

COMUNE DI MERGOZZO
PROVINCIA DEL VERBANIO CUSIO OSSOLA (VCO)



**REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO, REVOCA,
PESATURA E GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI
ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)**

*Adeguato alle disposizioni previste dal CCNL
Funzioni Locali 2019/2021 del 16.11.2022*

***Il presente Regolamento è sottoposto al confronto con le rappresentanze
sindacali,
ai sensi dell'articolo 5 del CCNL del 16.11.2022***

Art. 1
Disposizioni generali

- 1) Il presente regolamento disciplina gli incarichi di Elevata Qualificazione in base alla normativa contrattuale vigente e definisce le tipologie e le funzioni di ciascuna di queste; inoltre, stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. vigenti in materia.
- 2) Il C.C.N.L. del 16.11.2022, prevede che gli enti istituiscano posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative.
- 3) La Giunta comunale, con propria deliberazione, istituisce le posizioni di cui sopra, da individuarsi nell'ambito dell'assetto organizzativo, in relazione alla complessità delle attività cui sono preposti i singoli funzionari.
- 4) Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di Elevata Qualificazione (EQ).
- 5) Ciascun Ente stabilisce la graduazione di ciascuna posizione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico.

Art. 2 **Definizioni**

1) Per incarichi di Elevata Qualificazione si intendono le posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzativa di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) lo svolgimento di attività con posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata quantificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

Art. 3 **Istituzione dell'Area degli Incarichi di Elevata Qualificazione**

1) Gli enti istituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni, in base alle proprie esigenze organizzative; tali posizioni richiedono:

- responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
- conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

2) Le posizioni di Elevata Qualificazione sono istituite e/o modificate con provvedimento della Giunta, tenendo conto:

- a) della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare;
- b) della conseguente necessità di assunzione diretta di responsabilità;
- c) delle necessità di modificare l'assetto organizzativo dell'Ente.

3) Il provvedimento di cui al comma precedente deve tenere conto anche delle esigenze rappresentate dai Responsabili di Area/Settore.

4) Le procedure, per come previste agli articoli successivi, vengono applicate per le istituzioni delle Alte Professionalità nei casi previsti dal CCNL.

Art. 4 **La metodologia**

1) La pesatura e graduazione delle posizioni organizzative viene effettuata attraverso l'apprezzamento comparativo di specifici fattori di valutazione.

Il metodo di valutazione contribuisce a fare in modo che le decisioni collegate alla valutazione e basate sugli elementi oggettivi delle posizioni avvengano attraverso un percorso chiaro, trasparente ed esplicitato a priori.

2) La Giunta, su proposta del Nucleo di valutazione, provvede alla graduazione delle retribuzioni di posizione, valutando i fattori di cui ai paragrafi successivi. La graduazione è stabilita, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità, della professionalità, della strategicità, nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico. La graduazione della singola posizione organizzativa, di competenza del Nucleo di Valutazione, non è un mero adempimento amministrativo, ma uno strumento di differenziazione retributiva che tiene conto della diversa complessità degli ambiti organizzativi dell'Ente e della variabilità della loro importanza nel tempo.

Art. 5

I fattori di valutazione degli incarichi di elevata qualificazione ed il raccordo tra pesatura e valore economico della relativa retribuzione di posizione

1) La metodologia di pesatura e graduazione degli incarichi di elevata qualificazione, si articola sui seguenti quattro fattori di valutazione declinati nei parametri di cui all'allegata scheda:

- **Complessità e dimensione dei compiti affidati**, attraverso il quale si misura la consistenza quali-quantitativa e il grado di eterogeneità dei compiti e delle responsabilità affidate all'EQ, rilevabile dalle specifiche attribuzioni poste in capo all'EQ stessa, in reazione al complesso delle funzioni e dei servizi fondamentali dell'Ente. In questo modo è possibile apprezzare l'eventuale disomogeneità di concentrazione di compiti e funzioni tra le diverse EQ. La rilevanza del fattore, ne impone un peso ponderale (rilevanza del fattore rispetto al complesso del sistema), pari a 5/18;
- **Consistenza delle risorse affidate**, con la quale si apprezza la dimensione delle risorse economiche (entrata e spesa), umane e strumentali direttamente gestite dalla EQ, in relazione al complesso delle risorse di cui dispone l'Ente e in comparazione con quelle gestite dalle altre EQ. Il carattere del fattore ne prevede, anche in questo caso, un peso ponderale pari a 5/18;
- **Rilevanza per l'organizzazione interna**, che misura la consistenza e il livello di complessità delle relazioni interne. Si tratta di un fattore di valutazione che misura il quoziente della rilevanza infra organizzativa della EQ, con riguardo al grado di *trasversalità* dei compiti (che qualifica prevalentemente le funzioni di *staff*), rispetto alle restanti EQ. Per quanto detto, il presente fattore merita un peso ponderale pari a 4/18;
- **Impatto esterno**, che rileva l'importanza dei prodotti e dei risultati per i portatori di interesse esterni, con ciò intendendo tutti i diversi soggetti fruitori dei servizi dell'Ente. Esso, pertanto, consente di apprezzare il quoziente di rilevanza esterna della EQ (che, a differenza del fattore precedente, qualifica prevalentemente le funzioni di *linea*), in rapporto alle altre EQ. Anche in questo caso, come per quello precedente, il fattore assume un peso ponderale pari a 4/18.

