

## REGOLAMENTO SUGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E DI DIREZIONE

AGGIORNAMENTO AL CCNL 16 novembre 2022

### CRITERI GENERALI DI CONFERIMENTO E SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

#### Art. 1

##### Finalità

1. 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 incaricati dell'Elevata qualificazione, ai sensi degli artt. 16 e seguenti del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022.
2. Per "elevata qualificazione" si intende un incarico individuato presso un'Area istituita all'interno della Struttura Organizzativa dell'Ente di Gestione per i Parchi e la Biodiversità Emilia Orientale, che, "con assunzioni di elevata responsabilità di prodotto e di risultato", prevede lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:
  - a) "posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa";
  - b) "posizione di 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.
3. Gli incarichi di elevata qualificazione possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito sulla base dei criteri definiti all'art. 3 del presente Regolamento.
4. Il Comitato Esecutivo individua il numero degli incarichi di elevata qualificazione con gli atti di macro-organizzazione dell'Ente.

#### Art. 2

##### Requisiti per il conferimento degli incarichi

1. L'incarico di elevata qualificazione può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno ed indeterminato inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, in possesso dei seguenti requisiti:
  - 1) aver ottenuto, negli ultimi 3 anni, valutazioni delle prestazioni almeno pari a 50 punti sulla base dell'attuale sistema di valutazione;
  - 2) 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;
  - 3) non aver subito sanzioni disciplinari negli ultimi 5 anni,
  - 5) insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i.;

#### Art. 3

##### Procedura per il conferimento degli incarichi e rotazione

1. Il conferimento degli incarichi di elevata qualificazione è preceduto da un avviso esplorativo finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei dipendenti interessati, da pubblicare sul sito intranet dell'Ente.
2. I candidati in possesso dei requisiti di accesso disciplinati all'art. 2 del presente Regolamento saranno valutati, ai sensi dell'art. 14, c. 2 del CCNL, in considerazione della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali, nonché delle esperienze acquisite. Si tiene in considerazione, tra l'altro dei seguenti criteri:

- a) titolo di studio e professionale adeguato per lo svolgimento delle funzioni assegnate, in rapporto alla specificità dell'incarico;
  - b) capacità manifestata nella gestione di processi complessi, valutata in relazione all'oggettiva complessità delle disposizioni legislative e regolamentari che li regolano e della necessaria interrelazione con i procedimenti curati da altre strutture/Enti;
  - c) capacità di negoziazione, in relazione all'incarico da ricoprire;
  - d) esperienza almeno triennale nella gestione di funzioni e di attività su tematiche significative coerenti con l'incarico da ricoprire;
3. Il dirigente, verifica la sussistenza dei requisiti di accesso di cui all'art. 2, e procede alla ponderazione e valutazione degli elementi di cui al precedente comma.
  4. L'incarico di elevata qualificazione è conferito dal dirigente per un periodo massimo non superiore a 3 anni, sulla base dei criteri definiti dal presente regolamento, con atto scritto e motivato, e può essere rinnovato con le medesime formalità.
  5. Nel caso in cui l'avviso informale sia andato deserto o nel caso in cui sia verificata l'assenza, tra le candidature pervenute, dei requisiti, delle attitudini e delle competenze richieste per la posizione da attribuire, il dirigente conferisce l'incarico di elevata qualificazione ad un dipendente dell'Area degli Istruttori in possesso di detti requisiti e competenze, anche facendo riferimento a titolari di elevata qualificazione presso altri enti.
  6. L'amministrazione promuove, quale strumento di crescita e valorizzazione professionale, la rotazione degli incarichi.
  7. I titolari di elevata qualificazione che abbiano ricoperto il medesimo incarico per un periodo di nove anni, non possono ricoprire ulteriormente la stessa posizione. Il computo è sospeso durante le assenze dal lavoro superiori a 6 mesi. In relazione ai profili di competenza richiesti dalla posizione, tali da incidere sulla continuità, efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa, il Dirigente può prevedere eventuali, eccezionali e motivati casi di deroga, di cui dovrà essere data tempestiva comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione, prevedendo l'affiancamento al titolare di elevata qualificazione di altro soggetto nella sottoscrizione degli atti più a rischio di corruzione.
  8. Il dipendente incaricato di elevata qualificazione in aree o procedimenti esposti a rischio corruzione favorisce il passaggio delle competenze e agevola la rotazione dell'incarico. Qualora si renda necessaria l'assegnazione a struttura diversa da quella di appartenenza, il dipendente collabora affinché venga salvaguardata la continuità e la regolarità dell'attività amministrativa e la funzionalità degli uffici.

