

Casa di Ospitalità "Collereale"
Messina

REGOLAMENTO

**Criteri e modalità per il conferimento
degli incarichi di posizione organizzativa
ed attribuzione della retribuzione di posizione e di risultato**

Approvato con deliberazione del C.d.A. n. 19 del 31.05.2016

REGOLAMENTO

Criteria e modalità per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa e attribuzione della retribuzione di posizione e di risultato

TITOLO I

Campo di applicazione e conferimento incarichi

Articolo 1

1. Il presente regolamento, in relazione agli incarichi di posizione organizzativa ed in applicazione dell'art. 8 del CCNL del 31.03.1999 e dell'art. 10 del CCNL del 22.01.2004, disciplina i criteri generali per:

- a) Il conferimento degli incarichi;
- b) La valutazione e la relativa graduazione delle posizioni;
- c) La valutazione periodica dei dipendenti incaricati.

Articolo 2

1. Nel rispetto delle disposizioni del Regolamento interno degli Uffici e dei Servizi, il Consiglio di Amministrazione definisce la struttura organizzativa, articolata in Aree, servizi ed unità operative, ed istituisce ai sensi dell'art.8 del CCNL del 31.03.1999 e dell'art. 10 del CCNL del 22.01.2004 posizioni di lavoro che richiedono:

- a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa, con eventuale adozione di atti espressivi di volontà con effetti esterni;
- b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali;
- c) lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.

2. In particolare, gli incarichi di cui alle precedenti lettere b) e c), sono conferiti al fine di:

- valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e innovative, acquisite, anche nell'ente, attraverso la maturazione di esperienze di lavoro in enti pubblici e in enti e aziende private, nel

mondo della ricerca o universitario rilevabili dal curriculum professionale e con preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca, ed altri titoli equivalenti) anche, per alcune delle suddette alte professionalità, da individuare con abilitazioni o iscrizioni ad albi;

- riconoscere e motivare l'assunzione di particolari responsabilità nel campo dell'analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'ente.

Articolo 3

1. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, con propria determinazione, previa acquisizione del conforme parere del Segretario Direttore, individua e conferisce al dipendente l'incarico di posizione organizzativa.
2. La scelta è effettuata sulla base dei seguenti criteri:
 - 1) Analisi delle attitudini, capacità professionali, gestionali ed organizzative, in relazione alla posizione organizzativa da ricoprire;
 - 2) Curriculum professionale, formativo e culturale dell'interessato e competenze specialistiche;
 - 3) Risultati precedentemente conseguiti dal dipendente stesso.
3. Per l'incarico sono considerati, preferibilmente, i dipendenti a tempo indeterminato.
4. Il provvedimento dovrà contenere specificatamente le motivazioni addotte per la scelta del dipendente.
5. Il provvedimento definirà le eventuali attribuzioni espressive di volontà con effetti esterni delegate alla posizione stessa.

TITOLO II

Retribuzione di posizione

Articolo 4

1. La retribuzione di posizione da assegnare alle Posizioni Organizzative è determinata sulla base delle competenze attribuite ad ognuna di esse ed in relazione alla complessità organizzativa, utilizzando i seguenti criteri di valutazione:

a) Complessità

1. Complessità gestionale e funzionale
2. Complessità organizzativa

3. Complessità dei procedimento e/o progetti gestiti
4. Tipologia delle cognizioni necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni.

b) Relazioni

5. Complessità del sistema relazionale
6. Autonomia strategica
7. Evoluzione del quadro di riferimento.

c) Responsabilità

8. Autonomia decisionale
9. Esposizione al giudizio ed alla responsabilità nei confronti dell'ambiente esterno ed alle responsabilità formali;
10. Svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità.

Articolo 5

1. Il criterio di valutazione della "**Complessità**", si riferisce alla tipologia di compiti ed attività della posizione organizzativa rapportata al numero dei servizi e delle unità operative subordinati gestiti, al rilievo interno e/o esterno degli stessi, alla quantità e tipologia di atti complessi, al grado di competenza specialistico/professionale.

