



COMUNE DI CASTELLANA GROTTI

Copia

Provincia di Bari

GIUNTA COMUNALE

DELIBERAZIONE N. 214 del 12/12/2014

OGGETTO: Criteri per il conferimento, graduazione e revoca degli incarichi di P.O. Determinazioni.

L'anno **duemilaquattordici**, il giorno **dodici** del mese di dicembre, con inizio alle ore 13,30, nella sala delle adunanze della sede comunale, la Giunta Comunale si è riunita nelle persone di:

		Presenti	Assenti
prof. Francesco TRICASE	<i>Sindaco</i>	x	
geom. Giovanni Bianco	<i>Vice Sindaco</i>	x	
dott.ssa Cinzia Valerio	<i>Assessore</i>	x	
p.i. Antonio Campanella	<i>Assessore</i>	x	
rag. Giovanni Romanazzi	<i>Assessore</i>	x	
arch. Maurizio Pace	<i>Assessore</i>	x	
		6	0

Partecipa il Segretario Generale dott. Gerardo Gallicchio

Premesso che:

con Deliberazioni di G.C. n. 119 in data 10.06.2008, avente ad oggetto “Regolamento per la graduazione, conferimento e revoca degli incarichi di P.O. – Approvazione – Determinazioni.” e n. 242 in data 21.11.2008, avente ad oggetto: “Regolamento per la graduazione, conferimento e revoca degli incarichi di Posizione Organizzativa di cui alla delibera di G.C. n. 119/2008 – Interpretazione autentica”, sono stati approvati “i criteri generali ed i parametri per il conferimento, la revoca e la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità, ai fini della corresponsione in favore dei titolari di incarico di Posizione Organizzativa della retribuzione di posizione”, nell’ambito dell’importo minimo (€ 5.164,57) e massimo (€ 12.911,42) fissato dal CCNL;

a fine anno 2013, con Deliberazione di G.C. n. 210 adottata in data 30.12.2013, è stato approvato, in via sperimentale, l’aggiornamento della macrostruttura dell’Ente, che, attualmente, quindi, risulta articolata su numero 7 Settori :

1° Settore: Segreteria Generale – Turismo – Cultura e Spettacolo- Contenzioso;

2° Settore: Sicurezza Sociale – Pubblica Istruzione – Biblioteche – Sport;

3° Settore: Protezione civile – Attività amministrativa di supporto alla Polizia Locale

– Randagismo;

4° Settore: Demografici – Finanziario – Tributi;

5° Settore: Urbanistica – Edilizia privata – Suap;

6° Settore: Lavori pubblici;

7° Settore: Manutenzione e servizi;

in seguito all’applicazione del nuovo modello organizzativo dell’Ente, con Deliberazione di G.C. n. 150 in data 16.09.2014, si effettuava la ricognizione delle competenze e risorse umane in carico ai n. 7 Settori come sopra elencati;

nel corso dell’anno 2014, poi, in ossequio alle più recenti disposizioni legislative, sono state adottate le Deliberazioni di seguito elencate:

n. 10 in data 31.01.2014 di approvazione del Piano Triennale 2014 – 2016 per la prevenzione della corruzione e piano triennale 2014 – 2016 per la trasparenza e integrità;

n. 16 in data 10.02.2014 di approvazione del Regolamento sul Sistema di misurazione, valutazione, trasparenza della performance del Comune di Castellana Grotte;

n. 183 in data 14.11.2014 di approvazione del Piano della Performance 2014 – 2016;

preso atto dell’intervenuto aggiornamento della macrostruttura dell’Ente e della ricognizione delle competenze e delle risorse umane in carico ai Settori, nonché, in coerenza con l’approvazione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della performance dell’Ente e dello stesso Piano Triennale della Performance che definisce ulteriormente gli obiettivi gestionali comuni e gli obiettivi gestionali individuali per il triennio 2014-2016, si rende necessario recepire in un nuovo Regolamento per la “graduazione, conferimento e revoca delle posizioni organizzative” criteri da porre in relazione più diretta con gli strumenti di programmazione di cui l’Ente si è dotato, provvedendo, nel contempo, alla revoca delle sopra richiamate Deliberazioni di G.C. n. 119 e n. 242 adottate entrambe nell’anno 2008;

