



Città di Pescara
Medaglia d'oro al Merito Civile

REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Approvato con delibera di G.C. n. 153 del 13/03/2025 e delibera di G. C. n. 121 del 28/02/2025 (Allegato A)

Sommario

Art. 1 – Finalità.....	3
Art. 2 – Tipologie di posizioni	3
Art. 3 – Requisiti per il conferimento degli incarichi.....	3
Art. 4 – Soggetti competenti al conferimento degli incarichi	3
Art. 5 – Durata degli incarichi.....	4
Art. 6 – Procedura di conferimento e revoca degli incarichi.....	4
Art. 7 – Criteri per il conferimento degli incarichi.....	4
Art. 8 – Incarichi <i>ad interim</i> e sostituzioni.....	5
Art. 9 – Criteri per la graduazione delle posizioni di elevata qualificazione di struttura e di alta professionalità.....	5
Art. 10 – Norma transitoria	5

Art. 1 – Finalità

1. Il presente Regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento e revoca degli incarichi delle posizioni di Elevata Qualificazione (di seguito EQ) e i relativi criteri di graduazione, ai sensi degli artt. 16, 17 e 18 del CCNL del personale del Comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022 (di seguito CCNL).
2. Il sistema per il conferimento e la graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione è proposto dalla Direzione Generale ed è adottato dalla Giunta comunale.

Art. 2 – Tipologie di posizioni

1. Nell'Amministrazione sono istituite le seguenti posizioni di lavoro:
 - a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - 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 ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal *curriculum*.

Art. 3 – Requisiti per il conferimento degli incarichi

1. Gli incarichi possono essere attribuiti ai dipendenti in possesso dei seguenti requisiti generali:
 - 1) inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con contratto a tempo pieno e indeterminato, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area;
 - 2) insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità secondo la vigente normativa (D.lgs. n. 39/2013 e D.P.R. 62/2013, come modificato dal D.P.R. 81/2023);
 - 3) non aver subito procedimento disciplinare in esito al quale è stata inflitta una sanzione superiore alla multa, nei 2 anni antecedenti il conferimento dell'incarico;

Art. 4 – Soggetti competenti al conferimento degli incarichi

1. Gli incarichi sono conferiti dal Direttore Generale d'intesa con il Dirigente del settore interessato, ad eccezione dei casi di cui al comma 2.
2. Gli incarichi di posizione che fanno capo alle strutture del Segretario Generale, del Direttore Generale, dell'Avvocato dirigente dell'Avvocatura comunale, del Settore Attività istituzionali del Sindaco e del Settore Polizia Locale sono conferiti dai rispettivi Responsabili, nel caso in cui il dipendente risulti assegnato alla relativa struttura. Nel caso in cui sia individuato un dipendente assegnato ad altra struttura, i Responsabili competenti al conferimento procederanno d'intesa con il Direttore Generale. L'atto di conferimento dell'incarico comporta il trasferimento automatico del dipendente.

Art. 5 – Durata degli incarichi

1. La titolarità della posizione di Elevata Qualificazione è conferita per effetto di un incarico a termine sulla base dei criteri definiti dal presente Regolamento.
2. Gli incarichi di E.Q. sono conferiti per un periodo non inferiore a 1 (uno) anno e non superiore a 3 (tre) e sono rinnovabili con le medesime modalità. In caso di assetti organizzativi in via di definizione o per particolari situazioni, gli incarichi possono essere conferiti, in via eccezionale, per periodi anche inferiori alla durata di un anno.

Art. 6 – Procedura di conferimento e revoca degli incarichi

La procedura per il conferimento degli incarichi di E.Q. è avviata con un avviso pubblicato, a cura del Settore Risorse Umane, sulla rete intranet del Comune, con cui si rende noto a tutti i dipendenti in possesso dei requisiti che l'Amministrazione comunale procederà al conferimento degli incarichi attraverso la valutazione dei *curricula* dei dipendenti in rapporto alle responsabilità da assumere, così come risultante dai dati e le informazioni in possesso dell'Amministrazione comunale.

L'Amministrazione potrà acquisire ogni elemento informativo disponibile al fine di individuare i soggetti cui conferire l'incarico.