In particolare:

- a) La complessità gestionale e funzionale va intesa quale presidio di nuclei di attività più o meno diversificati con riferimento sia al numero dei servizi e delle unità operative subordinate gestite ed inserite nella struttura sia al grado di omogeneità delle attività/materie/funzioni dagli stessi svolte.
- b) La complessità organizzativa afferisce al numero di collaboratori subordinati e/o alle unità operative e/o servizi da coordinare e gestire per l'espletamento dell'attività.
- c) La complessità di procedimenti e/o progetti gestiti va intesa quale presidio di attività più o meno programmabili che presentano problemi più o meno prevedibili e che possono richiedere al titolare prestazioni operative delicate ed adeguate alle caratteristiche del contesto. L'apprezzamento tiene conto delle caratteristiche prevalenti delle attività in ordine alla loro ripetitività, media programmabilità e quindi possibile presenza di problemi non prevedibili che richiedono soluzioni adeguate; infine alla frequenza di problemi non prevedibili che richiedono al titolare l'adozione di soluzioni delicate ed adeguate.

Articolo 6

1. Il criterio di valutazione delle **“Relazioni”**, si riferisce alla quantità e tipologia di relazioni intese come rapporti con la struttura ed il personale, con l’utenza e gli altri Enti, con il Presidente ed il Consiglio di Amministrazione, con il Segretario Direttore ed i Coordinatori delle Aree.

In particolare esse riguardano:

- a) La globalità del sistema relazionale, ovvero il quadro di relazioni interne ed esterne con riferimento al numero ed alla qualifica degli interlocutori. Il grado di apprezzamento è direttamente proporzionale al numero, alla frequenza ed alla qualifica degli interlocutori, siano essi interni o esterni all’Opera Pia, con particolare attenzione a questi ultimi se “utenti”.
- b) L’autonomia strategica, ovvero il rilievo strategico e l’impatto sui risultati quali-quantitativi dell’Opera Pia. L’apprezzamento è riferito quindi al rilievo che la Posizione ricopre e/o viene ad assumere ai fini del conseguimento degli obiettivi strategici individuati dal Consiglio di Amministrazione ed ai riflessi che determina sui risultati.
- c) L’evoluzione del quadro di riferimento, ovvero evoluzione del quadro delle funzioni e necessità di cambiamento nei contenuti. L’apprezzamento è direttamente connesso al contesto operativo individuato per il raggiungimento degli obiettivi ed è graduato tra funzioni che in prevalenza presentano caratteri di stabilità o che richiedono una revisione ordinaria e funzioni in continua evoluzione normativa e/o tecnologica e che necessitano di cambiamenti continui nei contenuti e negli schemi operativi.

Articolo 7

1. Il criterio di valutazione della **“Responsabilità”**, si riferisce al rispetto della normativa e delle prassi riguardanti i procedimenti e le istruttorie, al grado di esposizione al giudizio e alle responsabilità, alla gestione delle risorse finanziarie, qualora assegnate, come meglio appreso specificato:

- a) L’autonomia decisionale, ovvero la rilevanza e l’ampiezza delle funzioni che implicano autonomia decisionale. Responsabilità di progetti obiettivo e/o gruppi di lavoro anche trasversali. Rilevanza delle responsabilità gestionali e di procedimento. Svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione, vigilanza e verifica.
- b) L’esposizione al giudizio ed alla responsabilità formale esterna, ovvero l’esercizio di funzioni che implicano in maniera avvertita l’esposizione al giudizio e responsabilità all’interno e soprattutto nei confronti dell’ambiente esterno e il connesso grado di rilevanza della responsabilità individuale verso terzi.
- c) Svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità. Viene apprezzato il grado di rilevanza, nell’ambito dell’attività svolta, di funzioni che richiedono competenze di natura

specialistica e di alta professionalità, correlate al possesso di lauree specialistiche ed abilitazioni e/o iscrizione ad albi professionali, con conseguente adozione non solo di atti amministrativi ma anche di diritto comune.

Articolo 8

1. Ai fini della determinazione dei criteri di quantificazione, si stabilisce che a ciascun elemento di valutazione come sopra individuato è assegnato, in relazione al rilievo che lo stesso riveste per la posizione considerata, un punteggio da 1 a 5.

