



COMUNE DI SONA

Provincia di Verona

REGIONE VENETO



Copia informatica ad uso amministrativo

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 57

OGGETTO: AGGIORNAMENTO METODOLOGIA PER IL CONFERIMENTO, LA REVOCA, LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE DEL COMUNE DI SONA - CCNL 16.11.2022

L'anno **duemilaventitre** il giorno **DUE** del mese di **MAGGIO**, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

MAZZI GIANLUIGI	SINDACO	Presente
CIMICHELLA MONIA	Vice Sindaco	Presente
BIANCO GIOVANNI	Assessore	Presente
DALLA VALENTINA GIANFRANCO	Assessore	Assente
MERZI ROBERTO	Assessore	Presente
CATALANO ELENA	Assessora	Presente

Partecipa all'adunanza il/la SEGRETARIO GENERALE **SCARPARI EMILIO**

Constatato legale il numero degli intervenuti, il/la SINDACO **MAZZI GIANLUIGI** assume la presidenza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a discutere e deliberare sull'oggetto sopraindicato.



COMUNE DI SONA

Provincia di Verona

REGIONE VENETO



LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione avente ad oggetto: **“Aggiornamento metodologia per il conferimento, la revoca, la graduazione degli incarichi di elevata qualificazione del Comune di Sona – CCNL 16.11.2022”**;

CONSIDERATO che i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche addotte quale motivazione sono idonei a determinare l’emanazione di tale provvedimento;

RITENUTO di far propria la motivazione della proposta di deliberazione, ritenendola meritevole di approvazione;

TENUTO CONTO dei pareri favorevoli resi ai sensi dell’art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

CON VOTI favorevoli unanimi espressi per alzata di mano;

DELIBERA

1. Di approvare la proposta di deliberazione avente ad oggetto: **“Aggiornamento metodologia per il conferimento, la revoca, la graduazione degli incarichi di elevata qualificazione del Comune di Sona – CCNL 16.11.2022”**, di seguito riportata quale parte integrante e sostanziale del presente atto, facendola propria a tutti gli effetti di legge.

* * *

Inoltre, la Giunta comunale, in ragione della motivazione indicata al punto 4 della proposta approvata, con separata votazione unanime e palese, resa per alzata di mano,

DELIBERA

2. Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell’art. 134 – comma 4 – del D.Lgs. n. 267/2000.



COMUNE DI SONA

Provincia di Verona

REGIONE VENETO



Settore:
Servizio: PERSONALE

**PROPOSTA N. 55 DEL 21-04-23 DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE AD OGGETTO:
AGGIORNAMENTO METODOLOGIA PER IL CONFERIMENTO, LA REVOCA, LA
GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE DEL COMUNE DI
SONA - CCNL 16.11.2022**

IL SINDACO

Premesso che in data 16.11.2022 è stato sottoscritto il CCNL per il personale non dirigente del Comparto Funzioni locali relativo al periodo 2019 - 2021 e richiamati in particolare gli artt. 16 e segg. Inerenti la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione (nel proseguo EQ), precedentemente denominate Posizioni Organizzative;

Atteso che:

- l'art. 16 stabilisce che gli enti istituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative;
- tali posizioni prevedono l'attribuzione di responsabilità amministrative e di risultato, inclusa la responsabilità di unità organizzative; richiedono conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale;
- gli incarichi di EQ possono essere affidati a personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, salvo la deroga prevista dall'art. 19, c. 2;
- l'art. 18 stabilisce che gli incarichi relativi all'area delle Elevate professionalità sono conferiti con atto scritto e motivato per un periodo massimo non superiore a tre anni, e possono essere rinnovati con le medesime formalità, previa determinazione di criteri generali da parte degli Enti;

Dato atto che sulla base della disciplina contrattuale – art. 18 - per il conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione gli enti devono tenere conto:

- della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- dei requisiti culturali posseduti;
- delle attitudini e della capacità professionale;
- dell'esperienza acquisita;

Considerato che, ai sensi dell'art. 17 del sopra citato CCNL, ai dipendenti titolari di posizione di Elevata Qualificazione compete un trattamento economico accessorio, comprensivo di tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto nazionale, composto da:

- retribuzione di posizione, che varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa;
- retribuzione di risultato, determinata ed erogata annualmente sulla base dei criteri definiti dagli Enti, e destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse



COMUNE DI SONA

Provincia di Verona

REGIONE VENETO



complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative;

Richiamato l'art. 13, comma 3, del CCNL 16/11/2022 il quale prevede che gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale, ovvero al 1° aprile 2023, sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ e che gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza;