considerato che:

ai sensi dell’art. 8, comma 1, lett. a) del CCNL – Comparto Regioni ed Autonomie Locali – del 31.03.1999, gli Enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (“Area Posizioni Organizzative”);

l’art. 15 del CCNL – Comparto Regioni ed Autonomie Locali – del 22.01.2004 stabilisce che “Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale (n.d.r. il Comune di Castellana Grotte) i responsabili di strutture apicali secondo l’ordinamento organizzativo dell’Ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dagli artt. 8 e seguenti del CCNL del 31.03.1999”;

il conferimento, la revoca, il trattamento economico accessorio (composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato) degli incarichi di Posizione Organizzativa sono disciplinati dagli artt. 9, 10 e 11 del richiamato CCNL del 31.03.1999;

giusta previsione contrattuale, il trattamento economico accessorio di detti incarichi può variare da un minimo e un massimo. In particolare l’importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.164,57 da un massimo di € 12.911,42 e l’importo della retribuzione di risultato, che viene corrisposta a seguito di valutazione annuale, varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita;

dato atto che la riferita Deliberazione di G.C. n. 150/2014, al punto 1) del dispositivo recita che “*i responsabili di settore, nominati con apposito decreto sindacale, di durata annuale, sono incardinati alla direzione dei Settori*”;

acquisito il parere favorevole sulla presente proposta del responsabile del settore I AA. GG. ;

acquisito il parere favorevole sulla presente proposta del responsabile del settore IV finanziario;

sentito il N.I.V. in merito al contenuto tecnico ed alla formulazione dei criteri adottati per la pesatura delle P.O.;

ritenuta sussistente la competenza della Giunta Comunale ai sensi dell’art. 48 del TUEL;

visto lo statuto comunale;

visto il D.Lgs. 267/2000;

a voti unanimi, legalmente resi e verificati, con duplice e separata votazione di cui una riguardante l’immediata eseguibilità,

DELIBERA

La premessa è parte integrante della presente deliberazione

1 di revocare le Deliberazioni di G.C. n. 119 in data 10.06.2008, ad oggetto “*Regolamento per la graduazione, conferimento e revoca degli incarichi di P.O. – Approvazione – Determinazioni.*” e n. 242 in data 21.11.2008, ad oggetto: “*Regolamento per la graduazione, conferimento e revoca degli incarichi di Posizione Organizzativa di cui alla delibera di G.C. n. 119/2008 – Interpretazione autentica*”;

2 di approvare l’allegato a) alla presente deliberazione, titolato “*Criteri per il conferimento, graduazione e revoca degli incarichi di P.O.*” Determinazioni. Il testo è composto da n. 8 (otto) articoli e dalla Metodologia per determinare i valori economici da attribuire alle Posizioni Organizzative”;

3 di dare atto che i fondi necessari a sostenere gli oneri relativi alla retribuzione di posizione e di risultato da corrispondere in favore degli incaricati di “*Posizione Organizzativa*” gravano sul bilancio di previsione 2014 e, per gli anni successivi, sugli analoghi interventi di bilancio;

4 di trasmettere a mezzo posta elettronica a tutti i Responsabili di Settore copia della presente deliberazione;

5 di informare della presente deliberazione le OO.SS. di categoria e la R.S.U. ;

6 di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

Controllo preventivo di regolarità amministrativa e contabile mediante il rilascio dei pareri
(art. 49, c. 1 e 147 bis del D.Lgs. 267/2000)

Parere di regolarità tecnica: Si esprime parere favorevole attestante la regolarità e la correttezza dell’azione amministrativa.

