



COMUNE DI VILLANOVA MONTELEONE
Provincia di Sassari

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

Numero 109 Del 09-11-17

Oggetto:	APPROVAZIONE PIANO DELLE PERFORMANCE ANNO 2017
-----------------	---

L'anno duemiladiciassette il giorno nove del mese di novembre alle ore 08:00, nella sede dell'Ente, si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano:

MELONI QUIRICO	Sindaco	P
SPANU RAFFAELE	Assessore	P
SOGOS GIOVANNI	Assessore	A
PIRAS GIOVANNI (1980)	Assessore	A
CADONI ANGELA	Assessore	P

Constatata la legalità dell'adunanza per il numero degli intervenuti assume la presidenza il Signor MELONI QUIRICO in qualità di Sindaco con la partecipazione del SEGRETARIO COMUNALE FOIS GIOVANNI

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il DLgs n. 165/2001 e ss.mm.ii.;

VISTO il Dlgs n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

RICHIAMATO il decreto legislativo n. 150/2009 (c.d. decreto brunetta);

VISTI i CCNL del personale del comparto regioni ed autonomie locali, ed in particolare il CCNL 31.3.1999, cd nuovo ordinamento professionale;

DATO ATTO che il D.Lgs. n. 150/2009, in attuazione della legge delega n. 15/2009, ha disciplinato i principi, i criteri e le modalità di redazione del Piano della Performance;

PRESO ATTO che i comuni, ai sensi dell'art. 16 comma 2 del d.lgs. n. 150/2009, sono tenuti ad adeguare i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1 del citato decreto legislativo e, in particolare:

- Trasparenza: il Piano della Performance approvato sarà pubblicato nel sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione "trasparenza, valutazione e merito";
- Immediata intelligibilità: per consentire una facile ed immediata consultazione del Piano, lo stesso sarà articolato su più livelli;
- Veridicità e verificabilità: i dati e le informazioni riportati nel Piano sono veritieri e sono gli stessi riportati nella Relazione Previsionale e Programmatica. Per consentire la tracciabilità, sono indicate le fonti di provenienza;
- Partecipazione: la redazione del Piano è stata coordinata dal Segretario Comunale, con la partecipazione dei responsabili di area;

- Coerenza interna ed esterna: i contenuti e gli obiettivi indicati nel Piano sono coerenti con le variabili che caratterizzano l'ambiente di riferimento generale (coerenza esterna) e con le risorse strumentali, umane e finanziarie dell'ente (coerenza interna);

EVIDENZIATO che nella redazione del Piano, con il coordinamento del Segretario Comunale, sono stati coinvolti i responsabili di servizio dell'ente, al fine di favorire l'interazione e la condivisione delle linee programmatiche e degli obiettivi di breve e medio termine;

RITENUTO che tra le proprie competenze obbligatorie vi è la adozione delle regole per la attribuzione della misura della indennità di posizione e di quella di risultato dei titolari di posizione organizzativa, nonché la definizione della metodologia per la loro valutazione;

ASSUNTO che la disciplina di questi temi è di notevole rilevanza per l'amministrazione, in quanto consente di potere stabilire un collegamento più stretto e diretto tra le attività svolte dai titolari di posizione organizzativa, le capacità e competenze da essi dimostrate, il grado di raggiungimento degli obiettivi ed il compenso ad essi spettante come indennità di risultato;

CONSIDERATO che nell'ente queste esperienze sono già state realizzate e che hanno permesso la attivazione di queste metodologie;

VALUTATO che sia necessario modificare queste procedure in modo da renderle sempre più adeguate alla necessità di introdurre meccanismi e logiche di tipo aziendale, valorizzando il nesso tra attività dei responsabili e loro trattamento economico;

CONSIDERATO in primo luogo che sia necessario predeterminare il meccanismo di attribuzione della indennità di risultato ai titolari di posizione organizzativa ovvero la sua misura precisa;

CONSIDERATO che è opportuno che i meccanismi di valutazione siano rapportati non solo al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo assegnati e degli obiettivi riferiti alla gestione ordinaria, ma anche ai comportamenti ed alle capacità gestionali concretamente dimostrate da parte dei responsabili nella loro attività, ferma restando la prevalenza della valutazione riferita al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;

