

**REGOLAMENTO PER LA
GRADUAZIONE,
CONFERIMENTO E REVOCA
DELLE ELEVATE
QUALIFICAZIONI
COMUNITA' MONTANA
VALLE BREMBANA**

Approvato con deliberazione della giunta esecutiva n. 9/28 del 17/09/2024

Sommario

Art. 1 Finalità	
Art. 2 Requisiti per il conferimento degli incarichi	
Art. 3 Scadenza, rinnovo e revoca degli incarichi	
Art. 4 Trattamento economico	
Art. 5 Graduazione della retribuzione di posizione	
Art. 6 Criteri di pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione.....	
Art. 7 Unicità di valutazione	
Art. 8 Sistema di pesatura	
Art. 9 Procedimento di graduazione	
Art. 10 Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti.....	
Art. 11 Retribuzione di risultato	
Art. 12 Incarichi ad interim.....	
Art. 13 Disposizioni finali organizzazione Comunità Montana.....	
Art. 14 Decorrenza.....	

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 di Elevata Qualificazione, ai sensi degli artt. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.
2. Per "incarico di Elevata Qualificazione" si intende un incarico individuato presso un'Area istituita all'interno della Struttura Organizzativa della Comunità Montana Valle Brembana 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" (detta E.Q. di Struttura);
 - b) "posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum" (detta E.Q. di Alta Professionalità).
3. Gli incarichi di Elevata Qualificazione possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione o a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area, o in loro assenza a dipendenti classificati nell'area degli istruttori o degli Operatore Esperti, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito sulla base dei criteri definiti all'art. 3 del presente Regolamento.
4. La Giunta individua il numero degli incarichi istituiti presso ciascuna Area con gli atti di macro-organizzazione dell'Ente.
5. Ai sensi dell'art. 109 c. 2 del D.Lgs. 267/00, i responsabili di posizione organizzativa della Comunità Montana, svolgono le funzioni di cui all'art. 107 c. 2 e 3 del D.Lgs. 267/00. Ai sensi dell'art. 10 c. 2 del vigente regolamento degli uffici e dei servizi, la responsabilità dell'area amministrativa, potrà essere attribuita al segretario o direttore (qualora nominati) senza l'attribuzione di ulteriore e specifico trattamento economico.

Art. 2 Requisiti per il conferimento degli incarichi

1. In conformità all'art. 19, comma 1 del CCNL del comparto Funzioni locali del 2022, nella Comunità Montana Valle Brembana, in quanto ente privo di personale con qualifica dirigenziale (ad eccezione dell'eventuale figura del Segretario/Direttore cui sono attribuite altre e diverse funzioni, e a cui può essere attribuita la responsabilità dell'area amministrativa e una o più aree in caso di assenza temporanea di personale idoneo), i responsabili delle strutture apicali, sono titolari degli incarichi di E.Q. disciplinate dall'art. 16 e seguenti dello stesso CCNL. Fa eccezione l'eventuale figura del

Segretario/Direttore nominato ai sensi degli articoli 7 e 9 del regolamento degli uffici e dei servizi, cui sono attribuite altre e diverse funzioni, e a cui può essere attribuita la responsabilità dell'area amministrativa e una o più aree in caso di assenza temporanea di personale idoneo

