



# **COMUNE DI SAN CIPRIANO D'AVERSA**

Provincia di Caserta

## **REGOLAMENTO SULL'ASSETTO DEI TITOLARI DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

**Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 133 del 23/10/2024**

## **1. OGGETTO E FINALITA'**

Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incarichi sulle posizioni di elevata qualificazione, ai sensi degli artt. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

Per "Elevata Qualificazione" si intende un incarico che comporti, con assunzione di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:

a) responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) 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.

Gli incarichi possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, salvo i casi di cui all'art. 2, sulla base e per effetto di un provvedimento a termine conferito sulla base dei criteri definiti all'art.3.

La Giunta individua il numero delle posizioni istituite presso ciascuna Area nell'ambito degli atti di macro-organizzazione dell'Ente.

## **2. REQUISITI PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

L'incarico di EQ deve essere di norma conferito a dipendenti classificati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ai sensi del vigente sistema di classificazione del personale di cui al CCNL Funzioni Locali.

Nel caso in cui, tuttavia, non siano in servizio dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, oppure nei casi in cui, pur essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali richieste per la specifica posizione da ricoprire, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di EQ anche a personale dell'area degli 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 dell'Elevata Qualificazione.

Fermo quanto previsto all'ultimo comma dell'art. 1, nel caso in cui non vi siano all'interno dell'ente dipendenti idonei a cui attribuire l'incarico di EQ, la responsabilità di una o più aree può essere attribuita al Segretario comunale ai sensi dell'art. 97 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267. L'attribuzione di tale funzione al Segretario comunale deve considerarsi eccezionale per evitare la concentrazione di poteri in capo ad un medesimo soggetto che è responsabile, altresì, della trasparenza, della prevenzione della corruzione e dei controlli successivi di regolarità amministrativa e contabile.

Fermi gli ulteriori requisiti eventualmente disposti dalla disciplina comunque applicabile, l'incarico può essere conferito al personale in possesso dei seguenti requisiti:

- a) aver ottenuto, negli ultimi tre anni, valutazioni delle prestazioni pari almeno a "70" sulla base dell'attuale sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali, salvo il caso di dipendenti neo-assunti o di mancanza di ulteriore personale inquadrato nell'Area dei Funzionari a cui attribuire l'incarico;
- b) insussistenza di condizioni ostative, previste dal "Piano triennale di prevenzione della corruzione" per le aree e i procedimenti ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;
- c) non aver subito sanzioni disciplinari superiori alla multa negli ultimi 2 anni,
- d) insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2013 e D.P.R. 62/2013 e ss.mm.ii.;

### **3. MODALITA' DI CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

Il Comune non ha in dotazione organica personale di qualifica dirigenziale. Pare, pertanto, implicito confermare che, secondo quanto previsto dai CCNL vigenti, i titolari di Incarico di Elevata Qualificazione (EQ) coincidano necessariamente con i Responsabili di Area, individuati ai sensi dell'art. 109 TUEL.

La titolarità dell'incarico di EQ viene attribuita con formale decreto del Sindaco, quale soggetto competente a conferire l'incarico.

Nel caso in cui in un'Area siano presenti più dipendenti idonei a ricoprire la posizione, è necessario attenersi a criteri 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.

In particolare, nel caso di cui al comma precedente, il conferimento degli incarichi, sempre nel rispetto del rapporto fiduciario, avviene in considerazione dei seguenti criteri:

- a) titolo di studio e professionale adeguato allo svolgimento delle funzioni assegnate, in rapporto alla specificità dell'incarico;
- b) aver già coordinato strutture organizzative nell'arco della propria attività lavorativa;
- c) capacità manifestata nella gestione di processi complessi, valutata in relazione all'oggettiva complessità delle disposizioni legislative e regolamentari che li regolano e alla necessaria interrelazione con i procedimenti curati da altre strutture/Enti;
- d) capacità di negoziazione, in relazione all'incarico da ricoprire;
- e) competenza nella gestione di funzioni e di attività su tematiche significative coerenti con l'incarico da ricoprire;

### **4. ROTAZIONE**

Il Comune promuove, quale strumento di crescita e valorizzazione professionale, la rotazione degli incarichi.