Sono, quindi, conseguibili, al massimo, punti 50.

2. La retribuzione di posizione conferita ai sensi dell'art. 8 lett. a) del CCNL del 31.03.1999 deve essere definita entro un valore minimo di € 5.164,57 e massimo di € 12.911,42.

Ad ogni punto è, conseguentemente, attribuito un valore convenzionale di € 258,23.

E' comunque assicurato il valore minimo di € 5.164,57 anche se il punteggio complessivo conseguito risulta inferiore a punti 20.

3. La retribuzione di posizione conferita ai sensi degli artt. 8 lett. b) e c) del CCNL del 31.03.1999 e 10 del CCNL del 22.01.2004 deve essere definita entro un valore minimo di € 5.164,57 e massimo di € 16.000,00.

Ad ogni punto è, conseguentemente, attribuito un valore convenzionale di € 320,00.

E' comunque assicurato il valore minimo di € 5.164,57 anche se il punteggio complessivo conseguito risulta inferiore a punti 20.

Articolo 9

1. La valutazione delle singole posizioni di titolarità di posizione organizzativa, al fine di attribuirne con il punteggio la relativa retribuzione di posizione, compete al **Presidente del Consiglio di Amministrazione**, previa acquisizione del conforme parere del Segretario Direttore.

2. La retribuzione di posizione viene corrisposta mensilmente nella misura di 1/12 del valore su base annua ed assorbe tutte le competenze accessorie, compreso il compenso per il lavoro straordinario, nonché tutte le indennità correlate ad incarichi o funzioni.

TITOLO III

Retribuzione di risultato

Articolo 10

1. La valutazione delle attività svolte e dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati nell'anno di riferimento compete all'Organismo Indipendente di Valutazione, integrato dal Segretario Direttore [abrogare] al Direttore Generale.

2. Per la valutazione delle prestazioni dei titolari di Posizione organizzativa, in conformità a quanto previsto dal D. L.vo 286/1999, dovrà farsi riferimento al risultato complessivo conseguito dalla rispettiva Area e/o Servizio di appartenenza, nonché ai comportamenti individuali ed al relativo impegno connessi all'organizzazione ed all'impiego delle risorse assegnate per l'attuazione dei programmi individuati e definiti nella relazione annuale previsionale e programmatica del Consiglio di Amministrazione.

Segnatamente, si farà riferimento alle seguenti due categorie di elementi oggetto di analisi:

- A) Il risultato complessivo conseguito dall'Area e/o Servizio diretto in rapporto agli obiettivi assegnati nell'anno di riferimento;
- B) Il comportamento organizzativo.

Articolo 11

1. La categoria A) misura il grado di realizzazione degli obiettivi fissati nella relazione previsionale e programmatica approvata annualmente dal Consiglio di Amministrazione, per la rispettiva Area e/o Servizio e di eventuali progetti obiettivo assegnati, anche direttamente, al funzionario.

Articolo 12

1. La categoria B) viene scomposta in una pluralità di elementi singolarmente valutabili, significativi delle modalità espressive dell'esercizio della funzione direzionale.

Essi elementi vengono così individuati:

- a) Capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando i diversi impegni;
- b) Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro;
- c) Capacità di far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre in formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi;
- d) Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, i conseguenti processi formativi e la selezione del personale;

- e) Capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione;
- f) Qualità dell'apporto personale e contributo all'integrazione tra i diversi uffici e servizi e all'adattamento al contesto, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative.

Articolo 13

1. Tenuto conto dei predetti riferimenti e criteri di valutazione, per ogni soggetto interessato alla valutazione, viene predisposto apposito prospetto (scheda valutativa) che riassume sinteticamente gli aspetti, fatti e circostanze salienti che hanno caratterizzato la prestazione lavorativa individuale nel corso dell'anno.

