

# ***COMUNE DI BICINICCO***

## **Criteri generali per la valutazione e graduazione degli incaricati di posizione organizzativa**

### **CAMPO DI APPLICAZIONE**

Il presente documento disciplina, gli incarichi di Posizione organizzativa del Comune di Bicinicco, i criteri generali per:

- il conferimento e la revoca degli incarichi;
- la valutazione delle posizioni e relativa graduazione delle funzioni;
- la valutazione periodica dei dipendenti incaricati.

### **CONFERIMENTO DELL'INCARICO E REVOCA**

Per gli incarichi relativi a posizioni organizzative del Comune di Bicinicco, il Sindaco individua e conferisce al dipendente l'incarico di posizione organizzativa secondo le previsioni del Regolamento per l'ordinamento degli Uffici e dei Servizi vigente e con riferimento alle disposizioni del CCRL 7.12.2006. Secondo le previsioni regolamentari e contrattuali il Sindaco può revocare l'incarico di posizione organizzativa affidato.

### **RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

La Retribuzione di Posizione da assegnare agli **Incaricati di Posizioni Organizzative del Comune di Bicinicco** è determinata sulla base delle competenze attribuite ad ogni posizione ed in relazione alla complessità organizzativa utilizzando i seguenti

#### **CRITERI DI VALUTAZIONE:**

##### **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 e alla responsabilità nei confronti dell'ambiente esterno e alle responsabilità formali;
- quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite.

I criteri di valutazione sono definiti secondo i seguenti fattori:

a) **Complessità** riferita alla tipologia di compiti ed attività della posizione organizzativa rapportata al numero delle attività e uffici subordinati gestiti, al rilievo interno e/o esterno degli stessi, alla quantità e tipologia di atti complessi, al grado di competenza specialistico/professionale.

- **Complessità gestionale e funzionale** Intesa quale presidio di nuclei di attività più o meno diversificati con riferimento sia al numero delle attività gestite dalla struttura sia al grado di omogeneità delle attività/materie/funzioni dagli stessi svolte.

- **Complessità organizzativa** Numero di collaboratori subordinati e/o unità operative e/o uffici da coordinare e gestire per l'espletamento delle attività.
- **Complessità di procedimenti e/o progetti gestiti** 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 routinarietà (soluzioni operative di base), media programmabilità e quindi possibile presenza di problemi non prevedibili che richiedono soluzioni adeguate, infine alta frequenza di problemi non prevedibili che richiedono al titolare l'adozione di soluzioni delicate e adeguate.
- **Tipologia delle cognizioni necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni** Competenze fondamentali per la posizione relative ad un ambito disciplinare più o meno vasto. L'apprezzamento è quindi riferito allo spettro di conoscenze professionali che la Posizione Organizzativa richiede per l'assolvimento delle funzioni di competenza (giuridica, tecnica, organizzativa) assegnate.

b) **Relazioni** riferite alla quantità e tipologia di relazioni intese come rapporti con la struttura ed il personale, con l'utenza e gli altri Enti, con l'Amministrazione, il Segretario Generale e gli altri Organi di direzione tecnico-amministrativa.

- **Complessità del sistema relazionale** Quadro di relazioni interne ed esterne con riferimento alla complessità e alla qualifica degli interlocutori. Il grado di apprezzamento è direttamente proporzionale alla tipologia, frequenza e qualifica degli interlocutori siano essi interni o esterni all'Amministrazione con particolare attenzione a quest'ultimi se "Utenti".
- **Autonomia strategica** Rilievo strategico ed impatto sui risultati quali-quantitativi dell'Ente. L'apprezzamento è riferito quindi al rilievo che la Posizione ricopre e/o viene ad assumere ai fini del conseguimento degli obiettivi strategici individuati dall'Amministrazione ed ai riflessi che la stessa determina e/o può determinare, nell'ambito della struttura complessiva dell'Ente, sui risultati.
- **Evoluzione del quadro di riferimento** 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.

c) **Responsabilità** riferita al rispetto della normativa e delle prassi riguardanti i procedimenti e le istruttorie, al grado di esposizione al giudizio e alle responsabilità e alla gestione delle risorse finanziarie.

