

COMUNE DI PALAGIANO
PROVINCIA DI TARANTO

	REGOLAMENTO PER LA METODOLOGIA DI DEFINIZIONE DELLA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E L'ATTRIBUZIONE DELL'INCARICO

Approvato con D.G. n.119 del 13.08.2019

Modificato con D.G. n.129 del 17.09.2026

INDICE

Premessa

Art. 1 - Istituzione delle posizioni organizzative

Art. 2 - Graduazione delle posizioni organizzative

Art. 3 - Requisiti per l'attribuzione dell'incarico di responsabile

Art. 4 - Attribuzione dell'incarico di responsabile

Art. 5 - Revoca dell'incarico di responsabile

Art. 6 - Trattamento economico

Art. 7- Distribuzione dei resti

Art. 8 - Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti

Art. 9 - Retribuzione di risultato

Art.10 - Processo di valutazione e gestione dell'eventuale contenzioso

Art.11 - Incarichi ad interim

Art.12 - Decorrenza

Allegati

PREMESSA

Il C.C.N.L. Funzioni locali 23 Febbraio 2026, confermando l'impostazione dei precedenti contratti collettivi (in particolare quelli del 31 marzo 1999 e del 22 gennaio 2004) prevede all'art. 15 gli Incarichi di Elevata Qualificazione con posizioni organizzative conferito in conformità dell'art. 18 del ccnl 16/11/22, per i Comuni privi di posizioni dirigenziali, sono riconducibili alla responsabilità di direzione dei Servizi/Uffici formalmente individuati nel modello organizzativo adottato, quindi, di norma, il vertice dell'organizzazione.

La metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative, la definizione dei requisiti per l'individuazione del responsabile e la valutazione della prestazione, adottata a seguito di informazione e concertazione con le rappresentanze sindacali dei criteri generali, si caratterizza per essere coerente con le finalità dell'istituto contrattuale, pur con la necessaria flessibilità che un'applicazione di questo genere richiede, avendo riflessi sulle opportunità di sviluppo professionale dei dipendenti contestualizzate nell'ambito dell'esigenza primaria organizzativa e di perseguimento delle finalità dell'Amministrazione.

L'istituzione delle posizioni organizzative ha riflessi sul modello organizzativo, con l'obiettivo di renderlo funzionale, nonché sul coerente apprezzamento delle responsabilità assegnate sotto il profilo, in particolare, del trattamento economico, attraverso la loro graduazione.

La definizione dei requisiti per l'attribuzione dell'incarico di responsabile della posizione organizzativa ha riflessi sulle opportunità di sviluppo professionale dei dipendenti nonché sull'adeguatezza delle competenze, possedute o che potranno essere sviluppate, di coloro che sono incaricati.

Il metodo di valutazione della prestazione ha riflessi sulla corretta verifica della funzionalità della scelta dell'incaricato, in termini di conferma o revoca dell'incarico attribuito, nonché sul trattamento economico.

La metodologia in esame si caratterizza, quindi, per la definizione dei criteri inerenti i seguenti aspetti:

- a) individuazione delle posizioni organizzative;
- b) graduazione delle posizioni organizzative;
- c) requisiti per l'attribuzione dell'incarico di responsabile;
- d) attribuzione dell'incarico di responsabile;
- e) valutazione della prestazione;
- f) revoca dell'incarico di responsabile.
- g) modifica nel numero degli incarichi e delle competenze

Art.1 - Istituzione delle posizioni organizzative

La Giunta Comunale istituisce, nell'ambito del modello organizzativo adottato nonché delle previsioni contenute nel regolamento per l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi e su proposta del Sindaco, le posizioni organizzative per la direzione dei Servizi/Uffici.

La Giunta Comunale può modificare le posizioni organizzative istituite nel numero e/o nella definizione dell'ambito delle competenze, su proposta dei soggetti di cui al comma precedente ed in funzione dei miglioramenti del modello organizzativo che deve essere costantemente adattato ed orientato al perseguimento delle finalità dell'Amministrazione attraverso una gestione efficiente ed efficace delle attività.