CONSIDERATO che la valutazione dei comportamenti e delle capacità gestionali da parte dei responsabili debba avvenire sulla base di parametri definiti preventivamente e tali da essere rilevabili in modo oggettivo ed obiettivo e che, sempre nella valutazione dei comportamenti e delle capacità manageriali, è opportuno che le stesse siano personalizzate;

RICHIAMATA la deliberazione G. C. n. 18/3.3.2014 di approvazione della metodologia di valutazione delle performance che si conferma anche per l'annualità 2017;

VISTA la deliberazione del Consiglio Comunale n. 10 del 23.03.2016, con la quale si è stabilito il trasferimento delle competenze in materia di Nucleo di Valutazione all'Unione dei Comuni del Villanova, ai fini della gestione associata e si è preso atto del

Regolamento che disciplina l'esercizio in forma associata del Nucleo di Valutazione, approvato dall'Unione dei Comuni del Villanova con deliberazione dell'Assemblea dell'Unione n. 6 del 04.02.2016;

DATO ATTO che in base alla su richiamata normativa vigente per poter procedere a valutazione dei responsabili d'area è necessaria l'approvazione, con relativa pesatura, degli obiettivi dei responsabili d'area ;

DATO ATTO che occorre obbligatoriamente predisporre i criteri per la valutazione e per la pesatura delle performance dei responsabili dei servizi per l'anno 2017;

DATO ATTO che occorre individuare gli obiettivi e considerato che siamo alla fine dell'anno si ritiene di individuarli sulla base della relazione previsionale e programmatica 2015-2017, tra quelli ritenuti strategici da quest'amministrazione;

VISTO il piano delle performance (allegato B) e dato atto che per ogni obiettivo dei responsabili di posizione organizzativa è stata stabilita apposita pesatura;

VISTE le modalità di determinazione dell'indennità di risultato di cui all'allegato A);

ACQUISITI i pareri favorevoli resi ai sensi dell'art. 49 del d. lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

DATO ATTO che sulla proposta della presente deliberazione è stato apposto il visto di conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo Statuto ed ai regolamenti, ai sensi dell'art. 4 comma 2 del regolamento Comunale dei controlli interni;

CON votazione unanime favorevole dei presenti,

DELIBERA

La misura della indennità di risultato dei responsabili titolari di posizione organizzativa, per l'anno 2017, è fissata con le regole contenute nell'allegato A;

Di approvare il piano delle performance per l'anno 2017 come risulta dall'allegato B;

Di rendere il presente atto, con separata ed unanime votazione, immediatamente esecutivo ex art. 134, c. 4 TUEL.

PARERE: REGOLARITA' CONTAB.
VISTO con parere Favorevole

Il Responsabile
PICCARDI GIOVANNA

PARERE: REGOLARITA' TECNICA
VISTO con parere Favorevole

Il Responsabile
FOIS GIOVANNI

Visto di conformità dell'azione amministrativa alle Leggi, allo Statuto e ai Regolamenti, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del Regolamento Comunale dei Controlli Interni.

Il Segretario Comunale
FOIS GIOVANNI

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
MELONI QUIRICO

L'Assessore Anziano
SPANU RAFFAELE

Il Segretario Comunale
FOIS GIOVANNI

SI ATTESTA CHE LA PRESENTE DELIBERAZIONE

Verrà pubblicata all'albo pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi dalla data odierna.

Verrà trasmessa in data odierna ai gruppi Consiliari.

VILLANOVA MONTELEONE, Li 16 NOV. 2017

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr. Giovanni Fois

ALLEGATO A) a. 2017

DETERMINAZIONE DELLA INDENNITA' DI RISULTATO DEI TITOLARI
DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

La misura della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa è determinata nel seguente modo:

- 10% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 60 e punti 70
- 17,5% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 71 e 80 punti
- 25% della indennità di posizione per punteggi superiori a 80 punti

Allegato B)**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA 2017
SERVIZIO TECNICO****1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 20 punti)**

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI: fino a 7 punti

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DELLA GESTIONE: fino a 6 punti

VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI: 5

AUTOVALUTAZIONE SULLA BASE DEL SISTEMA CAF: fino a 2 punti

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 35 punti)

