

N.	Domanda	Risposta
2299	Quale tra le seguenti affermazioni riguardanti una public company è falsa?	È un'azienda controllata dallo Stato o da un ente pubblico
2300	Nella contabilità analitica, i centri "produttivi" sono:	quei centri che adempiono alla funzione tecnico- produttiva e realizzano, quindi, i beni e servizi che sono collocati presso l'ambiente di riferimento
2301	In cosa consistono le attività per il "Controllo Direzionale"?	Raccogliere dati sui risultati conseguiti, sulle prestazioni, sui servizi erogati e sulle attività
2302	Che cos'è un sistema?	È un insieme di parti interdipendenti dotate di un fine comune e di meccanismi di feed-back tra le medesime parti
2303	Per "Hardware" in un sistema organizzativo si intende:	la parte strutturale di un sistema organizzativo. Può assumere configurazioni diverse quando sottoposta ai processi di trasformazione
2304	Per "Software" in un sistema organizzativo si intende:	l'intelligenza che governa il sistema organizzativo, di cui guida le trasformazioni degli stati dell'hardware
2305	Per "Output" di una amministrazione pubblica si intende:	il risultato finale dell'attività della combinazione produttiva realizzata dall'amministrazione
2306	Per "Outcome" di una amministrazione pubblica si intende:	l'impatto dei prodotti/servizi dell'amministrazione sul contesto e sulla comunità di riferimento
2307	Quale delle seguenti affermazioni è vera in tema di efficienza ed efficacia?	L'efficienza misura il buon uso delle risorse e l'efficacia misura la capacità di raggiungere un determinato risultato
2308	La "customer satisfaction" è ritenuta una buona misura di qualità di un servizio pubblico?	Sì, quando la soddisfazione è condivisa da tutti i segmenti di comunità e quando i diversi segmenti hanno conoscenze sufficienti per apprezzare il valore associato al prodotto/servizio
2309	Cosa è la "Mission" di una determinata amministrazione?	È la ragion d'essere del sistema, la sua finalizzazione e la sua etica
2310	Cosa è la "Vision" di una determinata amministrazione?	È quello che l'amministrazione pensa di diventare e l'impatto che ritiene di poter produrre, nell'ambito della sua Mission, indipendentemente da dettagli organizzativi e da vincoli
2311	Nel piano strategico di un'amministrazione, l'indirizzo:	È una indicazione, generalmente qualitativa, di una politica di settore definita dal Governo
2312	Il d.lgs. 286/99 nell'individuare i principi generali del controllo interno delle pubbliche amministrazioni ha previsto che le stesse si dovessero dotare di strumenti adeguati a garantire:	il controllo di regolarità amministrativa e contabile; il controllo di gestione; la valutazione della dirigenza; la valutazione ed il controllo strategico
2313	Che cosa è una "linea guida" nell'azione amministrativa?	È una linea di azione che specifica come perseguire l'indirizzo, senza riferirsi necessariamente ad indicatori quantitativi
2314	Che cosa s'intende per obiettivo strategico?	È un risultato rilevante di natura politico-amministrativa
2315	Che cosa s'intende per obiettivo operativo?	È un risultato misurabile che traduce in termini concreti l'obiettivo strategico e coinvolge una particolare responsabilità dell'amministrazione
2316	Che cosa s'intende per indicatore?	È una grandezza misurabile associata ad un risultato- obiettivo, sia di natura strategica che operativa
2317	A chi si rivolge il "Controllo direzionale" nelle Amministrazioni Pubbliche?	Sia al vertice politico, sia ai vertici amministrativi che ai funzionari dirigenti
2318	Le fasi della Pianificazione, Programmazione e Controllo sono nell'ordine:	definizione di mission e vision; priorità politiche e obiettivi di governo; obiettivi strategici ed indicatori strategici; obiettivi operativi, indicatori operativi e piano d'azione; monitoraggio
2319	Che cosa è la Direttiva annuale di una amministrazione?	È il documento che definisce obiettivi strategici ed obiettivi operativi dei centri di responsabilità dell'amministrazione nell'anno di riferimento. Può contenere anche il piano di azione con le fasi di attuazione

N.	Domanda	Risposta
2320	Quali sono le fasi della programmazione operativa e del controllo di gestione?	Il vertice amministrativo del centro di responsabilità definisce gli obiettivi strategici negoziandoli con il vertice politico; gli uffici del centro di responsabilità traducono gli obiettivi strategici in obiettivi operativi; il vertice amministrativo verifica la coerenza tra obiettivi- risultati del programma e le risorse impegnate; monitoraggio sistematico dei risultati