Presupposto dell'istituzione delle posizioni organizzative è l'assegnazione di un maggior livello di responsabilità di risultato rispetto al personale dell'analogia categoria.

Alla posizione organizzativa sono attribuiti parte degli obiettivi di PEG/PDO, assegnati con atto della Giunta comunale / Sindaco, oltre alle funzioni già previste nel regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi. Tra queste si citano:

- responsabilità di procedimento;
- gestione funzionale del personale;
- gestione delle risorse finanziarie;
- provvedimenti;
- attestazioni, certificazioni...

Art. 2 - Graduazione delle posizioni organizzative

Il Settore Risorse umane individua il "budget" a disposizione per la retribuzione di posizione e di risultato, sulla base della normativa vigente.

L'OIV, sulla base degli elementi che caratterizzano, sotto il profilo funzionale, le linee di attività della posizione in esame, effettua la graduazione delle posizioni organizzative.

La graduazione è funzionale, attraverso l'apprezzamento del livello di responsabilità, alla determinazione della retribuzione di posizione, tra il valore minimo e massimo previsto dal CCNL. A tal fine sono utilizzati i seguenti fattori, che sono applicati alle linee di attività assegnate alla posizione organizzativa, riconducibili, sostanzialmente, agli aspetti organizzativi e di professionalità necessaria:

Per ciascun fattore è attribuito un punteggio, tra il minimo e il massimo, stabilito a fianco di ciascuno. Il punteggio complessivo colloca la posizione organizzativa in una delle 5 fasce di graduazione della retribuzione di posizione, come previsto nella tabella 1.

TRAVERSALITA Collocazione della struttura (max 25	Trasmissione di informazioni alle altre	In modo occasionale a qualche struttura	Da 0 a 3
		In modo occasionale a tutte le altre strutture	Da 4 a 5

punti)	strutture dell'ente	Giornalmente a qualche struttura	Da 6 a 7
		Giornalmente a tutte le strutture	8
	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
		Giornalmente a qualche struttura	Da 6 a 7
		Giornalmente a tutte le strutture	8
	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
		Giornalmente a qualche struttura	Da 6 a 7
		Giornalmente a tutte le strutture	Da 8 a 9
		MAX	25
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 l'attribuzione di specifiche responsabilità	punti da 3 a 4
		Oltre all'attribuzione di specifiche responsabilità, si avvale anche del supporto di professionisti esterni	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 uno specifico profilo	punti da 3 a 4

		Attività che richiede specifici titoli di studio	punti 5
		MAX	10
Autonomia gestionale - (punteggio massimo punti 40)Attribuzione di quattro punti per ciascuna delle ricorrenze.		- Rilascio di autorizzazioni o concessioni	
		- Erogazione di sovvenzioni o contributi	
		- Tutela e valorizzazione ambientale	
		- Servizi al cittadino	
		- Gestione del contenzioso	
		- Attività di programmazione	
		- Relazioni con imprese o professionisti	
		- Attività di regolamentazione	
		- Attività di tipo sanzionatorio e/o impositiva	
		- Attività contrattuale	
		MAX	40
Complessità organizzativa - punteggio massimo 25 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 utenti interni	1
		Funzioni che richiedono costanti relazioni con professionisti o imprese	2

	2.3) Articolazione della struttura assegnata con riferimento ai dipendenti e loro categoria	Struttura semplice con un numero di collaboratori < 5% (rispetto alla dotazione dell'ente)	punti 0
		Struttura dotata di un numero di collaboratori compreso tra 5 e 7%	punti da 1 a 2
		Struttura dotata di collaboratori oltre il 7%	punti da 3 a 4
		Struttura dotata di istruttori direttivi a t.i.	punti 5
	2.4) Entità risorse finanziarie assegnate e loro frammentazione nel PEG rendiconto anno precedente	spese impegnate + entrate accertate da peg inferiori ad 1.000.000	punti 1-3
		spese impegnate + entrate accertate da peg tra 1.000.000 e 2.000.000	punti da 4
		Gestione di risorse di notevole valore	punti da 5 a 6
		Gestione di risorse di notevole valore ed elaborazione di documenti di programmazione generale	punti 7 a 10
		Frequente variabilità normativa	punti da 1 a 2
		Elevata variabilità che può comportare criticità nell'esercizio delle funzioni attribuite	3
		MAX	25
		TOTALE	100