Laddove, tuttavia, la rotazione dovesse comportare il pericolo di disservizi all'utenza in considerazione della pregressa esperienza professionale acquisita dal precedente titolare di EQ ovvero in relazione ai profili di competenza richiesti dalla posizione, tali da incidere sulla continuità, efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa, non si darà corso alla predetta rotazione

Il dipendente incaricato in aree o procedimenti esposti a rischio corruzione favorisce la condivisione dei saperi e dei poteri onde evitare la concentrazione dei medesimi in capo ad unico soggetto.

Pertanto, in tali settori dovranno essere attribuita responsabilità di procedimento, di modo che il titolare dell'istruttoria sia soggetto diverso da quello deputato all'adozione del provvedimento definitivo.

In tali casi, ogni dipendente collabora affinché venga salvaguardata la continuità e la regolarità dell'attività amministrativa e la funzionalità degli uffici.

## **5. DURATA DELL'INCARICO**

L'incarico può avere durata massima di 3 anni, in ottemperanza a quanto stabilito dai CCNL vigenti. L'incarico è rinnovabile con le medesime formalità di cui all'articolo precedente. Alla scadenza naturale, l'incarico decade automaticamente.

A garanzia della continuità operativa dell'azione amministrativa, le nomine continuano ad esplicare i loro effetti anche dopo la loro scadenza fino all'adozione di un nuovo provvedimento di nomina e per un periodo massimo di 30 giorni. Solo nel caso di consultazioni amministrative, per garantire il regolare svolgimento dell'azione amministrativa dell'Ente e l'insediamento della nuova amministrazione, gli incarichi si intendono automaticamente prorogati per un periodo massimo di 45 giorni.

## **6. REVOCA DELL'INCARICO**

L'incarico è revocabile, prima della scadenza, con atto motivato del:

1. per intervenuti mutamenti organizzativi;
2. in conseguenza di specifico accertamento di gravi inadempienze, che compromettono il raggiungimento di obiettivi strategici e/o il regolare funzionamento dei servizi;
3. in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. Per valutazione negativa ai fini della revoca si intende il conseguimento di un punteggio inferiore al 50% del punteggio massimo previsto.

Nei casi previsti ai punti 2 e 3, la revoca è preceduta dall'avvio del contraddittorio.

L'atto di revoca comporta:

1. la cessazione immediata dell'incarico di EQ, con contestuale riassegnazione delle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
2. la perdita immediata, *ex nunc*, della retribuzione di posizione e di risultato;

3. la non attribuzione dell'indennità di risultato nel caso in cui la revoca sia avvenuta per le motivazioni di cui alle lettere 2) e 3) del comma precedente.

## **7. TRATTAMENTO ECONOMICO**

Il trattamento economico correlato al conferimento dell'incarico di EQ è composto dalla *retribuzione di posizione* sotto forma di indennità annuale erogata in ragione mensile fissa e continuativa e dalla *retribuzione di risultato* erogata sulla base dei risultati raggiunti e verificati attraverso la valutazione della performance.

Il trattamento suddetto assorbe tutte le competenze accessorie, compreso il compenso per lavoro straordinario, a eccezione di quanto diversamente stabilito da norme di legge o del CCNL, cui dinamicamente si rinvia.

## **8. RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

Il Comune riconosce a ciascun incaricato di EQ un valore retributivo, così come previsto dal CCNL vigente, in relazione al grado di complessità delle funzioni connesse ad una specifica posizione di lavoro, assicurando, in ogni caso, l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL.

La valutazione della posizione 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.

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.

## **9. SOGGETTI E FUNZIONI**

Il Nucleo di valutazione, sentito il Segretario Comunale, compila, con la collaborazione del Servizio Personale-Organizzazione, una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna E.Q. con riguardo ai singoli elementi di valutazione, assegnando i relativi punteggi.

La Giunta approva la pesatura delle E.Q. tenuto conto della proposta dell'OIV/Nucleo di Valutazione.

## **Art. 10 PROCEDIMENTO DI GRADUAZIONE**

La pesatura dei singoli incarichi di EQ ed il correlato importo della retribuzione, vengono individuati sulla base della valutazione di criteri e sub-criteri oggettivi, riassunti nella scheda di cui all'allegato 1 e di seguito descritti:

1. Collocazione nella struttura e dinamiche relazionali;
2. Complessità organizzativa;
3. Responsabilità interna ed esterna.

Il giudizio sui singoli criteri viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio.

