



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE
DIRIGENTE DEL COMUNE DI GALLARATE
PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2021-2023.
AGGIORNAMENTO AL C.C.N.L. 17/12/2020.**

Con il presente atto la delegazione di parte pubblica, nominata con deliberazione di Giunta comunale 24/02/2021 n. 18, efficace ai sensi di legge, con la seguente composizione:

- ✓ **Colombo Michele** – Presidente pro tempore (in vacanza ruolo Segretario generale) – Vice Segretario Generale Supplente e dirigente f.f. Funzione Personale

e la delegazione sindacale:

R.S.A. _____

FP – CGIL _____

CISL – FP _____

UIL – FPL _____

D.I.R.E.L. _____

C.S.A. _____

F.P. C.I.D.A. _____

Visti:

- ✓ il D.lgs. 18/08/2000, n. 267;
- ✓ il D.Lgs. 30/03/2001, n. 165;
- ✓ il D.lgs. 27/10/2009, n. 150;
- ✓ i vigenti C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali – area dirigenza, con particolare riferimento al C.C.N.L. 17/12/2020;

Richiamati:

- ✓ la deliberazione di Consiglio Comunale 21/12/2020 n. 40, esecutiva, con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione e il Bilancio di Previsione degli esercizi 2021/2023;
- ✓ la deliberazione della Giunta Comunale 27/01/2021, n. 9, efficace ai sensi di legge, ad oggetto: *"Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) 2021-2023. Piano integrato della Performance (P.I.P.) - Obiettivi 2021 e comportamenti organizzativi - Approvazione e assegnazione"*;
- ✓ la deliberazione della Giunta comunale 15/02/2018 n. 25, efficace ai sensi di legge, di approvazione della metodologia organizzativa di graduazione delle posizioni dirigenziali integrata dalla deliberazione 18/10/2019 n. 108;

- ✓ la deliberazione di Giunta comunale 2/03/2018 n. 35, efficace ai sensi di legge, di approvazione del sistema di valutazione e misurazione della performance;
- ✓ il parere del collegio dei revisori n. 26 del 20/12/2021;
- ✓ la deliberazione di Giunta Comunale 22/12/2021 n. 145, immediatamente eseguibile, di autorizzazione alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente per il triennio normativo 2021/2023 e per l'utilizzo delle risorse decentrate anno 2021;

SOTTOSCRIVONO

Il seguente contratto relativo all'aggiornamento al C.C.N.L. 17/12/2020 del C.C.D.I. del personale dirigente del Comune di Gallarate per il triennio normativo 2021/2023 ed accordo utilizzo risorse anno 2021

TRIENNIO NORMATIVO 2021/2023 – AGGIORNAMENTO CCNL 17/12/2020

Art. 1

Ambito di applicazione, durata decorrenza, disciplina transitoria e ultrattività

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (in acronimo C.C.D.I. ovvero "*Contratto aziendale per la dirigenza del Comune di Gallarate*", si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica dirigenziale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, indipendentemente dalla forma della provvista lavorativa (comando da altri enti, reclutamento ex art. 110, commi 1 o 2 del D.lgs. 18/08/2000, n. 267)
2. Il presente C.C.D.I. ha validità triennale per il periodo 2021/2023 e sostituisce in ogni sua parte l'intero precedente C.C.D.I. per il periodo di relativa vigenza.
3. Il presente C.C.D.I. conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale. In questo caso, esso è eterointegrato e sostituito di pieno diritto nelle sue parti incompatibili con le fonti di regolazione con cui confligge.

Art. 2

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti si danno reciprocamente atto che, con cadenza almeno annuale, ne verrà verificato lo stato di attuazione, mediante incontro tra le parti firmatarie.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Ente purché su materie per le quali il C.C.N.L. prevede la relazione sindacale della contrattazione. Verificata la richiesta, l'incontro sarà fissato entro i successivi 20 giorni.

Art. 3

Interpretazione autentica del C.C.D.I.

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale. In questo caso, la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione.