2) Il sistema descritto trova attuazione mediante l'utilizzo della seguente scheda di valutazione, funzionale a determinare il peso di ciascuna posizione di EQ. Il punteggio è espresso con un valore ricompreso tra quello minimo (per le EQ che, rispetto alle altre, posseggono minor rilievo, relativamente al fattore considerato) e quello massimo (per le EQ di maggior rilievo), previsti per ciascun fattore di valutazione.

Fattore di valutazione	Punteggio
Complessità e dimensione dei compiti affidati	Da 1 (min) a 5 (max)
Consistenza delle risorse affidate	Da 1 (min) a 5 (max)
Rilevanza per l'organizzazione interna	Da 1 (min) a 4 (max)
Impatto esterno	Da 1 (min) a 4 (max)
TOTALE	

La descrizione dei fattori di valutazione che costituisce la base teorica di riferimento per l'effettuazione della pesatura di ciascuna posizione EQ, in comparazione con le altre posizioni di EQ, è così sintetizzata:

Complessità e dimensione dei compiti affidati	<i>Misura la consistenza quali-quantitativa e il grado di eterogeneità dei compiti e delle responsabilità affidate alla EQ, rilevabile dalle specifiche attribuzioni poste in capo alla EQ stessa, in reazione al complesso delle funzioni e dei servizi fondamentali dell'Ente</i>
Consistenza delle risorse affidate	<i>Apprezza la dimensione delle risorse economiche (entrata e spesa), umane e strumentali direttamente gestite dalla EQ, in relazione al complesso delle risorse di cui dispone l'Ente e in comparazione con quelle gestite dalle altre EQ.</i>
Rilevanza per l'organizzazione interna	<i>Misura la consistenza e il livello di complessità delle relazioni interne, mediante l'apprezzamento del quoziente della rilevanza infra organizzativa della EQ e la relativa trasversalità dei compiti (che qualifica prevalentemente le funzioni di staff), rispetto alle restanti EQ..</i>
Impatto esterno	<i>Rileva l'importanza dei prodotti e dei risultati per i portatori di interesse esterni, con ciò intendendo tutti i diversi soggetti fruitori dei servizi dell'Ente, consentendo di apprezzare il quoziente di rilevanza esterna della EQ (che qualifica prevalentemente le funzioni di line), in rapporto alle altre EQ.</i>

3) La pesatura e graduazione degli incarichi di elevata qualificazione è approvata dalla Giunta, su proposta del Nucleo di valutazione.

In ogni caso, nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivanti dall'applicazione della presente metodologia superi l'ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, le stesse sono ridotte proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del predetto ammontare (assicurando, comunque, il valore minimo di € 5.000,00 o di € 3.000,00 per i casi di cui al successivo articolo)

4) In applicazione di quanto stabilito dal CCNL del 16.11.2022, la soglia economica del valore della retribuzione di posizione derivante dalla pesatura di ciascuna delle posizioni stesse, è fissata in € 18.000,00. Il valore minimo è invece fissato in € 5.000,00. Pertanto, per le posizioni organizzative dell'Ente, l'importo della relativa retribuzione di posizione è dato dal punteggio ottenuto moltiplicato per il valore/punto di € 1.000,00.

Avendo presente, come già ricordato, che l'importo minimo stabilito dal contratto corrisponde ad € 5.000,00, si ritiene che non possano essere istituiti degli incarichi di elevata qualificazione la cui preliminare pesatura determini un valore della relativa retribuzione di posizione inferiore a tale limite.