La procedura di individuazione si definisce con atto formale e motivato.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza nei casi e secondo le modalità disciplinate dal Contratto Collettivo Nazionale.

Art. 7 – Criteri per il conferimento degli incarichi

1. Per il conferimento degli incarichi di E.Q. si tiene conto:
 - della natura e caratteristica dei programmi da realizzare;
 - dei requisiti culturali posseduti;
 - delle attitudini e della capacità professionale acquisiti dal personale;
 - dell'esperienza professionale acquisita dal personale.
2. I criteri per la valutazione dei *curricula* per l'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico sono i seguenti:
 - titoli di studio e professionali adeguati per lo svolgimento delle funzioni assegnate;
 - abilitazioni professionali se ritenute rilevanti per lo svolgimento delle funzioni assegnate;
 - esperienza acquisita nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione nelle mansioni concernenti servizi e uffici;
 - esperienza di coordinamento di strutture organizzative nell'arco della propria attività lavorativa;
 - competenze maturate rispetto alle funzioni da svolgere;
 - della professionalità sviluppata e desumibile dal sistema di misurazione e valutazione
3. Il procedimento di individuazione dei dipendenti cui conferire gli incarichi può essere integrato da colloqui individuali, se ritenuto opportuno dal soggetto conferente. Il colloquio tenderà a valutare la capacità e l'attitudine alla gestione dei processi in relazione all'esperienza professionale posseduta.

4. L'Amministrazione comunale adotta adeguati sistemi di rotazione degli incarichi del personale. Ai fini del conferimento degli incarichi trovano applicazione i “*Criteri di rotazione per il personale addetto alle aree a rischio di corruzione*” adottati dal Comune di Pescara.

Art. 8 – Incarichi *ad interim* e sostituzioni

1. In caso di incarico di posizione di E.Q. temporaneamente vacante, dal dirigente della struttura di riferimento può essere conferito l'incarico *ad interim* ad uno dei titolari di posizione di E.Q. della medesima struttura. L'incarico *ad interim* non può superare il periodo di sei mesi, prorogabile per ugual periodo, entro i quali l'Amministrazione deve procedere alla copertura del posto o alla adozione di misure organizzative conseguenti.
2. Nel caso di conferimento di un incarico di posizione 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 posizione organizzativa.
3. Per i casi di assenza o di impedimento del titolare di posizione di E.Q. il dirigente della struttura di riferimento può individuare un sostituto tra gli altri titolari di posizione di E.Q. della medesima struttura o, in alternativa, può assumere direttamente le relative funzioni.

Art. 9 – Criteri per la graduazione delle posizioni di elevata qualificazione di struttura e di alta professionalità

1. I criteri per la graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione sono contenuti nell'Allegato A della delibera di Giunta Comunale n. 121 del 28.02.2025 che costituisce parte integrante e sostanziale del presente regolamento per formare, a decorrere dalla sua approvazione, un unico atto di regolazione del medesimo istituto.
2. La quantificazione del peso del coordinamento delle risorse umane nella valorizzazione del sub-fattore “*responsabilità organizzativa*”, nell'ambito del macro criterio “*Responsabilità*” di cui al predetto Allegato A, è convenzionalmente da riferire alla dotazione di personale assegnato al servizio alla data di entrata in vigore della macro-organizzazione di secondo livello, rivedibile ogni anno in caso di incarico con durata superiore all'anno, ovvero nel caso in cui sia necessario in funzione di modifiche macro-micro strutturali.

Art. 10 – Norma transitoria

1. In sede di prima applicazione dei nuovi criteri di graduazione, la valorizzazione del sub-fattore “*responsabilità organizzativa*”, nell'ambito del macro criterio “*Responsabilità*” è da riferire all'ultimo giorno del mese precedente l'attribuzione della graduazione.

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Obiettivo del presente documento è la definizione della metodologia di graduazione delle posizioni di elevata qualificazione e della conseguente differenziazione economica delle stesse.