Considerato altresì che il conferimento di nuovi incarichi di Elevata Qualificazione richiede la previa approvazione della relativa disciplina regolamentare, attuativa del sopra richiamato CCNL;

Richiamata la deliberazione di G.C. n. 11 del 29.01.2019 di approvazione della "Metodologia per il conferimento e la graduazione delle posizioni organizzative del Comune di Sona", nella quale vengono disciplinati i criteri per l'individuazione, il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi di posizione organizzativa, ai sensi e nel rispetto di quanto previsto dagli art. 13 e segg. del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018, e ritenuto di procedere ad un suo aggiornamento per adeguarla rispetto alla nuova disciplina recata dal CCNL sottoscritto in data 16.11.2022;

Richiamata la deliberazione di G.C. n. 6 del 22.01.2019 con la quale è stata approvata una modifica della struttura organizzativa dell'Ente, articolata in n. 9 Settori;

Vista la nuova "Metodologia per il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione del Comune di Sona", ai sensi e nel rispetto di quanto previsto dagli art. 16 e segg. del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022;

Considerato che, ai sensi dell'art. 5, c. 3, lett. d) ed e), sono oggetto di "confronto" con i soggetti sindacali:

- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di EQ;
- e) i criteri per la graduazione degli incarichi di EQ, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;

Atteso che:

- il confronto sulle citate materie è stato avviato in data 21.04.2023 con l'invio ai soggetti sindacali – mediante nota prot. n. 16042 – della proposta di Metodologia in argomento;
- in data 28.04.2023 si è svolto un incontro sindacale di confronto di illustrazione ed approfondito dialogo su tale proposta, nel corso del quale le parti sindacali non hanno presentato osservazioni e/o richieste, come riassunto nel verbale della riunione stessa prot. n. 16862 del 28.04.2023;

Ritenuto pertanto sussistenti tutti i presupposti per procedere all'approvazione della citata metodologia, nel testo che viene allegato alla presente proposta di deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;

PROPONE



COMUNE DI SONA

Provincia di Verona

REGIONE VENETO



1. Di prendere atto ed approvare quanto esposto in premessa per costituire parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. Di approvare l'aggiornamento della "Metodologia per il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione del Comune di Sona", allegata al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale, nella quale si è proceduto ad aggiornare i criteri per l'individuazione, il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi di EQ, ai sensi e nel rispetto di quanto previsto dagli art. 16 e segg. del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022, dando atto che essa costituisce allegato al Regolamento di Organizzazione degli uffici e dei Servizi;
3. Di dare atto che ai sensi dell'art. 13, comma 3, del CCNL 16/11/2022, gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale, ovvero al 1° aprile 2023, sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ e che gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza;
4. Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c. 4, del D. Lgs. n. 267/2000, al fine di darne immediata applicazione in relazione alla necessità di affidare nuovi incarichi in sostituzione di personale che cessa dal servizio a seguito di pensionamento.



COMUNE DI SONA

Provincia di Verona

REGIONE VENETO



Proposta di delibera della GIUNTA COMUNALE n. 55 del 21-04-23 ad oggetto:

AGGIORNAMENTO METODOLOGIA PER IL CONFERIMENTO, LA REVOCA, LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE DEL COMUNE DI SONA - CCNL 16.11.2022

PARERI RESI AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.Lgs. 18.8.2000, n. 267

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA: FAVOREVOLE

SONA, 02-05-2023

**IL RESPONSABILE DEL SETTORE
F.to GASPARINI ANNA MARIA**

Firma apposta digitalmente sul documento originale
ai sensi del d.lgs 82/2005 e s.m.i.

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE: FAVOREVOLE

SONA, 02-05-2023

**IL RESPONSABILE DEL SETTORE
f.to VENTURA SIMONETTA**

Firma apposta digitalmente sul documento originale
ai sensi del d.lgs 82/2005 e s.m.i.

