



Unione di Comuni Montana **Lunigiana**

Aulla - Bagnone - Casola in Lunigiana
Comano - Filattiera - Fivizzano - Fosdinovo
Licciana Nardi - Mulazzo - Podenzana - Tresana
Villafranca in Lunigiana - Zeri

REGOLAMENTO SUL SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA N. 82 DEL 11/12/2025

Art. 1 Finalità

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incarichi sulle posizioni di elevata qualificazione, ai sensi degli artt. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.
2. Per "Elevata Qualificazione" si intende un incarico che comporti, con assunzione di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:
 - a) responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (detta E.Q. di Struttura);
 - b) responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum;
3. Gli incarichi possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nell'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, sulla base e per effetto di un provvedimento a termine conferito sulla base dei criteri definiti all'art. 3.
4. La Giunta individua il numero delle posizioni istituite presso ciascuna Area nell'ambito degli atti di macro-organizzazione dell'Ente.

Art. 2 Requisiti per il conferimento degli incarichi

1. L'incarico può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno inquadrato nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni in possesso dei seguenti requisiti:
 - a. aver ottenuto, negli ultimi 3 anni, valutazioni delle prestazioni pari almeno a "85" (si applica solo nei tre anni immediatamente precedenti o in almeno tre annualità su arco temporale più ampio) sulla base dell'attuale sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali;
 - b. insussistenza di condizioni ostative, previste dal "Piano triennale di prevenzione della corruzione" per le aree e i procedimenti ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;
 - c. non aver subito sanzioni disciplinari superiori alla sospensione del servizio negli ultimi 3 anni,
 - d. insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i.;

Art. 3 Revoca degli incarichi

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance organizzativa e individuale.
2. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 1.
3. La revoca dell'incarico per la perdita dei requisiti (ad esempio nuove cause di inconferibilità o incompatibilità) comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato e il dipendente resta inquadrato nel profilo e nell'area di appartenenza.

Art. 4 Trattamento economico

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui alla presente disciplina è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 e da 32 eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia, salvo quelle espressamente escluse di seguito:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del presente CCNL;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
- h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50 del 2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio.
 - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

Art. 5 Retribuzione di posizione

1. Nella individuazione dei criteri per la graduazione delle elevate qualificazioni, il Sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità.
2. L'Unione di comuni Montana Lunigiana, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle elevate qualificazioni, ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede ad una nuova graduazione delle stesse.
3. Il Sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.
4. Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in via comparativa per tutte le posizioni istituite, con ulteriore riparametrazione nei casi di cui all'articolo 13.

Art. 6 Soggetti e funzioni

1. Il NTV, sentito l'ufficio competente, compila una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna E.Q. con riguardo ai singoli elementi di valutazione, assegnando i relativi punteggi.
2. L'Ufficio competente supporta il NTV sul piano della coerenza tra caratteristiche della posizione, criteri di misurazione ed attribuzione dei punteggi.
3. La valutazione del criterio relativo alla "strategicità" è rimessa al NTV sulla base del D.U.P.
4. La Giunta approva la pesatura delle E.Q. tenuto conto della proposta del NTV.

Art. 7 Criteri di pesatura

1. Le posizioni di E.Q. previste dal CCNL sono riferite:

tipo a): allo svolgimento di funzioni e attività di particolare complessità, elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

tipo b): allo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità.

2. Il Sistema considera le caratteristiche fondamentali di ogni unità operativa, individuando per ciascuna di esse gli elementi previsti dal CCNL (complessità e responsabilità), articolati in base a criteri specifici ai fini di una loro puntuale definizione e graduazione.

3. Le caratteristiche considerate ai fini della graduazione delle posizioni di E.Q. sono valutate in base ai seguenti criteri:

a) trasversalità (complessità relazionale): sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, alla significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi ("stakeholders");

b) complessità operativa ed organizzativa: sono considerate

- la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare dell'incarico in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con riferimento alla complessità gestionale dei diversi profili professionali e compiti da distribuire e coordinare;

- la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. a livello di tempi da rispettare, di rilevanza dell'istruttoria, ecc.); sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività;

c) Complessità gestionale e procedimentale: sono considerati la complessità dei procedimenti e dei processi gestiti per la realizzazione degli obiettivi assegnati considerando anche la loro trasversalità.

d) responsabilità finanziaria: è valutata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa;

e) strategicità: è considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.).

