

**ALLEGATO A) (art.11 *REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI*) **Disciplina degli incarichi 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 i titolari di incarichi di elevata qualificazione, ai sensi degli artt. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

2. Per "Posizione di Elevata Qualificazione" si intende un incarico individuato presso un'Area/Settore istituita all'interno della Struttura Organizzativa del Comune di Borgomanero, che, "con assunzioni di elevata responsabilità di prodotto e di risultato", prevede lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:

a) "direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa" (detto incarico di EQ di Struttura);

b) "svolgimento di attività 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 di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum" (detto incarico di EQ di Alta Professionalità).

3. Gli incarichi di EQ possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nell'area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito sulla base dei criteri definiti all'art. 3.

4. La Giunta individua il numero delle posizioni organizzative istituite presso ciascuna Area con gli atti di macro-organizzazione dell'Ente.

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

1. L'incarico di EQ può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno ed indeterminato inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione in possesso dei seguenti requisiti:

1) aver ottenuto, negli ultimi 3 anni, valutazioni delle prestazioni almeno pari a "7,50" per ogni annualità sulla base dell'attuale sistema di valutazione;

2) 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;

3) non aver subito sanzioni disciplinari negli ultimi 3 anni;

4) insussistenza di casi di inconfiribilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i...

### **Art. 3**

#### **Procedura per il conferimento degli incarichi e rotazione**

1. Gli incarichi di EQ di cui all'art.11, comma 1, del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi sono conferiti dal Sindaco. Il conferimento degli incarichi di EQ per i settori rientranti in un'Area cui è preposto un dirigente è disposto dal dirigente medesimo.

2. I candidati in possesso dei requisiti di accesso disciplinati all'art. 2 saranno 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. Si tiene in considerazione, tra l'altro dei seguenti criteri:

- a) titolo di studio e professionale adeguato 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 della 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;

3. Il dirigente dell'Area di riferimento, con il supporto dell'Ufficio Risorse umane, procede verifica della sussistenza dei requisiti di accesso di cui all'art. 2, e alla ponderazione e valutazione degli elementi di cui al precedente comma.

4. L'incarico di EQ è conferito dal dirigente dell'Area di riferimento ad un dipendente dell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione assegnato alla propria Area, per un periodo massimo non superiore a 5 anni, sulla base dei criteri definiti dal presente regolamento, con atto scritto e motivato, e può essere rinnovato con le medesime formalità.

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

6. I titolari di incarico di EQ conferito dal dirigente che abbiano ricoperto il medesimo incarico per un periodo di 5 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.

7. Il dipendente incaricato di incarico di EQ 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 della performance 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 nella categoria di appartenenza.

## **Art. 5**

### **Trattamento economico**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare degli incarichi 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 previsto dall'art.20 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.

## **Art. 6**

### **Retribuzione di posizione**

1. Il presente Regolamento individua il Sistema ed i criteri per la graduazione degli incarichi di EQ ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione.
2. Nella individuazione dei criteri il Sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità.
3. Il Comune, in caso di variazioni delle funzioni attribuite ai titolari di incarichi di EQ ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede ad una nuova graduazione delle stesse.
4. Il Sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal vigente CCNL.
5. Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in maniera complessiva con riguardo a tutti gli incarichi, con ulteriore riparametrazione nei casi di cui all'articolo 13.

## **Art.7**

### **Soggetti e funzioni**

1. Nei casi di cui al comma 1 dell'art.11 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, il Nucleo di valutazione, sentito il Segretario Comunale, compila, con la collaborazione del Settore Risorse Umane, una scheda contenente l'analisi delle funzioni

assegnate a ciascun incarico di EQ con riguardo ai singoli elementi di valutazione, assegnando i relativi punteggi.

4. Nelle aree cui è preposto un Dirigente la valutazione è rimessa al dirigente di riferimento. Per ogni incarico di EQ, con la collaborazione del Settore Risorse Umane, viene compilata una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuno con riguardo ai singoli elementi di valutazione. Il dirigente assegna conseguentemente i relativi punteggi.

6. La Giunta approva la pesatura degli incarichi su parere del Nucleo di Valutazione.

## **Art. 8**

### **Criteri di pesatura delle posizioni organizzative**

1. Le posizioni organizzative previste dal contratto di lavoro 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 degli incarichi di EQ sono valutate in base ai seguenti criteri:

**1) 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, la significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi ("stakeholders");

**2) complessità operativa ed organizzativa:** sono considerate:

a) la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di incarico di EQ in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con particolare riguardo alla presenza di profili appartenenti alla categoria D, con conseguente complessità gestionale;

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 (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;

**3) 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 ed amministrativa);

4) **responsabilità finanziaria:** è valutata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa

5) **strategicità** (responsabilità organizzativa di mandato): nel caso di cui al comma 1 dell'art.11 del regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi è considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato

6) **deleghe di funzioni dirigenziali:** è valutata la significatività quantitativa e qualitativa (ossia l'ampiezza ed 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, vedasi la scheda descrittiva con ulteriori livelli di dettaglio di ogni parametro in calce al presente allegato.