Tabella 1

Punti	Retribuzione di posizione
da 85 a 100	(€ 16.833,00)

Da 74 a 84	(€ 14.728,87)
Da 61 a 73	(€ 11.572,69)
Fino a 60	(€ 8.416,50)

La valutazione della posizione è formalizzata sull'allegata scheda (ALLEGATO 1)

L'incarico di Vice Segretario è valutato 10 punti.

La Giunta approva la pesatura delle P.O. su parere dell'OIV/Nucleo di Valutazione.

Articolo 3 - Requisiti per l'attribuzione dell'incarico di responsabile

I fattori di valutazione del "peso" delle posizioni organizzative per l'attribuzione dell'incarico di responsabile avviene considerando anche i requisiti professionali, predeterminati per ciascuna posizione organizzativa.

I requisiti professionali, coerenti con le funzioni della posizione organizzativa e correlati sostanzialmente alle esperienze professionali e formative, nonché al potenziale, sono diversificati in relazione alla natura e caratteristiche del programma da realizzare.

Relativamente a posizioni organizzative di **direzione di unità organizzativa di particolare complessità, caratterizzata da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa** sono utilizzati, requisiti ritenuti idonei a individuare la professionalità adeguata, tra quelli indicati:

Generali

- superamento del periodo di prova;
- prestazione del servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nell'area di appartenenza per almeno 3 anni, o per gli incarichi ex art.110 esperienza di almeno 3 anni in posizione con analogo titolo di studio e professionalità richiesta dalla selezione;
- non aver riportato sanzioni disciplinari, escluso il rimprovero verbale, nel triennio precedente;
- non aver riportato la valutazione della prestazione con punteggio inferiore al 50% del massimo attribuibile nell'ultimo triennio;

Esperienza di lavoro

- direzione di Servizi/Uffici;
- gestione di risorse;
- tipologia di attività gestite;

- tipologia di provvedimenti istruiti o prodotti realizzati;
- tipologia di responsabilità esercitate, in termini di istruttoria, provvedimenti, ...;

Formazione professionale, in particolare, derivante da:

- livello scolastico;
- specializzazioni;
- formazione aggiuntiva;

Potenziale

- capacità di conseguire i risultati;
- attitudine a ruoli di gestione, come si evince, in particolare, dai comportamenti organizzativi;
- orientamento all'innovazione e al miglioramento del lavoro in generale;
- capacità decisionali;
- propensione all'assunzione di responsabilità;

Art. 4 - Attribuzione dell'incarico di responsabile

Il Sindaco, tenuto conto dei requisiti professionali previsti e attraverso specifica relazione che motiva la scelta, attribuisce l'incarico di responsabile della posizione organizzativa.

Nel caso in cui la scelta del responsabile coinvolga più collaboratori e, soprattutto, se più di uno possiede requisiti idonei e analoghi, nella relazione sono evidenziate, per ciascuno, le caratteristiche professionali e la relazione si conclude con la motivazione della scelta fatta anche sulla base della valutazione del criterio relativo alla "strategicità (responsabilità organizzativa di mandato)" che è rimessa al Sindaco.

L'accertamento dei requisiti è formalizzata sull'allegata scheda. (ALLEGATO 2)

L'incarico di responsabile di posizione organizzativa è attribuito con atto formale e motivato e con la sottoscrizione di specifico contratto individuale di lavoro. In modo analogo si provvede al rinnovo.