2. In relazione al comma precedente, a ciascun dipendente a cui sia conferito l'incarico di responsabilità di una struttura apicale è riconosciuta l'attribuzione della elevata qualificazione il cui valore economico sarà determinato dal sistema di graduazione vigente nell'ente.
3. L'attribuzione dell'incarico di responsabilità, in conformità con l'articolo 109, comma 2, del decreto legislativo 267/2000, è disposta con provvedimento motivato del Presidente.
4. Ai fini del conferimento, il Presidente individuerà i soggetti che riterrà idonei prendendo in esame tutti i dipendenti appartenenti all'area dei funzionari (o eventualmente dell'area degli istruttori o degli operatori esperti) che, a qualunque titolo, prestino servizio presso l'Ente, motivando la scelta operata, con riferimento ai seguenti criteri:
 - a. insussistenza di condizioni ostative, previste dalla sezione "Piano triennale di prevenzione della corruzione" del PIAO per le aree e i procedimenti ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;
 - b. non aver subito sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale negli ultimi 2 anni;
 - c. 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.;
 - d. anzianità di servizio nell'area che si intende attribuire o nelle funzioni che si intendono assegnare, anche con riferimento alle modalità manifestate nell'espletamento del servizio riguardo l'assenza di problematicità o eventuale cause di demerito;
 - e. valutazione conseguita nell'ultimo triennio;
 - f. professionalità e competenza, espressa mediante il possesso di specifici titoli di studio richiesti dalla posizione che si intende attribuire o da esperienza settoriale;
 - g. capacità di direzione e integrazione organizzativa, espressa mediante l'assenza di situazioni di contenzioso o di conflitto interpersonale;
 - h. 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-

Art. 3 Scadenza, rinnovo e revoca degli incarichi

1. Ciascun incarico decade alla data della scadenza indicata nell'atto di conferimento, senza alcuna possibilità di proroga tacita. Se non diversamente stabilito l'incarico di E.Q. cessa alla scadenza del mandato del Presidente o al più entro i 3 anni dalla nomina, fatto salvo il periodo di prorogatio necessario alla ridefinizione degli incarichi a seguito delle elezioni amministrative.
2. Ai titolari di E.Q. non è riconosciuto alcun diritto al rinnovo dell'incarico oltre la scadenza indicata nell'atto di conferimento.

3. Gli incarichi di E.Q. possono essere rinnovati, senza alcun limite, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali e di quanto previsto nel presente regolamento.
4. 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 con il procedimento previsto nel comma 3, articolo 18 del CCNL.
5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione, sia di posizione che di risultato.

Art. 4 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 dal comma 2 e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.
2. Ai sensi dell'articolo 20 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, ai titolari di elevata qualificazione, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
 - 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:
 - i. gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 2016 (ora D.lgs. 36/23);
 - ii. i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;

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

Art. 5 Graduatoria della retribuzione di posizione

1. Il presente Regolamento individua il Sistema ed i criteri per la graduatoria degli incarichi di E.Q. 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. La Comunità Montana Valle Brembana, in caso di variazioni delle funzioni attribuite ai singoli incarichi ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede ad una nuova graduatoria delle stesse.
4. Il Sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.
5. Il Nucleo di valutazione o in sua assenza, il segretario, compila, con la collaborazione del Servizio Personale-Organizzazione, una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascun incaricato di E.Q. con riguardo ai singoli elementi di valutazione, assegnando i relativi punteggi.
6. La Giunta Esecutiva approva la pesatura delle E.Q. su parere del Nucleo di Valutazione o del segretario comunitario.

Art. 6 Criteri di pesatura degli incarichi di E.Q.

1. Le Elevate Qualificazioni previste dal contratto di lavoro sono riferite:
 - a. tipo a): allo svolgimento di funzioni e attività di particolare complessità, elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b. 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 graduatoria degli incarichi di E. Q. sono valutate in base ai seguenti criteri:
 - **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”);

- **complessità operativa ed organizzativa:** sono considerate: la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di incarico di E.Q. 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;
 - **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;
 - **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);
 - **responsabilità finanziaria:** è valutata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa;
 - **strategicità (responsabilità organizzativa di mandato):** è considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato.
4. Ai fini della valutazione dei criteri e l’assegnazione dei punteggi, al presente Regolamento è allegata una scheda descrittiva con ulteriori livelli di dettaglio di ogni parametro (vedasi Allegato A).
 5. Nel caso di nomina del vice-segretario, ai sensi dello statuto vigente, il trattamento economico assegnato con il provvedimento di nomina, costituisce incremento dell’indennità di posizione attribuita, nel rispetto dei limiti previsti dalle disposizioni contrattuali.

Art. 7 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.