Castellana Grotte, 11/12/2014

Il Responsabile del I Settore
Dott. Gerardo Gallicchio

Parere di regolarità contabile:

Castellana Grotte, 12/12/2014

Il Responsabile del Settore
f.to Dott.ssa Maria Grazia Abbruzzi

Di quanto sopra si è redatto il presente verbale che, previa lettura e conferma, viene sottoscritto.

Il Sindaco
f.to prof. Francesco Tricase

Il Segretario Generale
Gerardo Gallicchio

Registro albo n:2093

Il presente atto viene pubblicato in data odierna all'albo pretorio on line del sito istituzionale del Comune di Castellana Grotte consultabile all'indirizzo www.comune.castellanagrotte.ba.it/ e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi dal 19/12/2014 al 03/01/2015.

Castellana Grotte, 19 dicembre 2014

Il Responsabile della Pubblicazione
f.to sig.ra Natalia Tanzarella

La presente deliberazione:

o è stata comunicata ai capigruppo consiliari nel primo giorno di pubblicazione tramite posta elettronica;

o è divenuta esecutiva il giorno 12/12/2014 in quanto:

dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, c. 4, del D.Lgs. 267/2000);

decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, c. 3, del D.Lgs. 267/2000).

Castellana Grotte, 19/12/2014

Il Responsabile del procedimento
f.to sig.ra Margherita Donghia



Comune di
CASTELLANA GROTTI

All. A)

Criteria per il conferimento, la graduazione e revoca delle Posizioni Organizzative

Allegato al R.O.U.S.

Art. 1 - Campo di applicazione	2
Art. 2 - Oggetto.....	2
Art. 3 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato	2
Art. 4 - Incarico e revoca della posizione organizzativa	2
Art. 5 - Fasce di graduazione e calcolo della retribuzione di posizione	3
Art. 6 - Pesatura delle Posizioni Organizzative.....	3
Art. 7 - Rideterminazione delle Posizioni Organizzative	5
Art. 8 -Norme Finali	5
ALLEGATO "A" - Metodologia per la determinazione dei valori economici da attribuire alle Posizioni Organizzative	6

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Nel presente atto si definiscono i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative.

Art. 2 - Oggetto

1. Tutti i responsabili di **settore**, appartenenti alla categoria D del sistema di classificazione del personale, sono candidati all'incarico di posizione organizzativa, graduata nel rispetto del presente regolamento.
2. La responsabilità del settore è attribuita con specifica disposizione del Sindaco.
3. Le posizioni organizzative sono graduate ai fini dell'attribuzione delle relative responsabilità e del trattamento economico, tenendo conto di parametri connessi alla:
 - collocazione nella struttura
 - complessità organizzativa
 - responsabilità gestionale interna ed esterna
4. Tale istituto contrattuale collega il valore di ogni posizione all'interno dell'organizzazione con il conseguente processo di differenziazione retributiva.
5. La valutazione delle posizioni viene effettuata con riferimento alle attività previste e non al reale contributo dei singoli responsabili; alle posizioni corrispondono condizioni oggettive e non modalità di interpretazione del ruolo, capacità o competenze. L'individuazione delle posizioni organizzative è quindi direttamente connessa alla struttura organizzativa dell'Ente.

Art. 3 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale.
2. L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione o di un massimo del 30%, se trattasi di alta professionalità. E' corrisposta dopo la valutazione annuale del N.I.V.

Art. 4 - Incarico e revoca della posizione organizzativa

1. Il Sindaco, tenuto conto degli obiettivi assegnati con il P.D.O. e Piano della Performance, su conforme parere del Segretario Generale conferisce gli incarichi di Posizioni Organizzative, in ordine alle attribuzioni di responsabilità dei **settori**, sulla scorta delle funzioni ed attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienze acquisite dal personale della categoria D, con propri atti.

2. Negli atti di conferimento di incarico è indicato il compenso della retribuzione di posizione, quantificato secondo i criteri stabiliti all'art. 6.

Gli incarichi sono conferiti per un periodo non superiore al mandato del sindaco e sono rinnovabili.

Possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione:

- ad intervenuti mutamenti organizzativi;
- a seguito di rilevanti interventi modificativi nella dotazione organica;
- in conseguenza di accertamento di risultati negativi;

3. La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

Art. 5 – Fasce di graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione per i titolari di posizione organizzativa è determinata in relazione ai parametri di cui all'allegato A, con articolazione nelle seguenti 4 fasce di attribuzione:

Fascia	Valore parametrico
A	700 punti e oltre
B	Da 600 a 699 punti
C	Da 500 a 599 punti
D	Meno di 500 punti

2. Il valore parametrico complessivo per ciascuna P.O., calcolato quale sommatoria dei punti in tabella, costituisce la base di calcolo **proporzionale** per determinare il livello di partecipazione di ciascuna posizione organizzativa alla ripartizione dello specifico budget di retribuzione di posizione determinato nel bilancio di ogni anno.

Art. 6 - Pesatura delle Posizioni Organizzative

1. La Giunta Comunale effettua la presa d'atto dei punteggi attribuiti a ciascuna posizione con proprio atto, su proposta del N.I.V., in relazione alle informazioni ed indagini rilevate dagli strumenti della programmazione, dal controllo di gestione e dalla relazione diretta con la struttura organizzativa dell'Ente.
2. La valutazione di ciascuna posizione è di tipo oggettivo; è effettuata indipendentemente dalla copertura o meno della posizione stessa e, qualora fosse ricoperta, indipendentemente dal livello di prestazione fornito dalla persona che la occupa.
3. L'istituzione di nuove posizioni organizzative, comporta la contestuale graduazione della stessa a opera del N.I.V.

4. La valutazione delle posizioni è aggiornata ogni qualvolta si determinino variazioni rispetto ai criteri stabiliti dal sistema di valutazione o a seguito di modificazioni della struttura organizzativa dell'Ente.
5. I fattori di valutazione sono 3:
 - A) COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA;
 - B) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA;
 - C) RESPONSABILITÀ GESTIONALI INTERNE/ESTERNE.

I tre fattori di valutazione sono poi suddivisi in 9 sotto-fattori. Il peso finale delle varie posizioni è determinato dalla sommatoria dei punteggi dei 9 sotto-fattori di valutazione. Tale peso determinerà la fascia di attribuzione e conseguentemente il valore della Retribuzione di Posizione, nei limiti delle somme disponibili in bilancio.

Il seguente prospetto riporta la descrizione dei contenuti dei singoli parametri di valutazione:

- I. Sotto-fattore **A1 - GRADO DI AUTONOMIA IN RELAZIONE ANCHE AD EVENTUALI STRUTTURE SOVRAORDINATE**: Valuta l'autonomia della posizione organizzativa in relazione alla sua collocazione nell'ambito della struttura organizzativa dell'Ente.
- II. Sotto-fattore **A2 - GRADO DI AUTONOMIA NEGLI INTERVENTI E NELLE ATTIVITA' PROFESSIONALI**: Valuta l'autonomia della posizione organizzativa in relazione alla tipologia di attività previste per la stessa.
- III. Sotto-fattore **A3 - GRADO DI COMPETENZA SPECIALISTICO/PROFESSIONALE**: Rileva la natura delle conoscenze richieste dalla posizione per lo svolgimento delle funzioni assegnate (giuridico-amministrative, legali, contabili, fiscali, economico-finanziarie, informatiche, tecniche, ecc.).
- IV. Sotto-fattore **A4 - VALENZA STRATEGICA DELLA STRUTTURA / POSIZIONE RISPETTO AGLI OBIETTIVI DELL'ENTE**: Rileva il grado di coinvolgimento della posizione organizzativa nell'azione strategica dell'Ente, individuando il livello di rilevanza che le aree di intervento assegnate assumono in tale contesto.
- V. Sotto-fattore **B1 - COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA: INTENSITA' RELAZIONI INTERNE**: Valuta il livello di difficoltà che la posizione organizzativa viene ad avere nella gestione delle relazioni interne dell'Ente.
- VI. Sotto-fattore **B2 - COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA: INTENSITA' RELAZIONI ESTERNE**: Valuta il livello di complessità della struttura, con particolare riferimento all'incidenza dei rapporti con l'utenza esterna.
- VII. Sotto-fattore **B3 - CONSISTENZA RISORSE UMANE AFFIDATE**: Rileva il grado di complessità organizzativa in base al numero dei dipendenti assegnati alla posizione organizzativa.