2. Per l'aspetto di riferimento di cui all'art. 12 comma 1. lett. a), costituito dalla *Capacità dimostrata nel gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando i diversi impegni*, il Nucleo di Valutazione terrà conto dei seguenti dati ed elementi - positivi e negativi - anche documentali:

positivi

- capacità di stabilire la scala di priorità degli adempimenti di competenza, secondo le scadenze preordinate dalla legge e dai programmi;
- capacità di impiegare il tempo di lavoro secondo la complessità degli adempimenti;
- disponibilità a gestire l'orario di lavoro con criteri di flessibilità secondo i tempi dell'amministrazione;
- numero di giorni lavorativi effettivi nel corso dell'anno;
- intensità della prestazione lavorativa giornaliera;
- impegni di lavoro svolti extra orario di servizio;
- tempo dedicato alla formazione e/o aggiornamento professionale
- altri indici quantitativi pertinenti;

negativi

- eventuali richiami;
- solleciti al rispetto dei termini;
- inviti ad avviare tempestivamente o a concludere particolari e individuate procedure in sofferenza.

3. Per l'aspetto di riferimento di cui all'art. 12 comma 1. lett. b), costituito dalla *Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla*

produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro, il Nucleo di Valutazione terrà conto dei seguenti dati ed elementi - positivi e negativi - anche documentali:

positivi

- capacità di creare un clima organizzativo positivo all'interno del quale il singolo possa esprimere le potenzialità individuali e nel gruppo, l'interesse all'apprendimento, al lavoro e alla condivisione degli obiettivi assegnati;
- capacità di individuare e adottare idonei provvedimenti organizzatori in ordine alle attività, procedure e lavori della rispettiva Area e/o Servizio, all'organizzazione del lavoro, alle procedure, al riparto dei carichi di lavoro;
- capacità di valutazione dei collaboratori in sede di assegnazione delle attività e degli incentivi e/o altri istituti contrattuali; .

negativi

- eventuali conflitti interni che incidano negativamente sul lavoro, giudicati particolarmente gravi quando abbiano ricadute sull'utenza e che richiedano dispendio di energie per il raffreddamento.

4. Per l'aspetto di riferimento di cui all'art. 12 comma 1. lett. c), costituito dalla *Capacità di far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre in formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi*, il Nucleo di Valutazione terrà conto dei seguenti dati ed elementi - positivi e negativi - anche documentali:

positivi

- adozione di particolari direttive operative interne con esiti positivi;
- introduzione di tecniche che facilitino l'accesso ai servizi per l'utenza;

negativi

- fondate doglianze da parte dell'utenza, dell'amministrazioni in ordine a ritardi, lungaggini burocratiche ingiustificata inosservanza dei termini, in adempimenti, appesantimento dell'iter.

5. Per l'aspetto di riferimento di cui all'art. 12 comma 1. lett. d), costituito dalla *Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, i conseguenti processi formativi e la selezione del personale*, il Nucleo di Valutazione terrà conto dei seguenti dati ed elementi - positivi e negativi - anche documentali:

- capacità d'iniziativa per la introduzione delle innovazioni tecnologiche (attuabili anche secondo una programmazione pluriennale) concluse con il documentato avvio di nuove procedure o degli stadi attuativi delle stesse (secondo il programma individuato) accompagnata da un'adeguata e documentata formazione del personale coinvolto.

6. Per l'aspetto di riferimento di cui all'art. 12 comma 1. lett. e), costituito dalla *Capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione*, il Nucleo di Valutazione terrà conto dei seguenti dati ed elementi - positivi e negativi - anche documentali:

- specifiche e documentate iniziative inerenti il monitoraggio di attività e servizi e delle eventuali correlate risorse assegnate con riferimento (seppur di primo approccio) al controllo di gestione, significative di un processo di ottimizzazione del rapporto tra costi e risultati.

7. Per l'aspetto di riferimento di cui all'art. 12 comma 1. lett. f), costituito dalla *Qualità dell'apporto personale e contributo all'integrazione tra i diversi uffici e servizi e all'adattamento al contesto, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative*, il Nucleo di Valutazione terrà conto dei seguenti dati ed elementi - positivi e negativi - anche documentali:

- condotta nelle relazioni interpersonali con riferimento al personale subordinato, ai responsabili delle altre aree e degli altri servizi, al Segretario Direttore e agli Organi di Governo dell'Opera Pia, nonché all'utenza;
- costante formazione, aggiornamento e perfezionamento anche autogestiti nonché studi di particolare valore per l'espletamento di incarichi speciali;
- iniziative, anche interpersonali, direttamente assunte o proposte, allo scopo di favorire lo scambio di informazioni e collaborazioni tra i vari Uffici e Servizi;
- contributi attivi alla definizione di nuovi iter procedurali e un'efficace integrazione operativa tra i vari Uffici/Servizi in relazione all'evolversi della normativa o a intervenuti modelli operativi;
- ruolo attivo al superamento di situazioni di crisi e/o emergenze.