Atto prodotto da sistema informativo automatizzato



COMUNE DI SONA

Provincia di Verona

REGIONE VENETO



Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

IL/LA PRESIDENTE

f.to MAZZI GIANLUIGI

Firma apposta digitalmente sul documento originale
ai sensi del d.lgs 82/2005

IL/LA SEGRETARIO GENERALE

f.to SCARPARI EMILIO

Firma apposta digitalmente sul documento originale
ai sensi del d.lgs 82/2005

Atto prodotto da sistema informativo automatizzato

ESTREMI PUBBLICAZIONE ED ESECUTIVITA'

- Il verbale della Giunta comunale in oggetto è stato pubblicato all'Albo pretorio on-line di questo Comune al n. progressivo **1210** per la durata di quindici giorni consecutivi, a norma dell'art. 124, 1° comma del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267, a decorrere dal **08-05-2023** fino al giorno **23-05-2023**.
- La deliberazione in oggetto è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

Atto prodotto da sistema informativo automatizzato

METODOLOGIA PER IL CONFERIMENTO, LA REVOCA, E LA
GRADUAZIONE
DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
DEL COMUNE DI SONA
CCNL FUNZIONI LOCALI DEL 16.11.2022

Approvata con deliberazione di G.C. n. __ del __.__.2023

1 – Definizione e campo di applicazione

1. La presente disciplina definisce i criteri per l'individuazione, l'attribuzione, la graduazione, la valutazione e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) di cui all'art. 16 del CCNL sottoscritto in data 16.11.2022 (da ora solo CCNL 2022).

2. Area delle posizioni di Elevata Qualificazione

1. Sono istituite presso il Comune di Sona posizioni di lavoro di EQ con elevata responsabilità ed autonomia gestionale di cui all'art. 16, c. 1, del CCNL 2022. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine.
2. Le posizioni di lavoro di EQ istituite presso il Comune di Sona corrispondono alle unità organizzative di massima dimensione dell'Ente e sono denominate "Settori"; esse sono approvate dalla Giunta Comunale e sono funzionali al perseguimento degli scopi ed obiettivi dell'Ente. Esse possono subire variazioni in qualunque momento in relazione alle modifiche che intervengono nella struttura organizzativa dell'Ente, fino alla loro soppressione o istituzione di nuove.
3. Le posizioni di EQ operano con elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa nel rispetto ed in esecuzione degli indirizzi di governo. La titolarità di posizione di EQ comporta l'assunzione diretta della responsabilità del raggiungimento di obiettivi prefissati e dei risultati attesi ed è caratterizzata da contenuti di particolare professionalità.
4. Il conferimento dell'incarico di posizione di EQ avviene a tempo determinato ai dipendenti inquadrati nella Categoria D, mediante apposito decreto del Sindaco ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 50 e 109 del D. Lgs. n. 267/2000 con il quale i soggetti individuati vengono nominati Responsabili delle unità organizzative di massima dimensione dell'Ente e, conseguentemente, titolari dei poteri gestionali a rilevanza esterna. Tali incarichi hanno, di norma, durata minima non inferiore a 6 mesi e massima non superiore a tre anni; in ogni caso gli incarichi non possono avere durata oltre il mandato del Sindaco in carica al momento del conferimento, salvo il tempo necessario al Sindaco neo eletto di effettuare le nuove nomine; essi possono essere rinnovati con le medesime modalità e formalità.
5. Gli incarichi di EQ possono essere conferiti anche a dipendenti appartenenti all'area degli Istruttori qualora ricorrano le fattispecie previste dall'art. 19, c. 2, del CCNL 2022.
6. Il decreto del Sindaco indica il nominativo del soggetto che sostituisce il nominato titolare di posizione di EQ in caso di sua assenza, impedimento o incompatibilità.

3 – Criteri generali per il conferimento dell'incarico

1. Il Sindaco individua i soggetti da nominare Responsabili di Settore e titolari del corrispondente incarico di EQ, tenendo conto delle caratteristiche dei programmi da svolgere e dei risultati conseguiti in precedenza, in possesso di almeno due dei seguenti requisiti:
 - a. esperienza lavorativa maturata nell'Ente o presso altri Enti pubblici in posizioni di lavoro che richiedano significativo grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
 - b. preparazione culturale adeguata, corredata da titoli di studio relativi alle materie concernenti l'incarico assegnato;
 - c. capacità di gestione dei gruppi di lavoro;

- d. attitudini di carattere individuale, capacità professionali specifiche in relazione alle funzioni spiccatamente gestionali da conferire.
2. Il provvedimento di nomina deve essere adeguatamente motivato e deve contenere l'oggetto dell'incarico, l'indicazione del Settore/Servizio assegnato, le eventuali direttive ed obiettivi gestionali annuali e pluriennali conferiti in aggiunta alle competenze previste.

4 – Retribuzione di posizione e di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento economico assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. In aggiunta alle retribuzioni di posizione e di risultato possono essere erogati i trattamenti economici accessori previsti dall'art. 20 del CCNL 2022.