Il Responsabile Area Finanziaria verifica la compatibilità della graduazione delle retribuzioni di posizione con i vincoli derivanti dai vincoli di finanza pubblica e dal fondo per le politiche di incentivazione del personale.

L'attribuzione del punteggio di pesatura delle singole posizioni organizzative, in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, è di competenza del Nucleo di Valutazione, sentito il Segretario Generale. La graduazione viene effettuata prendendo a riferimento la copertura dell'incarico a tempo pieno, per complessive nr. 36 ore/settimanali. In caso di titolari di incarico di EQ a tempo parziale, l'importo della retribuzione di posizione deve essere riparametrato alle ore settimanali effettivamente svolte.

L'importo dell'indennità di posizione è commisurato al punteggio raggiunto in applicazione della formula di cui all'art. 1 dell'Allegato 1.

Eventuali importi che residuano dalla ripartizione del budget disponibile possono incrementare la quota della retribuzione di risultato.

Resta ferma la possibilità di riproporzionare le indennità di posizione rispetto a quanto previsto per effetto della pesatura in caso di indisponibilità di risorse finanziarie e/o per assicurare il rispetto delle disposizioni in materia di vincoli di spesa e/o al fine di non determinare decurtazioni significative del fondo risorse decentrate.

#### **Art. 11 SISTEMA DI PESATURA**

Per ogni criterio individuato dall'articolo 10 è assegnato un punteggio variabile secondo il modello allegato al presente regolamento, motivato sviluppando il criterio stesso in relazione agli elementi che lo caratterizzano.

#### **Art. 12 RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

In conformità con le prescrizioni normative e contrattuali, ad ogni titolare di incarico di EQ 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 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, fermo restando il pieno utilizzo delle risorse stanziare finalizzate alla retribuzione di risultato.

Al finanziamento dell'indennità di risultato degli incaricati di EQ viene destinata una quota pari al 25% del budget destinato all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarichi di EQ.

Alla retribuzione di risultato del Segretario Comunale è destinata una quota pari al 10% del monte salari dell'anno di riferimento, in applicazione di quanto previsto dal relativo CCNL.

#### **Art. 13 INCARICHI *AD INTERIM***

Nell'ipotesi di conferimento a un titolare di incarico di EQ di un incarico *ad interim* relativo ad altro incarico di EQ, 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 la posizione organizzativa oggetto dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito.

L'ulteriore importo di cui al comma precedente è definito, in termini percentuali, dal soggetto competente a conferire l'incarico *ad interim*.

Nel caso di conferimento di un incarico ad interim, il residuo importo afferente alla posizione vacante incrementa la quota della retribuzione di risultato.

#### **Art. 14 UTILIZZO DI PERSONALE TRA PIU' ENTI**

Nell'ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa a personale che svolge servizio in diverse sedi di lavoro, allo stesso è corrisposta una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita pari al 30% della stessa, secondo quanto previsto all'art. 23, comma 5, del CCNL Funzioni Locali 2019/2021. Al personale di cui al periodo precedente è inoltre riconosciuto il rimborso spese viaggio.

#### **Art. 15 ENTRATA IN VIGORE E RINVIO**

Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e abroga ogni precedente disposizione regolamentare e/o organizzativa con esso incompatibile. Esso trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.

Per quanto non previsto dal presente Regolamento si rinvia alla disciplina, normativa e/o contrattuale, applicabile.

Il presente regolamento si intende automaticamente modificato e/o integrato, senza necessità di modifica espressa, nel caso di entrata in vigore di disposizioni legislative o contrattuali incompatibili con parti dello stesso.

## **ALLEGATO 1- MODELLO DI SCHEDA TECNICA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

1. *Sono stabiliti i punteggi massimi attribuibili per ogni criterio considerato; a seguito dell'attribuzione dei punteggi espressi in valori numerici sarà attribuita l'indennità risultante dall'applicazione della formula seguente: Definizioni:*
  - a. *X: retribuzione di EQ;*
  - b. *MaxCCNL: massimale del CCNL;*
  - c. *Fondo: importo del Fondo per gli incaricati EQ Art. 7 c. 5 del presente Regolamento*
  - d. *P: punteggio attribuito in base alla pesatura Allegato "A";*
  - e.  *$\mu$ : fattore di riparametrazione al Fondo;*
  - f. *Y: retribuzione finale;*

$$\text{Formula: } X = (P * \text{MaxCCNL}) / 100$$

*L'importo del Fondo è diviso per la somma delle retribuzioni delle Aree X (Xservizi generali, Xservizi finanziari, Xservizi tecnici) in modo da ottenere il fattore di riparametrazione  $\mu$*

$$\text{Formula: } \mu = \text{Fondo} / \text{SOMMA}(\text{Xservizi generali, Xservizi finanziari, Xservizi tecnici})$$

