.P.S.


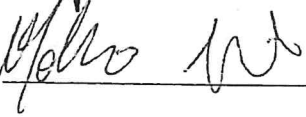
, per COBAS – Co.di.R.

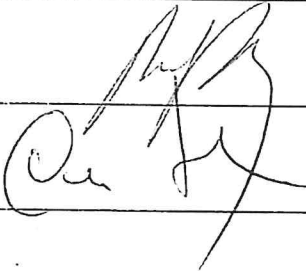
, per U.G.L.

, per U.I.L.

, per S.I.A.D.

, per C.G.I.L.



## ALLEGATO "B" AL PIANO DI LAVORO 2014

### Criteria per la valutazione finale dei dipendenti a tempo indeterminato (art. 91) e modalità applicative per erogazione compenso partecipazione piano di lavoro (art. 92)

[APPROVATI NELLA SESSIONE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 20/12/2013, CON LE MODIFICHE APPORTATE NELLA SESSIONE DEL 16/12/2014]

Al fine di valorizzare le qualità e le professionalità del personale partecipante al piano di lavoro, le valutazioni finali per ciascun dipendente devono tenere conto degli elementi di valutazione previsti dall'art.91, comma 3, lett. da a) ad i) del CCRL con esclusione della lettera h .

Per la valutazione del "rapporto tra obiettivi e risultati conseguiti" di cui alla lett. i), saranno prese in considerazione tutte le azioni alle quali ciascun dipendente partecipa. A questo elemento di valutazione viene attribuito un peso da 50 a 70 punti in relazione alle categorie e precisamente 50 alla ctg A, 60 alla ctg B, 70 alle categorie C e D.

Tale punteggio sarà determinato dalle risultanze del S.I. del CDG.(Valutazione Oggettiva)

Con riferimento ai criteri previsti dalle lettere da a) a g) si procede con valutazione di tipo soggettivo che opera mediante un giudizio sintetico associato ad un coefficiente numerico (0.4, 0.7, 1).

Ad ogni criterio applicabile viene associato un punteggio. I punteggi associati a ciascun criterio di valutazione variano in funzione della categoria di appartenenza -VALUTAZIONE SOGGETTIVA-

Per la partecipazione al piano di lavoro viene riconosciuto un compenso calcolato sulla base dei parametri per ciascuna categoria di cui all'allegato "L" del CCRL con le seguenti modalità:

- erogazione nella misura del 100% del parametro massimo previsto (all. L CCRL) per il piano di lavoro, oltre al compenso per la qualità della prestazione di lavoro, di cui all'art. 94, al raggiungimento di un punteggio pari o superiore a punti 85;
- erogazione nella misura del 100% del parametro massimo previsto (all. L CCRL) per il piano di lavoro al raggiungimento di un punteggio pari o superiore a punti 70;
- erogazione nella misura dell'80% del parametro massimo previsto (all.L CCRL) per il piano di lavoro al raggiungimento di un punteggio inferiore a punti 70.

Le somme a titolo di decurtazioni del compenso alla partecipazione al Piano di lavoro, di cui all'art. 92, comma 3 del vigente C.C.R.L., vanno a finanziare il compenso per la qualità della prestazione di lavoro, ai sensi dell'art. 94 del vigente C.C.R.L..

La valutazione finale del dipendente si effettua con utilizzo delle schede predisposte per ciascuna categoria nelle quali verrà riportato il punteggio attribuito secondo le modalità di cui sopra. È prevista una fase di valutazione intermedia da espletarsi al 30/6/2014.

La scheda deve essere firmata dal dipendente e dal dirigente della struttura in cui lo stesso è incardinato e deve essere sottoposta, per il visto, al Dirigente della struttura intermedia.

In caso di contestazione, inerente al presente accordo riguardante l'utilizzo del Famp, si instaura un contraddittorio dinanzi alla Commissione paritetica di cui all'art. 107 del CCRL.

Nelle more delle decisioni il competente Servizio del trattamento giuridico ed economico del personale provvederà ad accantonare le risorse finanziarie derivanti dalla differenza tra compenso

previsto in base alla valutazione contestata del dipendente e quella derivante dall'applicazione del punteggio massimo attribuibile. La definitiva erogazione verrà operata a seguito delle decisioni assunte dalla predetta Commissione.

