



Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale

Principi e definizioni

Art. 1 - Finalità

1. Il Comune di Ceriana misura e valuta la performance con riferimento alla Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. Il rispetto dei principi generali in materia di misurazione e valutazione della performance è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione degli incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali.
3. La valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità "dirigenziale" e ai fini dell'irrogazione della sanzione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'art. 55-quater, comma 1, lett. f-quinques), del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i, ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i..

Art. 2 - Definizione di performance organizzativa

1. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:
 - a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
 - b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
 - c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
 - d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
 - e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
 - f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
 - g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
 - h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Art. 3 - Definizione di performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale responsabile di unità organizzativa/ufficio in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.

2. La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili sulla performance individuale del personale assegnato sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa/ufficio di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Sistema di valutazione della performance

Art. 4 - Definizione

1. La performance organizzativa e la performance individuale sono valutate annualmente; a tal fine, viene adottato dalla Giunta Comunale ed aggiornato annualmente il Sistema di misurazione e valutazione della performance, previo parere vincolante del Nucleo di valutazione.

Art. 5 - Soggetti

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:

- dal Nucleo di valutazione della performance, come disciplinato dal presente regolamento;
- dai responsabili dei servizi e dal Segretario comunale, i quali valutano la performance organizzativa ed individuale del personale assegnato, tenuto conto degli ambiti di misurazione e valutazione previsti dalle vigenti disposizioni;
- dai cittadini o dagli utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, come risultante dal sistema di rilevazione del rispettivo grado di soddisfazione, partecipando alla performance organizzativa secondo le modalità che devono essere stabilite dal Nucleo di valutazione.

2. Il Sistema di valutazione della performance di cui all'art. 4 è adottato in coerenza con gli indirizzi forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica; nello stesso sono previste, inoltre le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Art. 6 - Nucleo di valutazione

1. Il Nucleo di valutazione (NdV):

- a) propone alla Giunta, con il supporto del servizio interno competente, il sistema di valutazione della performance elaborato con il contributo della struttura e delle organizzazioni sindacali e le sue eventuali modifiche periodiche;

- b) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi;
 - c) comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco;
 - d) garantisce correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
 - e) propone al Sindaco la valutazione annuale dei responsabili di servizio e del Segretario comunale e l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;
 - f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti all'uopo predisposti dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
 - g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
 - h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
 - i) esprime un parere sulla proposta di metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative ed i correlati valori economici delle retribuzioni di posizione;
 - l) esprime eventuali pareri richiesti dall'Amministrazione sulle tematiche della gestione del personale e del controllo;
 - m) valida la Relazione sulla performance dell'Ente.
2. Per l'esercizio delle sue funzioni il Nucleo di valutazione si avvale del supporto dell'attività del Servizio interno competente.
3. Il Nucleo indipendente di valutazione è composto da tre membri esperti, nominati dal Sindaco e durano in carica per tre anni.
4. Ai componenti non viene riconosciuto alcun compenso.
5. L'organismo indipendente di valutazione opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco.

Ciclo di gestione della performance

Art. 7 - Fasi del ciclo di gestione della performance

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Art. 8 - Il Piano della Performance

1. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso il Piano della Performance, che è unificato organicamente al Piano Esecutivo di Gestione (PEG), il quale viene deliberato annualmente in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione.
2. Il Piano della Performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

Art. 9 – Misurazione e valutazione della performance

1. La misurazione della performance si realizza attraverso le strutture dedicate al controllo di gestione nelle modalità definite dall'ente.
2. La validazione della performance dell'ente e dei responsabili è effettuata dal Nucleo di valutazione secondo quanto previsto dal Sistema di valutazione della performance.
3. La valutazione della performance individuale dei responsabili di unità organizzativa/uffici, in posizione di autonomia e responsabilità, è collegata:
 - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
 - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
4. La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili dei servizi sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
6. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

Art. 10 – Sistema premiante

1. Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, l'Ente introduce sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti sia monetari che non monetari e di carriera.
2. Il sistema premiante dell'ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dal contratto integrativo e dalle norme interne in materia.

Art. 11 –Rendicontazione dei risultati

1. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione di un Relazione sulla performance finalizzato alla presentazione dei risultati conseguiti agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente.
2. La Relazione sulla performance di cui al comma 1 può essere unificata al Rendiconto di gestione.
3. La Relazione viene pubblicata sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

Premialità e valorizzazione del merito

Criteri e modalità di valorizzazione del merito

Art. 12 – Principi generali

1. Il Comune di Ceriana promuove il merito anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti sia monetari che non monetari, sia di carriera.
2. La distribuzione di incentivi al personale dipendente non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

Art. 13 – Oneri

1. Dall'applicazione delle disposizioni del presente titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per il bilancio dell'Ente. L'Amministrazione utilizza a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Il sistema di incentivazione

Art. 14 – Definizione

1. Il sistema di incentivazione dell'ente comprende l'insieme degli strumenti monetari e non monetari finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione interna.