- **Autonomia decisionale** Rilevanza e ampiezza delle funzioni che implicano autonomia decisionale e discrezionalità tecnica.
- **Esposizione al giudizio e alla responsabilità nei confronti dell'ambiente esterno e alle responsabilità formali** Esercizio di funzioni che implicano in maniera più avvertita l'esposizione al giudizio e responsabilità soprattutto nei confronti dell'ambiente esterno e connesso grado di rilevanza della responsabilità individuale verso terzi.
- **Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite** L'apprezzamento è graduato in proporzione all'entità delle risorse assegnate e direttamente gestite dalla Posizione.

#### **CRITERI DI QUANTIFICAZIONE**

Per la graduazione degli incarichi di posizione organizzativa del Comune di Bicinicco, a ciascun elemento di valutazione è assegnato, in relazione al rilievo che lo stesso riveste per la posizione considerata, un punteggio **da 5 a 15**.

Sono quindi conseguibili, al massimo, punti **150** (centocinquanta).

La retribuzione di posizione, ai sensi dell'art. 44, co. 3 del CCRL 07.12.2006, deve essere definita entro un valore minimo di € 4.150,00 e massimo di € 10.350,00.

Sulla base dell'organizzazione e delle risorse del Comune di Bicinicco l'importo viene determinato tenendo conto del punteggio attribuito secondo le seguenti fasce:

POSIZIONE	PUNTEGGIO		VALORE ECONOMICO
Fascia A	da 91	a 115	4.150,00
Fascia B	da 116	a 130	5.400,00
Fascia C	da 131	a 150	10.350,00

La valutazione delle singole posizioni di Incaricato di Posizione organizzativa al fine di attribuirne con il punteggio la relativa retribuzione di posizione, compete al Segretario comunale.

La retribuzione di posizione viene corrisposta mensilmente nella misura di 1/13 del valore su base annua ed assorbe tutte le competenze accessorie, compreso il compenso per il lavoro straordinario, per un numero pari a 120 ore annue, nonché tutte le indennità correlate ad incarichi o funzioni, fatti salvi i trattamenti previsti dall'art. 44 del CCRL 07.12 2006.

### **RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

Per la valutazione delle prestazioni degli Incaricati di Posizione Organizzativa, si ritiene coerente fare riferimento ai principi di base contenuti nel D.Lgs n. 286 del 30 luglio 1999 ed in particolare anche al risultato complessivo conseguito dal rispettivi Servizi (valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nell'anno di riferimento) ed ai comportamenti individuali e relativo impegno connessi all'organizzazione ed impiego delle risorse assegnate per l'attuazione dei programmi individuati e definiti nel P.R.O.

Nel complesso, ai fini della valutazione della prestazione degli Incaricati di Posizioni Organizzative, si ritiene coerente fare quindi riferimento a due categorie di elementi oggetto di analisi:

- **A) Il risultato complessivo conseguito dal settore diretto in rapporto agli obiettivi assegnati nell'anno di riferimento;**
- **B) Il comportamento organizzativo.**

**La valutazione delle attività svolte e dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati** nell'anno di riferimento compete all'Organismo Indipendente di Valutazione, sulla scorta di apposita relazione presentata dagli Incaricati di Posizione Organizzative, o comunque secondo la disciplina stabilita dal Regolamento per l'ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

**La valutazione dei Funzionari interessati sotto il profilo comportamentale** compete al O.I.V. in collaborazione con il Segretario Generale secondo la disciplina stabilita dal Regolamento.

La valutazione dei Responsabili viene effettuata per il 70% sul grado di raggiungimento degli obiettivi e, per il restante 30%, sulle prestazioni individuali.

