COMUNE DI CONCOREZZO

REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE, IL CONFERIMENTO, LA VALUTAZIONE E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Il presente regolamento è finalizzato ad armonizzare la disciplina dell'area delle posizioni organizzative con il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022.

ART. 1 - DISPOSIZIONI GENERALI

1. Il presente regolamento disciplina il conferimento dell'incarico di Elevata Qualificazione per il personale appartenente all'area dei Funzionati e dell' Elevata Qualificazione (artt. Da 16 a 21 del CCNL sottoscritto in data 16 novembre 2023), e stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti in materia.
2. Il presente regolamento disciplina le modalità di conferimento delle Alte Professionalità (art. 10 del CCNL del 22 gennaio 2004) stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti in materia.
3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio del Comune, nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata, nonché nel rispetto del limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, secondo cui l'ammontare complessivo del trattamento economico accessorio non può superare l'importo stanziato nell'anno 2016.

ART. 2 – DEFINIZIONE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. Con il termine "*Elevata Qualificazione*" s'intende una posizione di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dall'amministrazione 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.

ART. 3 - FUNZIONI E COMPETENZE DEL PERSONALE CON POSIZIONE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. L'incarico di elevata qualificazione comporta le seguenti funzioni:
a) gestione delle attività che fanno capo alla struttura;
b) gestione delle risorse umane, finanziare e strumentali assegnate;
c) gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
d) responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge n. 241/1990, e delle conseguenti attività, se non delegati ai dipendenti del proprio settore;
e) svolgimento delle attività di controllo connesse al ruolo.

ART. 4 - SOGGETTI COMPETENTI AL CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. La Giunta comunale, su proposta del Segretario comunale, definisce l'organigramma dell'Ente ed individua l'area/settori degli incarichi di Elevata Qualificazione che richiedono la direzione di unità organizzative complesse, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.
2. Per l'istituzione delle aree/settori degli incarichi di Elevata Qualificazione, assumono rilievo i servizi da espletare e la complessità e articolazione dei relativi processi/procedimenti.
3. L'incarico di Elevata Qualificazione viene conferito con decreto sindacale e con le modalità di cui all'articolo seguente.

ART. 5 - MODALITÀ DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono conferiti dal Sindaco, con proprio decreto scritto e motivato, per un periodo non superiore a 3 anni, a dipendenti appartenenti all'area dei *Funzionari e dell'Elevata Qualificazione*, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel rispetto

dei criteri di cui al presente regolamento; è possibile attribuire l'incarico anche a dipendenti in part time purché con orario di lavoro non inferiore a 18 ore settimanali; in tale ultimo caso il valore della retribuzione di Posizione verrà riproporzionato.
2. Per il conferimento degli incarichi, si tiene conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienza acquisiti.
3. Al fine dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico, il Sindaco, effettua la scelta tenendo conto dei seguenti parametri, desumibili dallo stato di servizio e dal curriculum vitae dei dipendenti dell'Ente:
a) titoli culturali;
b) competenza tecnica e specialistica posseduta;
c) capacità professionale acquisita e sviluppata anche attraverso l'esperienza maturata con l'inquadramento nella ex categoria giuridica D (CCNL 21.05.2018) e nell'area Funzionari ed Elevata Qualificazione (CCNL 16.11.2022) (*capacità di organizzazione, di efficiente gestione ed utilizzo delle risorse umane, finanziarie e strumentali, capacità di lavorare in gruppo)*;
d) attitudine a ricoprire il ruolo, capacità di perseguimento degli obiettivi e di conseguimento dei risultati, orientamento all'innovazione.
4. Nel caso in cui nell'Ente, pur essendo in servizio dipendenti inquadrati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non sia possibile attribuire agli stessi l'incarico di posizione organizzativa per carenza delle specifiche competenze professionali richieste, il Sindaco, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, può conferire l'incarico, in via eccezionale e temporanea, anche a personale inquadrato nell'area degli Istruttori o degli Operatori esperti, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
5. L'Ente può avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 4, 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.
6. Il dipendente appartenente all'area degli Istruttori, cui sia stato conferito un incarico di EQ, ai sensi del comma 3, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per l'incarico di EQ nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art. 20 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ), con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art. 8 del CCNL del 14.09.2000.