Art. 15 – Strumenti di incentivazione monetaria

1. Per premiare il merito, il Comune di Ceriana può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:
 - a) premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione delle performance annuale;
 - b) bonus annuale delle eccellenze;
 - c) premio annuale per l'innovazione;
 - d) progressioni economiche.
2. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

Art. 16 – Premi annuali sui risultati della performance

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, i dipendenti e i responsabili sono valutati secondo criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici.
2. Tali criteri, unitamente alla quota delle risorse del trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale e collettiva, sono definiti dal contratto collettivo nazionale.

Art. 17 – Premio annuale per l'innovazione

1. Al fine di premiare annualmente il miglior progetto realizzato in grado di produrre un significativo miglioramento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro con un elevato impatto sulla performance organizzativa, il Comune di Ceriana può istituire il premio annuale per l'innovazione.
3. L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete al nucleo di valutazione della performance sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli dirigenti o da gruppi di lavoro.

Art. 18 – Progressioni economiche

1. Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione della performance dell'Ente.

3. Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

Art. 19 – Strumenti di incentivazione organizzativa

1. Per valorizzare il personale, il Comune di Ceriana può anche utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione organizzativa:

- a) progressioni di carriera;
- b) attribuzione di incarichi e responsabilità;
- c) accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.

2. Gli incarichi e le responsabilità possono essere assegnati attraverso l'utilizzo delle risorse decentrate destinate a tal fine nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa.

Art. 20 – Progressioni di carriera

1. Nell'ambito della programmazione del personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, il comune può prevedere la selezione del personale programmato attraverso concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente.

2. La riserva di cui al punto 1, non può comunque essere superiore al 50% dei posti da coprire e può essere utilizzata dal personale in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria selezionata.

Art. 21 – Attribuzione di incarichi e responsabilità

1. Per far fronte ad esigenze organizzative e al fine di favorire la crescita professionale, il Comune assegna incarichi e responsabilità.

2. Tra gli incarichi di cui al punto 1 sono inclusi quelli di posizione organizzativa.

Le risorse per premiare

Art. 22 – Definizione annuale delle risorse

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse per premiare sono individuate nel rispetto di quanto previsto dal CCNL e sono destinate alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.

2. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dai CCNL, l'amministrazione definisce eventuali risorse decentrate aggiuntive finalizzate all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi all'attivazione di nuovi servizi o di potenziamento qualitativo di quelli esistenti.

3. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione prevedono quindi una combinazione di premi da destinare in modo differenziato ai meritevoli su obiettivi di ente o di struttura, e di premi da destinare ad obiettivi ad elevato valore strategico da assegnare solo al personale che partecipa a quegli specifici obiettivi.

ALLEGATO A) SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE: _____
STRUTTURA DI RIFERIMENTO: _____ ANNO DI
VALUTAZIONE: _____

1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 30 punti): _____
Andamento degli indicatori della condizione dell'ente come da allegato A: 10 punti
Grado di raggiungimento degli obiettivi complessivamente intesi dell'ente: 10 punti
Rispetto dei vincoli dettati dal legislatore : 10 punti
- Rispetto dei vincoli di trasparenza di cui al D.Lgs 33/2013 e s.m.i.
- Rispetto adempimenti in tema di prevenzione corruzione
- Avvio e conclusione dei procedimenti disciplinari;

2) VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (fino a 50 punti): _____					
Descrizione dell'obiettivo	Peso	Risultato o atteso	Risultato	Giudizio	Punteggio complessivo

3) COMPETENZE PROFESSIONALI (fino a 20 punti)	Da 0 a 4 punti
Propositività: Capacità di approccio e soluzione ai problemi, capacità di proposta e tempestività.	
Efficienza: Capacità di svolgere l'attività lavorativa e i servizi assegnati in un'ottica di ottimizzazione	
Autonomia: Capacità di agire per ottimizzare attività, risorse economiche, individuando le soluzioni migliori ed eventuali fonti di finanziamento.	
Disponibilità: Capacità di rendersi disponibili alle richieste e alle esigenze degli interlocutori, in particolare dei cittadini.	
Collaborazione: Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo in particolare con i colleghi di	
TOTALE	

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	
COMPETENZE PROFESSIONALI	
TOTALE	

_____, lì _____

Firma del Valutatore

Firma del Valutato per accettazione

Eventuali note:

Per quanto riguarda la determinazione del valore economico della retribuzione di risultato del Segretario si rinvia alla seguente tabella:

- Punteggio inferiore a 65 punti: nessun compenso
- Punteggio da 66 a 68 punti: erogazione dello 1% del trattamento economico annuo
- Punteggio da 69 a 71 punti: erogazione del 2% del trattamento economico annuo
- Punteggio da 72 a 74 punti: erogazione del 3% del trattamento economico annuo
- Punteggio da 75 a 77 punti: erogazione del 4% del trattamento economico annuo
- Punteggio da 78 a 80 punti: erogazione del 5% del trattamento economico annuo
- Punteggio da 81 a 83 punti: erogazione del 6% del trattamento economico annuo
- Punteggio da 84 a 86 punti: erogazione del 7% del trattamento economico annuo
- Punteggio da 87 a 89 punti: erogazione del 8% del trattamento economico annuo

