



Comune di Cattolica

Provincia di Rimini
<http://www.cattolica.net>
PEC: protocollo@comunecattolica.legalmailpa.it

P.IVA 00343840401
email: info@cattolica.net
PEC: protocollo@comunecattolica.legalmailpa.it



SETTORE 4

Organizzazione e Gestione Giuridica del Personale

REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO, LA REVOCA, LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ) (art.16 CCNL 16/11/2022)

CAPO I

Art. 1 - Istituzione degli incarichi di elevata qualificazione (EQ)

1. Il presente Regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per l'istituzione, la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di elevata qualificazione di cui all'articolo 16 e ss. del CCNL 2019-2021.
2. Gli incarichi di elevata qualificazione dell'articolo 16 del CCNL 2019-2021 possono essere conferiti solamente a personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
3. L'istituzione e la modifica delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione è deliberata dalla Giunta Comunale.
4. Le posizioni di lavoro di E.Q così individuate vengono "pesate" con l'attribuzione di un valore "graduato" secondo i criteri riportati nei successivi artt.. in funzione delle responsabilità attribuite.

Art. 2 – CRITERI GENERALI DI CONFERIMENTO E DI DURATA DEGLI INCARICHI.

1. Gli enti, istituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale ai sensi dell'art. 16 del CCNL 16/11/2022:
 - A) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - B) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti 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 posizione ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
2. Le elevate qualificazioni sono posizioni di lavoro poste alle dirette dipendenze della dirigenza, alle quali sono preposti dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, con funzioni proprie di detta categoria alle quali si aggiungono rilevanti responsabilità di risultato, di prodotto, di gestione di risorse ed ancora, in via eventuale, di delega di funzioni dirigenziali.
3. Agli incarichi di elevata qualificazione è riconosciuta una retribuzione di posizione ed una retribuzione di risultato che assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità previste per il

compenso per lavoro straordinario, fatte salve le competenze accessorie previste dal CCNL 2019-2021 art 20 o dalla normativa vigente o sopravvenuta a quella vigente.

4. Gli incarichi di elevata qualificazione sono conferiti dai dirigenti sulla base dei seguenti criteri generali:

- a) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, con riferimento alle indicazioni contenute nel bilancio di mandato e nel piano delle performance o degli obiettivi;
- b) requisiti culturali posseduti in relazione ai programmi da realizzare;
- c) attitudini in relazione ai programmi da realizzare;
- d) esperienza acquisita in relazione ai programmi da realizzare;
- e) curriculum dell'incaricato, anche in relazione al titolo di studio posseduto, ai risultati raggiunti in incarichi precedentemente ricoperti, anche non di posizione organizzativa/di elevata qualificazione
- f) iscrizione in registri e albi professionale e/o alta formazione di livello universitario e/o alta specializzazione risultante dalle esperienze documentate nel curriculum;
- g) valutazione ottenuta nel biennio precedente al conferimento;
- h) eventuali sanzioni disciplinari comminate nel biennio precedente.

5. Gli incarichi hanno una durata minima di 1 anno ed una massima di tre anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

6. L'incarico di elevata qualificazione, ai sensi del comma 5 dell'art. 19 del CCNL 2019-2021, può essere attribuito a dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale non inferiore al 50%, con riduzione proporzionale della retribuzione di posizione. I titolari di E.Q., in presenza di documentate situazioni familiari o di salute possono fruire, in accordo con il Dirigente di riferimento, di un orario multiperiodale definito ai sensi dell'art. 31 del CCNL 2019-2021.

7. L'assegnazione dell'incarico, notificato all'interessato, è subordinata alla dichiarazione da parte del dipendente di insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità rispetto l'incarico da rivestire, di cui all'art. 20 del D.lgs. 39/2013

Art. 3 – Procedura per il conferimento degli incarichi

1. Per la copertura dell'incarico viene emesso uno specifico avviso a manifestare interesse, da pubblicare sul sito dell'Ente ed inviare via email a tutto il personale dell'area dei Funzionari dell'Ente, contenente l'indicazione della pesatura della posizione messa a bando.