#### Art. 4

##### Revoca degli incarichi

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
2. L'Ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 1.
3. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato e il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

#### Art. 5

##### Trattamento economico

1. 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.
2. Ai sensi dell'articolo 20 del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022, ai titolari di posizione di elevata qualificazione, 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 vigente CCNL;
- b) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; 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;
- c) i compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

#### Art. 6

##### Retribuzione di posizione

1. Il presente Regolamento individua il Sistema ed i criteri per la graduazione delle posizioni di elevata qualificazione ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione.
2. Nella individuazione dei criteri il Sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità.
3. L'Ente, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle posizioni di elevata qualificazione ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede ad una nuova graduazione delle stesse.
4. Il Sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.
5. Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in maniera complessiva con riguardo a tutte le Posizioni di elevata qualificazione.

#### Art. 7

##### Soggetti e funzioni

1. Il Dirigente, con riguardo alle posizioni di elevata qualificazione di propria competenza compila, una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna con riguardo ai singoli elementi di valutazione. Il Dirigente assegna conseguentemente i relativi punteggi.
2. L'OIV supporta il Dirigente nel procedimento di valutazione sul piano della coerenza tra caratteristiche della posizione, criteri di misurazione ed attribuzione dei punteggi.
3. L'Esecutivo approva la pesatura delle posizioni di elevata qualificazione.

#### Art. 8

##### Criteri di pesatura delle posizioni di elevata qualificazione

1. Le posizioni di elevata qualificazione previste dal contratto di lavoro sono riferite:
  - tipo a): allo svolgimento di funzioni e attività di particolare complessità, elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - tipo b): allo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità.
2. Il Sistema considera le caratteristiche fondamentali di ogni Area individuando per ciascuna di esse gli elementi previsti dal CCNL (complessità e responsabilità), articolati in base a criteri specifici ai fini di una loro puntuale definizione e graduazione.
3. Le caratteristiche considerate ai fini della graduazione delle posizioni di elevata qualificazione sono valutate in base ai seguenti criteri:
  - 1) trasversalità (complessità relazionale): sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, la significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "soggetti interni" ed i portatori di interessi diffusi ("stakeholders");
  - 2) complessità operativa ed organizzativa: sono considerate:
    - a) la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di posizione di elevata qualificazione in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con conseguente complessità gestionale;
    - b) la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. a livello di

tempi da rispettare, di rilevanza dell'istruttoria, ecc.). Sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività;

3) attività soggette a rischio/contenzioso: sono considerati:

- per quanto riguarda l'aspetto del rischio, il Piano Anticorruzione in relazione alle attività maggiormente esposte;

- con riguardo al contenzioso, sono valutate l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile ed amministrativa);

4) responsabilità finanziaria: è valutata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa;

5) deleghe di funzioni dirigenziali: è valutata la significatività quantitativa e qualitativa (ossia l'ampiezza ed il contenuto) delle (eventuali) funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.

4. Ai fini della valutazione dei criteri e l'assegnazione dei punteggi, al presente Regolamento è allegata una scheda descrittiva con ulteriori livelli di dettaglio di ogni parametro (vedasi Allegato A).

#### Art. 9

##### Delega di funzioni dirigenziali

1. Ai titolari delle posizioni di elevata qualificazione possono essere delegate funzioni dirigenziali.

2. La delega scritta deve essere definita nei suoi contenuti e prevedere l'eventuale adozione di provvedimenti finali o di atti gestionali.

3. In caso di delega è effettuata la valutazione del criterio "deleghe di funzioni dirigenziali" di cui al precedente art. 8, che tiene conto della significatività quantitativa e qualitativa (ossia dell'ampiezza e del contenuto) delle funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.

#### Art. 10

##### Unicità di valutazione

1. I criteri di graduazione delle posizioni sono considerati validi per entrambe le tipologie previste dal CCNL, senza aggiunta o sottrazione di elementi a vantaggio o svantaggio dell'una o dell'altra tipologia.

2. Per le posizioni di tipo b) caratterizzate dallo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, le valutazioni sono maggiormente orientate ad accertare la presenza di tale elemento in relazione ai singoli criteri. In tal senso per il criterio 2), "complessità operativa ed organizzativa", l'Ente può riconoscere a queste posizioni di elevata qualificazione un punteggio minimo di due punti da aggiungere comunque alla valutazione del criterio come risultante dagli altri elementi riscontrati, fermo restando il punteggio massimo ottenibile per questo criterio.