**La valutazione sul raggiungimento degli obiettivi** avviene secondo le seguenti modalità:

**Gli obiettivi operativi** (intesi come gli obiettivi specifici assegnati ai singoli servizi con il PRO), sono individuati in coerenza con gli obiettivi strategici dell'ente e sono illustrati e sviluppati attraverso l'ausilio di apposite schede che riportano:

- Numero identificativo dell'obiettivo;
- Denominazione sintetica dell'obiettivo;
- Centro di responsabilità e centro di costo al quale viene attribuito l'obiettivo;
- Soggetto responsabile dell'obiettivo;
- Descrizione sintetica del risultato atteso
- Indicatori di attività e di raggiungimento degli obiettivi che rendono misurabile l'obiettivo.
- Peso dell'obiettivo;

Il grado di raggiungimento degli obiettivi rispetto al risultato prefissato serve poi a correlare la performance delle unità organizzative del Comune alle prestazioni individuali, al fine della corresponsione delle indennità di risultato ai Responsabili di Servizio.

**La valutazione sulle prestazioni individuali** è basata sui seguenti criteri:

- **Pianificazione e organizzazione del lavoro:** capacità di pianificare le varie fasi del lavoro, fissando gli obiettivi e le scadenze;
- **Rispetto dei tempi e scadenze:** rispetto delle scadenze previste e concordate;
- **Precisione e accuratezza del lavoro:** capacità di produrre elaborati e documenti con standard di qualità';
- **Orientamento al risultato:** capacità di raggiungere i risultati attesi nell'ambito dell'attività di ufficio;
- **Orientamento al cliente:** capacità di migliorare i processi e/o i prodotti destinati ad altri uffici o all'utenza finale;
- **Lavorare in gruppo:** riferita alla capacità di instaurare rapporti di collaborazione e sinergia con i collaboratori, con altri uffici del Comune e con gli Amministratori;

Ad ogni criterio vengono assegnati un massimo di 3 punti per un totale di 18 punti, per una valutazione complessiva come di seguito riportata:

Classi di punteggio	Punti
Inferiore o uguale a 6	-
da 7 a 8	10
da 9 a 11	15
uguale a 12	20
superiore a 12	30

La somma ottenuta dalla valutazione **sul raggiungimento degli obiettivi** e dalla valutazione **sulle prestazioni individuali** verrà collegata alla retribuzione di risultato nel seguente modo:

Classi di punteggio	% Risultato
Da 90 a 100	100%
Da 81 a 89	90%
Da 71 a 80	80%
Inferiore a 70	Proporzionale al punteggio

L'esito della valutazione è comunicato al Funzionario.

SERVIZIO FINANZIARIO

CRITERI DI VALUTAZIONE		
A)	COMPLESSITA'	PUNTI
	<b>Complessità gestionale e funzionale:</b>	
	<b>1. Presidio di nuclei di attività:</b>	
	numero	
	Punti attribuiti:	
	punti 5 fino a 3 macro attività	
	punti 10 fino a 5 macro attività	
	punti 15 più di 5 macro attività	
	<b>2. Intesi come materie:</b>	
	non diversificate <input type="checkbox"/> diversificate <input type="checkbox"/> molto diversificate <input type="checkbox"/>	
	Punti attribuiti:	
	punti 15 molto elevata complessità gestionale e molto elevata complessità funzionale	
	punti 10 elevata complessità gestionale ed elevata complessità funzionale	
	punti 5 modesta complessità gestionale e modesta complessità funzionale	
	<b>Complessità organizzativa</b>	
	<b>Unità operative (unità di lavoro indipendenti alla dipendenza del T.P.O.)</b>	
	<b>Collaboratori subordinati</b>	
	Punti attribuiti:	
	punti 15 elevato numero di unità e di collaboratore	
	punti 10 medio numero di unità e di collaboratore	
	punti 5 basso numero di unità e di collaboratore	
	<b>Complessità di procedimento e/o progetti gestiti</b>	
	Attività / procedimenti	routinari con soluzioni operative di base
		di media programmabilità e quindi con presenza di problemi che richiedono soluzioni adeguate
		Con alta frequenza di problemi non prevedibili che richiedono l'adozione di soluzioni delicate e adeguate
	Punti attribuiti:	
	punti 15 elevata imprevedibilità	
	punti 10 media programmabilità	
	punti 5 routinari	
	<b>Tipologia delle cognizioni necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni</b>	
	il fattore rileva lo spettro di conoscenze professionali che la posizione organizzativa richiede per l'assolvimento delle funzioni di competenza (giuridica, tecnica, organizzativa) assegnate.	
	Punti attribuiti:	
	punti 15 cognizioni di tipo multidisciplinare di ampio spettro	
	punti 10 cognizioni di tipo multidisciplinare di medio spettro	
	punti 5 cognizioni di tipo monodisciplinare o multidisciplinare di spettro non significativo	