2. Tutti gli interessati presentano apposita domanda, corredata dal proprio curriculum, contenente i requisiti culturali posseduti e le precedenti posizioni lavorative utili ai fini dell'attribuzione dell'incarico. Non sarà possibile presentare più di due contemporanee candidature per le elevate qualificazione di cui agli avvisi a manifestare interesse.

3. Avverso il provvedimento di conferimento ciascun dipendente che abbia i requisiti per la nomina può chiedere il riesame ricorrendo al Segretario Generale o richiedendo la costituzione della Commissione paritetica di conciliazione, qualora istituita. È mantenuta in capo al dirigente la decisione in ordine alla revisione dell'atto o alla sua conferma.

4. L'individuazione del dipendente da incaricare avviene tramite documentata procedura di valutazione comparativa fondata, in conformità ai criteri di cui all'art. 2, sulla disamina dei curricula presentati dai candidati e sul colloquio motivazionale, da espletarsi con modalità analoghe per tutti gli avvisi e gli ambiti operativi dell'Ente, da parte del Dirigente responsabile della posizione da ricoprire. Nella fase di comparazione deve essere assicurata prevalenza al curriculum degli interessati e dunque al complesso delle loro competenze ed esperienze formative e professionali.

5. Nel provvedimento di approvazione delle risultanze della attività valutativa e di contestuale conferimento del conseguente incarico, a firma del Dirigente presso il quale è incardinata la posizione da ricoprire, deve essere data congrua motivazione delle ragioni sostanziali che hanno condotto all'individuazione, in particolare delle ragioni che hanno condotto alla scelta preferenziale in caso di più candidati per il medesimo incarico.

Art. 4 - Valore delle Elevate Qualificazioni

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ 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, compreso il compenso per lavoro straordinario, restano salvi i compensi di aggiuntivi di cui all'articolo 20 del CCNL 16.11.2022.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia, per il personale appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione, stabilita dal presente regolamento in base alla tipologia (Allegato A e Allegato A-BIS) di Elevata Qualificazione.

In particolare la retribuzione di posizione verrà assegnata con il seguente procedimento:

- dall'ammontare delle risorse complessive destinate alle EQ verranno in prima battuta calcolate le retribuzioni di posizione dei titolari di EQ di alta specializzazione secondo la relativa scheda dell'allegato A-bis al presente regolamento;

- l'importo residuale sarà poi oggetto di successiva ripartizione tra le EQ di direzione seconda la relativa scheda dell'allegato A del presente regolamento;

3. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad Interim. Nella definizione delle citati percentuali, il Comune di Cattolica tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

L'importo attribuito in base ai criteri di cui al precedente comma è rapportato al periodo di durata dell'incarico dell'anno di riferimento.

Art. 5 - Pesatura Elevate Qualificazioni

1. La graduazione della complessità organizzativa delle E.Q. viene effettuata dal Dirigente mediante la compilazione di apposita scheda allegata al presente regolamento.

2. La pesatura determina la fascia di retribuzione di posizione attribuita e, conseguentemente, la massima retribuzione di risultato attribuibile, secondo i criteri stabiliti nell'allegato A o A bis.

3. La pesatura delle Elevate qualificazioni è obbligatoria ogni qualvolta intervengano cambiamenti macro o microstrutturali che ne modificano i contenuti.

4. Per quanto concerne il criterio della "stratetigicità della posizione" la pesatura è disposta dalla Giunta con il supporto del Nucleo di Valutazione.

Art. 6 - Funzioni e competenze

1. L'incarico di EQ comporta la piena responsabilità delle attività svolte e dei risultati conseguiti, secondo le disposizioni normative in materia, in particolare:

- a) la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati, anche mediante l'attività del personale assegnato;
- b) la gestione delle risorse umane, strumentali e finanziarie, assegnate al settore di competenza;
- c) la responsabilità dei procedimenti amministrativi,

Art. 7 - Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione per i titolari di incarico di EQ è determinata in relazione ai parametri di cui al Capo I:

I fattori generali di valutazione sono:

EQ art 16 comma 2 lettera a)

-Collocazione nella struttura	(fino a 15 punti)
-Complessità organizzativa	(fino a 40 punti)
- Ampiezza e contenuto delle funzioni dirigenziali delegate con attribuzione dei poteri di firma (Responsabilità interna ed esterna)	(fino a 15 punti)
-Strategicità della posizione	(fino a 30 punti)

EQ art 16 comma 2 lettera b)

- Complessità organizzativa e funzionale	(fino a 30 punti);
- Grado di responsabilità	(fino a 30 punti).