*La retribuzione finale Y è data dal prodotto di  $\mu$  per X*

$$\text{Formula: } Y = \mu * X$$

*l'indennità massima erogabile è quella di cui all'art. 17, c. 2, del CCNL Funzioni Locali per il triennio 2019/2021 (minimo 5.000 euro / massimo 18.000 euro). La medesima scheda è applicata anche agli istruttori, cui eventualmente è attribuito l'incarico ex art.16, c. 4, CCNL 2019/2021; l'indennità di posizione, in tal caso, è riproporzionata in coerenza con gli importi di cui all'art. 17, c. 3, del richiamato CCNL 2019/2021 (min. 3.000,00 max 9.500,00).*



## **ALLEGATO "2"**

### **SCHEDA DI GRADUAZIONE DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE**

La pesatura che segue tiene conto del disposto di cui al vigente CCNL Funzioni Locali.

La pesatura delle posizioni organizzative avviene attraverso l'elaborazione dei seguenti criteri:

a) collocazione nella struttura e funzioni assegnate, distinta per:

- ✓ rapporti con organismi interni
- ✓ rilevanza delle funzioni assegnate

b) complessità organizzativa, distinta per:

- ✓ dipendenti assegnati
- ✓ livelli organizzativi
- ✓ risorse finanziarie gestite
- ✓ tipologia di utenza di riferimento
- ✓ tipologia di rapporti con l'utenza

c) responsabilità interne ed esterne, distinta per:

- ✓ atti adottati - contratti stipulati
- ✓ procedimenti gestiti
- ✓ rischio connesso con le funzioni assegnate

Per ciascun criterio è stabilito il punteggio massimo attribuibile ai fini della pesatura.

Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 100.

**1. COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA E FUNZIONI ASSEGNATE (PESO 30 PUNTI)****1.1. RAPPORTI CON ORGANISMI INTERNI - MASSIMO 8 PUNTI**

| ORGANISMI                          |     |    | PUNTEGGIO ASSEGNABILE | PUNTEGGIO ASSEGNATO |
|------------------------------------|-----|----|-----------------------|---------------------|
| DIREZIONE POLITICA:                |     |    |                       |                     |
| SINDACO/GIUNTA/SEGRETARIO GENERALE | SI' | NO | 2                     |                     |
| CONSIGLIERI COMUNALI               | SI' | NO | 1                     |                     |
| ALTRI ORGANISMI:                   |     |    |                       |                     |
| NUCLEO DI VALUTAZIONE              | SI' | NO | 2                     |                     |
| REVISORE                           | SI' | NO | 2                     |                     |
| COMMISSIONI                        | SI' | NO | 1                     |                     |

**1.2 RILEVANZA DELLE FUNZIONI ASSEGNATE - MASSIMO 22 PUNTI**

| NUMERI DIPENDENTI ASSEGNATI:      | PUNTEGGIO ASSEGNABILE | PUNTEGGIO ASSEGNATO |
|-----------------------------------|-----------------------|---------------------|
| SPECIFICITA' DELLE CONOSCENZE     | 4                     |                     |
| FREQUENZA AGGIORNAMENTO           | 4                     |                     |
| UTILIZZO SOFTWARE COMPLESSI       | 6                     |                     |
| INTERSETTORIALITA' DELLE FUNZIONI | 8                     |                     |

**2. COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (PESO 40 PUNTI)****2.1 DIPENDENTI ASSEGNATI - MASSIMO 6 PUNTI**

| NUMERI DIPENDENTI ASSEGNATI: | PUNTEGGIO ASSEGNABILE | PUNTEGGIO ASSEGNATO |
|------------------------------|-----------------------|---------------------|
| INFERIORE A 3                | 2                     |                     |
| COMPRESO TRA 3 E 5           | 4                     |                     |
| SUPERIORE A 5                | 6                     |                     |