- Punteggio da 90 a 92 punti: erogazione del 9% del trattamento economico annuo
- Oltre 92 punti: erogazione del 10,50 % del trattamento economico annuo

ALLEGATO B) SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE: _____

ANNO DI VALUTAZIONE: ____

1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 20 punti): _____

Andamento degli indicatori della condizione dell'ente come da allegato A: 10 punti

Rispetto dei vincoli dettati dal legislatore come da allegato B: 10 punti

2) VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (fino a 50 punti): _____

Descrizione dell'obiettivo	Peso ponderale	Indicatori di misurabilità	Risultato atteso	Giudizio	Punteggio complessivo

3) Competenze professionali (fino a 20 punti)

Da 0 a 4 punti

Propositività: Capacità di approccio e soluzione ai problemi, capacità di proposta e tempestività.**Efficienza:** Capacità di svolgere l'attività lavorativa e i servizi assegnati in un'ottica di ottimizzazione**Autonomia:** Capacità di agire per ottimizzare attività, risorse economiche, individuando le soluzioni migliori ed eventuali fonti di finanziamento.**Disponibilità:** Capacità di rendersi disponibili alle richieste e alle esigenze degli interlocutori, in particolare dei cittadini.**Collaborazione:** Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo in particolare con i colleghi di**4) DIFFERENZIAZIONE DELLE VALUTAZIONI** (fino a 10 punti): _____**TABELLA RIASSUNTIVA**

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	
COMPETENZE PROFESSIONALI	
DIFFERENZIAZIONE DELLE VALUTAZIONI	
TOTALE	

_____, lì _____

Firma del Valutatore

Firma del Valutato per accettazione

Eventuali note:

Per quanto riguarda la determinazione del valore economico dell'indennità di retribuzione di risultato dei Responsabili di PO si rinvia alla seguente tabella:

- Punteggio inferiore a 65 punti: nessun compenso
- Punteggio da 60 a 64 punti: erogazione del 10% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 65 a 69 punti: erogazione del 12% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 70 a 74 punti: erogazione del 14% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 75 a 79 punti: erogazione del 15% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 80 a 84 punti: erogazione del 18 % della retribuzione di posizione
- Punteggio da 85 a 89 punti: erogazione del 20% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 90 a 94 punti: erogazione del 22% della retribuzione di posizione
- Oltre 94 punti: erogazione del 25% della retribuzione di posizione

ALLEGATO C) SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE:

STRUTTURA DI RIFERIMENTO: _____ ANNO DI

VALUTAZIONE: _____

1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA Andamento degli indicatori della condizione dell'ente (fino a 10 punti) : _**2) VALUTAZIONE DELLE ATTIVITA' OBIETTIVO ASSEGNATE** (fino a 50 punti): _____

Descrizione dell'obiettivo	Peso ponderale	Indicatori di misurabilità	Risultato atteso	Giudizio	Punteggio complessivo

3) COMPETENZE PROFESSIONALI (fino a 40 punti): _____

Propositività: Capacità di approccio e soluzione ai problemi, capacità di proposta e tempestività.	
Efficienza: Capacità di svolgere l'attività lavorativa e i servizi assegnati in un'ottica di ottimizzazione	
Autonomia: Capacità di agire per ottimizzare attività, risorse economiche, individuando le soluzioni migliori ed eventuali fonti di finanziamento.	
Disponibilità: Capacità di rendersi disponibili alle richieste e alle esigenze degli interlocutori, in particolare dei cittadini.	
Collaborazione: Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo in particolare con i colleghi di pari grado e con gli amministratori.	

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
RAGGIUNGIMENTO DELLE ATTIVITA' OBIETTIVI	
COMPETENZE PROFESSIONALI	
TOTALE	

_____, lì _____

Firma del Valutatore

Firma del Valutato per accettazione

Eventuali note:

Il totale dei punteggi sopra descritti dà titolo alla collocazione del dipendente in una delle seguenti fasce:

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 60 punti: erogazione del 60%
- Punteggio da 61 a 63 punti: erogazione del 64%
- Punteggio da 64 a 67 punti: erogazione del 68%
- Punteggio da 68 a 70 punti: erogazione del 70%
- Punteggio da 71 a 73 punti: erogazione del 74%
- Punteggio da 74 a 75 punti: erogazione del 76%
- Punteggio da 76 a 78 punti: erogazione del 78%
- Punteggio da 79 a 80 punti: erogazione del 80%
- Punteggio da 81 a 83 punti: erogazione del 84 %
- Punteggio da 84 a 85 punti: erogazione del 86 %
- Punteggio da 86 a 88 punti: erogazione del 88%
- Punteggio da 89 a 90 punti: erogazione del 90 %
- Punteggio da 91 a 92 punti: erogazione del 95 %
- PUNTEGGIO Oltre 92 punti: erogazione del 100 %