ART. 8 – Durata degli incarichi

1. Gli incarichi di Elevata Qualificazione hanno al massimo durata triennale.

E' fatta salva una minor durata legata a specifiche e motivate esigenze organizzative.

2. L'incarico può essere rinnovato, previa valutazione positiva al termine dell'incarico precedente ed è soggetto alle determinazioni della Giunta comunale in relazione all'assetto organizzativo dell'ente.

ART. 9 - Revoca dell'incarico

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato e previo contraddittorio, come prescritto dall'art. 18 del CCNL 2019-2021, per:

1. intervenuti mutamenti organizzativi;
2. valutazione negativa della performance individuale;
3. in applicazione della c.d. rotazione straordinaria prevista dal Piano Nazionale Anticorruzione e pertanto nel caso di avvio di procedimenti penali;
4. in applicazione di sanzioni disciplinari che implicino sospensioni cautelari;

5. grave o reiterato inadempimento rispetto agli obblighi e responsabilità derivanti dalle funzioni attribuite al titolare dell'incarico di Elevata Qualificazione;
 6. inosservanza delle direttive contenute nell'atto di affidamento dell'incarico;
 7. grave o reiterata violazione delle metodologie previste, tale da dimostrare inequivocabilmente lo svolgimento di attività inadeguate al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
2. Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono modifiche che incidono sul numero delle posizioni nel settore o che ne modificano radicalmente le attribuzioni
3. La valutazione si considera negativa quando la stessa è inferiore al 50% della valutazione massima prevista dal vigente sistema di valutazione, ed una volta che la stessa sia stata confermata a seguito dell'eventuale contraddittorio richiesto dal dipendente.
4. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e risultato. In caso di applicazione di sanzione disciplinare detta perdita è commisurata al periodo di sospensione cautelare.
5. Il dipendente a cui è stata revocata la EQ per valutazione negativa può chiedere il trasferimento ad altro Settore a cui l'amministrazione darà seguito, non ostando inderogabili ragioni di servizio, entro 3 mesi.
6. Contro il provvedimento di revoca per valutazione negativa il titolare di posizione di elevata qualificazione può ricorrere, oltre che con i normali rimedi amministrativi e giurisdizionali, presentando entro 15 giorni dalla ricezione della comunicazione di revoca dell'incarico apposita istanza al NdV/OIV, eventualmente con assistenza legale e/o sindacale, in conformità a quanto disposto dall'art. 18 del CCNL 2019-2021. La procedura si conclude obbligatoriamente entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza. Al ricorrente è garantito pieno accesso alla documentazione relativa al procedimento.
7. Il titolare di incarico di E.Q. può presentare istanza di rinuncia all'incarico con un preavviso di almeno 30 gg., dandone comunicazione per iscritto al Dirigente del Settore di riferimento, il quale, nel termine di 15 gg., dal ricevimento, deve pronunciarsi con provvedimento motivato. In caso di assenso alla rinuncia il Dirigente può procedere alla individuazione del dipendente da incaricare secondo la procedura di cui al paragrafo 9 del presente articolo.
8. In caso di aspettativa, a meno che non sia determinata da ragioni di salute od altra fattispecie avente tutela normativa, il titolare di incarico di E.Q. decade dall'incarico senza diritto al successivo reintegro. La posizione risulta pertanto vacante. In caso di comando presso altro Ente per lo svolgimento di attività estranea alle funzioni dell'Ente, vale quanto stabilito per l'aspettativa.
9. Per la copertura degli incarichi vacanti deve applicarsi la metodologia di cui all'articolo 3.
10. La revoca dell'incarico di E.Q. comporta la perdita dell'indennità di posizione da parte del dipendente titolare, il quale resta inquadrato nella categoria e nella posizione economica di appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo mantenendo il trattamento economico già acquisito.