3. Le parti si riuniscono entro 20 giorni dalla data della relativa richiesta e addivengono alla risoluzione della problematica possibilmente in unica seduta.
4. L'eventuale accordo di interpretazione autentica della clausola negoziale controversa di C.C.D.I. è soggetto alla stessa procedura prevista per la stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva dalla data della sua vigenza iniziale.
5. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi a oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 4

Fondo di produttività

1. Con provvedimento avente la natura di atto datoriale ai sensi dell'art. 5, comma 2 del D.lgs. 30/03/2001, n. 165 viene annualmente determinata la consistenza del fondo per la remunerazione della parte accessoria della retribuzione del personale con qualifica dirigenziale.
2. Il fondo di cui al precedente comma 1 comprende gli importi di parte stabile destinati a remunerare la retribuzione di posizione e di risultato secondo le indicazioni degli atti di macro-organizzazione approvati dalla Giunta comunale.
3. L'Amministrazione comunale prevede specifiche forme di incremento della parte variabile del fondo di produttività per il personale dirigenziale nel rispetto delle fonti normative e contrattuali.

Art. 5

Retribuzione di posizione

(art. 45 comma 1 lett. a) CCNL 17/12/2020)

1. La determinazione della retribuzione di posizione è definita a seguito di contrattazione decentrata in base alla *"Metodologia organizzativa di graduazione delle posizioni dirigenziali"* all. A) destinata a valutare la consistenza delle funzioni attribuite a ciascun responsabile di struttura dirigenziale e a valorizzarle.
2. In nessun caso, effettuata la pesatura delle posizioni dirigenziali sulla base degli atti di macro-organizzazione e la loro rispettiva valorizzazione, la sommatoria delle retribuzioni di posizione rapportata alla consistenza del fondo di produttività, può alterare il rapporto di proporzione stabilito in via generale dalla contrattazione collettiva nazionale.
3. Eventuali risparmi sono destinati al fondo per le retribuzioni di risultato del medesimo anno allo scopo anche di remunerare gli *interim* eventualmente conferiti con provvedimento formale del Sindaco.

Art. 6

Incarichi ad interim

(Art. 45, 1 comma lett. c) CCNL 17/12/2020)

1. Nel caso in cui venga formalmente affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, che abbia una durata di almeno 30 giorni, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

Art. 7

Retribuzione di risultato

(art. 45 comma 1 lett. a) e b) CCNL 17/12/2020)

1. Le parti si danno reciprocamente atto che le risorse destinate alla retribuzione di risultato saranno oggetto di specifico accordo annuale e non potranno essere inferiori al 15%



complessivo del fondo di produttività. La valutazione dei risultati dirigenziali avviene utilizzando il Sistema di misurazione e valorizzazione della *performance* individuale in vigore presso l'ente.

2. L'attribuzione della retribuzione di risultato avviene proporzionalmente al punteggio complessivo attribuito al dirigente in sede di valutazione della performance, mediante l'utilizzazione delle risorse destinate al risultato nell'anno di riferimento sulla parte stabile del fondo.
3. Ai dirigenti che conseguono le valutazioni nella fascia massima della performance, è attribuita una retribuzione di risultato ulteriore, utilizzando le somme eventualmente non distribuite all'esito della valutazione della performance di cui al comma precedente. Tale maggiorazione non potrà essere inferiore al 30% rispetto al valore medio pro capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. Al fine di garantire l'applicazione del meccanismo dell'eccellenza stabilito dall'art. 30 comma 2 del CCNL 17/12/2020, le risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato degli altri dirigenti potranno essere riproporzionate per garantire almeno il 30% di elevazione rispetto al valore medio pro capite.
4. L'applicazione dell'istituto di cui al comma precedente è limitata ai due dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate all'interno della fascia massima.
5. Tutte le somme eventualmente non distribuite a titolo di retribuzione di risultato nel corso dell'anno sono definitivamente acquisite al bilancio dell'Ente e come tali costituiscono economie di gestione.

Art. 8

Clausola di garanzia

(art. 45 comma 1 lett. g) CCNL 17/12/2020)

1. Nel caso di ridefinizione della macro-struttura, che determini una modificazione dei contenuti dell'incarico di funzioni dirigenziali cui corrisponda una minore valorizzazione economica secondo gli atti organizzativi dell'Ente, al Dirigente interessato è riconosciuto un differenziale in un importo che consenta di conseguire l'80% della originaria retribuzione di posizione fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il differenziale originariamente attribuito si riduce di un 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.
2. La disciplina di cui al comma precedente non potrà essere applicata in caso di affidamento di nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.
3. Per l'individuazione delle risorse a copertura della clausola di salvaguardia all'interno del fondo produttività si potrà fare ricorso ad eventuali risorse che si liberino a seguito della riorganizzazione o a somme inutilizzate, senza intaccare le somme destinate alla retribuzione di risultato.

