CITTA' DI CEPAGATTI

PROVINCIA DI PESCARA

4, Via Raffaele D'Ortenzio c.a.p. 65012
p.iva 00221110687 sito web comune.cepagatti.pe.it

REGOLAMENTO SUI CRITERI GENERALI DI CONFERIMENTO, REVOCA E PESATURA/GRADUAZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

(Aggiornato al CCNL 23/02/2026)

(Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. _____ del _____

PREMESSA

L'istituzione degli incarichi di Elevata Qualificazione permette di individuare all'interno dell'attuale struttura organizzativa dell'Ente ruoli a cui attribuire responsabilità e livelli di autonomia particolari. Esse hanno, quindi, un'importanza essenziale nell'assetto strutturale e nello svolgimento dei processi operativi dell'Ente in quanto il loro scopo è quello di assicurare e presidiare il momento di cerniera tra la fase politico-decisionale e le fasi più operative dell'attività dell'ente. La previsione dell'area degli incarichi di Elevata Qualificazione presuppone una equilibrata differenziazione del peso e quindi anche dei valori economici delle diverse posizioni, ricercando soluzioni che sfruttino appieno l'ampio ventaglio reso disponibile dal contratto, anche al fine di offrire serie prospettive di miglioramento di carriera e di apprezzamento economico al personale dell'Area Funzionari/E.Q. attraverso una politica mirata di sviluppo delle potenzialità organizzative e gestionali dei singoli che possano essere premiate mediante il progressivo affidamento di incarichi sempre più rilevanti e complessi e maggiormente remunerati.

ART. 1
ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Per quanto riguarda l'istituzione degli incarichi di Elevata Qualificazione, l'art. 15 del vigente CCNL 23/02/2023 prevede due fattispecie:
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.

2. Nella specifica realtà organizzativa del Comune di Cepagatti si individua attualmente la prima delle due tipologie.

ART. 2

CRITERI SULL'ASSETTO DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. A mente dell'art. 5 del CCNL Funzioni Locali 2022-2024, spetta all'ente comunale, previo confronto coi soggetti sindacali, provvedere alla definizione:
    - dei criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione (co.3, lett. d);
    - dei criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione (co.3, lett. e).

ART. 3
CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. Essendo il Comune di Cepagatti ente sprovvisto di personale con qualifica dirigenziale in dotazione organica, si conferma che, secondo quanto previsto dall'art. 19 CCNL del 23/02/2023, i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono automaticamente individuati come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di Elevata Qualificazione, limitando a questi il numero di incarichi di Elevata Qualificazione attribuibili dal Comune, fermo restando che, ove le scelte organizzative dell'ente facciano aumentare il numero od il peso degli incarichi di Elevata Qualificazione, l'eventuale decurtazione del salario accessorio destinabile ai dipendenti dovrà essere obbligatoriamente contrattato con le OO.SS. e RSU in sede di contrattazione decentrata. Nel Comune di Cepagatti, la struttura apicale è costituita dal Servizio a cui è preposto un Responsabile ai sensi dell' art. 109, comma 2, del D.Lgs n. 267/2000.

2. L'incarico di E.Q. deve essere conferito a dipendenti classificati nell'Area Funzionari/E.Q.

3. Nel caso in cui non siano in servizio dipendenti appartenenti all'Area Funzionari/E.Q. oppure nei casi in cui, pur essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale Area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di Elevata Qualificazione per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di E.Q. anche a personale dell'Area Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Tale facoltà è ammessa per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale dell'Area Funzionari/E.Q.

4. La titolarità dell'incarico di Elevata Qualificazione viene attribuita con formale decreto motivato del Sindaco, nel quale devono essere esplicitati la durata dell'incarico ed il corrispondente valore della retribuzione di posizione, correlata al peso attribuito tramite il sistema di graduazione delle posizioni, fatto salvo quanto previsto al successivo art. 7, comma 5.