ART. 10 – Sospensione dell'incarico e sostituzione

1. L'ente può attribuire con atto scritto e motivato, le funzioni sostitutive dell'incarico ad altro dipendente di dell'Area Funzionari, o ad altro soggetto compatibile con le disposizioni vigenti.
2. La durata dell'incarico ad interim non può superare 12 mesi, eventualmente prorogabili per una sola volta, con atto motivato qualora persistano le cause che ne hanno determinato l'affidamento.

ART. 11 – Norme transitorie e finali

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate per effetto dell'entrata in vigore del presente Regolamento.
2. Il presente Regolamento è pubblicato all'albo pretorio on line per 15 giorni consecutivi, nonché sul sito istituzionale del Comune di Cattolica all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. 33/2013 e s.m.i. ed è inserito all'interno della Raccolta dei Regolamenti dell'Ente tenuta presso l'Ufficio di Segreteria.

CAPO II

CRITERI DI GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ).

INCARICHI CON POSIZIONE DI RESPONSABILITÀ DI DIREZIONE
(ART 16 comma 2 lett. A Valore posizione da euro 5.000 a 12.000)

L'istituzione delle posizioni di Elevata Qualificazione con carattere direzionale, comportanti dirette ed autonome facoltà gestionali e responsabilità di posizione e di risultato, comporta la necessità di introdurre e disciplinare i criteri valutativi.

I macroelementi di valutazione e graduazione consistono in:

-Collocazione nella struttura	(fino a 15 punti)
-Complessità organizzativa	(fino a 40 punti)
- Ampiezza e contenuto delle funzioni dirigenziali delegate con attribuzione dei poteri di firma (Responsabilità interna ed esterna)	(fino a 15 punti)
-Strategicità della posizione	(fino a 30 punti)

Si redige un sistema di graduazione basato su quattro elementi generali di valutazione:

1.COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA**MAX 15 punti**

1.1 Risorse finanziarie gestite

Esprime lo spessore economico delle attività di spesa e di entrata svolte nell'ambito della posizione.

1	2	3	4	5
Fino a 500.000	Da 500.001 a 1mln	Da 1.000.001 a 3 mln	Da 3.000.001 a 5 mln	Oltre 5.000.000

1.2 Personale assegnato.

Esprime il "peso" obiettivo del coordinamento delle risorse umane assegnate , anche in rapporto alla tipologia delle professionalità assegnate.

1-2	3-4	5-7	8-10
Tra 3 e 5 dipendenti	Tra 6-10 dipendenti	Tra 11-15 dipendenti	Superiore a 15 dipendenti

2. COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA**MAX 40 punti**

Si esprime in relazione alla complessità delle situazioni da fronteggiare e nella varietà dei problemi da risolvere, ovvero nell'intensità delle relazioni con altre strutture o soggetti, interni o esterni all'ente. La complessità organizzativa si pone in relazione con le dimensioni dell'organizzazione, con l'articolazione delle sue strutture, con l'estensione, la ramificazione e la rilevanza delle reti di soggetti e di istituzioni con cui si intrattengono i rapporti.

La complessità organizzativa misura inoltre il livello di competenze e professionalità richiesto per l'ottimale svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate alla E.Q.

2.1) Complessità dei processi gestionali e grado di interfunzionalità degli stessi

Esprime lo spessore della difficoltà di gestione dei processi operativi della posizione, anche in relazione al grado di interfunzionalità degli stessi (numerosità delle fasi e articolazione su più aree/servizi)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
La posizione coordina e integra un numero molto limitato di processi prevalentemente omogenei			La posizione coordina e integra un numero limitato di processi eterogenei			La posizione coordina e integra un numero elevato di processi sostanzialmente omogenei		La posizione coordina e integra un numero elevato di processi eterogenei	

2.2) Sistema di relazione con soggetti esterni e/o interni

Esprime l'intensità del sistema relazionale costantemente gestito dalla posizione, sia esterno che interno all'Ente, con specifico riferimento al grado di eterogeneità dei rapporti intersoggettivi ed interorganici da gestire.

A Relazioni interne

Rileva il grado di complessità delle relazioni nei confronti dei soggetti interni all'Ente.

