



CITTA' DI VITERBO

*Regolamento per il conferimento, la revoca e
la graduazione degli incarichi di Elevata
Qualificazione*

Articolo 1

Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Il presente Regolamento disciplina i criteri per il conferimento e la revoca degli *incarichi di Elevata Qualificazione* (da ora in avanti *incarichi EQ*) e la relativa graduazione ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione, nel rispetto di quanto stabilito dagli artt. 16 e seguenti del C.C.N.L. Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022.

2. L'ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un *incarico a termine di EQ* conferito ai dipendenti dell'ente in conformità alle disposizioni contenute nel presente Regolamento. Tali posizioni richiedono:

- responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
- conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

3. Le suddette posizioni di lavoro si distinguono in due tipologie:

- 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.

4. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ sono, ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, corrisposte a carico del bilancio dell'ente. Per effetto di quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lettera u) del CCNL 16/11/2022, l'incremento delle risorse destinate annualmente al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo risorse decentrate, è oggetto di contrattazione collettiva integrativa.

5. Gli incarichi di EQ possono essere conferiti esclusivamente a personale con contratto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato inquadrato nella *Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione*, nel rispetto dei criteri e delle modalità definiti dal presente Regolamento.

Articolo 2

Istituzione di posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale

1. Le posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, di cui all'articolo 1, comma 3 lettere A) e B), sono istituite, con proprio atto, dalla Giunta Comunale, su proposta del Segretario Generale e dei Dirigenti, in base alle esigenze organizzative dell'Ente. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un *incarico a termine di EQ*.

Articolo 3

Criteri per la graduazione degli incarichi di EQ

1. La graduazione degli incarichi di EQ è effettuata con atto di Giunta Comunale, su proposta del Segretario Generale e dei dirigenti competenti, sulla base dei criteri di seguito riportati ed è finalizzata all'attribuzione della retribuzione di posizione al personale titolare di incarichi di EQ.

2. La graduazione degli incarichi di EQ relativi alle posizioni di lavoro di cui alla *lettera A)* del precedente articolo 1, comma 3, è effettuata sulla base dei criteri contenuti nella **TABELLA 1** allegata al presente Regolamento che tiene conto dei seguenti parametri di graduazione:

COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA E GESTIONALE (MAX 70 PUNTI)	Complessità organizzativa	max punti 10
	Complessità funzionale	max punti 10
	Complessità gestionale	max punti 15
	Complessità delle relazioni	max punti 15
	Rilevanza strategica	max punti 20

RESPONSABILITA' (MAX 30 PUNTI)	Responsabilità derivante dal grado di autonomia gestionale e organizzativa	max punti 20
	Responsabilità derivante dalla delega di funzioni dirigenziali	max punti 10

3. La graduazione degli incarichi di EQ relativi alle posizioni di lavoro di cui alla *lettera B)* del precedente articolo 1, comma 3, è effettuata sulla base dei criteri contenuti nella **TABELLA 2** allegata al presente Regolamento che tiene conto dei seguenti parametri di graduazione:

TITOLO DI STUDIO	max punti 30
COMPETENZE PROFESSIONALI RICHIESTE	max punti 15
DIFFERENZIAZIONE DELLE ATTRIBUZIONI	max punti 20
COMPLESSITÀ DELLE RELAZIONI	max punti 15
RILEVANZA STRATEGICA	max punti 10
RESPONSABILITA' DERIVANTE DAL GRADO DI AUTONOMIA GESTIONALE E ORGANIZZATIVA	max punti 10

4. La graduazione degli incarichi di EQ è soggetta ad aggiornamento a seguito di sopravvenute modificazioni della struttura organizzativa, tali da comportare una significativa variazione di uno o più elementi oggetto di valutazione.

Articolo 4

Procedura per il conferimento dell'incarico di EQ

1. L'incarico di EQ è conferito, con atto scritto e motivato, dal dirigente del Settore nell'ambito del quale la posizione di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale è stata istituita, per un periodo minimo di *1 anno* e massimo non superiore a *3 anni* e può essere rinnovato con le medesime formalità.

2. L'amministrazione promuove, quale strumento di crescita e valorizzazione professionale, la rotazione degli incarichi, nel rispetto delle direttive e delle misure contenute nel *Piano Triennale della prevenzione della corruzione e per la trasparenza*.

