

**Comune di Triggiano
Città Metropolitana di Bari**

**REGOLAMENTO
SULL'ASSETTO DEI TITOLARI DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

**Art. 1
Finalità**

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incarichi sulle posizioni di elevata qualificazione, ai sensi degli artt. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.
2. Per "Elevata Qualificazione" si intende un incarico che comporti, con assunzione di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:
 - a) responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) 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 qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum;
3. Gli incarichi possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nell'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, sulla base e per effetto di un provvedimento a termine conferito sulla base dei criteri definiti all'art. 3.
4. La Giunta Comunale individua il numero delle posizioni istituite presso ciascuna Area nell'ambito degli atti di macro-organizzazione dell'Ente.

**Art. 2
Requisiti per il conferimento degli incarichi**

1. L'incarico può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno inquadrato nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) aver ottenuto, negli ultimi tre anni, valutazioni delle prestazioni, in media, pari almeno a "90/100" sulla base dell'attuale sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali;
 - b) insussistenza di condizioni ostative, previste dal "Piano triennale di prevenzione della corruzione" per le aree e i procedimenti ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;
 - c) non aver subito sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto negli ultimi tre anni
 - d) insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D. Lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i.;
 - e) specifico titolo di studio rispetto all'incarico da affidare

**Art. 3
Procedura per il conferimento degli incarichi**

1. Il conferimento degli incarichi è preceduto da un avviso esplorativo emanato dal servizio personale e differenziato per Settori, finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei dipendenti con lo stesso profilo professionale ed interessati alla

procedura, da pubblicare sull'Albo Pretorio On Line dell'Ente per almeno 7 giorni consecutivi.

2. I candidati in possesso dei requisiti di accesso disciplinati all'art. 2 sono valutati in considerazione della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali, nonché delle esperienze acquisite, in relazione alla tipologia/area dell'incarico da affidare.

Si considerano, tra l'altro, i seguenti criteri di valutazione:

- a) titoli di studio (non inferiore al livello universitario) e professionali adeguati e conformi, quanto a natura e indirizzo, per lo svolgimento delle funzioni assegnate, in rapporto alla specificità dell'incarico;
- b) aver già coordinato strutture organizzative nell'arco della propria attività lavorativa;
- c) capacità manifestata nella gestione di processi complessi, valutata in relazione all'oggettiva complessità delle disposizioni legislative e regolamentari che li regolano e alla necessaria interrelazione con i procedimenti curati da altre strutture/Enti;
- d) capacità di negoziazione, in relazione all'incarico da ricoprire;
- e) esperienza almeno triennale nella gestione di funzioni e di attività su tematiche significative coerenti con l'incarico da ricoprire;
- f) abilitazione/i conseguita/e per l'iscrizione in albi professionali (a titolo esemplificativo, avvocati, ingegneri, assistenti sociali ecc.) ovvero per l'insegnamento nel sistema di istruzione pubblica di qualsiasi ordine e grado, nell'ambito di discipline/attività conferenti con la specificità dell'incarico (si valutano anche abilitazioni pregresse all'instaurazione del rapporto di dipendenza con la P.A.)
- g) iscrizione/i in albi professionali (a titolo esemplificativo, avvocati, ingegneri, assistenti sociali ecc.), per un periodo non inferiore a cinque anni, nell'ambito di discipline/attività conferenti con la specificità dell'incarico (si valutano anche iscrizioni pregresse all'instaurazione del rapporto di dipendenza con la P.A.)
- h) formazione specifica in materie e discipline conferenti con la specificità dell'incarico

3. Il Servizio personale procede alla verifica della sussistenza dei requisiti di accesso di cui all'art. 2 e rimette al dirigente del settore competente tutta la documentazione relativa agli aspiranti al conferimento della EQ.

4. L'incarico è conferito, previo avviso, dal dirigente del Settore di riferimento, per un periodo massimo non superiore a tre anni, sulla base dei criteri definiti dal presente regolamento, con atto scritto e motivato, e può essere rinnovato o prorogato con le medesime formalità.

5. Nel caso in cui l'avviso sia andato deserto o nel caso in cui sia verificata l'assenza, tra le candidature pervenute, dei requisiti, delle attitudini e delle competenze richieste per la posizione da attribuire, il Dirigente del Settore interessato conferisce l'incarico ad interim ad altro funzionario con incarico di Elevata Qualificazione e, nel caso ciò non sia possibile, ad un dipendente di categoria D assegnato al proprio Settore ed in possesso di detti requisiti e competenze.