Il processo di valutazione si articola nelle seguenti fasi:

- 1) analisi della posizione per individuarne l'oggetto, la collocazione organizzativa, il contesto di operatività, le attività e le relazioni;
- 2) utilizzo di una *scheda di descrizione della posizione* che costituisce lo strumento per supportare la valutazione della posizione di elevata qualificazione; la valutazione si realizza attraverso la valorizzazione di tre macro fattori: "Professionalità", "Responsabilità" e "Trasversalità". La valutazione delle singole posizioni risulta determinata dai punteggi assegnati per ciascun item, per un totale di 100 punti;
- 3) con riferimento alle *gestioni associate*, ai tre macro fattori cennati, si aggiunge un ulteriore sistema di punteggio che attribuisce fino a 10 punti, di cui 5 al fattore della "Responsabilità" e 5 al fattore della "Trasversalità", per un totale massimo complessivo di 110 punti;
- 4) il punteggio ottenuto, se superiore a 100, viene assunto pari a 100. Tutte le altre posizioni sono rideterminate secondo il parametro di normalizzazione.

I MACRO FATTORI DI GRADUAZIONE:

PROFESSIONALITÀ

Il primo macro fattore è rappresentato dalla **Professionalità**, al quale è attribuito un **peso del 30%**, a sua volta ripartito in due sub-fattori:

conoscenze tecnico-specialistiche: esprimono il grado di complessità del quadro normativo di riferimento unitamente alla discrezionalità e all'incertezza applicativa dell'agire amministrativo da correlare alla significatività del grado di specializzazione professionale richiesto dalle funzioni presidiate, secondo la seguente scala di graduazione:

<i>stabile</i>	<i>variabile</i>	<i>mutevole</i>
<i>da 1 a 5 punti</i>	<i>da 6 a 10 punti</i>	<i>da 11 a 15 punti</i>

competenze tecnico-professionali: esprimono lo spettro di competenze specialistiche che la posizione richiede per l'assolvimento delle funzioni (tecniche, giuridiche, contabili, organizzative, relazionali, ecc.); la valutazione è incrementata dall'esigenza di competenze multidisciplinari nel ruolo da coprire, secondo la seguente scala di graduazione:

<i>di base</i>	<i>medie</i>	<i>avanzate</i>
<i>da 1 a 5 punti</i>	<i>da 6 a 10 punti</i>	<i>da 11 a 15 punti</i>

RESPONSABILITÀ

Il secondo macro fattore è rappresentato dalla **Responsabilità**, al quale è attribuito un **peso del 40%**, a sua volta ripartito in sei sub-fattori:

responsabilità organizzativa (max 7 punti): esprime il peso del coordinamento delle risorse umane assegnate sul piano quantitativo e qualitativo;

sul piano **quantitativo** la valutazione è espressa attraverso i valori 1, 2, 3 o 4, a seconda della consistenza dotazionale del servizio, considerata secondo la seguente scala:

<i>da 1 a 5</i>	<i>da 6 a 14</i>	<i>da 15 a 24</i>	<i>oltre 25</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>

sul piano **qualitativo** la valutazione è espressa in rapporto al macro fattore “Professionalità”, attribuendo a quest’ultimo un punteggio pari a 0 – 1 – 2 – 3, in funzione dei valori assunti secondo la seguente graduazione:

<i>Professionalità ≤ 8 punti</i>	<i>Professionalità da 9 a 14 punti</i>	<i>Professionalità da 15 a 20 punti</i>	<i>Professionalità da 21 a 30 punti</i>
<i>0</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>

La valutazione complessiva è determinata dalla somma dei due punteggi.

responsabilità operativa (max 10 punti): esprime la complessità in termini di difficoltà di gestione dei processi operativi della posizione, tenendo conto della numerosità, dell’omogeneità ed eterogeneità degli stessi, secondo la seguente graduazione:

<i>di base</i>	<i>Media</i>	<i>Elevata</i>
<i>da 1 a 3 punti</i>	<i>da 4 a 6 punti</i>	<i>da 7 a 10 punti</i>

responsabilità di coordinamento delle attività (max 5 punti): esprime il livello di coordinamento delle attività gestite, in relazione al grado di interfunzionalità delle stesse rispetto all’ambito di azione, ossia se il livello si esplicita con riferimento al servizio o settore, tra più settori (intersettoriale), o sia di rilevanza generale con impatto sull’intera amministrazione, secondo la seguente graduazione:

<i>nel servizio/settore</i>	<i>intersettoriale</i>	<i>a rilevanza generale</i>
<i>da 1 a 2 punti</i>	<i>da 3 a 4 punti</i>	<i>5 punti</i>

responsabilità in relazione alla complessità della funzione di programmazione e di controllo (max 5 punti): esprime l’ampiezza della responsabilità nella funzione di programmazione e di controllo, secondo la seguente graduazione:

<i>sui processi del servizio/settore</i>	<i>sui processi di più servizi/settori</i>	<i>su tutti i processi dell’ente</i>
<i>1 punto</i>	<i>da 2 a 3 punti</i>	<i>da 4 a 5 punti</i>

responsabilità finanziaria (max 10 punti): esprime il livello di responsabilità assunte con riferimento alla posizione istituita:

in via diretta nella gestione delle entrate e delle uscite (<i>max 5 punti</i>), secondo la seguente graduazione:		
<i>ordinaria</i>	<i>Moderata</i>	<i>rilevante</i>

<i>1 punto</i>	<i>da 2 a 3 punti</i>	<i>da 4 a 5 punti</i>
----------------	-----------------------	-----------------------

in via indiretta nell'esercizio della funzione di programmazione, controllo e coordinamento delle voci di spesa/entrata (<i>max 5 punti</i>) in relazione alla dimensione organizzativa entro la quale si esplica la responsabilità, secondo la seguente graduazione:		
<i>minima</i>	<i>Media</i>	<i>Rilevante</i>
<i>1 punto</i>	<i>da 2 a 3 punti</i>	<i>da 4 a 5 punti</i>

responsabilità per esposizione al rischio (max 3 punti): si valuta in relazione al rischio di incorrere in fattispecie di responsabilità (civile, penale, amministrativa e contabile) e alla gravità delle conseguenze nel caso in cui si incorra in tali ipotesi La responsabilità è graduata secondo la seguente articolazione:

<i>ordinaria</i>	<i>moderata</i>	<i>Elevata</i>
<i>1 punto</i>	<i>2 punti</i>	<i>3 punti</i>

TRASVERSALITÀ

Il terzo macro fattore è rappresentato dalla **Trasversalità (Complessità relazionale)**, al quale è attribuito un **peso del 30%**, a sua volta ripartito in quattro sub-fattori:

complessità tecnico-operativa (max 12 punti): esprime la rilevanza delle attività da svolgere, in relazione alla gestione delle problematiche e alla significatività dei risultati da perseguire, valutata in rapporto al grado di standardizzazione definibili sulla base della disomogeneità, della variabilità e dei vincoli di contesto, secondo le seguenti graduazioni:

Disomogeneità: indica il grado di differenziazione dell'operatività e il correlato livello di coordinamento		
<i>minima</i>	<i>Media</i>	<i>Rilevante</i>
<i>1 punto</i>	<i>2 punti</i>	<i>3 punti</i>
Variabilità: indica le possibili modificazioni riguardanti il servizio, il prodotto o il processo di erogazione		
<i>minima</i>	<i>Media</i>	<i>Elevata</i>
<i>1 punto</i>	<i>2 punti</i>	<i>3 punti</i>
Vincoli di contesto: viene considerato il livello di complessità dei vincoli interni e, in particolar modo, di quelli esterni di riferimento (ambiente sociale, territoriale, tecnologico, etico, legale, politico, economico, ecc.) e la relativa incidenza sull'operatività e sulla gestione del servizio, del settore e dell'intera amministrazione		
<i>minimi</i>	<i>Ordinari</i>	<i>Significativi</i>
<i>da 1 a 2 punti</i>	<i>da 3 a 4 punti</i>	<i>da 5 a 6 punti</i>

relazioni interne (max 4 punti): la valutazione attiene all'intensità delle relazioni interne informali, in funzione degli interlocutori interni del sistema organizzativo dell'ente, considerati in termini di significatività dei rapporti stimati indispensabili allo svolgimento dei compiti attribuiti dalle declaratorie dei servizi, e formali in funzione dei collegamenti tra la posizione e le altre strutture dell'ente, secondo la seguente graduazione:

<i>limitate</i>	<i>Ordinarie</i>	<i>Rilevanti</i>
<i>1 punto</i>	<i>2 punti</i>	<i>da 3 a 4 punti</i>

relazioni esterne (max 9 punti): la valutazione attiene all'intensità delle relazioni esterne, considerate nei rapporti:

con le altre istituzioni , secondo la seguente graduazione:		
<i>modesta</i>	<i>Media</i>	<i>Significativa</i>
<i>1 punto</i>	<i>2 punti</i>	<i>da 3 a 4 punti</i>

con gli utenti finali e, in generale, con i portatori di interessi (“ <i>stakeholders</i> ”), secondo la seguente graduazione:		
<i>modesta</i>	<i>Media</i>	<i>Significativa</i>
<i>1 punto</i>	<i>2 punti</i>	<i>da 3 a 5 punti</i>

fabbisogno di innovazione (max 5 punti): la valutazione attiene all'esigenza di rivisitazione degli impatti attraverso il livello di innovazione nei processi di erogazione del servizio, nei servizi, sotto il profilo organizzativo, nonché nelle relazioni, in funzione del grado di adattamento delle attività alla mutevolezza del contesto, secondo la seguente graduazione:

nei processi, nei servizi, nelle relazioni		
<i>minima</i>	<i>Media</i>	<i>Massima</i>
<i>1 punto</i>	<i>da 2 a 3 punti</i>	<i>da 4 a 5 punti</i>

GESTIONI ASSOCIATE

Il criterio per la graduazione delle posizioni interessate dalle gestioni associate delle funzioni si esplica attraverso la valorizzazione dei macro fattori Responsabilità e Trasversalità a cui sono attribuiti massimo 5 punti ciascuno.

Il punteggio viene assegnato in proporzione al peso attribuito al fattore rispetto al peso massimo attribuibile al medesimo fattore secondo la seguente formula: $P = PR/40 \times 5 + PT/30 \times 5$.

Legenda:

PR = punteggio attribuito al fattore Responsabilità

PT = punteggio attribuito al fattore Trasversalità

40 = punteggio massimo attribuibile al fattore “Responsabilità”

30 = punteggio massimo attribuibile al fattore “Trasversalità”

5 = punteggio massimo attribuibile al fattore “gestione associata” per ciascun macro fattore considerato

NORMALIZZAZIONE

Il punteggio più alto, se superiore a 100, viene assunto pari a 100. Tutte le altre posizioni sono rideterminate secondo il parametro di normalizzazione.

METODOLOGIA PER LA DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE

Prima fase

Il fondo delle risorse destinato alla retribuzione delle indennità di posizione degli incaricati di E.Q., determinato in applicazione della disciplina normativa e contrattuale, individua il “*budget*” complessivo a disposizione.

Viene accantonata una quota pari al 10% del budget disponibile che sarà utilizzata per la distribuzione proporzionale alle posizioni che superano il punteggio di 70.

Si determina il budget residuo, distribuibile.

Il numero di E.Q. da conferire è moltiplicato per l'ammontare minimo destinato alla retribuzione di posizione in attuazione della disciplina di CCNL vigente (€ 5.000), calcolando così il valore complessivo minimo (di seguito “vcm”) delle E.Q.

È determinata la differenza fra *budget* distribuibile e vcm, differenza che costituisce il “*budget residuo*”.

Seconda fase

È effettuata la parametrizzazione di ciascun punteggio totale rispetto alla somma dei punteggi totali attribuiti complessivamente a tutte le E.Q., determinando il peso specifico di ciascuna posizione.

L'importo della retribuzione di posizione assegnata a ciascuna E.Q. è determinato dal suo peso specifico parametrato al budget residuo come calcolato nella prima fase, risultato da aggiungere al valore minimo contrattuale.

Terza fase

Sono individuate le posizioni che superano il punteggio di 70, a cui viene distribuito il budget accantonato nella prima fase, utilizzando il medesimo metodo previsto nella seconda fase.