Art. 5

Disciplina speciale

1) Nelle ipotesi di cui all'art. 16, comma 4 (incarichi ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori o degli Operatori esperti negli enti privi di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione) o 19, comma 2 (incarichi, in via eccezionale e temporanea, a personale dell'area degli Istruttori, nei comuni la cui dotazione organica preveda posti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti appartenenti alla predetta area oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di EQ per la carenza delle competenze professionali richieste) del CCNL del 16.11.2022, il valore/punto è proporzionalmente rideterminato, tenendo conto che la relativa retribuzione di posizione varia un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.

2) La possibilità di avvalersi della facoltà anzidetta è ammessa per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

In ogni caso, nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivanti dall'applicazione della presente metodologia superi l'ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, le stesse sono ridotte proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del predetto ammontare (assicurando, comunque, il valore minimo di € 5.000,00 o di € 3.000,00 per i casi di cui al precedente periodo).

Resta fermo che la retribuzione di posizione è direttamente riproporzionata nelle ipotesi di rapporto di lavoro a tempo parziale.

3) Nelle ipotesi di conferimento di incarico di EQ a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, le retribuzioni di posizioni e di risultato sono corrisposte:

- l'ente di provenienza continua a corrispondere, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti; nella rideterminazione dei relativi valori dovrà comunque tenersi conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa;

- l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base ai criteri dagli stessi stabiliti, tenendo conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa;

- al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, l'ente utilizzatore può, altresì, corrispondere una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita, di importo non superiore al 30% della stessa, anche in eccedenza al limite complessivo di cui all'art. 17, comma 2; per finalità di cooperazione istituzionale, ai relativi oneri può concorrere anche l'ente di provenienza, secondo quanto stabilito nella

convenzione.

Art. 6 **Incarichi ad interim**

1) In caso di vacanza di un incarico di EQ, è possibile conferire lo stesso, ad interim, ad un lavoratore già titolare di incarico di EQ. La durata dell'incarico ad interim non può superare la durata di dodici mesi, eventualmente prorogabili per una sola volta, con atto motivato qualora perdurino le cause che hanno determinato l'affidamento dell'incarico.

2) Per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura varia nel seguente modo:

- 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto dell'incarico ad interim, per un punteggio inferiore a 5,99 riportato dalla stessa secondo i criteri di graduazione dell'EQ di cui al presente Regolamento;
- 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto dell'incarico ad interim, per un punteggio da 6,00 a 9,99 riportato dalla stessa secondo i criteri di graduazione dell'EQ di cui al presente Regolamento;
- 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto dell'incarico ad interim, per un punteggio da 10,00 a 18,00 riportato dalla stessa secondo i criteri di graduazione dell'EQ di cui al presente Regolamento.

Il riconoscimento dello stesso è subordinato all'esito della valutazione della performance individuale.

Art. 7 **Modalità di conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione**

- 1) IL Sindaco conferisce gli incarichi di EQ con decreto, tenendo conto dell'articolazione e della struttura amministrativa dell'Ente, delle attribuzioni, facenti capo a ciascuna struttura apicale, delle funzioni ad attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e delle esperienze acquisite dal personale interessato.
- 2) Gli incarichi di Elevata Qualificazione vengono conferiti nell'ambito della disponibilità prevista a carico del bilancio dell'Ente, sia per la corresponsione della retribuzione di posizione che per quella di risultato, con atto scritto e motivato.
- 3) Gli incarichi vengono assegnati per un periodo massimo di tre anni e sono rinnovabili. Allo scadere dell'incarico, senza che intervenga una nuova nomina, si intendono prorogati per centoventi giorni in modo da consentire la continuità nella gestione dei servizi.
- 4) Gli incarichi vengono conferiti ed eventualmente rinnovati nel limite delle risorse destinate annualmente all'istituto.

Art. 8 **I Titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione**

- 1) La responsabilità di Settore con incarico di Elevata qualificazione è assegnata dal Sindaco:
 - a) ad un dipendente di ruolo del Comune di Mergozzo di qualifica contrattualmente prevista;
 - b) ad un dipendente assunto con contratto a tempo determinato;