#### Art. 11

##### Sistema di pesatura

1. Per ogni criterio individuato dall'articolo 8 è assegnato un punteggio variabile secondo il modello allegato A, motivato sviluppando il criterio stesso in relazione agli elementi che lo caratterizzano: maggiore è il riscontro di detti elementi, maggiore risulta la valutazione.

#### Art. 12

##### Procedimento di graduazione

1. Ai fini della graduazione della retribuzione di posizione sono considerate le posizioni di elevata qualificazione da conferire secondo le analisi e valutazioni relative a ciascuna di esse.

2. L'Area finanziaria individua il "budget" a disposizione per la retribuzione di posizione. Il numero delle posizioni di elevata qualificazione da conferire è moltiplicato per l'ammontare minimo destinato alla retribuzione di posizione secondo il CCNL, calcolando così il valore complessivo minimo (di seguito "vcm") delle posizioni di elevata qualificazione dell'Ente. L'Area finanziaria determina la differenza fra budget e vcm, differenza che costituisce il "budget residuo".

3. Il soggetto preposto alla valutazione ai sensi dell'art. 7 applica i criteri di cui al precedente art.8 per ciascuna delle posizioni di elevata qualificazione. Per ogni criterio è assegnato un punteggio compreso tra un valore minimo e massimo (vedi allegato A). I punteggi così assegnati per ogni criterio sono sommati ed è individuato il punteggio totale di ciascuna delle posizioni di elevata qualificazione (vedi allegato B).

4. Il Dirigente effettua la parametrizzazione del punteggio totale di ciascuna delle posizioni di elevata qualificazione rispetto alla somma dei punteggi totali attribuiti complessivamente a tutte le posizioni di elevata qualificazione, determinando così il peso specifico di ciascuna. Il peso specifico di ciascuna delle posizioni di elevata qualificazione, è parametrato al budget residuo di cui al precedente comma 2. Per ottenere l'importo della retribuzione di posizione di ciascuna delle posizioni di elevata qualificazione, il risultato così ottenuto è sommato al valore minimo della retribuzione (euro 5.000).

#### Art. 13

##### Distribuzione dei resti

1. Eventuali importi che residuano dalla ripartizione effettuata a termini dell'articolo 12 possono essere assegnati fino a concorrenza del budget assegnato, in proporzione ai valori già attribuiti.

#### Art. 14

##### Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti

1. In caso di utilizzo di personale a tempo parziale, titolare di posizione di elevata qualificazione (art. 16, CCNL), allo stesso è corrisposta, da parte dell'Ente presso il quale è stato disposto l'utilizzo, una maggiorazione della retribuzione di posizione nella misura del 20%.

2. Il relativo importo è compreso nel valore destinato dall'Ente a tale istituto, e recuperato all'interno dei resti di cui all'articolo 13, oppure recuperato in percentuale tra le altre posizioni mantenendo fermo il valore minimo.

#### Art. 15

##### 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.

3. 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 di elevata qualificazione è adottata dal dirigente.

#### Art. 16

##### Incarichi ad interim

1. Al lavoratore già titolare di posizione di elevata qualificazione, cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altra posizione di elevata qualificazione, è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione di elevata qualificazione oggetto dell'incarico ad interim. La percentuale è definita dal dirigente che conferisce l'incarico ad interim, nell'ambito dello stesso.

2. Nella definizione della percentuale di cui al comma 1, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

3. Nel caso di conferimento di un incarico di posizione di elevata qualificazione ad interim a titolare di altro incarico, il residuo importo della retribuzione di posizione afferente alla Posizione vacante confluisce nel fondo per la retribuzione di risultato degli incaricati delle posizioni di elevata qualificazione.

#### Art. 17

##### Retribuzione di posizione e di risultato del dirigente

1. La retribuzione di posizione e di risultato del dirigente, visto l'art. 57, comma 5, del CCNL del 17 dicembre 2020 che prevede: " *Gli enti ..... che istituiscano per la prima volta la qualifica dirigenziale valutano, anche basandosi su valori di riferimento tratti da medie retributive relative ad altri enti, l'entità delle risorse necessarie per la prima costituzione del fondo e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio, nel rispetto dei limiti finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge*" e considerato che il ruolo dei dirigenti verrà costituito a partire dal 2023, sono parametrate rispetto alla media delle retribuzioni delle posizioni omologhe degli altri Enti parco presenti in Regione Emilia-Romagna, così come indicato nella seguente tabella