Colonna 1	Colonna 2	Colonna 3	Colonna 4	Colonna 5	Colonna 6	Colonna 7
Descrizione dell'obiettivo	Risultato atteso	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione e %	Punteggio complessivo
Progetto di messa in sicurezza del Litorale di Pogliana	Affidamento dei lavori Elaborazione delle fasi di gara sino alla aggiudicazione e provvisoria	Avvio e conclusione della procedura di affidamento delle opere mediante procedura aperta, in ottemperanza come da cronoprogramma procedurale e finanziario dell'opera finalizzata all'erogazione pluriennale degli acconti sul finanziamento, secondo le disposizioni della Deliberazione della Giunta Regionale n. 40/8 del 7.8.15 approvata concordata e approvata dalla RAS e dall'Amministrazione Comunale.	13			
Incremento di utilizzo corrispondenza interna ed esterna in formato digitale e con firma elettronica evitando la stampa della corrispondenza stessa. Conservazione della cartacea im	Eliminazione corrispondenza cartacea	Attualmente gli originali della corrispondenza interna ed esterna vengono prodotti in formato cartaceo con firma autografa. Con la trasmissione all'ufficio protocollo della corrispondenza in partenza in formato elettronico e firmato	10			

formato elettronico		digitalmente e la sua conservazione in formato elettronico, si avrà un notevole risparmio sul consumo di carta, una riduzione di fascicoli e una ricerca più veloce della corrispondenza archiviata				
Contenere entro i termini del procedimento tutte le pratiche trasmesse tramite SUAPE	Tenere costantemente aggiornato il calendario delle varie scadenze di ogni pratica	Con decorrenza dal 13.3.2017 in vigore nuove direttive SUAPE. Da tale data tutte le pratiche riguardanti attività produttive e di edilizia privata pervengono attraverso la piattaforma SUAPE. Visti i tempi assai ristretti del procedimento, occorre applicare specifica metodologia inerente la comprensione delle normative e dei procedimenti.	12			
Tot.						

3 LE CAPACITA' MANAGERIALI (fino a 20 punti)

A	B	C	D	E	F
	Fattori di valutazione	Indicatore	Peso ponderale	Grado della valutazione	Punti (D*E)
1	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta		2		
2	Interazione con gli organi di indirizzo politico Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli		2		

	organi di indirizzo				
3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati		2		
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità		2		
5	Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori		2		
6	Decisionalità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza		2		
7	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato		2		
8	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro		2		
9	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito		2		
10	Collaborazione Capacità di stabilire un clima		2		

di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale				
TOTALE PUNTEGGIO COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI				

Competenze professionali dimostrate fino a 15 punti

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali		7		
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie		8		
			15		

5 LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (fino a 10 punti)

Punteggio:

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
PERFORMANCE INDIVIDUALE	
CAPACITA' MANAGERIALI	
COMPETENZE PROFESSIONALI	
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	
TOTALE (max 100)	

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA 2017
AREA FINANZIARIA

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 20 punti)

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI: fino a 7 punti

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DELLA GESTIONE: fino a 6 punti

VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI: fino a 5 punti

AUTOVALUTAZIONE SULLA BASE DEL SISTEMA CAF: fino a 2 punti

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 35 punti)

Colonna 1	Colonna 2	Colonna 3	Colonna 4	Colonna 5	Colonna 6	Colonna 7
Descrizione dell'obiettivo	Risultato atteso	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione %	Punteggio complessivo
Applicazione contabilità economica patrimoniale di cui al D. Lgs. 118/2011 modificato e integrato dal D. Lgs. 126/2014	Con il rendiconto dell'e. f. 2017 anche i comuni di minori dimensioni dovranno approvare il consuntivo armonizzato comprendente il conto economico e lo stato patrimoniale.		10			
Verifiche e accertamenti tributi anni pregressi	Sollecito TARI 2016 e emissione ruolo coattivo TARI 2015 e accertamento tributi anni pregressi valutando possibilità di esternalizzare in tutto o in parte il servizio		10			
Aggiornamento di DATA BASE CONTABILI	Aggiornamento PERIODICO		7			

completo di tutti i dati per ogni cittadino e per ogni singolo immobile	dei dati toponomastici, catastali, cartografici e di tutte le banche dati che possono essere incrociati tra di loro con la soluzione integrata fornita dai programmi Halley. Creazione di database per consentire la ricerca immediata per c.f. dei versamenti IMU e Tasi dei contribuenti					
IUC 2017 – piano tariffario e proposta delibera	Predisposizione e piano tariffario TARI, simulazione piano tariffario, riscossione, proposte di delibera		8			
Tot.			35			