Relazioni che comportano scambio di informazioni di modesta complessità e/o con uffici/unità dello stesso servizio	Relazioni che comportano informazioni complesse e/o con uffici/unità di altri servizi
Da 1 a 2 punti	Da 3 a 4 punti

B. Relazioni esterne

Rileva il grado di complessità e problematicità delle relazioni che gestisce l'ufficio con varie categorie di interlocutori (cittadini, imprese, enti pubblici, categorie professionali e associazioni di cittadini).

Relazioni indispensabili ed elementari	Relazioni che comportano informazioni di media complessità e problematicità	Relazioni che comportano informazioni di alta complessità, anche con funzioni di rappresentanza dell'Ente
Da 1 a 2 punti	Da 3 a 4 punti	Da 5 a 6 punti

2.3) Complessità del quadro normativo

Esprime la complessità del grado normativo che determina un ampliamento della discrezionalità nell'agire amministrativo e della conseguente esposizione a contenzioso.

1. Ampiezza del panorama normativo

1	2	3	4	5
BASSA		MEDIA	ALTA	

2. Complessità e incertezza applicativa

1	2	3	4	5
BASSA		MEDIA	ALTA	

2.4) Ampiezza degli ambiti di intervento e molteplicità delle competenze specialistiche richieste/coinvolve

Esprime lo spettro di competenze specialistiche che la posizione richiede per l'assolvimento delle funzioni (giuridica, tecnica, contabile, organizzativa, etc.) e, insieme, il necessario grado di specializzazione professionale: incrementa la valutazione del ruolo l'esigenza di cognizioni interdisciplinari.

1	2	3	4	5
BASSA		MEDIA	ALTA	

2.5) Complessità nella programmazione delle attività

Esprime il grado di complessità nella programmazione delle attività in conseguenza di fattori interni e/o esterni (frequente modifica del contesto normativo, ambientale, organizzativo).

1	2	3	4	5
BASSA		MEDIA	ALTA	

3. AMPIEZZA E CONTENUTO DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI DELEGATE CON ATTRIBUZIONE DEI POTERI DI FIRMA MAX 15 punti

Nel caso in cui l'ente ne preveda i presupposti, si riferisce all'ampiezza delle funzioni dirigenziali delegate attraverso l'attribuzione dei poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna. Tiene anche conto della differenziazione degli ambiti di intervento e dei limiti di valore allo svolgimento delle funzioni stesse.

3.1) Tipologia delle responsabilità verso l'esterno e verso l'interno dell'Ente

Esprime la tipologia dei profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione nell'azione svolta verso l'esterno (penale, civile, amministrativa, tecnica) e verso l'interno (di esecuzione, di risultato finale).

1	2	3	4	5
BASSA		MEDIA	ALTA	

3.2) Ampiezza e contenuto delle funzioni dirigenziali delegate con attribuzione dei poteri di firma.

Esprime l'ampiezza delle funzioni dirigenziali delegate, rappresentata dall'attribuzione del potere di firma dei provvedimenti finali a rilevanza interna/esterna.

Tiene anche conto della differenziazione degli ambiti di intervento e dell'eventuale introduzione di limiti di valore allo svolgimento delle funzioni stesse.

1-2-3-4	5-6-7	8-9-10
Attribuzione del potere di firma di provvedimenti a rilevanza esterna di natura omogenea e bassa complessità	Attribuzione del potere di firma per una pluralità di provvedimenti a rilevanza esterna di media complessità	Attribuzione del potere di firma per una pluralità di provvedimenti a rilevanza esterna di alta complessità e per materie eterogenee

4. STRATEGICITA' DELLA POSIZIONE

MAX 30 punti

4.1) Strategicità della posizione

Esprime la rilevanza strategica della posizione in termine di rilevanza delle attività e degli atti cui collabora con riferimento alle linee di mandato e priorità dell'Amministrazione contenute nei documenti di programmazione dell'Ente.