6. L'amministrazione promuove, quale strumento di crescita e valorizzazione professionale, la rotazione degli incarichi.

7. I titolari di incarico di E.Q. che abbiano ricoperto il medesimo incarico per un periodo di 09 anni, non possono ricoprire ulteriormente la stessa posizione. Il computo è sospeso durante le assenze dal lavoro superiori a 6 mesi. In relazione ai profili di competenza richiesti dalla posizione, tali da incidere sulla continuità, efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa, il Dirigente può prevedere eventuali, eccezionali

e motivati casi di deroga, di cui dovrà essere data tempestiva comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione.

8. Il dipendente con incarico di Elevata Qualificazione in aree o procedimenti esposti a rischio corruzione favorisce il passaggio delle competenze e agevola la rotazione dell'incarico. Qualora si renda necessaria l'assegnazione a struttura diversa da quella di appartenenza, il dipendente collabora affinché venga salvaguardata la continuità e la regolarità dell'attività amministrativa e la funzionalità degli uffici.

Art. 4

Revoca degli incarichi

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa (inferiore a 50/100) della *performance* organizzativa e individuale.

2. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono 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 di cui al comma 1.

3. 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.

Art. 5

Trattamento economico

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui alla presente disciplina è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto di seguito previsto e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del presente CCNL;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
- h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 2016 e dall'art. 45 del D. Lgs. N. 36/2023;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114

del 2014;

- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;

- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;

- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio.

- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997;

- i compensi, ove previsti, connessi allo svolgimento di funzioni quale membro di commissione in procedure concorsuali relative all'assunzione di personale e/o in procedure di gara.

Art. 6

Retribuzione di posizione

1. Nella individuazione dei criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni, il Sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità.

2. Il Comune, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle Elevate Qualificazioni, ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede ad una nuova graduazione delle stesse.

3. Il Sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.

Art. 7

Criteri di pesatura

1. Le posizioni di E.Q. previste dal CCNL sono riferite:

tipo a): allo svolgimento di funzioni e attività di particolare complessità, elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

tipo b): allo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità.

2. Il Sistema considera le caratteristiche fondamentali di ogni unità operativa, individuando per ciascuna di esse gli elementi previsti dal CCNL (complessità e responsabilità), articolati in base a criteri specifici ai fini di una loro puntuale definizione e graduazione.

3. Le caratteristiche considerate ai fini della graduazione delle posizioni di E.Q. sono valutate in base ai seguenti criteri:

a) trasversalità (complessità relazionale): sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, alla significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi ("stakeholders");

b) complessità operativa ed organizzativa: sono considerate

- la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare dell'incarico in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con riferimento alla complessità gestionale dei diversi profili professionali e compiti da distribuire e coordinare;

- la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. a livello di tempi da rispettare, di rilevanza dell'istruttoria, ecc.); sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia

l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività;

c) attività soggette a rischio/contenzioso: sono considerati

- per quanto riguarda l'aspetto del rischio, il Piano Anticorruzione in relazione alle attività maggiormente esposte;
- con riguardo al contenzioso, sono valutate l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile, amministrativa, erariale);

d) responsabilità finanziaria: è valutata la rilevanza della responsabilità a livello di entrata e di spesa misurata da accertamenti e impegni assunti sui capitoli dei servizi assegnati;

e) delega di funzioni dirigenziali: è valutata la significatività quantitativa e qualitativa (ossia l'ampiezza e il contenuto) delle (eventuali) funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.

4. Ai fini della valutazione dei criteri e l'assegnazione dei punteggi, al presente Regolamento è allegata una scheda descrittiva (Allegato A) con ulteriori livelli di dettaglio di ogni parametro.

Art. 8

Delega di funzioni dirigenziali

1. Ai titolari di incarichi di E.Q. possono essere delegate funzioni dirigenziali.
2. La delega scritta deve essere definita nei suoi contenuti e prevedere l'eventuale adozione di provvedimenti finali o di atti gestionali.
3. In caso di delega, è effettuata la valutazione del criterio "deleghe di funzioni dirigenziali" di cui al precedente art. 7, che tiene conto della significatività quantitativa e qualitativa (ossia dell'ampiezza e del contenuto) delle funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna. Nel caso di non attribuzione di deleghe dirigenziali il criterio è valutato con livello 0 (zero).