Critério di valutazione di cui all'art.91 del C.C.R.L.	Giudizio sintetico	Coefficiente numerico	Categoria cui applicare il criterio
Lettera "a": complessità e difficoltà del contesto in cui si deve operare	Le prestazioni sono migliorabili	0,4	A - B - C - D
	Opera in maniera positiva riadattando i propri tempi di lavoro al contesto	0,7	
	Dimostra di affrontare ottimamente anche le situazioni più difficili	1,0	
Lettera "b": competenze specialistiche e gestionali richieste dal ruolo	Le prestazioni sono migliorabili	0,4	B - C - D
	Dimostra di possedere discrete capacità di svolgere le mansioni di competenza con la necessaria perizia	0,7	
	Opera dimostrando elevate capacità specialistiche e professionali richieste dal ruolo	1,0	
Lettera "c": ampia autonomia e deleghe specifiche	Le prestazioni sono migliorabili	0,4	C - D
	Dimostra di possedere discrete capacità di svolgere le mansioni di competenza con la necessaria perizia	0,7	
	Opera dimostrando elevate capacità specialistiche e professionali richieste dal ruolo	1,0	
Lettera "d": grado di influenza sui risultati aziendali anche di tipo economico oltre che professionale	Le prestazioni sono migliorabili	0,4	C - D
	Dimostra di aver acquisito nel tempo una discreta capacità di arricchire e allargare le proprie competenze	0,7	
	Dimostra di aver acquisito ottimamente la capacità di arricchire e allargare le proprie competenze nonché particolare flessibilità ad affrontare il nuovo	1,0	
Lettera "e": competenze tecnico-professionali ed eventuale attinenza all'aggiornamento manifestato dal soggetto	Le prestazioni sono migliorabili	0,4	A - B - C - D
	Dimostra di aver acquisito nel tempo una discreta capacità di arricchire e allargare le proprie competenze	0,7	
	Dimostra di aver acquisito ottimamente la capacità di arricchire e allargare le proprie competenze nonché particolare flessibilità ad affrontare il nuovo	1,0	
Lettera "f": capacità gestionali in riferimento alla programmazione e al controllo	Le prestazioni sono migliorabili	0,4	D
	Dimostra di aver acquisito nel tempo una	0,7	



	discreta capacità di arricchire e allargare le proprie competenze		
	Dimostra di aver acquisito ottimamente la capacità di arricchire e allargare le proprie competenze nonché particolare flessibilità ad affrontare il nuovo	1,0	
Lettera "g": capacità di promuovere e gestire l'innovazione			D
	Le prestazioni sono migliorabili	0,4	
	Dimostra di aver acquisito nel tempo una discreta capacità di arricchire e allargare le proprie competenze	0,7	
	Dimostra di aver acquisito ottimamente la capacità di arricchire e allargare le proprie competenze nonché particolare flessibilità ad affrontare il nuovo	1,0	
Lettera "h": partecipazione alle attività della struttura in ore pomeridiane	Critério non utilizzato		
Lettera "i": rapporto tra obiettivi e risultati conseguiti	Critério valutato sulla base delle risultanze della programmazione effettuata ai fini del controllo di gestione		A - B - C - D

Categoria	A	B	C	D	Note
<b>Critério</b>					
Lettera "a": complessità e difficoltà del contesto in cui si deve operare	25	10	5	3	Valutazione soggettiva
Lettera "b": competenze specialistiche e gestionali richieste dal ruolo	/	20	10	5	Valutazione soggettiva
Lettera "c": ampia autonomia e deleghe specifiche	/	/	5	5	Valutazione soggettiva
Lettera "d": grado di influenza sui risultati aziendali anche di tipo economico oltre che professionale	/	/	5	4	Valutazione soggettiva
Lettera "e": competenze tecnico-professionali ed eventuale attinenza all'aggiornamento manifestato dal soggetto	25	10	5	3	Valutazione soggettiva
Lettera "f": capacità gestionali in riferimento alla programmazione e al controllo	/	/	/	5	Valutazione soggettiva
Lettera "g": capacità di promuovere e gestire l'innovazione	/	/	/	5	Valutazione soggettiva
Lettera "h": partecipazione alle attività della struttura in ore pomeridiane	/	/	/		Critério non utilizzato
Lettera "i": rapporto tra obiettivi e risultati conseguiti	50	60	70	70	Valutazione oggettiva sulla base delle risultanze del controllo di gestione
<b>Punteggio massimo</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