2321	Come il fattore tempo si distingue nella pianificazione e nella programmazione?	La pianificazione contiene obiettivi generalmente pluriennali, ma può anche riguardare, eventualmente, obiettivi annuali. Nella programmazione ci sono solo obiettivi annuali
2322	Qual è la differenza fra l'output della pianificazione e quello della programmazione?	La pianificazione genera le direttive strategiche, mentre la programmazione obiettivi operativi coerenti con le prime
2323	A chi è utile un sistema di monitoraggio degli obiettivi strategici?	È utile sia al responsabile del monitoraggio centrale che alle singole amministrazioni per migliorare lo scambio di informazioni sullo stato di avanzamento degli obiettivi
2324	Cosa è un sistema di supporto alla Pianificazione, alla Programmazione ed al Controllo?	Un modulo software associabile ad ogni sistema direzionale di ogni amministrazione e in particolare presso il responsabile del sistema di monitoraggio, che consente di realizzare il monitoraggio locale degli obiettivi, lo scambio di informazioni nonché la compilazione della relazione di monitoraggio
2325	Quali, tra quelle indicate di seguito, rappresentano caratteristiche minimali di un adeguato processo di Pianificazione e Controllo?	Sistematicità delle analisi; tempestività dei risultati; elevata diffusione
2326	Come sono distribuite le responsabilità del controllo direzionale?	Il servizio di controllo interno e i centri di responsabilità collaborano alla formulazione e verifica delle direttive ed al controllo della gestione con metodi e strumenti coerenti ed integrati
2327	Che ruolo gioca la comunicazione interna nel sistema di Pianificazione, Programmazione e Controllo?	La comunicazione tra centri di responsabilità, con i vertici politico- amministrativi e con il servizio di controllo interno deve essere coerente con le responsabilità e con le specifiche esigenze informative. L'eccesso di trasparenza provoca danni organizzativi così come la mancanza di chiarezza
2328	Da chi è utilizzata la contabilità analitica?	Dal vertice amministrativo ai responsabili di ogni CdR (Centro di responsabilità) per monitorare gli specifici andamenti gestionali
2329	Perché ogni Centro di Responsabilità (CdR) deve partecipare alla valutazione della contabilità analitica?	Per fornire dati che solo il CdR può agevolmente misurare e per contribuire alla definizione dei criteri di ripartizione dei costi generali-indiretti
2330	La coerenza tra risorse impegnate e risultati- obiettivo è possibile grazie:	a una valutazione esplicita delle diverse risorse necessarie al raggiungimento di ogni obiettivo operativo
2331	Che cosa è il "Controllo Direzionale"?	Lo strumento di guida della gestione di una data amministrazione affinché questa operi in condizioni di efficienza ed efficacia tali da permettere il conseguimento durevole degli obiettivi di fondo della medesima amministrazione
2332	Si definisce costo variabile:	un costo che dipende dal volume di produzione
2333	Affinché la "Mission" sia pregnante:	non deve essere né troppo generica, né troppo dettagliata
2334	Come sono distribuiti gli obiettivi di governo tra le diverse amministrazioni che debbono contribuirvi?	Ogni amministrazione decide autonomamente i propri obiettivi strategici a partire dall'interpretazione delle priorità e degli obiettivi del governo. Per ogni obiettivo di governo il responsabile del sistema di monitoraggio attribuisce un peso che misura quanto ogni amministrazione contribuisce al raggiungimento dell'obiettivo

N.	Domanda	Risposta
2335	Come avviene la verifica del raggiungimento degli obiettivi di governo?	Il responsabile del monitoraggio riceve periodicamente dalle amministrazioni lo stato di avanzamento dei loro obiettivi strategici legati agli obiettivi di governo. Quindi integra i diversi contributi delle amministrazioni con i pesi che ha loro attribuito e riferisce con una relazione esplicativa
2336	Chi deve decidere l'entità del contributo fornito da una amministrazione ad un obiettivo di governo?	È il responsabile del monitoraggio che, sulla base della direttiva espressa dall'amministrazione, valuta il peso che può avere rispetto a quello fornito dalle altre amministrazioni
2337	Come si deve integrare il sistema di monitoraggio con il controllo direzionale delle diverse amministrazioni?	I sistemi di controllo direzionale dispongono di uno strumento omogeneo che automaticamente rileva lo stato di avanzamento di ogni obiettivo di governo all'interno dell'amministrazione e attraverso la rete rende accessibili questi dati al responsabile del sistema di monitoraggio centrale