5. Nel caso in cui in un Servizio siano presenti più dipendenti appartenenti all'Area Funzionari/E.Q. o, nel caso di cui al comma 3, all'Area Istruttori, candidabili a ricoprire l'incarico di E.Q., il Sindaco dovrà attenersi a criteri di selezione che tengano conto - rispetto alle funzioni e attività da svolgere- della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare,

dell'esperienza acquisita nel settore oggetto dell'incarico, delle attitudini e delle capacità professionali acquisite, dei titoli di studio pertinenti all'oggetto dell'incarico e delle valutazioni ottenute dai dipendenti selezionabili.

6. La metodologia ed i punteggi di apprezzamento sono stabiliti nel documento Allegato 1, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

7. Per l'individuazione del personale da incaricare, verrà predisposto un avviso interno, con relativo modulo di domanda, per sette giorni di pubblicazione ufficiale, da comunicare – anche via mail istituzionale – a tutti i dipendenti inquadrati nelle Aree Funzionari/E.Q. e Istruttori, riportanti gli incarichi di E.Q. da conferire nonché i requisiti di accesso alle medesime e il termine di presentazione delle domande.

8. Ogni dipendente che vorrà presentare domanda per uno o più incarichi di E.Q. potrà farlo, con istanze diverse, allegandovi curriculum e motivazioni personali a supporto di ogni singola domanda.

9. Dalle valutazioni delle istanze pervenute, effettuata dal Servizio Personale, scaturirà un punteggio complessivo che permetterà di formare una graduatoria degli aspiranti all'incarico, che sarà consegnata al Sindaco, il quale, con proprio decreto, provvederà alla formalizzazione dell'incarico.

10. In caso di assenza di domande per l'incarico di uno o più incarichi di E.Q. (procedura deserta) il Sindaco provvede direttamente, con proprio motivato decreto, all'individuazione del dipendente da incaricare.

ART. 4
DURATA DELL'INCARICO

1. L'incarico deve essere conferito per un tempo minimo di almeno n. 1 (uno) anno e non può eccedere la durata massima di n. 5 anni, in ottemperanza a quanto stabilito dall'art.19, comma 6, CCNL 2022-2024.
2. L'incarico è rinnovabile fino alla scadenza del mandato amministrativo del Sindaco, con eventuale prosecuzione per la durata massima di 45 giorni e comunque sino alla nomina del sostituto.
3. Alla scadenza dell'incarico, il mancato rinnovo non necessita di motivazione.
4. All'atto di conferimento dell'incarico e , successivamente, con cadenza annuale, gli incaricati di E.Q. dovranno compilare e consegnare all'ente la dichiarazione circa l'insussistenza della cause di inconferibilità e incompatibilità di cui all'art. 20 del D.Lgs n. 39/2013. Le dichiarazioni sono pubblicare nel sito del Comune, nella sezione Amministrazione Trasparente.

ART. 5
REVOCA DELL'INCARICO

1. L'incarico è revocabile, prima della scadenza, con atto scritto e motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio:

a) per intervenuti mutamenti dell'asseto organizzativo;
b) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. Per valutazione negativa ai fini della revoca si intende un punteggio che comporta la mancata corresponsione dell'indennità di risultato;
c) inosservanza, imputabile all'incaricato di E.Q., delle direttive impartite dal Sindaco e/o dalla Giunta con appositi provvedimenti.

2. L'adozione dell'atto di revoca è di competenza del Sindaco.

3. L'atto di revoca comporta:
a) la cessazione immediata dell'incarico di Elevata Qualificazione, con contestuale riassegnazione alle funzioni dell'Area e del profilo di appartenenza;
b) la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
c) la non attribuzione della retribuzione di risultato.