3 LE CAPACITA' MANAGERIALI (fino a 20 punti)

A	B	C	D	E	F
	Fattori di valutazione	Indicatore	Peso ponderale	Grado della valutazione	Punti (D*E)
1	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta		2		
2	Interazione con gli organi di indirizzo politico Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative		2		

	dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo				
3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati		2		
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità		2		
5	Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori		2		
6	Decisionalità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza		2		
7	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato		2		
8	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro		2		

9	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito		2		
10	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale		2		
TOTALE PUNTEGGIO COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI					

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali		7		
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie		8		
			15		
PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 15					

3 LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (fino a 10 punti)

Punteggio:

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
PERFORMANCE INDIVIDUALE	
CAPACITA' MANAGERIALI	
COMPETENZE PROFESSIONALI	
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	
TOTALE	

Allegato B)**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA 2017
SERVIZIO AMMINISTRATIVO****1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 20 punti)**

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI: fino a 7 punti

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DELLA GESTIONE: fino a 6 punti

VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI: 5

AUTOVALUTAZIONE SULLA BASE DEL SISTEMA CAF: fino a 2 punti

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 35 punti)

Colonna 1	Colonna 2	Colonna 3	Colonna 4	Colonna 5	Colonna 6	Colonna 7
Descrizione dell'obiettivo	Risultato atteso	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione %	Punteggio complessivo
Trasferimento in conservazione almeno 100 pratiche Suap/Suape	E' stata stipulata la convenzione con la Regione Autonoma della Sardegna per la fornitura e l'utilizzo del sistema informatico integrato SUAP per il servizio di conservazione digitale a norma delle pratiche	Mandare in conservazione le prime 100 pratiche suap/suape	12			
Rendicontazione, secondo i tempi previsti dalla normativa, delle somme spese per il personale assegnato in seguito all'estinzione dell'ex IPAB Asilo Infantile Vergine Interrios	L'art. 28 della L. n. 67/1988 prevede l'erogazione di un contributo in favore della Regione Autonoma della Sardegna da destinare ai Comuni dell'Isola che si trovano nelle condizioni indicate nell'art. 6, settimo comma L. 887/1984	Ricognizione dei documenti di pagamento ed elaborazione del rendiconto relativo. Erogazione ed incasso delle somme rendicontate per l'anno 2016	11			

	comma, della Legge n. 887/1984.					
Contenere entro i termini del procedimento tutte le pratiche trasmesse tramite suape	Con decorrenza dal 13.03.2017 sono entrate in vigore le nuove direttive del suape approvate con la delibera della Giunta Regionale n. 11/14 del 28.02.2017. Da tale data tutte le pratiche riguardanti le attività produttive o gli interventi di edilizia privata arrivano attraverso la piattaforma regionale del SUAPE. I tempi del procedimento sono molto tempestivi per cui occorre, prima comprendere e poi dare applicazione a tutta una serie di normative e procedimenti.	Tenere costantemente aggiornato il calendario delle varie scadenze che ogni pratica ha per la conclusione del suo procedimento	12			
Tot.						

3 LE CAPACITA' MANAGERIALI (fino a 20 punti)

A	B	C	D	E	F
	Fattori di valutazione	Indicatore	Peso ponderale	Grado della valutazione	Punti (D*E)
1	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta		2		
2	Interazione con gli organi di indirizzo politico		2		

	Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo				
3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati		2		
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità		2		
5	Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori		2		
6	Decisionalità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza		2		
7	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato		2		
8	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro		2		
9	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in		2		

	modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito			
10	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale		2	
TOTALE PUNTEGGIO COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI				

Competenze professionali dimostrate fino a 15 punti

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali		7		
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie		8		
			15		

5 LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (fino a 10 punti)

Punteggio:

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
PERFORMANCE INDIVIDUALE	
CAPACITA' MANAGERIALI	
COMPETENZE PROFESSIONALI	
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	

	modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito				
10	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale		2		
TOTALE PUNTEGGIO COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI					

Competenze professionali dimostrate fino a 15 punti

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali		7		
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie		8		
			15		

5 LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (fino a 10 punti)

Punteggio:

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
PERFORMANCE INDIVIDUALE	
CAPACITA' MANAGERIALI	
COMPETENZE PROFESSIONALI	
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	
TOTALE (max 100)	