**2.2 LIVELLI ORGANIZZATIVI - MASSIMO 3 PUNTI**

| PER LIVELLO SI INTENDE LA CLASSIFICAZIONE | PUNTEGGIO ASSEGNABILE | PUNTEGGIO ASSEGNATO |
|-------------------------------------------|-----------------------|---------------------|
|-------------------------------------------|-----------------------|---------------------|

|                                                                                                                                    |   |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|
| PROFESSIONALE DEL<br>PERSONALE IN BASE AI<br>PROFILI DI<br>INQUADRAMENTO NUMERI<br>LIVELLI IN CUI SONO<br>ARTICOLATI I DIPENDENTI: |   |  |
| FINO A 2 LIVELLI                                                                                                                   | 1 |  |
| 3 LIVELLI                                                                                                                          | 2 |  |
| 4 LIVELLI                                                                                                                          | 3 |  |

### 2.3 RISORSE FINANZIARIE GESTITE - MASSIMO 20 PUNTI

| BUDGET ASSEGNATO               | PUNTEGGIO<br>ASSEGNABILE | PUNTEGGIO<br>ASSEGNATO |
|--------------------------------|--------------------------|------------------------|
| Fino a 100.000 euro            | 10 PUNTI                 |                        |
| Da 100.001 euro a 800.000 euro | 15 PUNTI                 |                        |
| Oltre 800.000 euro             | 20 PUNTI                 |                        |

### 2.4 TIPOLOGIA DI UTENZA DI RIFERIMENTO - MASSIMO 5 PUNTI

| TIPOLOGIA:                    | PUNTEGGIO<br>ASSEGNABILE | PUNTEGGIO<br>ASSEGNATO |
|-------------------------------|--------------------------|------------------------|
| INTERNA ALL'ENTE              | 1                        |                        |
| UTENTI SINGOLI                | 1                        |                        |
| ASSOCIAZIONI O ENTI NO PROFIT | 1                        |                        |
| IMPRESE E PROFESSIONISTI      | 1                        |                        |
| ENTI PUBBLICI                 | 1                        |                        |

### 2.5 COMPLESSITA' OPERATIVA- MASSIMO 6 PUNTI

| TIPOLOGIA:                                                 | PUNTEGGIO<br>ASSEGNABILE | PUNTEGGIO<br>ASSEGNATO |
|------------------------------------------------------------|--------------------------|------------------------|
| NUMERO DEGLI UFFICI INCARDINATI<br>NELL'AREA DA COORDINARE | 2                        |                        |
| COMPLESSITA' DEI PROCEDIMENTI                              | 2                        |                        |
| ESPOSIZIONE A RESPONSABILITA'<br>CIVILE/PENALE/ERARIALE    | 1                        |                        |
| ESPOSIZIONE A CONTENZIOSO                                  | 1                        |                        |

### 3. RESPONSABILITA' INTERNE ED ESTERNE (PESO 30 PUNTI)

**3.1 ATTI ADOTTATI - CONTRATTI STIPULATI - MASSIMO 10 PUNTI**

| TIPOLOGIA ATTI:              | PUNTEGGIO<br>ATTRIBUIBILE | PUNTEGGIO<br>ATTRIBUITO |
|------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| ATTI DI GESTIONE ROUTINARIA  | 5                         |                         |
| ATTI DI GESTIONE PROGETTUALE | 5                         |                         |

**3.2 PROCEDIMENTI GESTITI - MASSIMO 10 PUNTI**

| PROCEDIMENTI:           | PUNTEGGIO<br>ATTRIBUIBILE | PUNTEGGIO<br>ATTRIBUITO |
|-------------------------|---------------------------|-------------------------|
| INTERNI                 | 5                         |                         |
| INTERSETTORIALI/ESTERNI | 5                         |                         |

**3.3 RISCHIO CONNESSO CON LE FUNZIONI ASSEGNATE - MASSIMO 10 PUNTI**

| TIPOLOGIA RISCHIO:               |                                 | PUNTEGGIO<br>ATTRIBUIBILE | PUNTEGGIO<br>ATTRIBUITO |
|----------------------------------|---------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| R.C. VERSO TERZI                 | RAPPORTO NORMALE O<br>RILEVANTE | 3                         |                         |
| R. AMMINISTRATIVA /<br>CONTABILE | RAPPORTO NORMALE O<br>RILEVANTE | 4                         |                         |
| R. PENALE                        | RAPPORTO NORMALE O<br>RILEVANTE | 3                         |                         |

**PUNTEGGIO COMPLESSIVO:**