ART. 6
TRATTAMENTO ECONOMICO

1. Il trattamento economico correlato al conferimento dell'incarico di Elevata Qualificazione è composto dalla retribuzione di posizione (sotto forma di indennità mensile fissa e continuativa) e dalla retribuzione di risultato (sulla base dei risultati raggiunti) previsti dalle vigenti norme del CCNL, con assorbimento di tutte la competenze accessorie, compreso il compenso per lavoro straordinario e le varie indennità, ad eccezione di quanto diversamente stabilito da norme di legge o del CCNL.
2. La quantificazione delle risorse destinate agli incarichi di Elevata Qualificazione (retribuzione di posizione e risultato) e quelle destinate al Fondo risorse decentrate, di cui all'art. 79 del C.C.N.L. 16/11/2022 e all'art. 58 del CCNL 23.02.2026, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs n. 75/2017. L'incremento della retribuzione di posizione e risultato delle E.Q., se determina una riduzione delle risorse del Fondo accessorio, è materia riservata alla contrattazione decentrata integrativa, per effetto dell'art. 7, comma 4, lettera u), del CCNL 23/02/2026.

ART. 7

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

1. Il Comune di Cepagatti riconosce a ciascun incarico di Elevata Qualificazione il valore retributivo, così come previsto dall'art. 16 CCNL 2022/2024, in relazione al grado di complessità delle funzioni connesse ad una specifica posizione di lavoro, prescindendo dalle prestazioni effettivamente erogate dal soggetto che ricopre tale posizione.

2. La valutazione della posizione, quindi, deve essere effettuata su parametri di carattere oggettivo, legati, cioè, a criteri valutativi slegati dalla soggettività del dipendente incaricato di assolvere alle funzioni ad essa connesse.

3. Alla luce di quanto previsto dalle disposizioni contrattuali, la graduazione delle posizioni con incarico di E.Q. va dal valore minimo di € 5.000,00 a quello massimo di € 22.000,00 nel caso di assegnazione dell'incarico a personale dipendente dell'Area Funzionari/E.Q. Nel caso

di assegnazione di posizione a personale dell'Area Istruttori, la retribuzione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.

4. Il valore delle posizioni viene ridefinito complessivamente ogni volta che l'Ente procede alla riorganizzazione, o per ciascuna delle posizioni interessate, nei casi in cui si modifichi l'attribuzione di funzioni e responsabilità di alcune di esse.

5. Il conferimento della titolarità della posizione può avvenire prima che il Nucleo di Valutazione abbia effettuato la pesatura e quindi in assenza della definizione del relativo valore. In tal caso, il valore della posizione deve essere comunque definito entro tre mesi dall'attribuzione della titolarità e avrà effetto retroattivo dalla data del conferimento.

ART. 8
CRITERI DI PESATURA E GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI E.Q.

1. La pesatura dei singoli incarichi di E.Q. ed il correlato importo della retribuzione di posizione, vengono individuati, su proposta del Nucleo di Valutazione, sulla base della valutazione di criteri e sub-criteri oggettivi, dettagliati nell'allegato A) e di seguito sintetizzati:

1	**Collocazione della struttura** (Il valore di questo ambito viene espresso dal grado e tipologia della relazione con le altre posizioni in cui si articola il modello organizzativo)	**Max Punti 30**
2	**Complessità organizzativa** (In questo ambito si rilevala specificità della organizzazione in ragione della tipologia delle funzioni attribuite)	**Max Punti 30**
3	**Professionalità richiesta**	**Max Punti 10**
4	**Autonomia gestionale**	**Max Punti 40**