- VIII. Sotto-fattore **C1 - RISORSE FINANZIARIE GESTITE (ENTRATE + USCITE)**: Valuta l'ammontare delle risorse economiche assegnate alla posizione e la responsabilità di gestione delle stesse, riferita sia alle entrate che alle spese.
- IX. Sotto-fattore **C2 - EVOLUZIONE DEL QUADRO NORMATIVO**: Rileva le complessità che insistono sulla posizione a causa di cambiamenti a livello normativo anche in relazione alle attività di studio e di ricerca necessarie.

Il punteggio finale determinante la fascia di attribuzione è dato dalla somma dei punteggi attribuiti secondo i 9 parametri sopra riportati. Una volta ottenuto, tale dato può essere discrezionalmente moltiplicato per il **parametro "plus"**, (un moltiplicatore da **1** a **1,3** del punteggio della pesatura). Può essere utilizzato esclusivamente per le posizioni alle quali sono attribuite responsabilità di progetti di valore strategico, o di particolare significato strategico per la Giunta Comunale. Può incrementare il valore finale dell'indennità di posizione, **fino al limite contrattuale consentito**.

$$\text{val. retr. Pos. X} = \frac{\text{punt. X (con plus eventuale)}}{\text{Somatoria punteggi (Con plus eventuale)}} * \text{budget tot retr pos}$$

Art. 7 – Rideterminazione delle Posizioni Organizzative

1. In caso di copertura *ad interim* ad un responsabile di settore di una o più Posizioni Organizzative ulteriori rispetto a quella originaria, il responsabile in questione matura la possibilità di conseguire una retribuzione di risultato addizionale. Tale eventuale retribuzione di risultato addizionale sarà determinata, in base alla valutazione effettuata dal N.I.V. fino al massimo del 25% dell'economia generatasi, per effetto della vacanza di posizione organizzativa, sempre entro i limiti contrattuali consentiti.
2. In caso di rilevante modificazione della dotazione organica complessiva e della macrostruttura organizzativa si provvederà alla rideterminazione della graduazione delle mutate posizioni organizzative.

Art. 8 –Norme Finali

1. Il presente regolamento è immediatamente esecutivo e sarà applicato, ai fini della retribuzione di posizione, già a partire dall'esercizio finanziario 2014.