3. Il conferimento dell'incarico di EQ è preceduto da un avviso esplorativo finalizzato ad acquisire le candidature ed i curricula dei dipendenti a tempo pieno ed indeterminato dell'ente inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. L'avviso esplorativo deve essere

pubblicato sulla intranet del Comune di Viterbo per almeno 7 giorni consecutivi. *Ciascun dipendente interessato potrà presentare al massimo due candidature.*

4. Per il conferimento dell'incarico di EQ il Dirigente, in relazione alle funzioni ed attività da svolgere e alla natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, tiene conto:

a) *dei requisiti culturali posseduti:*

- titoli di studio;
- attestati di partecipazione ai corsi;

b) *delle attitudini e delle capacità professionali:*

- *applicazione delle conoscenze:* è la capacità di applicare le conoscenze acquisite attraverso attività di formazione, anche autonoma, ed esperienza di lavoro svolgendo le mansioni attribuite con la competenza necessaria;
- *relazioni e rapporti con l'utenza:* è la capacità di tenere rapporti e di interloquire con utenti e colleghi con atteggiamento cortese e di disponibilità; di utilizzare appropriate forme di comunicazione chiara e diretta; di mantenere relazioni con autonoma responsabilità; di recepire le esigenze dei colleghi, anche di uffici diversi, scambiando con questi pareri e informazioni; di rispondere con semplicità e tempestività alle richieste degli utenti senza eccessivi formalismi e burocratismi;
- *autonomia operativa:* è la capacità di orientare il comportamento organizzativo in relazione alle esigenze rilevate; di adempiere alle proprie mansioni con un buon livello di autonomia, sulla base di indicazioni ed indirizzi di massima, limitando il supporto dei responsabili e dei colleghi; di organizzare le attività assegnate, dandosi le priorità necessarie e programmando il lavoro, coordinando gli eventuali collaboratori e supportando i colleghi, gestendo le risorse e gli strumenti assegnati; di realizzare progetti, nuovi ed originali, idonei alla soluzione dei problemi ed al raggiungimento degli obiettivi;
- *coinvolgimento nei processi:* è la capacità di concorrere alle decisioni, di attuare gli indirizzi e di realizzare adeguatamente le attività ed i prodotti; di lavorare in sinergia nei gruppi di lavoro.
- *partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità:* è la disponibilità e la flessibilità nello svolgimento del proprio ruolo; la disponibilità a svolgere, in caso di necessità, attività oltre l'orario di servizio; la capacità di gestire con padronanza e determinazione anche le situazioni di lavoro impreviste;
- *iniziativa personale e promozione innovazioni/miglioramenti:* è la capacità di affrontare le situazioni in modo positivo mostrando spirito di iniziativa anche in assenza di direttive e informazioni dettagliate; di agire positivamente, indipendentemente da indicazioni, indirizzi, suggerimenti; sviluppare le attività; proporre cose utili; di saper affrontare le situazioni di lavoro e di emergenza, individuando i punti critici e proponendo soluzioni; di lavorare con spirito critico al fine di migliorare i risultati finali e di proporre miglioramenti immediatamente realizzabili, per conseguire risultati migliori, in minor tempo e con maggiore efficacia;
- *motivazione:* è la capacità di dimostrare interesse ed attaccamento al lavoro e senso di appartenenza, di motivare il gruppo, i colleghi, i collaboratori fornendo esempio personale; di lavorare in gruppo o collaborare con altri, assolvendo all'occorrenza funzioni di coordinamento, stimolo, proposizione e assumendo un ruolo di traino.

c) *dell'esperienza professionale acquisita* nelle gestione di funzioni e attività su tematiche significative coerenti con l'incarico da ricoprire.

5. Per la valutazione dei fattori di cui alle lettere a) e c) il dirigente tiene conto dei curricula presentati dai candidati, per la valutazione dei fattori di cui alla lettera b) degli esiti delle valutazioni della performance degli anni precedenti.

6. I dipendenti interessati possono chiedere al Segretario Generale il riesame dei provvedimenti con cui i Dirigenti conferiscono gli incarichi di EQ. Il Segretario può rigettare tale istanza ovvero invitare il Dirigente al riesame degli atti di conferimento. Per gli incarichi di EQ conferiti dal Segretario Generale l'istanza di riesame dei provvedimenti può essere presentata dai dipendenti interessati al Servizio di Controllo Interno, il quale può rigettare tale istanza ovvero invitare il Segretario Generale al riesame degli atti di conferimento.