2. Su tutti questi indicatori viene espresso un giudizio in considerazione del grado di soddisfazione dell'indicatore. In base al percorso delineato, a ciascun incarico di E.Q. viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.
3. La proposta di attribuzione del punteggio di pesatura dei singoli incarichi di E.Q., in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, è di competenza del Nucleo di Valutazione, e deve essere poi approvata dalla Giunta Comunale.
4. In ogni caso, l'attribuzione della retribuzione di posizione sarà riproporzionata rispetto a quanto previsto in base alla pesatura, in caso di indisponibilità di risorse finanziare e/o di necessità di rispettare il tetto complessivo alla retribuzione accessoria del personale, di cui al citato art. 23, comma 2, del D.Lgs n. 75/2017, e/o al fine di non determinare decurtazioni significative del fondo risorse decentrate. Nell'eventualità che la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivanti dall'applicazione della pesatura superi l'ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, le stesse sono ridotte proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del predetto ammontare, assicurando comunque il valore minimo di € 5.000,00 o di € 3.000,00 di cui all'art. 7, comma 3.
5. Resta fermo che la retribuzione di posizione è direttamente riproporzionata nelle ipotesi di cui all'art. 18, comma 5, del C.C.N.L.23.02.2026 (prestazione lavorativa ridotta per l'utilizzo

a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione ovvero presso una Unione di comuni) o di rapporto di lavoro a tempo parziale.

ART. 9
RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. In conformità con le prescrizioni normative e contrattuali, ad ogni titolare di incarico di Elevata Qualificazione viene riconosciuta una retribuzione di risultato annuale, in ragione del grado e delle modalità di realizzazione delle performance attribuite, sia individualmente, sia con riferimento al settore di competenza, sia in ragione del contributo prestato per il conseguimento delle finalità dell'Ente nel suo complesso, secondo le prescrizioni ed i criteri contenuti nel vigente Sistema di misurazione e di valutazione della performance, al quale si rimanda.

ART. 10
INCARICO AD INTERIM

1. Nell'ipotesi di conferimento ad un titolare di incarico di E.Q., di un incarico ad interim relativo ad altra Elevata Qualificazione, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto del conferimento ad interim.

ART. 11
COMPENSI AGGIUNTIVI AI TITOLARI DI INCARICO DI E.Q.

1. Ai titolari di incarico di E.Q., in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati gli ulteriori trattamenti accessori previsti dall'art. 17 del CCNL del 23/02/2026 (*indennità di vigilanza; compensi ISTAT, compensi per lavoro straordinario elettorale, incentivi per funzioni tecniche, compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ecc*), e comunque nel rispetto del sistema di perequazione - mediante abbattimento della retribuzione di risultato in percentuali progressive - previsto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance e/o dal Contratto decentrato integrativo.

ART. 12
ORARIO DI LAVORO DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. Al dipendente incaricato di E.Q. è concessa la flessibilità necessaria nella gestione del suo tempo di lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati, fermo restando il limite minimo di 36 ore medie settimanali da computarsi in relazione all'anno solare che costituisce riferimento all'attuazione dei programmi.
2. Nell'ambito di tale possibilità di organizzare il proprio lavoro, non potrà essere riconosciuto il pagamento nè il recupero di eventuali ore eccedenti rilevate a fine anno solare di riferimento.

ALLEGATO "1" – METODOLOGIA PER LA SELEZIONE DELL'INCARICATO
ALLEGATO "A" – SISTEMA DI PESATURA DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

ALLEGATO N. 1

Metodologia per la selezione dell'incaricato di E.Q.

(Art. 18 , CCNL 16.11.2022 e art. 3, comma 6, del Regolamento)

INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE – Servizio ……..	Candidato ……

a) NATURA E CARATTERISTICHE DEI PROGRAMMI DA REALIZZARE;

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO
A-1	Ruolo strategico all'interno della struttura organizzativa: punti da 1 a 10	
A-2	Complessità dei programmi da realizzare Punti da 1 a 5;	
A-3	Grado di innovazione dei principali procedimenti gestiti dal settore: punti da 1 a 5	
A-4	Necessità di aggiornamento e formazione continua anche a seguito del mutare delle legislazioni in materia: punteggio da 1 a 5	
	punteggio	

b) **REQUISITI CULTURALI POSSEDUTI**

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO
B-1	Titolo di studio: Diploma di laurea: punti 10 Diploma di scuola media superiore: punti 6	