5 - Criteri di graduazione delle posizioni di EQ e quantificazione retribuzione di posizione

1. Ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione, ciascuna posizione di EQ viene graduata, sulla base dei criteri stabiliti nell'Allegato A al presente atto.
2. L'organo competente alla graduazione delle posizioni di EQ è l'Organismo Indipendente di valutazione/Nucleo di Valutazione, in collaborazione con il Segretario generale, che effettuerà la valutazione della posizione e non della persona che la ricopre, vale a dire a "sedia vuota".
3. Per quanto concerne il parametro B4 "Rilevanza strategica della posizione rispetto ai programmi dell'organo politico di medio – lungo periodo", la proposta di graduazione viene effettuata dal Sindaco.
4. La graduazione si basa, in via generale, sulla situazione al momento esistente e non tiene conto di variazioni che intervengano nel corso dell'anno, fatte salve modificazioni di eccezionale ampiezza che facciano ritenere necessario od opportuno apportare correttivi valutativi in corso di gestione.
5. L'esito della graduazione ovvero la proposta effettuata dall'Organismo indipendente di valutazione, come integrata dal Sindaco, viene approvata dalla Giunta comunale con propria deliberazione.
6. La graduazione attribuita delle posizioni di EQ resta invariata fino al verificarsi di modifiche organizzative, di rilevante e significativa ampiezza, che possano determinare variazioni ad alcuno dei fattori indicati.
7. I valori della retribuzione di posizione da attribuire alle posizioni di EQ variano da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base del punteggio attribuito nella fase di graduazione. La quantificazione della retribuzione di posizione avviene, mediante la ripartizione dell'apposito Fondo previsto a bilancio, secondo la seguente formula:

$$\text{Retribuzione Posizione individuale} = \frac{\text{Fondo complessivo} * \text{punteggio individuale}}{\text{Somatoria di tutti i punteggi}}$$

Qualora il valore calcolato risultasse inferiore al minimo o superiore al massimo si considerano, rispettivamente, il valore minimo ed il valore massimo contrattualmente previsti.

8. Con decorrenza dall'anno 2018, il Fondo destinato al finanziamento delle posizioni di EQ, sia per la retribuzione di posizione che di risultato, è posto a carico del bilancio dell'Ente, previa decurtazione in pari misura - equivalente alla somma destinata a tale voce nell'anno 2017 - del Fondo delle risorse decentrate.
9. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni di EQ previste nell'ente, una quota pari almeno al 15% viene destinata per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato.

6 – Valutazioni delle prestazioni e retribuzione di risultato

1. L'attività dei titolari di posizione di EQ è oggetto di valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'Ente ed attuato dal Nucleo di Valutazione con le modalità a tal fine definite nell'apposito Regolamento.
2. La valutazione positiva è finalizzata alla corresponsione annuale della retribuzione di risultato e costituisce presupposto indispensabile per la prosecuzione dell'incarico.
3. La determinazione delle retribuzioni di risultato, nei limiti delle risorse a tal fine destinate, è definita dal Nucleo di valutazione, ed è collegata al processo valutativo di cui al comma 1.

7 – Incarico ad interim

1. In caso di vacanza di una posizione di EQ la relativa responsabilità può essere attribuita ad interim ad altro dipendente già titolare di posizione di EQ in servizio dell'ente, previa verifica dei requisiti necessari per la copertura del ruolo.
2. Gli incarichi ad interim sono retribuiti attraverso la valorizzazione della retribuzione di risultato in base al sistema di misurazione e valutazione della performance, attribuendo un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione di EQ oggetto dell'incarico ad interim.
3. La Giunta comunale, avvalendosi del Nucleo di Valutazione, determina la percentuale da riconoscere nel caso specifico, tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

8 - Revoca dell'incarico

1. L'incarico di posizione di EQ è soggetto a revoca, con provvedimento motivato del Sindaco, sentito il Segretario comunale ed il Nucleo di valutazione, nei seguenti casi:
 - a. risultati negativi nella gestione tecnica e amministrativa, come definito nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, tenuto conto dei referti del Nucleo di Valutazione inerenti la valutazione annuale;
 - b. grave e/o ripetuta inosservanza delle Direttive del Sindaco e/o dell'Assessore di riferimento e/o del Segretario comunale;
 - c. responsabilità per comportamento particolarmente grave e/o reiterato, cui conseguano danni e/o pregiudizi subiti dall'Ente;
 - d. motivate ragioni organizzative e produttive.
2. L'atto di revoca comporta:
 - a. la cessazione immediata dall'incarico di posizione di EQ con contestuale riassegnazione alle funzioni della categoria e profilo professionale di appartenenza;
 - b. la perdita, con pari decorrenza, della correlata retribuzione di posizione;

- c. eventuali altri provvedimenti di natura disciplinare connessi alla tipologia e gravità dei comportamenti che hanno generato pregiudizio all'Ente.
3. Prima dell'adozione dell'atto di revoca deve essere data informazione all'interessato e questi ha la facoltà di presentare osservazioni, anche assistito da rappresentante dell'organizzazione sindacale cui conferisce mandato, ovvero da persona di fiducia.