ART. 6 - DURATA DEGLI INCARICHI

1. Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.
2. La durata degli incarichi non può essere, in via ordinaria, inferiore ad un anno, e ciò in quanto strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività o dei progetti da svolgere: in ogni caso, la durata dell'incarico non potrà eccedere il mandato elettivo del Sindaco, protraendosi non oltre il quarantacinquesimo giorno successivo all'insediamento del Sindaco, al fine di garantire la continuità dell'azione amministrativa.

ART. 7 - SOSTITUZIONE E REVOCA DELL'INCARICO

1. Gli incarichi possono essere revocati dal Sindaco, con provvedimento scritto e motivato, prima della scadenza prevista, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale: in quest'ultima circostanza, prima di procedere alla revoca dell'incarico, il Sindaco, assistito dal Segretario comunale, previa formale contestazione scritta degli inadempimenti all'interessato, acquisisce, nei successivi 15 giorni, le osservazioni e controdeduzioni del dipendente, da discutere in un successivo confronto, nel corso del quale il medesimo può farsi supportare dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia.
2. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato: il dipendente resta, comunque, inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.
3. In caso di assenza, ovvero di impedimento, del titolare di incarico di Elevata Qualificazione, la competenza della gestione della specifica struttura viene attribuita al Segretario comunale, se non viene individuato *ad interim* un altro dipendente già titolare di incarico di Elevata Qualificazione, il cui trattamento economico è definito dal successivo art. 8, comma 4.

ART. 8 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, RETRIBUZIONE DI RISULTATO E COMPENSI AGGIUNTIVI

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di Elevata Qualificazione è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
2. Tale trattamento è comprensivo di tutte le competenze accessorie e delle indennità previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
3. L'Ente definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione

della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni di Elevata Qualificazione previste dal proprio ordinamento.
4. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ, 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 citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale.
5. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL 21.05.2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 (Risorse decentrate).
6. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori di cui all'art. 20 del CCNL del 16 novembre 2022; il rapporto tra di essi e la retribuzione di risultato è definito dalla Contrattazione Integrativa, così come i criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato stessa.

ART. 9 - GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. La proposta di graduazione degli incarichi di E.Q. è effettuata dal Nucleo di Valutazione, applicando i criteri di cui all'Allegato "A" del presente regolamento, e deliberata dalla Giunta comunale, che può, motivandolo, modificarne gli esiti;
2. La graduazione deve tener conto della complessità organizzativa gestionale, delle competenze richieste dal ruolo e della rilevanza strategica, ai quali sono associati i seguenti fattori di ponderazione:
A) ***complessità organizzativa gestionale***: si manifesta nella complessità delle situazioni da fronteggiare e nella varietà dei problemi da risolvere; è in relazione con le dimensioni dell'organizzazione, con l'estensione e la rilevanza della rete di soggetti e istituzioni con cui si intrattengono relazioni, la complessità dei prodotti/servizi generati e il grado di eterogeneità all'interno della struttura, il grado di rischio gestionale ed amministrativo che occorre assumere durante la gestione ed il quadro dei vincoli che condizionano l'attività gestionale
B) ***competenze richieste dal ruolo***: descrive le competenze necessarie per poter esercitare correttamente il ruolo richiesto alla posizione organizzativa, tenendo conto sia delle competenze specifiche e professionali attestate da titoli di studio, sia la professionalità acquisita sul campo

C) ***rilevanza strategica***: concerne la strategicità, la rilevanza e al centralità che la posizione riveste nella realizzazione delle politiche dell'Ente rispetto alle scelte operate dalla Giunta e rispetto al ruolo di impulso e integrazione fra settori per una migliore capacità di risposta dell'intera struttura organizzativa.
L'incidenza del punteggio relativo ai suddetti criteri, rispetto al punteggio finale, è differenziata. In particolare, il peso dei suddetti criteri e l'articolazione in fattori di valutazione sono riportati nella tabella di cui all'allegato "A".
La scheda per la graduazione della posizione è riportata all'allegato "B".
3. Le risultanze dell'applicazione dei criteri adottati sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione nelle circostanze di cui al comma 4, dell'art. 5 del presente regolamento.
a) per il personale inquadrato nell'area *Funzionari ed Elevata Qualificazione* l'importo della retribuzione di posizione, conformemente a quanto stabilito dall'art.17 comma 2 CCNL 16.11.2022 (importo minimo di € 5.000,00 fino ad un massimo di € 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità) è così ripartito:

Punteggio fino a 50	*€ 5.000,00*
Punteggio da 51 fino a 70	*€ 7.500,00*
Punteggio da 71 fino a 80	*€ 9.300,00*
Punteggio da 81 fino a 90	*€ 11.200,00*
Punteggio da 91 fino a 95	*€ 13.000,00*
Punteggio da 96 fino a 100	*€ 16.000,00*

b) per il personale inquadrato nell'area Istruttori, conformemente a quanto stabilito dall'art.17 comma 3 CCNL 16.11.2022 (importo minimo di € 3.000,00 fino ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità) così ripartiti:

Punteggio fino a 50	*€ 3.000,00*
Punteggio da 51 fino a 70	*€ 4.500,00*
Punteggio da 71 fino a 80	*€ 6.000,00*
Punteggio da 81 fino a 90	*€ 7.500,00*
Punteggio da 91 fino a 100	*€ 9.500,00*

4. La pesatura viene proposta dal Nucleo di Valutazione, coadiuvato dal Segretario comunale, e sottoposta alla Giunta comunale. La Giunta comunale delibera la pesatura finale, tenendo conto anche dei limiti finanziari di legge vigenti nel tempo, mentre il Sindaco, successivamente, la recepisce nel decreto di nomina dei titolari di posizione di EQ.

5. 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, si rinvia alla disciplina prevista dagli artt. 22 e 23 (Capo III Disposizioni per le Unioni di Comuni e i servizi in convenzione) del CCNL 16 novembre 2022.
6. Per quanto riguarda il personale inquadrato nell'area istruttori, la definizione dei criteri per la graduazione ai fini dell'attribuzione dell'indennità di posizione sarà stabilita in esito al confronto sindacale previsto all'art. 5, c. 3, lett. e), del CCNL del 21 maggio 2018.

ART. 10 - VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Elevata Qualificazione sono valutati dal Nucleo di Valutazione e dal Sindaco, sentito il Segretario comunale. Nella valutazione, si applicano i criteri stabiliti in sede di contrattazione decentrata integrativa, come previsto dall'articolo 7, comma 4, lett. v), del CCNL del 16 novembre 2022.
2. Per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, l'Ente destina a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.

ART 11 - DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti contratti collettivi nazionali e decentrati che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste nel regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, di cui questo regolamento costituisce parte integrante.
2. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate. In particolare, sono abrogati e sostituiti dal presente regolamento:
a) il paragrafo 5 e le tabelle 14, 15, 16 e 17 del vigente *sistema di misurazione e di valutazione delle performance*, approvato con la deliberazione della Giunta comunale n. 90 del 28 agosto 2013;
b) gli artt. 12, 13 e 14 del vigente *Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi – La struttura organizzativa*, approvato con deliberazione della Giunta comunale n.221 del 29 dicembre 2010 e modificato con deliberazioni della Giunta comunale n. 39 del 16 marzo 2011, n. 143 del 10 dicembre 2014, n. 90 del 30 luglio 2015 e n. 84 del 25 giugno 2019;
3. Il presente regolamento avrà decorrenza dalla prima attribuzione di incarichi successiva all'approvazione del regolamento.