Art. 9

Formazione

1. L'Ente assume come metodo permanente la formazione e l'aggiornamento professionale dei dirigenti per la valorizzazione delle capacità e attitudini e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità loro affidate.
2. L'attività di formazione dei Dirigenti, nell'ambito delle proprie specificità costituisce parte integrante del piano generale di formazione dell'Ente e deve consentire un aggiornamento tempestivo sulle mutate condizioni dell'ambiente normativo e operativo (anche in caso di spostamento ad altro settore del Dirigente o di rientro da periodi di assenza significativi a seguito di malattia o maternità), con particolare riferimento alle tecniche di gestione di risorse umane, finanziarie e strumentali e relativamente alle strategie e agli obiettivi generali dell'Ente, nonché a ottimizzare la gestione con iniziative di miglioramento e innovazione in termini di dinamismo e competitività e standardizzazione delle modalità di azione amministrativa.



3. Il piano di formazione della dirigenza deve consentire:
 - a) interventi formativi relativi alle strategie e agli obiettivi generali dell'ente;
 - b) interventi formativi funzionali alla professionalità peculiare del dirigente.
4. Il dirigente partecipa a corsi di formazione individuale a richiesta.
5. L'Ente impiega tendenzialmente per la formazione del personale dirigenziale una quota idonea della spesa retributiva complessiva del personale dirigenziale per l'anno precedente.

Art. 10

Disposizioni in caso di sciopero

(Art. 45, 1 comma lett. f) CCNL 17/12/2020)

1. Ai sensi della legge 12/06/1990, n. 146, in caso di sciopero sono esonerate le posizioni dirigenziali titolari delle seguenti funzioni, salvo che il dirigente interessato abbia conferito formale delega intersoggettiva per la gestione della funzione:
 - a) Vigilanza;
 - b) Protezione civile;
 - c) Lavori pubblici e manutenzione;
 - d) Cimiteri, Stato civile e Demografici;
 - e) Personale limitatamente alle scadenze di legge;
 - f) Stipendi, limitatamente alle scadenze di legge;
 - g) Servizi finanziari, limitatamente alle scadenze di legge.

Art 11

Welfare integrativo

(art. 45 comma 1, lett. d) CCNL 17/12/2020)

1. Durante la vigenza del presente contratto decentrato ciascuna delle parti può richiedere un incontro ai sensi del precedente art. 2 per l'attuazione dell'art. 32 del CCNL 17/12/2020 in relazione a welfare integrativo con particolare riferimento alle seguenti finalità e nei limiti previsti dal medesimo articolo citato: piani assicurativi convenzionati a favore dei dirigenti con particolare riferimento ai rami vita, infortuni e sanitario.



CONTRATTO PARTE ECONOMICA ANNO 2021

Le parti richiamati:

- Il contratto di CCDI per il triennio 2021/2023 inerente la disciplina normativa relativa al personale dirigente di cui sopra;
- la deliberazione di Giunta comunale del 24/02/2021 n. 18, efficace ai sensi di legge, inerente la nomina della delegazione di parte Pubblica per le procedure di contrattazione del personale dirigente;
- le deliberazioni di Giunta Comunale del 15/02/2018 n. 25, efficace ai sensi di legge, ad oggetto: "METODOLOGIA ORGANIZZATIVA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI." e la sua integrazione con deliberazione 18/10/2019 n. 108;
- la deliberazione di Giunta Comunale del 17/11/2021 n. 127, efficace ai sensi di legge, ad oggetto: "Deliberazione della Giunta comunale 10/11/2021 N. 124, efficace ai sensi di legge, di approvazione della nuova macrostruttura del comune di Gallarate – PESATURA POSIZIONI DIRIGENZIALI DA PARTE DEL N.V.P.";
- la determinazione dirigenziale n. 512 dell'16/09/2021, efficace, ad oggetto "ART. 57 DEL C.C.N.L. 17/12/2000 AREA DIRIGENZA. COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021";
- il parere dei revisori dei conti n. 26 del 20/12/2021;
- la deliberazione di Giunta Comunale 22/12/2021, n. 145, immediatamente eseguibile, di autorizzazione alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente per il triennio normativo 2021/2023 e per l'utilizzo delle risorse decentrate anno 2021;