Art. 8 Sistema di pesatura

1. Per ogni criterio individuato dall’articolo 6 è assegnato un punteggio, motivato sviluppando il criterio stesso in relazione agli elementi che lo caratterizzano: maggiore è il riscontro di detti elementi, maggiore risulta la valutazione.

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.

Art. 9 Procedimento di graduazione

1. Ai fini della graduazione della retribuzione di posizione sono considerate gli incarichi di Elevata Qualificazione da conferire secondo le analisi e valutazioni relative a ciascuna di esse.
2. La ragioneria individua il “budget” a disposizione per la retribuzione di posizione e di risultato. 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 delle E.Q. dell’Ente.
3. Il soggetto preposto alla valutazione ai sensi dell’art. 5 applica i criteri di cui al precedente art.6 per ciascun incarico di E.Q. Per ogni criterio è assegnato un punteggio compreso tra un valore minimo e massimo (vedi allegato A). I punteggi così assegnati per ogni criterio sono sommati ed è individuato il punteggio totale di ciascun incarico. (Allegato B).
4. La retribuzione di posizione afferente a ciascuna posizione organizzativa viene quindi graduata in funzione delle seguenti fasce di riferimento:

GRADUAZIONE INDENNITA' DI POSIZIONE		
Punteggio		Indennità annua lorda
da	a	
5	8	5.000,00
9	12	7.500,00
13	16	10.000,00
17	20	12.500,00
21	24	15.000,00
24	27	17.000,00
28	30	18.000,00

Qualora per disposizione normativa, il budget disponibile non sia sufficiente a coprire interamente le retribuzioni teoricamente determinate, fermo restando l’importo minimo della retribuzione di posizione stabilito dal contratto, la restante quota disponibile, verrà riproporzionata tra le singole posizioni organizzative, in funzione della fascia teorica di riferimento. Nel caso il budget disponibile fosse maggiore rispetto alle retribuzioni teoricamente determinate, la quota eccedente resta a disposizione – anche figurativamente sugli anni successivi- per eventuali nuovi incarichi (inclusi gli incarichi ad interim, l’utilizzo di personale a tempo parziale di altri enti o incarichi ex art. 110, fermo fatto salvo il disposto di cui al comma 3) o per successive eventuali rideterminazioni delle indennità in godimento.

Nel caso in cui il CCNL preveda nel corso di validità del presente regolamento, eventuali adeguamenti dell'importo minimo e massimo, si provvederà ad adeguare il valore della prima e dell'ultima fascia, dando atto che le indennità assegnate, restano valide fino alla prima scadenza dell'incarico in corso.

Art. 10 Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti

1. In caso di utilizzo di personale a tempo parziale, titolare di Incarico di E.Q. (art. 22, CCNL), allo stesso è corrisposta, da parte dell'Ente presso il quale è stato disposto l'utilizzo, una maggiorazione della retribuzione di posizione nella **misura del 30%**. La retribuzione di posizione e risultato dell'ente cedente è riproporzionata tenendo conto dell'orario ridotto.
2. Il relativo importo è compreso nel valore destinato dall'Ente a tale istituto oppure recuperato in percentuale tra le altre posizioni mantenendo fermo il valore minimo.

Art. 11 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, pari alla percentuale di un minimo del 15% del fondo complessivo dedicato alla retribuzione del personale oggetto di incarico di E.Q., e un massimo del 25%.
3. Ai sensi dell'articolo 17, comma 4, del CCNL 22/11/2022, 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 incarico di E.Q. è adottata dal Nucleo di valutazione.
5. La percentuale di attribuzione del risultato, variabile tra il 15% e 25% del budget assegnato alle P.O. a titolo di retribuzione di posizione, viene ripartito tra gli aventi diritto, con la seguente graduazione:
 - punteggio scheda individuale da 22 a 39 punti – retribuzione di risultato pari all' 80% del 25% della retribuzione di posizione individuale (15%);
 - punteggio scheda individuale da 40 a 49 punti – retribuzione di risultato pari all' 90% del 25% della retribuzione di posizione individuale (20%);
 - punteggio scheda individuale da 50 a 100 punti – retribuzione di risultato pari al 100% del 25% della retribuzione di posizione individuale (25%).