Articolo 14

1. Quanto ai punteggi da assegnare, per la Categoria A) è attribuibile un massimo di punti 40 e per la Categoria B), un massimo di punti 60; per un punteggio complessivo massimo di punti 100.

Articolo 15

1. Nell'ambito della categoria A), il punteggio è attribuito in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, come verificato dal Nucleo di Valutazione.
2. Nell'ambito della Categoria B), per ciascuna delle voci di cui alle lett. a), b), c), d), e), f) dell'art. 12, il Nucleo di Valutazione attribuisce un punteggio da **0** a **10**. Sono conseguibili al massimo punti **60**.

Articolo 16

1. In relazione al punteggio conseguito, la retribuzione di risultato conferita ai sensi dell'art. 8 lett. a) del CCNL del 31.03.1999 verrà attribuita nelle seguenti percentuali della retribuzione di posizione assegnata:

- punteggio complessivo fino a punti **25** non compete alcuna retribuzione di risultato
- punteggio complessivo da **25,1** a **40** percentuale **10%**
- punteggio complessivo da **40,1** a **60** percentuale **15%**
- punteggio complessivo da **60,1** a **80** percentuale **20%**
- punteggio complessivo da **80,1** a **100** percentuale **25%**

2. In relazione al punteggio conseguito, la retribuzione di risultato conferita ai sensi degli artt. 8 lett. b) e c) del CCNL del 31.03.1999 e 10 del CCNL del 22.01.2004 verrà attribuita nelle seguenti percentuali della retribuzione di posizione assegnata:

- punteggio complessivo fino a punti **25** non compete alcuna retribuzione di risultato
- punteggio complessivo da **25,1** a **40** percentuale **12%**
- punteggio complessivo da **40,1** a **60** percentuale **18%**
- punteggio complessivo da **60,1** a **80** percentuale **24%**
- punteggio complessivo da **80,1** a **100** percentuale **30%**

3. L'esito della valutazione è comunicato dal Segretario Direttore al Funzionario.

SCHEMA DI VALUTAZIONE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

POSIZIONE ORGANIZZATIVA _____

	CRITERI DI VALUTAZIONE	PUNTI
a)	COMPLESSITÀ	
	Complessità gestionale e funzionale	
	Complessità organizzativa	
	Complessità dei procedimenti e/o progetti gestiti	
	Tipologia delle cognizioni necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni	
b)	RELAZIONI	
	Complessità del sistema relazionale	
	Autonomia strategica	
	Evoluzione del quadro di riferimento	
c)	RESPONSABILITÀ	
	Autonomia decisionale	
	Esposizione al giudizio ed alla responsabilità nei confronti dell'ambiente esterno e delle responsabilità formali	
	Svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità	
	TOTALE	

- **Retribuzione di Posizione conferita ai sensi dell'art. 8 lett. a) del CCNL 31.03.1999.**

Punti ___ x € 258,23 = €. _____

- **Retribuzione di Posizione conferita ai sensi degli artt. 8 lett. b) e c) del CCNL 31.03.1999 e 10 del CCNL 22.01.2004.**

Punti ___ x € 320,00 = €. _____

IL PRESIDENTE

IL SEGRETARIO DIRETTORE

- A ciascun elemento di valutazione è assegnato un punteggio da 1 a 5.
- Sono conseguibili al massimo 50 punti.
- È assicurato un valore minimo di cui all'art. 8 commi 2 e 3, anche se il punteggio complessivo conseguito risulta inferiore a 20 punti.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA _____