B-2	Possesso di abilitazione professionale inerente la mansione svolta: punti 4	
B-3	Possesso di attestati relativi alla frequenza di corsi di formazione sulle materie inerenti l'incarico (1): max punti 4	
	punteggio	

c) ATTITUDINI E CAPACITÀ PROFESSIONALI

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO	PESO
B-1	Grado di competenza specialistico -professionale rispetto alle funzioni da svolgere		Da 1 a 10
B-2	Efficienza nella gestione delle risorse umane affidate		Da 1 a 10
B-3	Capacità relazionale con gli amministratori, segretario, colleghi/collaboratori, con gli utenti e cittadinanza		Da 1 a 10
B-4	Capacità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne		Da 1 a 10
	punteggio		

(1) vengono valutati sino a 4 corsi, nell'ultimo triennio, con punti uno ciascuno;

d) **LE ESPERIENZE ACQUISITE (2)**

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO
C-1	Esperienza acquisita presso il Comune nell'Area Funzionari/E.Q. nelle mansioni concernenti i servizi costituenti l'area organizzativa: 1 punti per anno	
C-2	Esperienza acquisita presso il Comune in qualità di incaricato di E.Q.: 3 punti per anno	
C-3	Esperienza acquisita presso il Comune in qualità di titolare di specifiche responsabilità : 0,50 punti per anno	
	punteggio	

PUNTEGGIO TOTALE	

ALLEGATO "A"

SISTEMA DI PESATURA DEGLI INCARICHI DI E.Q.:

1) Collocazione della struttura – punteggio massimo 30

Il valore di questo ambito viene espresso dal grado e tipologia della relazione con le altre posizioni in cui si articola in modello organizzativo

1.1) Trasmissione di informazioni alle altre strutture dell'ente

In modo occasionale a qualche struttura	Da 0 a 3	
In modo occasionale a tutte le altre strutture	Da 4 a 5	
Frequentemente a qualche struttura	Da 6 a 7	
Frequentemente a tutte le strutture	Da 8 a 10	

1.2) Apposizione di visti o pareri

In modo occasionale a qualche struttura	Da 0 a 3	
In modo occasionale a tutte le altre strutture	Da 4 a 5	
Frequentemente a qualche struttura	Da 6 a 7	
Frequentemente a tutte le strutture	Da 8 a 10	

1.3) Effettuazione di specifiche attività per conto di altre strutture dell'ente

In modo occasionale a qualche struttura	Da 0 a 3	
In modo occasionale a tutte le altre strutture	Da 4 a 5	
Frequentemente a qualche struttura	Da 6 a 7	
Frequentemente a tutte le strutture	Da 8 a 10	
	TOTALE	**0**

2) Complessità organizzativa - punteggio massimo 30

In questo ambito si rileva la specificità della organizzazione in ragione della tipologia delle funzioni attribuite