7. Nel caso in cui l'avviso esplorativo vada deserto o nel caso in cui si verifichi 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 EQ ad un dipendente inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione assegnato al proprio Settore in possesso di detti requisiti e competenze. Qualora ciò non fosse possibile per assenza all'interno del Settore di personale inquadrato in tale area idoneo all'espletamento dell'incarico, il Dirigente potrà non concedere il nulla osta al trasferimento, per rivestire altro incarico, al dipendente già titolare del relativo incarico di EQ.

8. Il provvedimento di incarico deve indicare gli indirizzi operativi e di gestione per l'espletamento dell'incarico conferito, con particolare riferimento agli obiettivi di mantenimento/sviluppo/strategici che dovranno essere raggiunti; alla designazione di responsabile di tutti i procedimenti amministrativi correlati alle materie oggetto dell'incarico; all'eventuale delega di funzioni dirigenziali.

9. L'incaricato di EQ dovrà svolgere le funzioni assegnate nel pieno rispetto delle direttive che il dirigente che conferisce l'incarico indicherà in relazione alla specificità delle materie trattate.

10. Le procedure di cui al presente articolo sono valide anche per l'eventuale rinnovo dell'incarico.

Art. 5

Revoca dell'incarico di EQ

1. Gli incarichi di EQ possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato del Dirigente competente:

- per intervenuti mutamenti organizzativi;
- per valutazione negativa della performance individuale;
- per irrogazione di una sanzione disciplinare superiore alla multa;

2. Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono le modifiche che incidono sul numero delle posizioni istituite o che modificano sostanzialmente le competenze attribuite alle stesse.

3. Per valutazione negativa della performance si intende quella valutazione che, in base ai criteri definiti in sede di contrattazione decentrata, non dà luogo alla corresponsione delle retribuzione di risultato.

4. L'atto di revoca comporta la cessazione immediata dell'incarico di EQ la perdita della retribuzione di posizione connessa. Il Dipendente viene riassegnato alle funzioni proprie della categoria e del profilo di appartenenza.

5. Prima di adottare l'atto di revoca i Dirigenti dovranno darne comunicazione all'interessato e questi ha facoltà di essere sentito in contraddittorio, anche assistito da un'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia.

6. Il dipendente interessato può chiedere al Segretario il riesame di tale provvedimento. Il Segretario può non accogliere la richiesta o invitare il dirigente al suo riesame.

Art. 6

Retribuzione di posizione e di risultato

1. Al personale titolare di un incarico di EQ compete una retribuzione di posizione ed una retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, fatti salvi i trattamenti accessori erogabili ai sensi dell'articolo 20 del C.C.N.L. del 16/11/2022.

2. La misura della retribuzione di posizione è determinata sulla base della graduazione di ciascun incarico di EQ effettuata nel rispetto dei criteri di cui all'articolo 3.

3. La misura della retribuzione di posizione è determinata, per gli incarichi di EQ a carico del bilancio dell'ente, sulla base delle fasce di retribuzione di cui alla tabella di seguito riportata:

Fascia	Punteggio		Retribuzione di posizione
1° fascia	da 91	a 100	€ 9.200,00
2° fascia	da 80	a 90	€ 8.500,00
3° fascia	da 60	a 79	€ 7.300,00
4° fascia	da 50	a 59	€ 6.500,00

4. La retribuzione di risultato è commisurata ai risultati effettivamente conseguiti valutati dal dirigente competente sulla base del vigente Sistema di valutazione della performance. I Criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato sono stabiliti dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

5. In sede di prima applicazione il valore della retribuzione di posizione di cui al comma 3 si applica con decorrenza 1 gennaio 2024.

Art. 7

Incarichi ad interim

1. Al dipendente, già titolare di un incarico di EQ, cui sia conferito un incarico *ad interim* relativo ad altro incarico di EQ, è attribuito, per la durata dello stesso, nell'ambito della retribuzione di risultato, un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento *ad interim*.

2. Nel caso di conferimento di un incarico di EQ *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 di EQ.

Articolo 8

Le relazioni sindacali

1. Il contenuto del presente regolamento è oggetto di informazione preventiva e, su richiesta dell'ente o dei soggetti sindacali, di confronto per le parti relative al conferimento, alla revoca ed alla graduazione degli incarichi di EQ.