Art. 9

Unicità di valutazione

1. I criteri di graduazione delle posizioni sono considerati validi per entrambe le tipologie previste dal CCNL, senza aggiunta o sottrazione di elementi a vantaggio o svantaggio dell'una o dell'altra tipologia.
2. Per le posizioni di tipo b) caratterizzate dallo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, le valutazioni sono maggiormente orientate ad accertare la presenza di tale elemento in relazione ai singoli criteri. In tal senso per il criterio 2), "complessità operativa ed organizzativa", l'Ente può riconoscere a tali E.Q. un punteggio minimo di due punti da aggiungere comunque alla valutazione del criterio come risultante dagli altri elementi riscontrati, fermo restando il punteggio massimo ottenibile per questo criterio.

Art. 10

Sistema di pesatura

1. Per ogni criterio individuato dall'articolo 7 è assegnato un punteggio variabile secondo il modello allegato al presente regolamento (Allegato A), motivato sviluppando il criterio stesso in relazione agli elementi che lo caratterizzano.

Art. 11

Procedimento di graduazione

1. Ai fini della graduazione della retribuzione di posizione sono considerati gli incarichi da conferire secondo le analisi e valutazioni relative a ciascuno di essi.

2. La graduazione delle Elevate Qualificazioni è di competenza del Nucleo di Valutazione/OIV che utilizza i criteri di seguito indicati.
3. La graduazione deve tenere conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna E.Q.
4. Le operazioni di cui al comma precedente sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nei limiti fissati dal CCNL: la soglia di retribuzione minima è pari a €. 5.000,00, mentre la retribuzione di posizione massima è pari a € 18.000,00, annui lordi per 13 mensilità, in base a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 del CCNL del 16.11.2022.
5. La quota individuale della retribuzione di posizione viene determinata in proporzione alla graduazione attribuita dal Nucleo di Valutazione (Allegato "A").
6. La graduazione economica di ciascuna incarico è determinata in funzione del punteggio assegnato dal Comitato di Valutazione, secondo il seguente meccanismo: si divide l'ammontare totale della cifra disponibile nel Fondo destinato all'indennità di posizione (fondo complessivo al netto del 15 % da destinare alla retribuzione di risultato) per il totale dei punteggi attribuiti alle posizioni attivabili, ottenendo il valore economico del "punto". Per determinare l'importo dell'indennità connessa ad ogni singola E.Q. istituita, si moltiplica il "valore punto" per il punteggio raggiunto da ciascuna E.Q.
7. L'esito della valutazione ovvero la proposta del Nucleo di Valutazione, viene sottoposta alla Giunta Comunale che potrà confermare la valutazione dando corso all'adozione della delibera di graduazione delle E.Q. ovvero, se lo ritiene opportuno, chiedere, entro il termine di cinque giorni dalla presentazione della proposta, eventuale riesame della valutazione. Il Nucleo di Valutazione, entro i successivi cinque giorni, valuta le indicazioni della Giunta Comunale e provvede alla definizione di una nuova proposta. Resta ferma la facoltà per la Giunta Comunale di modificare la valutazione previa apposita motivazione.
8. Con la medesima delibera di cui al comma 7 la Giunta Comunale determina il "budget" a disposizione per la retribuzione delle Elevate Qualificazioni (risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative EQ, tenendo conto della percentuale, pari ad almeno il 15%, da riservare alla retribuzione di risultato).
9. La valutazione per la graduazione della retribuzione di posizione è effettuata ogni qual volta intervengano eventuali variazioni che dovessero comportare modificazioni le quali, per eccezionale ampiezza, ne suggeriscano la necessità o l'opportunità di apportare correttivi valutativi in corso di gestione (ad es. variazione della macrostruttura)

Art. 11

Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti

1. Nel caso in cui l'Ente conceda proprio personale, titolare di E.Q., in utilizzo a tempo parziale ad altro Ente (scavalco condiviso), si applica quanto previsto dall'art. 23, comma 5, del CCNL del 16/11/2022, ai sensi del quale 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 e tenendo comunque conto, nella rideterminazione dei relativi valori della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa.
2. Ai fini del comma 1, si procede, in relazione al periodo temporale di utilizzo presso altro Ente, a un'apposita pesatura della posizione interessata, secondo il procedimento e i criteri di cui al presente regolamento, valutando adeguatamente, non in rapporto proporzionale alla percentuale di tempo lavoro svolto presso questo Ente, la complessità del lavoro che l'incaricato deve comunque garantire a prescindere dalla riduzione oraria, tenendo quindi conto:

- dell'intensità della doppia prestazione, sia quantitativa che qualitativa (relazioni con più organi di governo e interlocutori esterni);
- della necessità di coordinare personale di più enti;
- della quantificazione complessiva dei compiti di spesa e di realizzazione delle entrate;
- del maggior (doppio) grado di esposizione a fattori di responsabilità amministrativa, gestionale ed erariale.