ALLEGATO "A"

TABELLA PER LA PESATURA DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI : CRITERI DI VALUTAZIONE

Criteri	Peso	Fattori di ponderazione
A) Complessità organizzativa e gestionale	70%	Numero e complessità dei prodotti /procedimenti
		Gestione risorse finanziarie (uscite ed entrate)
		Gestione risorse umane: consistenza numerica e suddivisione per categorie
		Complessità del sistema di relazioni interne
		Complessità del sistema di relazioni esterne
		Responsabilità: amministrativo-contabile, datoriale, economico-gestionale
		Complessità del quadro dei vincoli
B) Competenze richieste dal ruolo	10%	Conoscenze tecnico/specialistiche necessarie
C) Rilevanza strategica	20%	Rilevanza strategica per la realizzazione del programma di mandato
		Rilevanza strategico – gestionale: grado di integrazione con altri settori

Per consentire una maggiore comprensione dell'intensità di ogni criterio di valutazione, gli stessi sono dettagliati in più fattori di valutazione, descritti nelle tabelle seguenti.

A – Complessità organizzativa e gestionale

Fattore di valutazione	Punteggio attribuibile	Graduazione della posizione
1 – Numero e complessità dei prodotti/procedimenti	da 0 a 15	
2 – Gestione risorse finanziarie (uscite ed entrate)	da 0 a 12	
3 – Gestione risorse umane: consistenza numerica e suddivisione per categorie	da 0 a 10	
4 – Complessità del sistema di relazioni interne	da 0 a 6	
5 – Complessità del sistema di relazioni esterne	da 0 a 8	
6 – Responsabilità: amministrativo-contabile, datoriale, economico-gestionale	da 0 a 15	
7 – Complessità del quadro dei vincoli	da 0 a 4	

Totale	**da 0 a 70**	

B – Competenze richieste dal ruolo

Fattore di valutazione	Punteggio attribuibile	Graduazione della posizione
1 – Competenze tecnico - specialistiche necessarie	da 0 a 10	
Totale	**da 0 a 10**	

C – Rilevanza strategica

Fattore di valutazione	Punteggio attribuibile	Graduazione della posizione
1 – Rilevanza strategica per la realizzazione del programma di mandato (valutazione dell'OIV, sentito il Sindaco e il Segretario)	da 0 a 15	
2 – Rilevanza strategico-gestionale: grado di integrazione con altri settori	da 0 a 5	
Totale	**da 0 a 20**	

ALLEGATO "B"

SCHEDA PER LA GRADUAZIONE DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

INFORMAZIONI GENERALI

Identificazione della posizione organizzativa – struttura apicale:

……..

……..

DESCRIZIONE DELLA COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA E GESTIONALE

Punteggio: a+b+c

Numero e complessità dei prodotti/procedimenti:

a) Numerosità:		**b) Caratteristiche:**		**c) Output:**	
☐ 1	Poco numerosi e omogenei	☐ 1	Realizzati con poche attività richiedenti informazioni non numerose o semplici	☐ 1	Definito anche qualitativamente
☐ 2	Poco numerosi ma disomogenei	☐ 3	Realizzati con attività non particolarmente numerose richiedenti informazioni contenute	☐ 3	Non totalmente definito
☐ 4	Numerosi e omogenei	☐ 5	Realizzati con molte attività richiedenti informazioni numerose o complesse	☐ 5	Da ridefinire anche qualitativamente in funzione del contesto di riferimento
☐ 5	Numerosi e disomogenei				

Elenco dei Prodotti/Procedimenti governati dalla posizione:

1. ……
2. ……
3. ……
4. ……
5. ……

	Gestione risorse finanziarie (entrate ed uscite):	
☐	2	Poche in relazione al volume delle risorse gestite dall'Ente
☐	4	Limitate in relazione al volume delle risorse gestite dall'Ente
☐	7	Discrete in relazione al volume delle risorse gestite dall'Ente
☐	10	Rilevanti in relazione al volume delle risorse gestite dall'Ente
☐	12	Strategiche per la realizzazione degli obiettivi, anche finanziari, (si intende la capacità di governo e di incisione sulle risorse, sia per la parte delle entrate che della spesa)

Punteggio: (a*b)

Gestione risorse umane: consistenza numerica e suddivisione per categorie:					
a) Numerosità:			**b) Prevalenza profili:**		
☐	Poco numerose	1,5	☐	Esecutivi/bassa specializzazione	2
☐	Limitatamente numerose	1,75	☐	Operativi/media specializzazione	4
☐	Numerose	2	☐	Professionali/alta specializzazione	5