2	4	6	8	10	12	14	16	18	20
BASSA				MEDIA			ALTA		

4.2) Valenza trasversale nella relazione con gli Organi di Governo

Esprime il grado di "orizzontalità" delle funzioni conferite rispetto alla complessiva articolazione operativa dell'ente o degli enti interessati, in termini di sostegno istruttorio e propositivo alla regolazione e all'organizzazione intersettoriale delle materie e dei processi gestionali e produttivi.

2	4	6	8	10
BASSA		MEDIA		ALTA

SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI CON POSIZIONE DI RESPONSABILITÀ' CON CONTENUTI DI ALTA PROFESSIONALITÀ'

(ART. 16 COMMA 2, LETT. B) CCNL 2019/2021)

(Valore posizione da euro 12.000 a 18.000)

I macro elementi di valutazione e graduazione per gli incarichi con contenuti di alta professionalità consistono in:

- *Complessità organizzativa e funzionale* (fino a 30 punti);
- *Grado di responsabilità* (fino a 30 punti).

Essi si scompongono nei seguenti indicatori:

◆ **COMPLESSITÀ' ORGANIZZATIVA E FUNZIONALE (fino a 30 punti):**

1) Sistema di relazione permanente con soggetti esterni e/o interni

Esprime l'estensione del sistema relazionale costantemente gestito dalla posizione, sia esterno che interno all'Ente, con specifico riferimento al grado di eterogeneità dei rapporti intersoggettivi ed interorganici da gestire.

- Relazioni interne

Rileva il grado di complessità delle relazioni nei confronti dei soggetti interni all'Ente.

Relazioni che comportano scambio di informazioni di modesta complessità e/o con uffici/unità dello stesso servizio	Relazioni che comportano informazioni complesse e/o con uffici/unità di altri servizi
Da 1 a 2 punti	Da 3 a 4 punti

- Relazioni esterne

Rileva il grado di complessità e problematicità delle relazioni che gestisce l'ufficio con varie categorie di interlocutori (cittadini, imprese, enti pubblici, categorie professionali e associazioni di cittadini).

Relazioni indispensabili ed elementari	Relazioni che comportano informazioni di media complessità e problematicità	Relazioni che comportano informazioni di alta complessità, anche con funzioni di rappresentanza dell'Ente
Da 1 a 2 punti	Da 3 a 4 punti	Da 5 a 6 punti

2) Grado di specializzazione e poliedricità delle cognizioni necessarie

Esprime lo spettro di conoscenze professionali che la posizione richiede per l'assolvimento delle funzioni (giuridica, tecnica, contabile, organizzativa, etc.) e, insieme, il necessario grado di specializzazione professionale: incrementa la valutazione del ruolo l'esigenza di cognizioni interdisciplinari.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
BASSO				MEDIO			ALTO		

3) Complessità professionale

Esprime il grado di complessità professionale, in termini di criticità delle problematiche da affrontare e di varietà delle soluzioni possibili che il soggetto incaricato deve affrontare per l'adeguato svolgimento e presidio delle funzioni attribuitegli.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
BASSO				MEDIO			ALTO		

◆ GRADO DI RESPONSABILITÀ (fino a 30 punti):

1) Responsabilità diretta

Esprime il livello di responsabilità assunte in via diretta e personale, in conseguenza dell'espletamento dell'incarico e dell'adozione di atti e decisioni che impegnano l'ente verso l'esterno. Vi rientra anche la responsabilità professionale nelle sue diverse configurazioni.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
BASSO				MEDIO			ALTO		

2) Responsabilità indiretta

Esprime il livello di responsabilità assunte in conseguenza dell'espletamento dell'incarico e dell'adozione di atti e decisioni, che pur non impegnando direttamente l'ente verso l'esterno, risultano tuttavia propedeutici o preparatori rispetto ad altri atti di competenza di altri soggetti.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
BASSO				MEDIO			ALTO		

3) Tempi medi di risposta necessari per corrispondere alle istanze e/o alle esigenze funzionali

Esprime il grado di tempestività medio richiesto nell'esecuzione delle performance, nel rispetto degli standard erogativi quali-quantitativi dell'Ente (termini medi di resa dei servizi di competenza, avuto riguardo alle concrete ed obiettive esigenze dei relativi destinatari (sia interni che esterni)).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
BASSO				MEDIO			ALTO		