Graduazione delle posizioni organizzative a) collocazione nella struttura				Settore x
Fattore	Sotto-fattore	Punti Equiv. Max	Scala di valutazione	Punteggio
			la posizione riceve indirizzi che vengono recepiti ma conserva un ampio margine di discrezionalità.	
	A1) GRADO DI AUTONOMIA INTERNA	100	La posizione risponde alle direttive avendo margine di discrezionalità all'interno di possibilità predefinite.	Alto=100
			La posizione riceve indirizzi e rispetto ad essi dispone di un modesto margine di discrezionalità	Medio=80
			L'unicità della posizione all'interno dell'Ente è elevata con ricorrente possibilità di rappresentanza dell'Ente, adottando atti che impegnino l'Ente verso l'esterno	Basso=60
	A2) GRADO DI AUTONOMIA ESTERNA	100	L'unicità della posizione all'interno dell'Ente è media con possibilità di rappresentanza dell'Ente, adottando atti che impegnino l'Ente verso l'esterno	Alto=100
			L'unicità della posizione all'interno dell'Ente è modesta	Medio=80
			Specificità della prestazione professionale richiesta, per la quale sono necessarie competenze difficilmente reperibili sul mercato. Necessità di interpretazioni ed analisi originali	Basso=60
	A3) grado di competenza specialistico professionale	100	Incarichi di tipo professionale, per i quali sono richieste particolari capacità personali e professionali, che qualificano il relativo dirigente come ideatore e depositario di capacità specifiche rilevanti per lo	Elevata=100
			Incarichi di tipo professionale, per i quali sono richieste normali capacità personali e professionali	Media=80
			Attività finalizzate all'attività e al rafforzamento del collegamento e della comunicazione fra l'Ente ed i suoi interlocutori esterni	Bassa=60
	A4) VALENZA Strategica della struttura POSIZIONE Rispetto agli obiettivi dell'Ente.	50	Attività di supporto allo svolgimento delle attività inerenti alla missione dell'Ente, ad alta routinizzazione, aventi principalmente interlocutori interni	Elevata=50
			Attività di supporto allo svolgimento delle attività inerenti alla missione dell'Ente, ad alta routinizzazione, aventi principalmente interlocutori interni	Media=30
				Bassa=10
	TOTALE- FATTORE "A"	350		

Graduazione delle posizioni organizzative b) complessità organizzativa				Settore x	
Fattore	Sotto-fattore	Punti Equiv. Max	Descrizione	Scala di valutazione	Punteggio
b1) Complessità della struttura: intensità delle relazioni interne		50	La posizione richiede un intenso e continuo interscambio con gli altri settori dell'Ente, ed un uso attento e professionale di capacità comunicative e di mediazione.	Alta=50	
			La posizione richiede un frequente interscambio con gli altri settori dell'Ente.	Media=30	
			La posizione è prevalentemente strutturata in modo tale da rivolgere l'attenzione al governo interno del settore.	Bassa= 10	
b2) Complessità delle relazioni esterne		100	La posizione richiede un intenso e continuo interscambio con l'utenza esterna nonché con altri Enti e Organizzazioni, e l'andamento stesso del settore è notevolmente influenzato dalla qualità di tali relazioni.	Alta=100	
			La posizione richiede un moderato interscambio con l'utenza esterna nonché con altri Enti e Organizzazioni.	Media=80	
			La posizione prevede un modesto interscambio con stakeholders esterni	Bassa=60	
b3) Consistenza risorse umane affidate.		100	Risorse umane gestite superiori al 20% del totale "pesato" dell'Ente ((tot. liv. D x 1) + (tot liv. C x 0, 6) + (tot liv. b x 0, 4) + (tot liv. A x 0, 3))	Elevata= 100	
			Risorse umane gestite comprese tra il 10% ed il 20% del totale pesato dell'Ente.	Media = 80	
			Risorse umane gestite inferiori al 10% del totale pesato dell'Ente.	Ridotta= 60	
TOTALE - FATTORE "B"		250			

Graduazione delle posizioni organizzative C) responsabilità gestionali interne ed esterne

) C	C1) RISORSE FINANZIARIE GESTITE (ENTRATE + USCITE)	100	Risorse economico finanziarie gestite superiori al 20% del totale del PEG dell'Ente	Elevata=100	
			Risorse economico finanziarie gestite comprese tra il 10% ed il 20% del totale del PEG dell'Ente	Media=80	
			Risorse economico finanziarie gestite inferiori al 10% del totale del PEG dell'Ente	Ridotta=60	
	C2) EVOLUZIONE DEI QUADRO NORMATIVO	100	Quadro normativa in forte evoluzione, con notevoli cambiamenti di modalità operative e procedure	Elevata=100	
			Quadro normativa in evoluzione	Media=80	
			Normativa sostanzialmente stabile nel tempo	Bassa=50	
	TOTALE - FATTORE "C"	200			
	fattore "PLUS"			valore compreso tra 1 e 1,3	
	TOTALE - COMPLESSIVO ("A"+"B"+"C") x Fattore "PLUS"	800			