4. Ai fini della valutazione dei criteri e l'assegnazione dei punteggi, al presente Regolamento è allegata una scheda descrittiva con ulteriori livelli di dettaglio di ogni parametro (vedasi Allegato A).

Art. 8 Unicità di valutazione

1. I criteri di graduazione delle posizioni sono considerati validi per entrambe le tipologie previste dal CCNL, senza aggiunta o sottrazione di elementi a vantaggio o svantaggio dell'una o dell'altra tipologia.

2. Per le posizioni di tipo b) caratterizzate dallo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, le valutazioni sono maggiormente orientate ad accertare la presenza di tale elemento in relazione ai singoli criteri. In tal senso per il criterio 2), "complessità operativa ed organizzativa", l'Ente riconosce a tali E.Q. un punteggio minimo di due punti da aggiungere comunque alla valutazione del criterio come risultante dagli altri elementi riscontrati, fermo restando il punteggio massimo ottenibile per questo criterio.

Art. 9 Sistema di pesatura

1. Per ogni criterio individuato dall'articolo 7 è assegnato un punteggio variabile secondo il modello allegato al presente regolamento, motivato sviluppando il criterio stesso in relazione agli elementi che lo caratterizzano.

Art. 10 Procedimento di graduazione

1. Ai fini della graduazione della retribuzione di posizione sono considerati gli incarichi da conferire secondo le analisi e valutazioni relative a ciascuno di esse.

2. L'individuazione dell'importo da attribuire a titolo di retribuzione di posizione alle P.O. avviene tenendo conto delle fasce retributive di cui sotto:

VALORI	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE FUNZIONARI (EQ)
Da 26 a 30 punti	Euro 18.000,00
Da 23 a 25 punti	Euro 17.000,00
Da 20 a 22 punti	Euro 15.000,00
Da 16 a 18 punti	Euro € 12.000,00
Da 14 a 15 punti	Euro € 10.000,00
Da 11 a 13 punti	Euro € 8.000,00
Fino a 10 punti	Euro € 5.000,00

3. La Giunta dell'Unione di Comuni con apposito atto deliberativo potrà aggiornare il valore economico di tali fasce in relazione alle mutate condizioni contrattuali dell'Ente e nel rispetto delle risorse complessive destinate per tali finalità nel bilancio.

4. La graduazione della singola posizione organizzativa, di competenza del NTV, non è un mero adempimento amministrativo, ma uno strumento di differenziazione retributiva che tiene conto della diversa complessità degli ambiti organizzativi dell'Ente e della variabilità della loro importanza nel tempo. Essa è determinata dalla valutazione/pesatura della "sedia vuota", non dalla valutazione della persona che la occupa.

Art. 11 Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti

1. Nell'ipotesi di conferimento di incarico di Elevata Qualificazione a personale che svolge servizio in più enti distinti, è riconosciuta una **maggiorazione della retribuzione di posizione** pari al **30%** della stessa, ai sensi dell'art. 23, comma 5, del CCNL Funzioni Locali 2019/2021, oltre al rimborso spese, ove spettante.
2. La maggiorazione di cui al comma precedente si applica **esclusivamente nei casi di "plurisede"**, ovvero quando il dipendente svolge l'incarico presso **più enti formalmente distinti**, con **più sedi operative** e con **incarichi conferiti autonomamente** da ciascun ente (es. Unione + Comune), che rimangono **giuridicamente separati**.
3. Nei casi di **"servizio convenzionato unico"**, in cui le funzioni sono svolte **unitariamente per più enti** mediante conferimento **da parte dell'Unione** quale ente capofila o gestore associato, **non ricorre il diritto alla maggiorazione del 30%**. In tali ipotesi, è comunque possibile prevedere una **retribuzione di posizione più elevata**, in base alla maggiore ampiezza territoriale e alla complessità delle funzioni svolte, sempre nel rispetto dei limiti previsti dal contratto collettivo e del principio di sostenibilità economica, secondo quanto previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.
4. La distinzione tra le due fattispecie deve risultare **espressamente** dall'atto di conferimento dell'incarico, che ne specifica la natura e la relativa disciplina economica.