Articolo 9

Decorrenza

1. Il presente Regolamento trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data della sua entrata in vigore.

CITTA' DI VITERBO



GRADUAZIONE DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE DI TIPO A)

SETTORE NELL'AMBITO DEL QUALE L'ELEVATA QUALIFICAZIONE E' STATA ISTITUITA:_____

DENOMINAZIONE DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE:_____

PARAMETRI DI VALUTAZIONE		INDICATORI	PUNTI		VALUTAZIONE
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA E GESTIONALE (MAX 70 PUNTI)	COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA Consiste nel numero delle risorse umane gestite e coordinate direttamente dalla E.Q. MAX 10 PUNTI	La E.Q. gestisce fino a 10 unità di personale		5	
		La E.Q. gestisce oltre 10 unità di personale		10	
	COMPLESSITA' FUNZIONALE Consiste nel numero delle strutture organizzative permanenti (uffici) direttamente gestite e coordinate dalla E.Q. MAX 10 PUNTI	La E.Q. gestisce fino a 3 strutture organizzative permanenti (uffici)		5	
		La E.Q. gestisce oltre 3 strutture organizzative permanenti (uffici)		10	
	COMPLESSITÀ GESTIONALE Consiste nel livello di standardizzazione, omogeneità e ripetitività dei procedimenti gestiti dalla E.Q. MAX 15 PUNTI	La E.Q. gestisce prevalentemente procedimenti: <ul style="list-style-type: none"> • standardizzati o regolamentati; • omogenei e ripetitivi; • non sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza. 		5	
		La E.Q. gestisce prevalentemente procedimenti: <ul style="list-style-type: none"> • standardizzati o regolamentati e ripetitivi; • omogenei e ripetitivi; • non sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza; ma anche <i>alcuni</i> procedimenti: <ul style="list-style-type: none"> • non standardizzati o regolamentati; • eterogenei e non ripetitivi; • sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza. 		10	
		La E.Q. gestisce prevalentemente procedimenti: <ul style="list-style-type: none"> • non standardizzati o regolamentati; • eterogenei e non ripetitivi; • sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza. 		15	

PARAMETRI DI VALUTAZIONE		INDICATORI	PUNTI		VALUTAZIONE
	COMPLESSITA' DELLE RELAZIONI Consiste nell'ampiezza e nella complessità delle relazioni che la E.Q. intrattiene sia all'interno dell'Ente (<i>Sindaco, Consiglio Comunale, Giunta Comunale, Assessori, Segretario Generale, Revisori dei Conti, Servizio di Controllo Interno, ecc.</i>) che all'esterno dell'Ente (<i>Stato, Prefettura, Regione, Provincia, altri Enti del settore pubblico, organi giudiziari, commissioni tributarie, sindacati, cittadini, società partecipate, tesoreria, fornitori ecc.</i>) MAX 15 PUNTI	La E.Q. ha, nell'ambito funzionale, rapporti interni ed esterni non numerosi e che coinvolgono un numero limitato di interlocutori		10	
		La E.Q. ha, nell'ambito funzionale, rapporti interni ed esterni numerosi e che coinvolgono un numero elevato di interlocutori		15	
	RILEVANZA STRATEGICA Consiste nel grado di strategicità dei procedimenti gestiti dalla E.Q. rispetto alle scelte programmatiche MAX 20 PUNTI	La E.Q. gestisce procedimenti di limitata rilevanza strategica rispetto alle scelte programmatiche		5	
		La E.Q. gestisce procedimenti di media rilevanza strategica e alcuni procedimenti di elevata rilevanza strategica rispetto alle scelte programmatiche		10	
		La E.Q. gestisce procedimenti di media rilevanza strategica e alcuni procedimenti di elevata rilevanza strategica rispetto alle scelte programmatiche		15	
		La E.Q. gestisce prevalentemente procedimenti di elevata rilevanza strategica rispetto alle scelte programmatiche		20	