Complessità del sistema delle relazioni interne		
Interfacce interne:		
☐	3	Poco numerose e specifiche
☐	4	Numerose ed indistinte
☐	5	Numerose, indistinte e riguardanti tutti i settori dell'Ente
☐	6	Numerose, indistinte, riguardanti tutti i settori dell'Ente e gli organi politici (ad esclusione dell'assessorato di riferimento)

Complessità del sistema delle relazioni esterne		
Interfacce esterne:		
☐	4	Poco numerose e specifiche
☐	6	Numerose ed indistinte
☐	8	Numerose, indistinte appartenenti a molte tipologie diverse

Punteggio: a+b+c

Responsabilità: amministrativo-contabile, datoriale, economico-gestionale:								
a) Amministrativo-contabile			**b) Datoriale (rif: DVR):**			**c) Economico-gestionale:**		
☐	2	Contenuta e limitata ai prodotti e procedimenti direttamente gestiti	☐	3	Collaboratori esposti a basso rischio professionale	☐	1	Contenuto rischio di contenzioso (risorse e prodotti)
☐	3	Contenuta e riguardante anche prodotti e procedimenti indirettamente gestiti	☐	3,5	Collaboratori esposti a medio rischio professionale	☐	3	Discreto rischio di contenzioso (risorse e prodotti)
☐	5	Rilevante e riguardante prodotti e	☐	4	Responsabilità datoriale estesa	☐	5	Rilevante rischio di contenzioso

		procedimenti direttamente gestiti	anche al personale non direttamente gestito
☐	6	Rilevante e riguardante anche prodotti e procedimenti indirettamente gestiti (es. attività di controllo interno, appalti di servizio, ecc.)	

Punteggio: a*b+c*d

Complessità del quadro dei vincoli:
Vincoli normativi

a) Difficoltà			**b) Variabilità**		
☐	0,5	Vincoli normativi scarsi o semplici	☐	0,5	Quadro normativo non soggetto a frequenti modifiche
☐	0,75	Vincoli normativi numerosi	☐	1	Quadro normativo soggetto a modifiche con cadenza limitatamente regolare
☐	1	Vincoli normativi numerosi e complessi	☐	2	Quadro normativo fortemente variabile, soggetto a costanti modifiche

Vincoli organizzativi

c) Difficoltà			**d) Variabilità**		
☐	0,5	Vincoli organizzativi e finanziari scarsi o semplici	☐	0,5	Quadro non soggetto a frequenti modifiche
☐	0,75	Vincoli organizzativi e finanziari numerosi	☐	1	Quadro soggetto a modifiche con cadenza limitatamente regolare
☐	1	Vincoli organizzativi e finanziari numerosi e complessi	☐	2	Quadro fortemente variabile, soggetto a costanti modifiche

Descrizione sintetica dei vincoli che influenzano l'attività del titolare della posizione, con indicazione del grado di variabilità

……
……
……
……
……
……

COMPETENZE RICHIESTE DAL RUOLO

Punteggio: a+b

Competenze tecnico-specialistiche necessarie:

a) Conoscenze tecniche:			**b) Esperienze:**		
☐	1	Non particolarmente approfondite	☐	2	Necessità di esperienza sul campo non particolarmente duratura
☐	2	Approfondite	☐	4	Necessità di esperienza sul campo duratura
☐	4	Molto approfondite / specialistiche	☐	5	Necessità di esperienza sul campo particolarmente duratura
☐	5	Molto approfondite / diversificate			

RILEVANZA STRATEGICA

Rilevanza strategica per la realizzazione del programma di mandato:
Valutazione dell'OIV, sentito il Sindaco e il Segretario

Rilevanza strategico-gestionale: grado di integrazione con altri settori:

☐ 2 La struttura è "cliente" delle altre strutture dell'ente e utilizza la propria conoscenza per chiedere innovazione

☐ 3 La struttura programma la propria attività con un discreto grado di autonomia rispetto alle altre strutture dell'ente

☐ 4 La struttura programma la propria attività in funzione delle altre articolazioni dell'ente

☐ 5 La struttura è integrata e collabora per risolvere le criticità delle altre strutture