SERVIZIO ---

CRITERI DI GRADUAZIONE - incarichi di Elevata Qualificazione					100%	valutazione	
A. Professionalità (punteggio max 30 punti) con riferimento a:							
conoscenze tecnico-specialistiche max 15		stabile	variabile	mutevole			
		da 1 a 5	da 6 a 10	da 11 a 15	15		
competenze tecnico-professionali max 15		di base	medie	avanzate			
		da 1 a 5	da 6 a 10	da 11 a 15	15		
totale A					30	0	
B. Responsabilità (punteggio max 40 punti) con riferimento a:							
responsabilità organizzativa max 7	CRITERIO QUANTITATIVO: in relazione alla dotazione del personale da coordinare con riferimento al rapporto fra funzionari e n° tot dipendenti assegnati	n° dipendenti pari a 0, punteggio 0					
		n° dipendenti da 1 a 5	n° dipendenti da 6 a 14	n° dipendenti da 15 a 24	n° dipendenti oltre 25		
		1	2	3	4	4	
	CRITERIO QUALITATIVO: in relazione punteggio del criterio Professionalità, si attribuisce un coefficiente aggiuntivo che tiene conto del grado di specializzazione richiesto dalle attività	Coefficiente aggiuntivo correlato al punteggio della professionalità: n. dipendenti = 0, punteggio aggiuntivo = 0 punteggio del fattore "Professionalità" fino a 8, punteggio aggiuntivo = 0 punteggio del fattore "Professionalità" da 9 a 14, punteggio aggiuntivo = 1 punteggio del fattore "Professionalità" da 15 a 20, punteggio aggiuntivo = 2 punteggio del fattore "Professionalità" da 21 a 30, punteggio aggiuntivo = 3				3	
responsabilità operativa max 10	in relazione alla complessità dei processi (omogenei, limitati, elevati, eterogenei)	di base	media	elevata			
		da 1 a 3	da 4 a 6	da 7 a 10	10		
responsabilità di coordinamento delle attività max 5	in relazione al livello di coordinamento esplicito, se di servizio, settore, intersettoriale o a rilevanza generale	nel servizio/settore	intersettoriale	a rilevanza generale (di ente)			
		da 1 a 2	da 3 a 4	5	5		
responsabilità in relazione alla complessità della funzione di programmazione e di controllo max 5	in relazione all'ampiezza della responsabilità nella funzione di programmazione e di controllo	sui processi del servizio/settore	sui processi di più servizi/settori	su tutti i processi dell'ente			
		1	da 2 a 3	da 4 a 5	5		
responsabilità finanziaria max 10	diretta nella gestione di entrate e uscite	ordinaria	moderata	rilevante			
		1	da 2 a 3	da 4 a 5	5		
	indiretta nell'esercizio della funzione di programmazione, controllo e coordinamento delle voci di spesa/entrata	minima	media	rilevante			
		1	da 2 a 3	da 4 a 5	5		
responsabilità per esposizione al rischio max 3	in relazione al grado di esposizione al rischio corruttivo e al rischio di contenzioso	ordinaria	moderata	elevata			
		1	2	3	3		
totale					40	0	
C. Trasversalità (punteggio max 30 punti) con riferimento a:							
complessità tecnico-operativa max 12	in relazione alla disomogeneità	minima	media	rilevante			
		1	2	3	3		
	in relazione alla variabilità	minima	media	elevata			
		1	2	3	3		
	in relazione ai vincoli di contesto	minimi	ordinari	significativi			
		da 1 a 2	da 3 a 4	da 5 a 6	6		
relazioni interne: intensità max 4	formali e informali in funzione degli interlocutori interni	limitate	ordinarie	rilevanti			
		1	2	da 3 a 4	4		
relazioni esterne: intensità max 9	altre istituzioni	modesta	media	significativa			
		1	2	da 3 a 4	4		
	utenti finali	modesta	media	significativa			
		1	2	da 3 a 5	5		
fabbisogno di innovazione max 5	nei processi, nei servizi e nelle relazioni	minima	media	massima			
		1	da 2 a 3	da 4 a 5	5		
totale					30	0	
sub totale					100		
funzioni associate	Il criterio per la graduazione delle posizioni interessate dalle gestioni associate delle funzioni è proporzionale al punteggio dei macro fattori Responsabilità e Trasversalità, a cui sono attribuiti massimo 5 punti ciascuno, per un massimo di 10 punti				0		
					100		