Art.5 - Revoca dell'incarico di responsabile

A seguito di valutazione negativa, il Sindaco può revocare l'incarico attribuito, con atto formale e motivato.

Compete agli stessi soggetti, come del resto già previsto per l'iniziale attribuzione dell'incarico, valutare se permangono le condizioni per l'attribuzione di un nuovo incarico ad altro dipendente ovvero se, stante le mancanze riscontrate, sia più opportuno modificare o sopprimere la posizione organizzativa.

La revoca dell'incarico, sempre con atto formale e motivato, può avvenire anche a seguito di modifica o soppressione della posizione organizzativa.

Sulla base delle previsioni della legge 190/2012 (anticorruzione), la revoca può essere disposta in caso di rotazione straordinaria, cioè a seguito di procedimenti penali e che, sulla scorta del Dlgs 267/2000, ma solamente negli enti senza dirigenti, può essere motivata dalla inosservanza delle direttive impartite dall'organo di governo.

La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato. Permangono in capo al dipendente le funzioni della categoria e profilo professionale di appartenenza.

Art. 6-Trattamento economico

Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni 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;

Ai sensi dell'articolo 17 del CCNL 23/02/2026, per i titolari di incarico di EQ, di cui all'art. 15, 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 CCNL del 16.11.2022;

b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter del CCNL del 21.05.2018; c) i compensi per lo straordinario elettorale;

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 o per interventi per calamità pubbliche di carattere igienico- sanitarie; 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 o per interventi per calamità pubbliche di carattere igienico- sanitarie;

f) i compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018 e gli incentivi monetari di cui all'art. 98 del CCNL 16/11/2022, previsti per il personale dell'area della vigilanza, nonché l'indennità di ordine pubblico di cui alla D.P.R. 5 giugno 1990, n. 147;

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:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni di cui all'art. 45 del D. Lgs. 31 marzo 2023 n. 36;

- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014; - 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;

- 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;

- 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.

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

2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 20 del CCNL 16.11.2022.

Art. 7- Distribuzione dei resti

Eventuali importi del Fondo che residuano ad avvenuta attribuzione delle indennità di posizione e di risultato nella percentuale minima del 15%, possono incrementare la quota della retribuzione di risultato riproporzionandole al budget disponibile, come definito al tavolo della contrattazione e nel rispetto dei vincoli di bilancio.

Art. 8 - Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti

In caso di utilizzo di personale a tempo parziale, titolare di P.O. (art. 18, CCNL 23/02/2026), allo stesso è corrisposta, da parte dell'Ente presso il quale è stato disposto l'utilizzo, una maggiorazione della retribuzione di posizione;

L'onere della maggiorazione della retribuzione di posizione fino a un massimo del 30 per cento, prevista dall'articolo 16, comma 2, del contratto 23 Febbraio 2026, nell'ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione o unioni di Comuni, è a carico degli enti utilizzatori (l'Aran Cfl40);

Tali oneri sono comunque a carico delle risorse destinate ai titolari di incarichi di EQ stanziati presso ciascun ente.

Art. 9 - Retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale.

2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7, comma 4, let. v), del CCNL 21/5/2018.

3. Ai sensi dell'articolo 15, comma 4, del CCNL 21/5/2018, 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 posizione organizzativa è adottata dall'OIV.

Art.10 - Processo di valutazione e gestione dell'eventuale contenzioso

La valutazione deve essere realizzata attraverso un processo che si sviluppi in tre momenti principali:

- a) all'inizio dell'anno sono condivisi i risultati attesi (obiettivi) e i comportamenti organizzativi premianti nonché tutti gli aspetti che interessano le funzioni della posizione organizzativa;
- b) durante l'anno è previsto, almeno, un momento di confronto per la verifica dell'andamento delle attività, apportando le eventuali correzioni, sia agli obiettivi, sia ai comportamenti non positivi;
- c) a fine anno si procede alla valutazione, attraverso la documentazione dei risultati conseguiti e la valutazione dei comportamenti organizzativi.