	Delta del Po'	Emilia occidentale	Emilia centrale	Appennino Tosco Emiliano	Foreste casentinesi	media
indennità di posizione	32.000,00	44.492,00	12.000,00	35.384,13	54.871,00	35.749,43
indennità di risultato	8.000,00	7.500,00	3.600,00	26.489,50		11.397,38
totale	40.000,00	51.992,00	15.600,00	61.873,63	54.871,00	47.146,80

2. All'atto dell'affidamento dell'incarico dirigenziale, i valori riportati quali media delle indennità di posizione e di risultato, non potranno esser superati.
3. La valutazione dell'indennità di risultato da riconoscere al dirigente è di competenza dell'OIV e del Presidente.

Art. 18  
Decorrenza

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

## ALLEGATO A

Mod. A - Criteri di graduazione

Esempio di Modello descrittivo dei criteri di valutazione della posizione di elevata qualificazione

Criteri di valutazione - punteggi				
Trasversalità (complessità relazionale)	Complessità operativa e organizzativa	Attività soggette a rischio/contenzioso	Responsabilità finanziaria di entrata e spesa	Deleghe di funzioni dirigenziali
Range di punteggio	Range di punteggio	Range di punteggio	Range di punteggio	Range di punteggio
1-5	1-8	1-5	1-5	1-7
Sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolti dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, la significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "soggetti interni" ed i portatori di interessi diffusi ("stakeholders"). Livello 1: i processi e le attività dalla posizione implicano relazioni ordinarie e consolidate con altre strutture	Sono considerate: A) la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di P.O. in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con conseguente complessità gestionale. B) la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. livello di tempi da rispettare, rilevanza dell'istruttoria). Sono	Sono considerati: A) per quanto riguarda l'aspetto del rischio, il Piano Anticorruzione in relazione alle attività maggiormente esposte. Si considera il livello di esposizione a rischio come definito nel PTPCT: B) con riguardo al contenzioso, sono valutate l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale dell'attività nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile e	E' considerata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa. Possono essere individuati, in base al bilancio dell'Ente, livelli di budget in relazione ai quali attribuire i punteggi. Sono considerate differentemente le entrate e le spese, e fra queste le risorse di parte corrente rispetto a quelle in conto capitale.	E' valutata la significatività quantitativa e qualitativa (ossia l'ampiezza ed il contenuto) delle funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.

organizzative interne;  
Livello 2: i processi e le attività gestite implicano relazioni ordinarie con posizioni apicali di strutture organizzative interne e con soggetti esterni;  
Livello 3: i processi e le attività gestite implicano relazioni frequenti ed intense di alto livello anche professionale, con soggetti interni ed esterni.

valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività.

amministrativa). Sono considerati i pregressi casi di contenzioso.



## ALLEGATO B

Mod. B - Scheda di analisi per attribuzione dei punteggi della posizione di elevata qualificazione.			
Struttura di riferimento			
Area:			
Denominazione della posizione di elevata qualificazione:			
Composizione della posizione di elevata qualificazione.:			
Tipologia della posizione in relazione al CCNL:			
a) Posizione con compiti di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;			
b) Posizione che prevede 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, oppure acquisita attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità;			
c) Posizione che richiede la presenza di entrambe le condizioni			
<b>Descrizione delle caratteristiche della posizione e attribuzione punteggio:</b>			
Posizione di elevata qualificazione _____ : comprende le attività relative a:			
Parametro valutazione	Descrizione		Punteggio
Trasversalità (responsabilità relazionale)	I processi e le attività gestite presentano una _____ rilevanza di relazioni esterne e interne, in quanto riguardano essenzialmente .....		
Complessità operativa organizzativa	I processi decisionali si presentano in linea di massima _____; i processi richiedono l'attività di n..... dipendenti.		
Attività soggette a rischio/contenzioso	In relazione al PTPCT sono esposte a rischio le seguenti attività: a) ..... (indicare il livello di esposizione); b) ..... (indicare il livello di esposizione). In relazione agli interessi coinvolti e alle esperienze precedenti non si ravvisano/si ravvisano cause di contenzioso.		
Responsabilità finanziaria di entrate e spesa	Previsioni di entrate assegnate: .....; Previsioni di spesa corrente assegnate: .....; Previsioni di spesa capitale assegnate: .....		
Delega di funzioni dirigenziali	Le funzioni delegate comportano /non comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna .....		
			Punteggio totale _____