Elenco servizi/unità operative comprese nell'area _____

CRITERI DI VALUTAZIONE	
a)	COMPLESSITA
	<p>Complessità gestionale e funzionale - massimo 5</p> <p>Presidio di nuclei di attività</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Intesi come Servizi e/o Uffici: n..... (1) ■ Intesi come attività/materie/funzioni (2) <p><input type="checkbox"/> non diversificati <input type="checkbox"/> poco diversificati <input type="checkbox"/> molto diversificati</p> <p>(1) <i>Punti attribuiti: fino a 1 servizio=1; da 2 a 3=2; da 4 in poi= 3</i> (2) <i>Punti attribuiti: non diversificati= 0.5; poco diversificati=1; molto diversificati=2.</i></p>
	<p>Complessità organizzativa - massimo 5</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Collaboratori subordinati: n(3) ■ Unità operative: n.....(4) <p>(3) <i>Punti attribuiti: fino a 2=0,5; da 3 a 6=1; da 7 a 9=2; oltre 9=3</i> (4) <i>Punti attribuiti : fino a 2=1; oltre 3=2</i></p>
	<p>Complessità dei procedimenti e/o progetti gestiti – massimo 5</p> <p>Attività/procedimenti e progetti</p> <p>- routinari con soluzioni operative di base: _____%</p> <p>- di media programmabilità e con problemi non prevedibili che richiedono soluzioni adeguate: _____%</p>

	<p>■ Riflessi che la posizione determina sulla struttura ai fini del conseguimento dei risultati (10)</p> <p><input type="checkbox"/> basso</p> <p><input type="checkbox"/> medio</p> <p><input type="checkbox"/> alto</p> <p>(9) Puntii attribuiti: basso= 1; medio= 2; alto= 3. (10) Puntii attribuiti: basso= 1; medio= 1,5; alto= 2. TOT.</p>
	<p>Evoluzione del quadro di riferimento (11)</p> <p>■ Funzioni che presentano carattere di stabilità o richiedenti una revisione ordinaria ___% =</p> <p>■ Funzioni in continua evoluzione normativa e/o tecnologica e che necessitano di cambiamenti continui nei contenuti e negli schemi operativi ___% =</p> <p>TOT. ____</p> <p>(11) Puntii attribuiti: Fino a 3 per il primo tipo di funzioni; fino a 5 per il secondo tipo di funzioni. Tali puntii vanno moltiplicati per la percentuale che quantifica, rispetto alle funzioni complessive dell'Area, ciascun tipo di funzione.</p>
c)	RESPONSABILITA'
	<p>Autonomia decisionale (12)</p> <p>■ Rilevanza delle responsabilità gestionali% =</p> <p>■ Rilevanza delle responsabilità di procedimenti% =</p> <p>TOT</p> <p>(12) Puntii attribuiti: Fino a 4 per il primo tipo di responsabilità, fino a 5 per il secondo tipo di responsabilità. Tali puntii vanno moltiplicati per la percentuale che pesa, rispetto alle responsabilità diverse dell' Area, ciascun tipo di responsabilità.</p>
	<p>Esposizione al giudizio ed alla responsabilità nei confronti dell'ambiente esterno e delle responsabilità formali</p> <p>■ Esercizio di funzioni che implicano l'esposizione al giudizio ed alla responsabilità all'interno della struttura (13)</p> <p><input type="checkbox"/> minima</p> <p><input type="checkbox"/> media</p> <p><input type="checkbox"/> elevata</p> <p>(13) Puntii attribuiti: minima= 1; media= 1.5; elevata= 2.</p> <p>■ Esercizio di funzioni che implicano l'esposizione al giudizio ed alla responsabilità verso l'esterno (14)</p> <p><input type="checkbox"/> minima</p> <p><input type="checkbox"/> media</p> <p><input type="checkbox"/> elevata</p> <p>(14) Puntii attribuiti: minima= 1; media= 2; elevata= 3.</p>

Svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità - massimo 5 punti. (15)

■ Esercizio di funzioni che implicano un alto e specialistico contenuto di professionalità.

minimo

medio

elevato

(15) Puntaggi attribuiti: minimo= 1; medio= 3; elevato= 5.