B)	RELAZIONI	PUNTI
	<b>Complessità del sistema relazionale:</b>	
	Con l'Amministrazione	Complesso <input type="checkbox"/> articolato <input type="checkbox"/> semplice <input type="checkbox"/>
	Con il Segretario e o i responsabili delle altre Aree	Complesso <input type="checkbox"/> articolato <input type="checkbox"/> semplice <input type="checkbox"/>
	Con i propri dipendenti	Complesso <input type="checkbox"/> articolato <input type="checkbox"/> semplice <input type="checkbox"/>
	Con l'utenza	Complesso <input type="checkbox"/> articolato <input type="checkbox"/> semplice <input type="checkbox"/>
	Con gli altri Enti	Complesso <input type="checkbox"/> articolato <input type="checkbox"/> semplice <input type="checkbox"/>
	Punti attribuiti:	
	punti 3 complesso	
	punti 2 articolato	
	punti 1 semplice	
	<b>Autonomia strategica</b>	
	Rilievo ai fini del conseguimento degli obiettivi strategici dell'amministrazione	
	<input type="checkbox"/> elevato <input type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso	
	Punti attribuiti	
	punti 15 elevato	
	punti 10 medio	
	punti 5 basso	
	<b>Evoluzione del quadro di riferimento</b>	
	Gradualità delle funzioni in ragione all'evoluzione normativa e/o tecnologica	
	Punti attribuiti:	
	punti 15 continua evoluzione nei contenuti e negli schemi operativi	
	punti 10 frequente evoluzione nei contenuti e negli schemi operativi	
	punti 5 quadro di riferimento stabile o di ordinaria revisione	
C)	RESPONSABILITA'	PUNTI
	<b>Autonomia decisionale</b>	
	Rilievo delle responsabilità gestionali riferite all'autonomia decisionale e discrezionalità tecnica	
	<input type="checkbox"/> elevato <input type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso	
	Punti attribuiti	
	punti 15 elevato	
	punti 10 medio	
	punti 5 basso	
	<b>Esposizione al giudizio e alla responsabilità nei confronti dell'ambiente esterno e delle responsabilità formali</b>	
	Rileva le funzioni che implicano l'esposizione al giudizio esterno e alle responsabilità	
	<input type="checkbox"/> elevato <input type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso	
	Punti attribuiti	
	punti 15 elevato	
	punti 10 medio	
	punti 5 alto	