Art. 12 Correttivo del sistema e Distribuzione dei resti

1. Nel caso siano presenti somme in eccesso o in riduzione rispetto al budget disponibile le stesse saranno ripartite in maniera proporzionale ai punteggi attribuiti.

Art. 13 Retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale.
2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi del vigente CCNL.

3. I criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 2, sono stabiliti in apposita disciplina che accede al regolamento generale sul ciclo di valutazione della performance.

4. La valutazione del personale con incarico di E.Q. è adottata dal NTV con supporto dell'Ufficio competente.

Art. 14 Incarichi ad interim

1. Al personale già titolare di incarico di Elevata Qualificazione può essere conferito, con provvedimento formale del Presidente dell'Unione, un incarico ad interim relativo ad altra posizione, nei seguenti casi:
 - a) per **sostituzione temporanea** del titolare assente per ferie, malattia, aspettativa, congedo, o per altre cause legittime di impedimento temporaneo, purché formalmente accertate;
 - b) per **copertura straordinaria di una posizione vacante**, in attesa del conferimento formale del nuovo incarico secondo le modalità previste dal presente Regolamento.
2. In entrambi i casi, al titolare dell'incarico ad interim è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di **retribuzione di risultato**, un importo supplementare, compreso tra il **15%** e il **25%** del valore economico della retribuzione di posizione della funzione aggiuntiva, entro i limiti delle risorse complessive del fondo destinato al trattamento accessorio.
3. La percentuale di maggiorazione è determinata con il provvedimento di conferimento, in relazione alla durata dell'interim, alla complessità delle attività e al livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito. Nel caso di sostituzioni di durata inferiore ai 30 giorni, la contrattazione decentrata può prevedere un importo forfettario omnicomprensivo.
4. In caso di conferimento ad interim per posizione vacante, il residuo importo della retribuzione di posizione spettante alla funzione scoperta confluisce nel fondo per la retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione.
5. Il conferimento dell'incarico ad interim non ha effetti sulla graduazione della posizione né comporta attribuzione definitiva della funzione, e deve essere **formalizzato con atto scritto e motivato** del Presidente dell'Unione.

Art. 15 Decorrenza

1. Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di approvazione.
2. Il presente regolamento abroga qualsiasi altra disposizione regolamentare in materia.
3. Il presente regolamento si intende automaticamente modificato qualora dovessero intervenire modifiche normative e/o contrattuali in merito.

Modello A – Criteri di valutazione – punteggi

Trasversalità (*complessità relazionale*)

punti da 2 a 4

Sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolti dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, la significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi ("stakeholder").

Livello 1: i processi e le attività dalla posizione implicano relazioni ordinarie e consolidate con altre strutture organizzative interne;

punti 2

Livello 2: i processi e le attività gestite implicano relazioni ordinarie con posizioni apicali di strutture organizzative interne e con soggetti esterni;

punti 3

Livello 3: i processi e le attività gestite implicano relazioni frequenti ed intense di alto livello anche professionale, con soggetti interni ed esterni

punti 4

Complessità operativa e organizzativa

punti da 3 a 9

Sono considerate:

A) la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con conseguente complessità gestionale. Sono individuati i seguenti livelli:

da n. 0 a n. 5 dipendenti assegnati* **punti 2**

da n. 6 a n. 10 dipendenti assegnati* **punti 4**

da n. 10 i più dipendenti assegnati* **punti 6**

***Dipendenti assegnati al settore, per quanto riguarda gli operai forestali si deve considerare il 50% al settore Forestazione e il 50% al settore Protezione Civile considerato il tempo lavoro degli addetti.**

B) la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. livello di tempi da rispettare, rilevanza dell'istruttoria).

Sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività. Sono individuati i seguenti livelli:

processi ed attività
ad elevato contenuto standardizzato **punti 1**

processi e attività
con ordinaria complessità tecnico gestionale **punti 2**

processi e attività
con rilevante complessità tecnica gestionale **punti 3**

Complessità gestionale procedimentale / attività soggette a rischio contenzioso

punti da 2 a 6

Sono considerati la complessità dei procedimenti e dei processi gestionali per la realizzazione degli obiettivi assegnati considerando anche la loro trasversalità e il loro aspetto di rischio anche in riferimento al Piano Anticorruzione e al Rischio Contenzioso: la complessità dei processi è valutata, in particolare, anche riguardo il rischio contenzioso e contabile (perdita finanziamento) quando lo stesso è connesso alla realizzazione degli obiettivi assegnati ed è totalmente /oppure / solo in parte collegata al rapporto con altri enti (Regione, Comuni, Consorzi, Ministeri..)