2338	Il Diagramma di Gantt permette di:	monitorare il rispetto degli impegni temporali di ogni ufficio
2339	Quali, tra quelli indicati nei seguenti punti, sono aspetti positivi tipici della "gestione economica"?	Promuove e pretende integrazione organizzativa; attraverso l'equilibrio economico durevole consente di non pregiudicare la capacità di soddisfare i bisogni della collettività; promuove la comunicazione interpersonale e valorizza i feed-back del controllo sistematico; promuove e consente flessibilità
2340	Quali, tra quelli indicati nei seguenti punti, sono vantaggi della "gestione burocratica"?	Misurabilità del rispetto delle regole; chiarezza organizzativa e delle responsabilità formali; unità della linea di comando; buon funzionamento in condizioni ambientali stabili
2341	Quali, tra quelli indicati nei seguenti punti, sono svantaggi della "gestione burocratica"?	Non responsabilizza sul risultato; introduce rigidità di gestione in contesti ambientali dinamici; comporta lentezza nei processi comunicativi tra i vari livelli; non favorisce la collaborazione degli organi gerarchicamente inferiori alla soluzione dei problemi
2342	Cosa s'intende per "Reingegnerizzare i Processi"?	Ripensare radicalmente sia le regole, che i processi di lavoro, che il ruolo della tecnologia per ottenere un risultato profondamente rivisto
2343	Quali tra i seguenti percorsi può ragionevolmente seguire la riprogettazione dei processi organizzativi nelle amministrazioni pubbliche?	Integrazione della logica economica (a fondamento dell'equilibrio economico della data amministrazione) con la logica della legittimità burocratica, basata sul rispetto delle regole che garantiscono equilibri sociali generali
2344	La "BPR" (Business Process Reengineering):	è una tecnica innovativa che ridisegna uno o più processi in modo profondo. Parte dal risultato e dalla piena comprensione delle caratteristiche che deve avere, cioè dalla sua capacità di soddisfare i bisogni del mercato e basandosi su quello, ripensa regole, flussi di lavoro e ruolo della tecnologia
2345	La "BPR" (Business Process Reengineering) gestisce in modo innovativo la conoscenza del processo nel senso che:	interpreta i flussi di lavoro come creazione, accumulo e distribuzione di informazioni e conoscenze nell'ambito del processo e li ottimizza in funzione di tale gestione della conoscenza
2346	Per ottenere successo in un "Progetto di Reingegnerizzazione" occorre:	formare un gruppo di lavoro ristretto, fortemente sponsorizzato dal vertice; occorre ottenere consenso molto ampio sulla impostazione del progetto evitando, nel contempo, coinvolgimenti troppo ampi e assembleari; occorre dimostrare con chiarezza il valore e il significato dei risultati alla fine della riprogettazione
2347	In un "Progetto di Reingegnerizzazione" lo studio di prefattibilità:	consente di comunicare, spiegare il significato ed il valore del progetto, senza la necessità di entrare in dettagli troppo tecnici
2348	Il primo step per effettuare un buon "Progetto di Reingegnerizzazione" è:	definire la Mission e la Vision dell'unità operativa responsabile del processo e le caratteristiche desiderate del risultato

N.	Domanda	Risposta
2349	Nella "BPR" (Business Process Reengineering) perché è fondamentale partire dalla definizione di "Mission" e "Vision"?	Per capire in modo approfondito il tipo di prodotto-risultato e le sue caratteristiche che il processo deve generare. La Mission e la Vision aiutano, infatti, a spiegare e giustificare i prodotti dell'ufficio
2350	Nella "BPR" (Business Process Reengineering) la misura di performance del processo è data:	da indicatori di efficienza ed efficacia di varia natura relativi al processo e al suo prodotto
2351	Quali requisiti deve considerare una valida metodologia di valutazione dei dirigenti?	La professionalità, la responsabilità, l'impegno e il valore creato
2352	Cosa deve misurare una metodologia di valutazione dei dirigenti?	I risultati conseguiti rispetto a quelli prefissati, la qualità di tali risultati ed il comportamento manageriale
2353	Quali sono gli obiettivi su cui valutare il dirigente?	Obiettivi di direttiva ma anche istituzionali e relativi al contratto sottoscritto
2354	Quando la tecnologia in rete sviluppa autonomia decisionale e integrazione organizzativa?	Quando promuove l'accesso locale alle informazioni importanti e consente una comunicazione efficace tra vertice e struttura periferica
2355	Quando la tecnologia in rete promuove la qualità nella macchina amministrativa?	Quando promuove prodotti e servizi di buona qualità per tutti i segmenti di comunità