SERVIZIO TECNICO

CRITERI DI VALUTAZIONE		
A)	COMPLESSITA'	PUNTI
	<b>Complessità gestionale e funzionale:</b>	
	<b>1. Presidio di nuclei di attività:</b>	
	numero	
	Punti attribuiti:	
	punti 5 fino a 3 macro attività	
	punti 10 fino a 5 macro attività	
	punti 15 più di 5 macro attività	
	<b>2. Intesi come materie:</b>	
	non diversificate <input type="checkbox"/> diversificate <input type="checkbox"/> molto diversificate <input type="checkbox"/>	
	Punti attribuiti:	
	punti 15 molto elevata complessità gestionale e molto elevata complessità funzionale	
	punti 10 elevata complessità gestionale ed elevata complessità funzionale	
	punti 5 modesta complessità gestionale e modesta complessità funzionale	
	<b>Complessità organizzativa</b>	
	<b>Unità operative (unità di lavoro indipendenti alla dipendenza del T.P.O.)</b>	
	<b>Collaboratori subordinati</b>	
	Punti attribuiti:	
	punti 15 elevato numero di unità e di collaboratore	
	punti 10 medio numero di unità e di collaboratore	
	punti 5 basso numero di unità e di collaboratore	
	<b>Complessità di procedimento e/o progetti gestiti</b>	
	Attività / procedimenti	routinari con soluzioni operative di base
		di media programmabilità e quindi con presenza di problemi che richiedono soluzioni adeguate
		Con alta frequenza di problemi non prevedibili che richiedono l'adozione di soluzioni delicate e adeguate
	Punti attribuiti:	
	punti 15 elevata imprevedibilità	
	punti 10 media programmabilità	
	punti 5 routinari	
	<b>Tipologia delle cognizioni necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni</b>	
	Il fattore rileva lo spettro di conoscenze professionali che la posizione organizzativa richiede per l'assolvimento delle funzioni di competenza (giuridica, tecnica, organizzativa) assegnate.	
	Punti attribuiti:	
	punti 15 cognizioni di tipo multidisciplinare di ampio spettro	
	punti 10 cognizioni di tipo multidisciplinare di medio spettro	
	punti 5 cognizioni di tipo monodisciplinare o multidisciplinare di spettro non significativo	

B)	RELAZIONI	PUNTI
	<b>Complessità del sistema relazionale:</b>	
	Con l'Amministrazione	Complesso <input type="checkbox"/> articolato <input type="checkbox"/> semplice <input type="checkbox"/>
	Con il Segretario e o i responsabili delle altre Aree	Complesso <input type="checkbox"/> articolato <input type="checkbox"/> semplice <input type="checkbox"/>
	Con i propri dipendenti	Complesso <input type="checkbox"/> articolato <input type="checkbox"/> semplice <input type="checkbox"/>
	Con l'utenza	Complesso <input type="checkbox"/> articolato <input type="checkbox"/> semplice <input type="checkbox"/>
	Con gli altri Enti	Complesso <input type="checkbox"/> articolato <input type="checkbox"/> semplice <input type="checkbox"/>
	Punti attribuiti: punti 3 complesso punti 2 articolato punti 1 semplice	
	<b>Autonomia strategica</b>	
	Rilievo ai fini del conseguimento degli obiettivi strategici dell'amministrazione <input type="checkbox"/> elevato <input type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso	
	Punti attribuiti punti 15 elevato punti 10 medio punti 5 basso	
	<b>Evoluzione del quadro di riferimento</b>	
	Gradualità delle funzioni in ragione all'evoluzione normativa e/o tecnologica	
	Punti attribuiti: punti 15 continua evoluzione nei contenuti e negli schemi operativi punti 10 frequente evoluzione nei contenuti e negli schemi operativi punti 5 quadro di riferimento stabile o di ordinaria revisione	
	<b>C)</b>	<b>RESPONSABILITA'</b>
	<b>Autonomia decisionale</b>	PUNTI
	Rilievo delle responsabilità gestionali riferite all'autonomia decisionale e discrezionalità tecnica <input type="checkbox"/> elevato <input type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso	
	Punti attribuiti punti 15 elevato punti 10 medio punti 5 basso	
	<b>Esposizione al giudizio e alla responsabilità nei confronti dell'ambiente esterno e delle responsabilità formali</b>	
	Rileva le funzioni che implicano l'esposizione al giudizio esterno e alle responsabilità <input type="checkbox"/> elevato <input type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso	
	Punti attribuiti punti 15 elevato punti 10 medio punti 5 alto	