per attività esposte a complessità bassa **punti 1**

per attività esposte a complessità media **punti 2**

per attività esposte a complessità alta **punti 3**

Sono inoltre valutate l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale dell'attività nei confronti del destinatario interno ed esterno in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto civile e amministrativa)

per attività esposte a complessità bassa **punti 1**

per attività esposte a complessità media **punti 2**

per attività esposte a complessità alta **punti 3**

Responsabilità finanziaria di entrata e spesa

punti da 1 a 6

È considerata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata (residui attivi dell'ultimo triennio) e previsioni di competenza e di spesa (residui passivi dell'ultimo triennio) e previsioni di competenza. Sono individuati calcolando il valore percentuale tra le somme stanziate nel bilancio dell'Ente (residui attivi e passivi ultimo triennio e previsioni di competenza) e le risorse assegnate direttamente riferibili alla posizione (residui attivi e passivi ultimo triennio e previsioni di competenza).

Fino a 500.000,00€ punti 1;

Fino a 700.000,00€ punti 2;

Fino a 900.000,00€ punti 3

Fino a 1.000.000,00€ punti 4;

Fino a 1.500.000,00€ punti 5;

oltre 1.500.000,00€ punti 6;

Strategicità

punti da 2 a 5

È considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al D.U.P. ed è valutata anche in relazione alla capacità di reperire risorse esterne (es. partecipazione a bandi di finanziamento) che incrementano le risorse finanziarie dell'ente per lo svolgimento delle attività istituzionali

Livello 1: i processi e le attività gestite implicano
assumono un rilievo ordinario rispetto agli obiettivi
strategici dell'Amministrazione previsti dal D.U.P.

punti 2

Livello 2: i processi e le attività gestite risultano
significative per il conseguimento degli obiettivi
strategici dell'Amministrazione previsti dal D.U.P.

punti 4

Livello 3: i processi e le attività gestite risultano
direttamente collegate al conseguimento degli obiettivi
strategici dell'Amministrazione previsti dal D.U.P.

punti 5

Modello B - Scheda di analisi per attribuzione dei punteggi

Struttura di riferimento
Area:
Denominazione della Posizione di E.Q.: Organi istituzionali
Composizione della E.Q.: posizioni area Funzionari, n....., posizioni area istruttori, n., posizioni area Operatori Esperti, n....; personale a tempo determinato, n.

Tipologia della posizione in relazione al CCNL:
a) Posizione con compiti di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
b) Posizione che prevede lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali, oppure acquisita attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità;
c) Posizione che richiede la presenza di entrambe le condizioni

Descrizione delle caratteristiche della posizione e attribuzione punteggio:

E.Q. _____ : comprende le attività relative a: _____

Parametro	Descrizione	Punteggio
Trasversalità (responsabilità relazionale)	I processi e le attività gestite presentano una normale/scarsa rilevanza di relazioni esterne e interne, in quanto riguardano essenzialmente	
Complessità operativa organizzativa	I processi decisionali si presentano: in linea di massima standardizzati oppure, /con ordinarla complessità oppure / con rilevante complessità in quanto richiedono l'attività di n dipendenti, tranne che per n./oppure nella quasi totalità..... prevedono un coinvolgimento più/meno ampio.	
Complessità gestionale e procedimentale/ attività soggette a rischio contenzioso	La complessità dei processi gestiti, anche in relazione al rischio contenzioso e contabile (perdita finanziamento) per la realizzazione degli obiettivi assegnati è totalmente /oppure / solo in parte connessa al rapporto con altri enti (Regione, Comuni, Consorzi, Ministeri..)	
	L'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale dell'attività bassa/media/alta nei confronti del destinatario interno ed esterno in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto civile e amministrativa)	
Responsabilità finanziaria di entrata e spesa	Previsioni di entrate assegnate: ; Previsioni di spesa assegnate: ;	
Strategicità	I processi e le attività gestite assumono un rilievo rispetto agli obiettivi strategici dell'Amministrazione	

Punteggio totale _____