- c) ad un dipendente di altro Ente in comando.
- 2) Il Sindaco procede a verificare il possesso, da parte del dipendente incaricato, dei seguenti requisiti:
- a) esperienza concretamente maturata in relazione alla natura, alle caratteristiche dei programmi da
 - b) realizzare ed agli obiettivi oggetto dell'incarico, valutando l'ambito di autonomia ed il livello di
 - c) responsabilità effettivamente raggiunti ed assicurati dal dipendente;
 - d) adeguatezza delle conoscenze teoriche e requisiti culturali posseduti dal dipendente rispetto alle
 - e) conoscenze richieste per la posizione da ricoprire;
 - f) attitudini, capacità professionali ed organizzative richiesti per la posizione da ricoprire.
- 3) La durata degli incarichi è fissata nell'atto di individuazione degli incarichi stessi e non può essere superiore a tre anni, ai sensi del contratto collettivo nazionale vigente.
- 4) Gli incarichi possono essere rinnovati alla scadenza purché ci sia stata una valutazione positiva della performance individuale resa da ciascun incaricato.
- 5) Il titolare di incarico di Elevata qualificazione, Responsabile di Settore, nell'ambito degli indirizzi stabiliti dalla Giunta, risponde della realizzazione degli obiettivi assegnati e delle funzioni conferite al Settore cui è preposto. Assicura un ottimale utilizzo delle risorse economiche, tecniche ed umane assegnate al Settore, nonché un'efficiente gestione della struttura organizzativa affidata alla sua diretta responsabilità.
- 6) Nell'ambito del Settore, esercita le proprie funzioni con ampia autonomia.
- 7) In particolare al Responsabile di Settore spetta di:
- a) vigilare sull'evoluzione del quadro istituzionale e ambientale inerente le materie di competenza del Settore, sul mutare delle esigenze e l'affacciarsi di nuovi bisogni, di rischi e opportunità rilevanti per le finalità e le funzioni dell'Ente, collaborando nell'elaborazione di proposte di messa a punto di obiettivi e di ridefinizione di indirizzi programmatici, da sottoporre alla Giunta;
 - b) assicurare il coordinamento e l'integrazione dell'attività delle strutture organizzative di propria competenza;
 - c) definire l'articolazione interna della struttura cui è preposto e disporre, mediante proprio atto di organizzazione, la distribuzione delle risorse umane e tecniche assegnate al Settore;
 - d) determinare l'eventuale istituzione di unità operative interne al Settore e nominare i responsabili, scegliendoli tra il personale assegnato che dispone delle previste competenze professionali e del corrispondente inquadramento contrattuale;
 - e) curare la gestione delle risorse affidate al Settore nell'ambito degli indirizzi strategici e degli obiettivi definiti e assegnati e rispondere della validità delle prestazioni ottenute;
 - f) quando previsto dal provvedimento costitutivo, adottare propri atti di gestione per le materie di competenza del Settore cui è preposto, per realizzare gli indirizzi e gli obiettivi assegnati, ovvero le direttive impartite dai soggetti competenti;
 - g) quando previsto dal provvedimento costitutivo, promuovere e resistere alle liti, con il potere di conciliare e di transigere, relativamente agli atti e agli ambiti di propria competenza, informando preventivamente la Giunta;
 - h) provvedere alla definizione periodica del fabbisogno di risorse umane, alla gestione del personale all'interno del Settore, alla proposizione delle opportune richieste formative e alla ripartizione delle risorse inerenti il trattamento economico accessorio nell'ambito dei criteri e delle modalità definiti dalla struttura competente in materia di organizzazione, sulla base dei Contratti Collettivi di riferimento stipulati a livello nazionale e locale;
 - i) curare, limitatamente alla struttura posta sotto la sua diretta responsabilità, la gestione delle risorse umane assegnate, la valutazione delle prestazioni del personale, l'adozione delle misure

- di disciplina relativamente alla propria competenza;
- j) esercitare il potere di avocazione nei casi di accertata inefficacia ed inefficienza dell'attività gestionale degli operatori sott'ordinati;
 - k) assumere la responsabilità dei procedimenti di competenza del Settore, quando non venga esplicitamente attribuita ad altri funzionari;
 - l) presidenza e responsabilità delle procedure di gara e di concorso;
 - m) stipulare i contratti (il Responsabile del Servizio Personale e Organizzazione anche i contratti individuali di lavoro e contratti di lavoro autonomo);
 - n) affidare incarichi a soggetti esterni;
 - o) esprimere i pareri di regolarità tecnico e/o contabile sulle proposte di deliberazione;
 - p) concorre alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti del Settore cui sono preposti.
- 8) Gli incaricati di EQ hanno la responsabilità della misurazione e valutazione delle performance individuale del personale assegnato e hanno la responsabilità della valutazione del personale collegato a specifici obiettivi e alla qualità del contributo individuale alla performance dell'unità organizzativa.