SERVIZIO ALLA PERSONA, ATTIVITA' PRODUTTIVE E AFFARI GENERALI

CRITERI DI VALUTAZIONE		PUNTI
<b>A)</b>	<b>COMPLESSITA'</b>	
	<b>Complessità gestionale e funzionale:</b>	
	<b>1. Presidio di nuclei di attività:</b>	
	numero	
	Punti attribuiti:	
	punti 5 fino a 3 macro attività	
	punti 10 fino a 5 macro attività	
	punti 15 più di 5 macro attività	
	<b>2. Intesi come materie:</b>	
	non diversificate <input type="checkbox"/> diversificate <input type="checkbox"/> molto diversificate <input type="checkbox"/>	
	Punti attribuiti:	
	punti 15 molto elevata complessità gestionale e molto elevata complessità funzionale	
	punti 10 elevata complessità gestionale ed elevata complessità funzionale	
	punti 5 modesta complessità gestionale e modesta complessità funzionale	
	<b>Complessità organizzativa</b>	
	<b>Unità operative (unità di lavoro indipendenti alla dipendenza del T.P.O.)</b>	
	<b>Collaboratori subordinati</b>	
	Punti attribuiti:	
	punti 15 elevato numero di unità e di collaboratore	
	punti 10 medio numero di unità e di collaboratore	
	punti 5 basso numero di unità e di collaboratore	
	<b>Complessità di procedimento e/o progetti gestiti</b>	
	Attività / procedimenti	routinari con soluzioni operative di base
		di media programmabilità e quindi con presenza di problemi che richiedono soluzioni adeguate
		Con alta frequenza di problemi non prevedibili che richiedono l'adozione di soluzioni delicate e adeguate
	Punti attribuiti:	
	punti 15 elevata imprevedibilità	
	punti 10 media programmabilità	
	punti 5 routinari	
	<b>Tipologia delle cognizioni necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni</b>	
	Il fattore rileva lo spettro di conoscenze professionali che la posizione organizzativa richiede per l'assolvimento delle funzioni di competenza (giuridica, tecnica, organizzativa) assegnate.	
	Punti attribuiti:	
	punti 15 cognizioni di tipo multidisciplinare di ampio spettro	
	punti 10 cognizioni di tipo multidisciplinare di medio spettro	
	punti 5 cognizioni di tipo monodisciplinare o multidisciplinare di spettro non significativo	

B)	RELAZIONI	PUNTI
	<b>Complessità del sistema relazionale:</b>	
	Con l'Amministrazione	Complesso <input type="checkbox"/> articolato <input type="checkbox"/> semplice <input type="checkbox"/>
	Con il Segretario e o i responsabili delle altre Aree	Complesso <input type="checkbox"/> articolato <input type="checkbox"/> semplice <input type="checkbox"/>
	Con i propri dipendenti	Complesso <input type="checkbox"/> articolato <input type="checkbox"/> semplice <input type="checkbox"/>
	Con l'utenza	Complesso <input type="checkbox"/> articolato <input type="checkbox"/> semplice <input type="checkbox"/>
	Con gli altri Enti	Complesso <input type="checkbox"/> articolato <input type="checkbox"/> semplice <input type="checkbox"/>
	Punti attribuiti: punti 3 complesso punti 2 articolato punti 1 semplice	
	<b>Autonomia strategica</b>	
	Rilievo ai fini del conseguimento degli obiettivi strategici dell'amministrazione <input type="checkbox"/> elevato <input type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso	
	Punti attribuiti punti 15 elevato punti 10 medio punti 5 basso	
	<b>Evoluzione del quadro di riferimento</b>	
	Gradualità delle funzioni in ragione all'evoluzione normativa e/o tecnologica	
	Punti attribuiti: punti 15 continua evoluzione nei contenuti e negli schemi operativi punti 10 frequente evoluzione nei contenuti e negli schemi operativi punti 5 quadro di riferimento stabile o di ordinaria revisione	
	<b>C)</b>	<b>RESPONSABILITA'</b>
	<b>Autonomia decisionale</b>	PUNTI
	Rilievo delle responsabilità gestionali riferite all'autonomia decisionale e discrezionalità tecnica <input type="checkbox"/> elevato <input type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso	
	Punti attribuiti punti 15 elevato punti 10 medio punti 5 basso	
	<b>Esposizione al giudizio e alla responsabilità nei confronti dell'ambiente esterno e delle responsabilità formali</b>	
	Rileva le funzioni che implicano l'esposizione al giudizio esterno e alle responsabilità <input type="checkbox"/> elevato <input type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso	
	Punti attribuiti punti 15 elevato punti 10 medio punti 5 alto	