Il punteggio individuale, viene determinato sulla base dei criteri previsti dal regolamento sulla gestione della performance e relativi sistemi di valutazione e misurazione.

6. La quota eventualmente non distribuita del budget complessivo annuale, costituisce economia di spesa dell'esercizio di riferimento, senza che ciò comporti riduzione dei budget per gli esercizi successivi.

Art. 12 Incarichi ad interim

1. Al lavoratore già titolare di incarico di Elevata qualificazione, cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altro incarico di E.Q., 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 di E.Q. oggetto dell'incarico ad interim. La percentuale è definita in sede di affidamento dell'incarico ad interim.
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 di E.Q. 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 Elevata Qualificazione.

Art. 13

Disposizioni finali organizzazione Comunità Montana

1. Nel caso di cui all'art. 10 c. 2 del vigente regolamento degli uffici e dei servizi, -limitatamente all'area amministrativa- la responsabilità di tale area venga attribuita segretario o direttore (qualora nominati), il relativo trattamento economico è da intendersi assorbente dell'indennità di posizione della relativa Area. In tal caso la graduazione dell'indennità dell'Area Amministrativa, costituisce parametro di riferimento figurativo per la parametrizzazione dei vincoli di budget.

Art. 14 Decorrenza

1. Il presente Regolamento entra in vigore dall'approvazione da parte dell'organo preposto e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.

Mod. A - Criteri di graduazione

I criteri di valutazione delle Elevate Qualificazioni

Criteri di valutazione - punteggi				
Trasversalità (complessità relazionale)	Complessità operativa e organizzativa	Attività soggette a rischio/contenzioso	Responsabilità finanziaria (budget di spesa)	Per gli Enti privi di figure dirigenziali Strategicità (responsabilità organizzativa di mandato)
1-5	1-10	1-6	1-6	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").	Sono considerate: A) la composizione della struttura operativa in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con particolare riguardo alla presenza di profili appartenenti all'area dei funzionari; 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 (livello di tempi da rispettare, rilevanza istruttoria). Sono valutati il numero e la complessità tecnico professionale dei processi; il livello di specializzazione richiesto; ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi.	Sono considerati: A) per quanto riguarda l'aspetto del rischio, la sezione Anticorruzione del Piao in relazione alle attività maggiormente esposte. Si considera il livello di esposizione a rischio come definito nel PTPCT-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). Sono considerati i pregressi casi di contenzioso.	E' considerata la rilevanza dei budget gestiti a livello di di spesa. Possono essere individuati, in base al PIAO, livelli di budget in relazione ai quali attribuire i punteggi.	E' considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato.

Mod. B - Scheda di analisi per attribuzione dei punteggi agli incarichi di Elevata Qualificazione.

Struttura di riferimento
Area:
Denominazione della Posizione Organizzativa:
Composizione della P.O.: posizioni cat. D, n....., posizioni cat. C, n., posizioni cat. B n.....; personale a tempo determinato:

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 Elevata Qualificazione:**

descrizione _____

Parametro valutazione	Descrizione	Punteggio
Trasversalità (responsabilità relazionale)	I processi e le attività gestite presentano una normale/scarsa rilevanza di relazioni esterne e interne, in quanto riguardano essenzialmente	
Complessità operativa organizzativa	I processi decisionali si presentano in linea di massima standardizzati; i processi richiedono l'attività di n..... dipendenti, tranne che per che prevedono un coinvolgimento più/meno ampio.	
Attività soggette a rischio/contenzioso	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.	
Responsabilità finanziaria (budget)	Previsione da PIAO 2024 (escluse PDG e FPV)	
Strategicità (responsabilità organizzativa di mandato)	I processi e le attività gestite assumono un rilievo rispetto agli obiettivi strategici dell'Amministrazione	

Punteggio totale _____