Art. 9 **Revoca degli incarichi di Elevata qualificazione**

- 1) Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato, dal soggetto che ha provveduto al loro conferimento, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza al mancato raggiungimento degli obiettivi di gestione, oppure nel caso di inosservanza delle direttive impartite, ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare.
- 2) La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato e il dipendente resta inquadrato nel profilo e nell'Area di appartenenza.
- 3) L'Ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia. La stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico in caso di mutamento organizzativi.
- 4) In caso di assenza temporanea del titolare dell'incarico, la stessa, per il periodo di vacanza o di assenza, potrà essere con decreto sindacale:
 - a) assegnata ad *interim* ad altro titolare di Elevata qualificazione, al quale, per la durata dell'incarico, nell'ambito della retribuzione di risultato, verrà attribuito un ulteriore importo la cui misura potrà variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'Elevata qualificazione oggetto dell'incarico ad *interim*;
 - b) assegnata provvisoriamente al Segretario Comunale.

Art. 10 **Disposizioni finali**

- 1) Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti contratti collettivi nazionali che disciplinano la materia e al regolamento sull'Organizzazione sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi.
- 2) Il presente regolamento abroga e sostituisce le norme regolamentari interne, con esso incompatibili.
- 3) Il presente regolamento entra in vigore decorsi 15 giorni dalla pubblicazione in Albo Pretorio e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data

medesima.

Allegato

1. COMPLESSITA' E DIMENSIONE DEI COMPITI AFFIDATI

Parametro	Punteggio previsto
Complessità e continuità delle funzioni di supporto agli organi di direzione politica	
a) Supporto costante all'attività degli organi di direzione politica rispetto alla definizione delle scelte strategiche	1,20
b) Supporto costante dell'attività degli organi di direzione politica rispetto all'applicazione delle scelte strategiche già definite	1,00
c) Supporto limitato all'attività degli organi di direzione politica nella definizione degli obiettivi operativi	0,80
d) Supporto scarso all'attività degli organi di direzione politica con contributo prevalentemente gestionale	0,25
Complessità delle determinazioni caratterizzanti la posizione anche sotto il profilo dell'attività discrezionale da esercitare	
a) Elevata	1,20
b) Media	1,00
c) Bassa	0,25
Livello di autonomia decisionale	
a) Elevata nell'ambito di obiettivi di massima	1,30
b) Rilevante nell'ambito di direttive ed indirizzi di massima forniti dall'ente	1,00
c) Esclusivamente nell'ambito di obiettivi specifici	0,50
d) Solo nell'ambito di disposizione precise da parte dell'organo politico	0,25
Necessità di formazione ed aggiornamento professionale	
a) Costanti ed estese	1,30
b) Costanti e limitate	1,00
c) Occasionali ed estese	0,50
d) Non significativo	0,25

2. CONSISTENZA DELLE RISORSE AFFIDATE

Parametro	Punteggio previsto
-----------	--------------------

Personale funzionalmente assegnato in relazione al numero ed alla qualificazione professionale	
a) Almeno 2 dipendenti di cui almeno 1 appartenete all'area degli istruttori e/o funzionari	2,50
b) almeno 2 dipendenti	1,50
c) sotto la soglia indicata al punto b)	0,50
Entità delle risorse finanziarie assegnate	
a) Oltre 1.000.001,00 euro	2,50
b) Da 850.001,00,00 a 1.000.000,00 euro	2,00
c) Da 500.001,00 euro a 850.000,00 euro	1,50
d) Da 300.001,00 euro a 500.00,00 euro	1,00
e) Fino a 300.000,00 euro	0,50

3. RILEVANZA PER L'ORGANIZZAZIONE INTERNA

Parametro	Punteggio previsto
Complessità degli strumenti e delle strutture da gestire	
a) Elevata	2,00
b) Media	1,00
c) Bassa	0,50
Grado di complessità delle relazioni nei confronti dei soggetti interni all'ente	
a) Relazioni che comportano informazioni molto complesse e/o negoziali prevalentemente con uffici/unità di altri servizi	2,00
b) Relazioni che comportano informazioni complesse e/o con uffici/unità di altri servizi	1,00
c) Relazioni che comportano scambio di informazioni di modesta complessità e/o con uffici /unità dello stesso servizio	0,50

4. IMPATTO ESTERNO

Parametro	Punteggio
Grado e tipo di responsabilità verso l'esterno	
a) Elevata	2,00
b) Rilevante	1,00
c) Limitata	0,50
Grado di complessità e problematica delle relazioni che gestisce l'ufficio con varie categorie di interlocutori (cittadini, imprese, enti pubblici, categorie professionali e associazioni cittadini)	
a) Relazioni che comportano informazioni di alta complessità, anche con funzioni di rappresentanza	2,00
b) Relazioni che comportano informazioni di media complessità e problematicità	1,00

c) Relazioni indispensabili e elementari	0,50
--	------