Quando la valutazione non è condivisa dal responsabile della posizione organizzativa, quest'ultimo può contestarla a chi lo ha valutato e chiederne la modifica, formalizzando le proprie ragioni e i motivi della richiesta.

In caso di esito negativo, persistendo l'insoddisfazione, il dipendente può attivare la procedura di contenzioso innanzi al giudice ordinario secondo le disposizioni degli articoli 410, 411, 412, 412-ter e 412-quater del Codice di procedura civile.

Qualora presso l'Ente siano presenti forme di conciliazione sulla valutazione istituite ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009, il valutato potrà attivarsi in tal senso seguendo la regolamentazione in materia presso la propria amministrazione.

Art. 11-Incarichi ad interim

1.Nell' ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ (come individuato da ciascun Ente), per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim;

2.Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale;

3. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui all' articolo 16 CCNL 16.11.2022, continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti;

4.Per effetto di quanto previsto dall'art. 79 comma 6, del CCNL 16.11.2022, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

Art. 12-Decorrenza

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

Allegato 2 – Scheda per l'accertamento dei requisiti professionali posseduti

Posizione organizzativa:

.....

(costituita con deliberazione di Giunta Comunale n./.....)

Valutazione dei requisiti professionali del dipendente

..... categoria

Requisiti	Descrizione possesso

Data

Firma di chi accerta i requisiti professionali

ALLEGATO 1

TRAVERSALITÀ Collocazione della struttura (max 25 punti)	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
		Giornalmente a qualche struttura	Da 6 a 7
		Giornalmente a tutte le strutture	8
	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
		Giornalmente a qualche struttura	Da 6 a 7
		Giornalmente a tutte le strutture	8
	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
		Giornalmente a qualche struttura	Da 6 a 7
		Giornalmente a tutte le strutture	Da 8 a 9
		MAX	25
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 l'attribuzione di specifiche responsabilità	punti da 3 a 4
		Oltre all'attribuzione di specifiche responsabilità, si avvale anche del supporto di professionisti esterni	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 uno specifico profilo	punti da 3 a 4
		Attività che richiede specifici titoli di studio	punti 5
		MAX	10
Autonomia gestionale - (punteggio massimo punti 40) Attribuzione di quattro punti per ciascuna delle ricorrenze.		- Rilascio di autorizzazioni o concessioni	
		- Erogazione di sovvenzioni o contributi	
		- Tutela e valorizzazione ambientale	
		- Servizi al cittadino	
		- Gestione del contenzioso	
		- Attività di programmazione	
		- Relazioni con imprese o professionisti	
		- Attività di regolamentazione	
		- Attività di tipo sanzionatorio e/o impositiva	
		- Attività contrattuale	
		MAX	40
Complessità organizzativa - punteggio massimo 25 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 utenti interni	1
		Funzioni che richiedono costanti relazioni con professionisti o imprese	2

	2.3) Articolazione della struttura assegnata con riferimento ai dipendenti e loro categoria	Struttura semplice con un numero di collaboratori < 5% (rispetto alla dotazione dell'ente)	punti 0
		Struttura dotata di un numero di collaboratori compreso tra 5 e 7%	punti da 1 a 2
		Struttura dotata di collaboratori oltre il 7%	punti da 3 a 4
		Struttura dotata di istruttori direttivi a t.i.	punti 5
	2.4) Entità risorse finanziarie assegnate e loro frammentazione nel PEG rendiconto anno precedente	spese impegnate + entrate accertate da peg inferiori ad 1.000.000	punti 1-3
		spese impegnate + entrate accertate da peg tra 1.000.000 e 2.000.000	punti da 4
		Gestione di risorse di notevole valore	punti da 5 a 6
		Gestione di risorse di notevole valore ed elaborazione di documenti di programmazione generale	punti 7 a 10
		Frequente variabilità normativa	punti da 1 a 2
		Elevata variabilità che può comportare criticità nell'esercizio delle funzioni attribuite	3
		MAX	25
		TOTALE	100