2356	La Teoria del "Grande Uomo":	è una tipologia di leadership nelle organizzazioni
2357	Il piano triennale della trasparenza di cui all'articolo 11, comma 3 del d.lgs. 150/2009:	contiene le iniziative previste per garantire un adeguato livello di trasparenza nelle pubbliche amministrazioni, e sviluppare una cultura dell'integrità
2358	Il termine SMART:	si riferisce ai requisiti per la definizione di obiettivi di qualità
2359	La somma degli ottimi individuali non equivale all'ottimo globale dell'organizzazione:	è una visione tipica delle teorie dei sistemi applicate al management
2360	A seguito del d.lgs. 150/2009 il Dirigente:	partecipa ad un processo di definizione degli obiettivi nell'ambito della redazione del Piano di Performance
2361	La Scuola delle relazioni umane (Human Relations School):	è una teoria delle organizzazioni che sussegue il Management Scientifico
2362	La Teoria dei Vincoli (Theory of Constraints):	è una filosofia di management che si concentra sui vincoli nel sistema dell'organizzazione
2363	Nel decreto legislativo 150/2009, articolo 8, le dimensioni della valutazione delle organizzazioni, sono costituite da 8 elementi, quali di questi elementi non figura tra le dimensioni di valutazione previste all'articolo 8?	La regolarità amministrativo- contabile
2364	L'organigrafo (organigraph), creato alla fine degli anni novanta da H.Mintzberg, rappresenta:	una visualizzazione, diversa dall'organigramma, che illustra come opera una organizzazione
2365	Il Modello G.R.O.W., sviluppato da Graham Alexander, Alan Fine and Sir John Whitmore si riferisce a:	una metodologia di coaching per le organizzazioni
2366	Lo schema di Johari (Johari Window):	è una griglia di analisi che consente di sviluppare la comprensione delle relazioni interpersonali
2367	La Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle pubbliche amministrazioni è stata istituita dal D.lgs.150/2009, di quanti Membri è composta?	Cinque
2368	Ai sensi dell'art. 1, comma 1 del D.lgs.150/09, le disposizioni in esso contenute recano una riforma organica:	della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche
2369	Ai sensi dell'art. 1, comma 1 del D.lgs.150/09, le disposizioni in esso contenute intervengono, in particolare:	in materia di contrattazione collettiva, di valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche, di valorizzazione del merito, di promozione delle pari opportunità, di dirigenza pubblica e di responsabilità disciplinare

N.	Domanda	Risposta
2370	Ai sensi dell'art. 1, comma 2 del D.lgs.150/09, le disposizioni in esso contenute assicurano:	una migliore organizzazione del lavoro, il rispetto degli ambiti riservati rispettivamente alla legge e alla contrattazione collettiva, elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, la selettività e la concorsualità nelle progressioni di carriera, il riconoscimento di meriti e demeriti, la selettività e la valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali, il rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza, l'incremento dell'efficienza del lavoro pubblico ed il contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo, nonché la trasparenza dell'operato delle amministrazioni
2371	Le disposizioni contenute nel Titolo II del D.lgs.150/09 disciplinano:	il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale
2372	Ai sensi dell'art. 3, comma 1, del D.lgs.150/09:	la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento
2373	Ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D.lgs.150/09:	ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione di cui all'articolo 13
2374	Ai sensi dell'art. 3, comma 3, del D.lgs.150/09:	le amministrazioni pubbliche adottano modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance
2375	Ai sensi dell'art. 3, comma 4, del D.lgs.150/09:	le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi
2376	Ai sensi dell'art. 4, comma 1, del D.lgs.150/09:	ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 3, le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance
2377	Secondo l'art. 4, comma 2, del D. Lgs 150/09, le fasi in cui si articola il ciclo di gestione delle performance sono, nell'ordine:	definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori; collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse; monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi; misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale; utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito; rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi

N.	Domanda	Risposta
2378	Ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.lgs.150/09:	gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico- amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa
2379	Ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D.lgs.150/09, gli obiettivi sono:	rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione; specifici e misurabili in termini concreti e chiari; tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi; riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno; commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe; confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente; correlati alla
2380	Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.lgs.150/09:	gli organi di indirizzo politico amministrativo, con il supporto dei dirigenti, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi di cui all'articolo 5 durante il periodo di riferimento e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio
2381	Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.lgs.150/09:	le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance
2382	Secondo l'art. 7, comma 2, del D.lgs.150/09 la funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:	dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice; dalla Commissione e dai dirigenti di ciascuna amministrazione
2383	Ai sensi dell'art. 9, comma 1, del D.lgs.150/09, la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità È collegata:	agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità; al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate; alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi
2384	Quali sono i criteri di Customer satisfaction più diffusi nella rilevazione della soddisfazione degli utenti dei servizi pubblici in diversi paesi membri dell'OCSE?	Servizio tempestivo, trattamento equo, competenza del dipendente, cortesia del dipendente e corrispondenza tra quanto richiesto e quanto ottenuto
2385	In base alle delibere della CiVIT (Commissione sulla Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità nelle pubbliche amministrazioni) sugli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV, ex. art.14 d.lgs.. 150/2009), si evince che i membri dei suddetti organismi:	possono essere semplici dipendenti senza dover ricoprire una carica dirigenziale
2386	Negli Enti di ridotte dimensioni, gli Organismi indipendenti di valutazione (OIV, ex. art.14 d.lgs.. 150/2009):	devono essere costituiti con le modalità organizzative determinate dall'Ente stesso
2387	Il portale della trasparenza di cui all'articolo 13 del d.lgs. 150/2009 contiene:	i Piani e le Relazioni di performance delle amministrazioni pubbliche
2388	A quale di queste proprietà gli obiettivi di performance non devono corrispondere:	operatività
2389	La valutazione a 360° della performance di un dipendente quali soggetti implica direttamente?	I colleghi (nel ruolo di valutatori); i collaboratori, gli utenti del servizio e il superiore
2390	La Teoria della motivazione di Mc Lelland identifica tre bisogni motivazionali essenziali che ciascun individuo possiede, quali sono?	Bisogni di successo, bisogni di potere e bisogni di appartenenza
2391	Douglas McGregor ha definito un approccio teorico duale agli stili manageriali, quali sono?	Teoria X e Teoria Y

N.	Domanda	Risposta
2392	Secondo la teoria della Contingenza, quali sono le variabili che influenzano il lavoro dei manager:	il contesto generale nel quale evolve l'organizzazione, la posizione del manager nella gerarchia, la personalità (stile e valori) del manager e la situazione specifica nella quale si trova l'organizzazione in un dato momento
2393	Ai sensi del d.lgs. 150/2009, articolo 9, comma 3, nella valutazione di performance individuale non sono considerati:	i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale
2394	La contabilità generale ha come destinatari prevalentemente:	i cittadini e gli altri stakeholder esterni
2395	La forma scalare del Conto Economico consente di individuare:	i risultati della gestione tipica ed accessoria, della gestione finanziaria e della gestione straordinaria
2396	La quota annuale di ammortamento di un bene rappresenta:	una quota di costo che esprime il contributo che il bene ha dato durante l'esercizio al processo produttivo
2397	Il margine di struttura è dato da:	la differenza tra attivo fisso e capitale permanente
2398	Il margine di tesoreria è dato da:	la differenza tra le liquidità - immediate nonché differite - ed il passivo corrente