### **Art. 9**

#### **Delega di funzioni dirigenziali**

1. Ai titolari di incarichi di EQ 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. 8, 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. 10**

#### **Unicità di valutazione**

1. I criteri di graduazione degli incarichi 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 riconosce a queste posizioni 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.11**

#### **Sistema di pesatura**

1. Per ogni criterio individuato dall'articolo 8 è assegnato un punteggio variabile secondo il modello B "Scheda di analisi per attribuzione dei punteggi agli incarichi di EQ", motivato sviluppando il criterio stesso in relazione agli elementi che lo caratterizzano: maggiore è il riscontro di detti elementi, maggiore risulta la valutazione.

**Art. 12**  
**Procedimento di graduazione**

1. Ai fini della graduazione della retribuzione di posizione sono considerati gli incarichi di EQ da conferire secondo le analisi e valutazioni relative a ciascuno di essi.
2. Il Settore Risorse umane individua il “budget” a disposizione per la retribuzione di posizione. Il numero di incarichi da conferire è moltiplicato per l’ammontare minimo destinato alla retribuzione di posizione secondo il CCNL, calcolando così il valore complessivo minimo (di seguito “vcm”) degli incarichi dell’Ente. Il Settore Risorse umane determina la differenza fra budget e vcm, differenza che costituisce il “budget residuo”.
3. Il soggetto preposto alla valutazione ai sensi dell’art. 7 applica i criteri di cui al precedente art.8 per ciascun incarico. Per ogni criterio è assegnato un punteggio compreso tra un valore minimo e massimo (vedi scheda 1). I punteggi così assegnati per ogni criterio sono sommati ed è individuato il punteggio totale di ciascun incarico (vedi scheda 2).
4. Il Settore Risorse Umane effettua la parametrizzazione del punteggio totale di ciascun incarico rispetto alla somma dei punteggi totali attribuiti complessivamente a tutti gli incarichi, determinando così il peso specifico di ciascuna. Il peso specifico di ciascun incarico è parametrato al budget residuo di cui al precedente comma 2. Per ottenere l’importo della retribuzione di posizione di ciascun incarico, il risultato così ottenuto è sommato al valore minimo della retribuzione.

**Art. 13**  
**Correttivo del sistema**

1. Allo scopo di evitare un appiattimento delle retribuzioni relative agli incarichi è adottato il seguente criterio correttivo:
  - è fissato un punteggio soglia pari a 21;
  - agli incarichi ai quali è assegnato un punteggio totale pari o inferiore al punteggio soglia, è assegnato il valore minimo della retribuzione di posizione previsto dal CCNL vigente;
  - il punteggio totale assegnato a detti incarichi non è considerato ai fini della parametrizzazione di cui all’art. 12, per cui tale punteggio non viene né sommato per determinare la somma dei punteggi totali, né utilizzato per determinare il peso specifico del medesimo incarico;
  - il budget residuo è ripartito fra gli altri incarichi, con le modalità indicate nel precedente art.12.

**Art. 14**  
**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 integrativa ai sensi del vigente CCNL.

3. Ai sensi del CCNL, i criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 2, sono stabiliti in apposita disciplina che accede al regolamento generale sul ciclo di valutazione della performance.

4. La valutazione del personale incaricato di EQ è adottata dal dirigente dell'Area di riferimento. Nel caso di cui al comma 1 dell'art.1 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, la valutazione è adottata dal Nucleo di valutazione.

#### **Art. 15**

##### **Incarichi ad interim**

1. Al lavoratore già titolare di incarico di EQ, cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico oggetto dell'interim. La percentuale è definita dal dirigente che conferisce l'incarico ad interim, nell'ambito dello stesso.

2. Nella definizione della percentuale di cui al comma 1, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

3. 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 EQ.

#### **Art. 16**

##### **Decorrenza**

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

## Scheda 1 - Mod. A – Criteri di valutazione - punteggi

### **Trasversalità (complessità relazionale) (punti 1-3)**

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").

Livello 1: i processi e le attività dalla posizione implicano relazioni ordinarie e consolidate con altre strutture organizzative interne;

Livello 2: i processi e le attività gestite implicano relazioni con posizioni apicali di strutture organizzative interne e con soggetti esterni;

Livello 3: i processi e le attività gestite implicano relazioni frequenti ed intense di alto livello anche professionale, con soggetti interni ed esterni.

### **Complessità operativa e organizzativa (punti 1-9)**

Sono considerate:

A) la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di incarico in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con particolare riguardo alla presenza di profili appartenenti all'area dei funzionari, con conseguente complessità gestionale.