8 – Disposizioni finali

1. Per quanto non espressamente disciplinato dalla presente metodologia si rinvia alle norme dei vigenti CC.CC.NN.LL. e CC.CC.II che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste in sede di Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, di cui questa metodologia è da intendersi quale allegato.

GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI EQ DEL COMUNE DI SONA				ALLEGATO A	
PERIODO _____				SETTORE _____	
FATTORE	SOTTOFATTORE		PUNTI	PUNTEGGIO ASSEGNATO	
A	COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA TOT. PUNTI 150	1	consistenza delle risorse umane gestite	fino a 30	
		2	grado di complessità del coordinamento, vigilanza e verifica delle risorse umane gestite	fino a 40	
		3	Intensità relazioni sia interne che esterne	fino a 40	
		4	grado di interazione con altre unità organizzative	fino a 40	
B	COMPLESSITA' GESTIONALE TOT. PUNTI 250	1	Dimensione risorse finanziarie affidate con il Piano Esecutivo di Gestione	fino a € 1.500.000 = p. 20 da 1.500.001 a 5.000.000 = p. 30 da 5.000.001 a 8.500.000 = p. 45 oltre 8.500.000 = p. 60	
		2	complessità tecnico-operativa dei servizi gestiti	fino a 60	
		3	grado di discrezionalità operativa e di difficoltà derivanti dal contesto amministrativo e normativo di riferimento	fino a 60	
		4	rilevanza strategica della posizione rispetto ai programmi dell'organo politico di medio - lungo periodo	fino a 70	
C	COMPETENZE PROFESSIONALI TOT. PUNTI 100	1	Grado di competenze specialistico professionali (conoscenza, esperienza, frequenza di aggiornamento)	fino a 40	
		2	Necessità di promuovere innovazioni organizzative, procedurali o tecnologiche	fino a 60	
TOTALE PUNTEGGIO ATTRIBUITO					

NOTE APPLICATIVE

- A COMPLESSITA'
ORGANIZZATIVA
- 1 definisce la consistenza delle risorse umane gestite, determinate quale numero di dipendenti gestiti, risultanti dal Piano Esecutivo di Gestione.
Verrà attribuito il valore massimo al Settore con il maggior numero di dipendenti e un valore proporzionalmente ridotto agli altri settori.
 - 2 Valuta il livello di complessità derivante dal coordinamento e gestione delle risorse umane assegnate che tiene conto sia dell'eterogeneità dei profili professionali gestiti, sia della presenza di altre figure diverse dal personale dipendente quali: personale di altri Enti in convenzione, stagisti, LSU, LPU, ecc...
 - 3 Definisce l'ampiezza e la complessità del sistema di relazioni entro cui opera la posizione sia all'interno dell'Ente - con interlocutori istituzionali e con il resto della struttura - sia all'esterno - con Enti, Istituzioni, Organizzazioni, cittadini.
 - 4 Valuta lo svolgimento di attività di coordinamento o di supporto/consulenza nei confronti di altri settori.
- B COMPLESSITA'
GESTIONALE
- 2 Evidenzia il livello di standardizzazione o di variabilità dei servizi gestiti.
 - 3 Valuta il grado ed il livello di discrezionalità operativa e di difficoltà derivanti dal contesto amministrativo, nonché dal quadro normativo e procedurale di riferimento - complessità e velocità di evoluzione - e la correlata necessità di interpretazione delle norme e delle direttive degli organi di governo.
 - 4 Valuta la rilevanza strategica della posizione rispetto ai programmi di medio - lungo periodo dell'organo politico.
- C COMPETENZE
PROFESSIONALI
- 1 Valuta la omogeneità/eterogeneità delle conoscenze specialistiche professionali richieste, il loro livello di approfondimento e la conseguente necessità di attività formativa intesa sia come frequenza che come estensione delle materie.
 - 2 Valuta lo svolgimento di attività di promozione ed attuazione rispetto alle innovazioni dei processi