CRITERI DI GRADUAZIONE	FATTORI	INDICATORI	PUNTI		VALUTAZIONE
RESPONSABILITA' (MAX 30 PUNTI)	RESPONSABILITA' DERIVANTE DAL GRADO DI AUTONOMIA GESTIONALE E ORGANIZZATIVA Consiste nel grado di autonomia gestionale e organizzativa riconosciuta alla E.Q.. per raggiungere gli obiettivi assegnati nonché nella gestione di processi complessi, da valutare 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. MAX 20 PUNTI	La E.Q. opera con limitata autonomia nell'ambito di precise direttive e entro un ben definito quadro normativo e procedurale		10	
		La E.Q. opera con ampia autonomia nell'ambito di precise direttive che richiedono una flessibilità di scelta entro un complesso quadro normativo		20	
	RESPONSABILITA' DERIVANTE DALLA DELEGA DI FUNZIONI DIRIGENZIALI Consiste nella tipologia delle funzioni dirigenziali delegate dal dirigente alla E.Q. con effetti rivolti sia verso l'esterno che verso l'interno. MAX 10 PUNTI	delega firma autorizzazioni al personale assegnato (ferie, permessi ecc.)		5	
		delega firma atti di liquidazioni/ordinativi di pagamento		5	
		I punti sono cumulabili			
	TOTALE VALUTAZIONE ELEVATA QUALIFICAZIONE				

CITTA' DI VITERBO



GRADUAZIONE DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE DI TIPO B)

SETTORE NELL'AMBITO DEL QUALE L'ELEVATA QUALIFICAZIONE E' STATA ISTITUITA:_____

DENOMINAZIONE DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE:_____

PARAMETRI DI GRADUAZIONE	INDICATORI	PUNTI		VALUTAZIONE
TITOLO DI STUDIO Titolo di studio richiesto per la E.Q. <u>MAX 30 PUNTI</u>	laurea (triennale)		10	
	laurea magistrale/specialistica o laurea vecchio ordinamento		15	
	laurea magistrale/specialistica o laurea vecchio ordinamento e dottorato di ricerca e/o master		30	
COMPETENZE PROFESSIONALI RICHIESTE Esperienza lavorativa richiesta per la E.Q. <u>MAX 15 PUNTI</u>	elevata qualificazione professionale		12	
	molto elevata qualificazione professionale		15	
DIFFERENZIAZIONE DELLE ATTRIBUZIONI Ambiti disciplinari riferibili alla E.Q. <u>MAX 20 PUNTI</u>	giuridico		5	
	tecnico		5	
	contabile		5	
	organizzativo		5	
	* i punteggi attribuiti agli elementi sopra riportati sono cumulabili			
COMPLESSITÀ DELLE RELAZIONI Consiste nell'ampiezza e nella complessità delle relazioni che la E.Q. intrattiene sia all'interno dell'Ente (<i>Sindaco, Consiglio Comunale, Giunta Comunale, Assessori, Segretario Generale, Revisori dei Conti, Servizio di Controllo Interno, ecc.</i>) che all'esterno dell'Ente (<i>Stato, Prefettura, Regione, Provincia, altri Enti del settore pubblico, organi giudiziari, commissioni tributarie, sindacati, cittadini, società partecipate, tesoreria, fornitori ecc.</i>) <u>MAX 15 PUNTI</u>	La E.Q. ha, nell'ambito funzionale, rapporti interni ed esterni non numerosi e che coinvolgono un numero limitato di interlocutori		12	
	La E.Q. ha, nell'ambito funzionale, rapporti interni ed esterni numerosi e che coinvolgono un numero elevato di interlocutori		15	
RILEVANZA STRATEGICA Consiste nel grado di strategicità dei procedimenti gestiti dalla E.Q. rispetto alle scelte programmatiche <u>MAX 10 PUNTI</u>	La E.Q. gestisce prevalentemente procedimenti di media rilevanza strategica		8	
	La E.Q. gestisce prevalentemente procedimenti di elevata rilevanza strategica rispetto alle scelte programmatiche		10	
RESPONSABILITA DERIVANTE DAL GRADO DI AUTONOMIA GESTIONALE E ORGANIZZATIVA Consiste nel grado di autonomia gestionale e organizzativa riconosciuta alla E.Q. per raggiungere gli obiettivi assegnati nonché nella gestione di processi complessi, da valutare 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. <u>MAX 10 PUNTI</u>	La E.Q. opera con limitata autonomia nell'ambito di precise direttive e entro un ben definito quadro normativo e procedurale		8	
	La E.Q. opera con ampia autonomia nell'ambito di precise direttive che richiedono una flessibilità di scelta entro un complesso quadro normativo		10	
TOTALE VALUTAZIONE ELEVATA QUALIFICAZIONE				100