Sono individuati i seguenti livelli:

da n. 0 a n. 4 dipendenti assegnati area istruttori/operatori: p. 1

da n. 5 dipendenti assegnati area istruttori/operatori: p. 2

da n. 1 a n. 2 dipendenti assegnati area Funzionari: ulteriori p.1;

da n. 3 dipendenti assegnati area Funzionari: ulteriori p. 2;

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 (ad es. livello di tempi da rispettare, rilevanza dell'istruttoria). 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.

Sono individuati i seguenti livelli:

1) processi ed attività ad elevato contenuto standardizzato (p. 1)

2) processi e attività con ordinaria complessità tecnico gestionale (p. da 2 a 3)

3) processi e attività con rilevante complessità tecnica gestionale (p. da 4 a 5).

In relazione alle posizioni di tipo b) caratterizzate dallo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, per il criterio "complessità operativa ed organizzativa", l'Ente riconosce 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 (cioè p.9).

<p><b>Attività soggette a rischio/contenzioso (punti 1-5)</b></p> <p>Sono considerati:</p> <p>A) per quanto riguarda l'aspetto del rischio, il Piano Anticorruzione in relazione alle attività maggiormente esposte. Si considera il livello di esposizione a rischio come definito nel PTPCT:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) per attività esposte a rischio inferiore a 3: p.1;</li> <li>2) per attività esposte a rischio tra 3 e 4,5: p.2;</li> <li>3) per attività esposte a rischio superiore a 4,5: p.3.</li> </ol> <p>B) con riguardo al contenzioso, sono valutate l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale dell'attività nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile e amministrativa) – max punti 2.</p>
<p><b>Responsabilità finanziaria di entrata e spesa (punti 1-5)</b></p> <p>E' considerata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- fino a € 500.000,00: 1 punto</li> <li>- da € 500.000,01 ad € 2.000.000,00: 3 punti</li> <li>- oltre € 2.000.000,01: 5 punti</li> </ul>
<p><i>Per i settori privi di figure dirigenziali</i></p> <p><b>Strategicità (responsabilità organizzativa di mandato) (punti 10-30)</b></p> <p>E' considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato.</p> <p>Livello 1: i processi e le attività gestite implicano assumono un rilievo ordinario rispetto agli obiettivi strategici dell'Amministrazione; punti 10</p> <p>Livello 2: i processi e le attività gestite risultano significative per il conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione; punti 20</p> <p>Livello 3: i processi e le attività gestite risultano direttamente collegate al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione; punti 30</p>
<p><i>Per i settori con figure dirigenziali</i></p> <p><b>Deleghe di funzioni dirigenziali (punti 1-3)</b></p> <p>E' valutata la significatività quantitativa e qualitativa (ossia l'ampiezza ed il contenuto) delle funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.</p> <p>Livello 0: non sono delegate funzioni dirigenziali – punti 0</p> <p>Livello 1: le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna di contenuto ordinario – punti 1</p> <p>Livello 2: le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna significativi per ampiezza e contenuto – punti 2</p> <p>Livello 3: le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna di contenuto ed ampiezza rilevanti – punti 3</p>

**Scheda 2 - Mod. B - Scheda di analisi per attribuzione dei punteggi all'incarico di EQ.**

Struttura di riferimento
Area:
Settore:
Composizione del settore oggetto di incarico: posizioni area Funzionari, n....., posizioni area Istruttori, n. ...., posizioni area Operatori esperti n....; posizioni area Operatori n....;

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

**Descrizione delle caratteristiche della posizione e attribuzione punteggio:**

**Incarico di EQ settore XXXXXXXX:** comprende le attività relative a: .....

<b>Parametro valutazione</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Punteggio</b>
<b>Trasversalità</b> (responsabilità relazionale)	I processi e le attività gestite .....	
<b>Complessità operativa organizzativa</b>	I processi richiedono l'attività di n.... dipendenti area istruttori/operatori e di n. .... area funzionari. I processi e le attività del settore .....	
<b>Attività soggette a rischio/contenzioso</b>	In relazione al PTPCT sono esposte a rischio le seguenti attività: a) (indicare il livello di esposizione); b) (indicare il livello di esposizione). In relazione agli interessi coinvolti e alle esperienze precedenti non si ravvisano/si ravvisano cause di contenzioso .....	
<b>Responsabilità finanziaria di entrata e spesa</b>	Previsioni di entrate assegnate ..... ; Previsioni di spesa corrente assegnate .....; Previsioni di spesa capitale assegnate .....	
<b>Strategicità</b> (per gli incarichi conferiti dal Sindaco) (responsabilità organizzativa di mandato)	I processi e le attività gestite assumono un rilievo ..... rispetto agli obiettivi strategici dell'Amministrazione	
<u>oppure</u> <b>Delega di funzioni dirigenziali</b>	Le funzioni delegate comportano /non comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna .....	

**Punteggio totale** \_\_\_\_\_