Art. 12

Retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale.
2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa ai sensi del vigente CCNL.
3. La valutazione del personale con incarico di E.Q. è adottata dal dirigente del Settore di riferimento.

Art. 13

Incarichi *ad interim*

1. Al lavoratore già titolare di incarico di E.Q., cui sia conferito un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione, è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo nella misura del 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione oggetto dell'incarico *ad interim*.
2. Nel caso di conferimento di un incarico *ad interim* a titolare di altro incarico, il residuo importo della retribuzione di posizione afferente alla posizione vacante confluisce nel fondo per la retribuzione di risultato degli incaricati di E.Q.

Art. 14

Decorrenza

1. Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.

Allegato A - Scheda di analisi per attribuzione dei punteggi ai fini della graduazione della pesatura della retribuzione di posizione

Struttura di riferimento:
Settore:
Denominazione della Posizione di E.Q.:

Tipologia della posizione in relazione al CCNL:
a) Posizione con compiti di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
b) Posizione che prevede lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali, oppure acquisita attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità;
c) Posizione che richiede la presenza di entrambe le condizioni

Parametro valutazione	Descrizione	Punteggio massimo
Trasversalità (responsabilità relazionale)	<p>Sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolti dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, la significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi ("stakeholders").</p> <p>CRITERI DI VALUTAZIONE PUNTEGGI:</p> <p><u>Livello 1:</u> i processi e le attività dalla posizione implicano relazioni ordinarie e consolidate con altre strutture organizzative interne: punti 10</p> <p><u>Livello 2:</u> i processi e le attività gestite implicano relazioni ordinarie con posizioni apicali di strutture organizzative interne e con soggetti esterni: punti 20</p> <p><u>Livello 3:</u> i processi e le attività gestite implicano relazioni frequenti ed intense di alto livello anche professionale con i soggetti interni ed esterni: punti 30</p>	30
Complessità operativa organizzativa	<p>Sono considerate</p> <p>a) la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare dell'incarico in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con riferimento alla complessità gestionale dei diversi profili professionali e compiti da distribuire e coordinare;</p> <p>b) la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale. Sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività.</p> <p>CRITERI DI VALUTAZIONE PUNTEGGI:</p> <p><u>sub a)</u></p> <p>Sono individuati i seguenti livelli:</p> <ul style="list-style-type: none"> • da n. 1 a n. 5 dipendenti assegnati: punti 5 • da n.6 a n.10 dipendenti assegnati: punti 10 • da n. 11 dipendenti assegnati: punti 15 <p><u>sub b)</u></p> <p>Sono individuati i seguenti livelli:</p> <ul style="list-style-type: none"> • processi e attività con ordinaria complessità: punti 5 • processi e attività con rilevante complessità: punti 10 • processi e attività con elevata complessità: punti 15 	30

<p>Attività soggette a rischio/contenzioso</p>	<p>Sono considerati</p> <p>a) per quanto riguarda l'aspetto del rischio, il Piano Anticorruzione in relazione alle attività maggiormente esposte;</p> <p>b) con riguardo al contenzioso, sono valutate l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile, amministrativa, erariale);</p> <p>CRITERI DI VALUTAZIONE PUNTEGGI:</p> <p><u>sub a)</u></p> <p>Per attività esposte a rischio modesto: punti 5 Per attività esposte a rischio rilevante: punti 8 Per attività esposte a rischio elevato: punti 10</p> <p><u>sub b)</u></p> <p>Rischio contenzioso modesto: punti 5 Rischio contenzioso rilevante: punti 8 Rischio contenzioso elevato: punti 10</p>	<p>20</p>
<p>Responsabilità finanziaria di entrata e spesa</p>	<p>È valutata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa anche in relazione alle procedure e ai procedimenti gestiti</p> <p>CRITERI DI VALUTAZIONE:</p> <p>Budget gestiti di entrata e spesa inferiori a 2 milioni: punti 5 Budget gestiti di entrata o spesa inferiori a 2 milioni: punti 8 Budget gestiti di entrata e spesa superiori a 2 milioni: punti 10</p>	<p>10</p>
<p>Delega di funzioni dirigenziali</p>	<p>Le funzioni delegate comportano /non comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.</p> <p>CRITERI DI VALUTAZIONE:</p> <p>Attribuzione delega funzioni dirigenziali senza firma: punti 5 Attribuzione delega funzioni dirigenziali con firma: punti 10</p>	<p>10</p>

Punteggio totale _____