2.1) Grado di eterogeneità dell'attività controllata		
Esercizio di funzioni in ambiti omogenei	punti da 1 a 2	
Esercizio di funzioni caratterizzate da eterogeneità	punti da 3 a 4	
Esercizio di funzioni in ambiti che richiedono professionalità diverse	punti 5	
2.2) Grado di responsabilità verso l'esterno		
Esercizio di funzioni con attività, prevalentemente di tipo adempimentale	punti 0	
Funzioni che si caratterizzano per frequenti relazioni con cittadini o con utenti interni	punti da 1 a 2	
Funzioni che richiedono costanti relazioni con professionisti o imprese	punti da 3 a 4	
Funzioni che si caratterizzano per frequenti relazioni con altre istituzioni	punti 5	
2.3) Articolazioni della struttura assegnata con riferimento ai dipendenti e loro categoria		
Struttura semplice con un numero di collaboratori < 5% (rispetto alla dotazione dell'ente)	punti 1	
Stuttura dotata di un numero di collaboratori compreso tra 5 e 7%	punti da 2 a 3	
Struttura dotata di collaboratori oltre il 7%	punti da 4 a 5	
2.4) Entità risorse finanziarie assegnate e loro frammentazione nel PEG		
Gestione di tipo ordinario (spesa corrente + investimenti + entrate correnti < 5%)	punti 0	
Gestione di risorse di valore significativo (spesa corrente + investimenti + entrate correnti tra il 5 e il 7%)	punti da 1 a 3	
Gestione di risorse di notevole valore (spesa corrente + investimenti + entrate correnti oltre l'8%)	punti da 4 a 7	
Gestione di risorse di notevole valore e elaborazione di documenti di programmazione generale	punti da 8 a 10	
2.5) Variabilità del sistema normativo di riferimento		
Certezza e stabilità normativa	punti 0	
Frequente variabilità normativa	punti da 1 a 2	
Elevata variabilità che può comportare criticità nell'esercizio delle funzioni attribuite	punti da 3 a 4	
Elevata variabilità che richiede costante aggiornamento anche dai collaboratori	punti 5	
	TOTALE	**0**

3) Professionalità richiesta - punteggio massimo 10

3.1) Competenza manageriale e professionale richiesta		
Competenze di tipo generico	punti 0	
La posizione richiede l'adozione di interventi di tipo organizzativo riguardo ai tempi e alle modalità di lavoro	punti da 1 a 2	
La posizione, al suo interno, si caratterizza per necessità di organizzazione di procedimenti eterogeni e strategici	punti 3	
Utilizzo di software specifici anche per la trasmissione telematica di flussi informativi a enti sovraordinati	punti 4	
La posizone si caratterizza per Autonomia e iniziativa, Capacità di problem solving operativo	punti 5	
3.2) Grado di specializzazione richiesto		
Funzioni che non richiedono alcuna specializzazione	punti 0	
Attività procedimentale che richiede esperienza settoriale	punti da 1 a 2	
Attività che richiede specifica professionalità	punti da 3 a 4	
Attività che richiede specifici titoli di studio	punti 5	

4) Autonomia gestionale (max fino alla concorrenza di 40)

Attribuzione di 5 punti per ciascuna delle ricorrenze (a eccezione della prima voce)

Vicesegretario (punti 15)	
Rilascio di autorizzazioni o concessioni	
Amministrazione del patrimonio	
Erogazione di sovvenzioni o contributi	
Tutela e valorizzazione ambientale	
Servizi al cittadino	
Gestione del contenzioso	
Attività di studio e progettazione	
Attività di programmazione	
Relazioni con imprese o professionisti	
Attività di regolamentazione	
Relazioni con il pubblico	
Attività di tipo sanzionatorio	
Attività contrattuale	
Attività impositiva	
Assistenza agli organi politici	
Controllo del territorio	
Rapporto con gli organi giudiziari	
Comunicazione istituzionale	
TOTALE	**0**

5) Riepilogo del punteggio attribuito

1	Collocazione della struttura	
2	Complessità organizzativa	
3	Professionalità richiesta	
4	Autonomia gestionale	
	Totale	**0**

6) Attribuzione del valore della retribuzione di posizione

La retribuzione di posizione da riconoscere ai singoli incaricati deriva dall'applicazione delle fasce di graduazione di seguito riportate:

	Punteggio	Retribuzione Area Istruttori/E.Q.	Retribuzione Area Istruttori
1	Fino a 40	5.000,00	3.000,00
2	Da 41 a 50	8.500,00	4.800,00
3	Da 51 a 60	11.500,00	6.600,00
4	Da 61 a 70	15.250,00	7.800,00
5	Da 71 a 90	19.000,00	9.000,00
6	Da 91 a 110	20.000,00	9.500,00