Prendono atto in via preliminare del fondo risorse decentrate 2021 nei termini in cui è stato costituito e quindi del suo importo complessivo di € 363.355,00, di cui 345.855,00 di parte fissa/stabile (valore min. 15% da destinare a retribuzione di risultato pari a € 51.878,25);

Convengono e stipulano il seguente contratto collettivo decentrato integrativo ai fini della destinazione e della distribuzione del fondo 2021;

CONVENGONO

di approvare la destinazione delle risorse disponibili come segue:

Destinazione fondo 2021 – Dirigenti

- CCNL 17/12/2021 art. 45 c. 1 lett. a) e art. 57 Retribuzione di posizione € 213.289 (si tiene conto della approvazione della nuova macrostruttura in essere dal 1/12/2021)
- CCNL 17/12/2021 art. 45 c. 1 e 2 e 57 Retribuzione di risultato € 132.566
- CCNL 17/12/2021 art. 57 c. 2 lett. b) (all'art. 43 della legge 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001) € 17.500

Totale Fondo € 363.355

Le parti si danno reciprocamente atto e convengono che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente contratto ed in tale contenuto lo sottoscrivono.

Allegato: TABELLA UTILIZZO 2021

Gallarate, 23/12/2021

La delegazione di parte pubblica

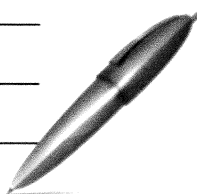




Colombo Michele – Presidente pro tempore (in vacanza ruolo Segretario generale) – Vice Segretario Generale Supplente e dirigente f.f. Funzione Personale

La delegazione sindacale

R.S.A. _____
FP – CGIL _____
CISL – FP _____
UIL – FPL _____
D.I.R.E.L. _____
C.S.A. _____
F.P. C.I.D.A. _____



Firmato digitalmente da:
SIERCHIO MARIA GABRIELLA
Firmato il 23/12/2021 18:59
Seriale Certificato: 20631784
Valido dal 27/10/2020 al 27/10/2023
InfoCert Firma Qualificata 2



COMUNE DI GALLARATE - Provincia di VARESE

Fondo per il trattamento accessorio ANNO 2021 - Macrocategoria: DIRIGENTI

Risorse per la retribuzione di posizione e di risultato (voci di entrata)			Risorse per la retribuzione di posizione e di risultato (voci di uscita)		
Riferimento al CCNL	Descrizione	Soggette a limite ex art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017	Importo €	Descrizione	Importo €
57, comma 2, lettera a), CCNL 17/12/2020 (risorse fisse)	Unico importo consolidato anno 2020: risorse certe e stabili, negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. 165/2001, destinate a retribuzione di posizione e di risultato nel 2020	SI	331.633,00	Ributuzione di posizione	213.288,89
	Unico importo consolidato anno 2020: incremento ex art. 56 CCNL 17/12/2020, pari all'1,53% del monte salari 2015 relativo ai dirigenti	NO	11.874,00	Restituzione di risultato	132.566,11
57, comma 2, lettera c), CCNL 17/12/2020 (risorse fisse)	Unico importo consolidato anno 2020: retribuzioni individuali di anzianità (RIA) del personale cessato fino al 31 dicembre 2020	SI	2.348,00	Ributuzione di risultato (omnicomprensività)	
	Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità (RIA) non più corrisposte al personale cessato dal servizio dal 2021, compresa la quota di tredicesima mensilità (l'importo confluisce stabilmente nel fondo dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, ovvero dal 2022, in misura intera in ragione d'anno)	SI		Totale	345.855,00
57, comma 2, lettera e), CCNL 17/12/2020 (quota risorse fisse)	Risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia, oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili	SI			
Totale risorse fisse			345.855,00		
57, comma 2, lettera b), CCNL 17/12/2020 (risorse variabili)	Risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001	NON SOGGETTE, SE ESPRESSAMENTE PREVISTO DALLA LEGGE DI RIFERIMENTO	17.500,00		
57, comma 2, lettera c), CCNL 17/12/2020 (risorse variabili)	Ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni (tali importi confluiscono nel fondo solo nell'anno successivo alla cessazione)	SI			
57, comma 2, lettera d), CCNL 17/12/2020 (risorse variabili)	Le somme commesse all'applicazione del principio di omnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 (Omicomprensività del trattamento economico)	SI			
57, comma 2, lettera e), CCNL 17/12/2020 (quota risorse variabili)	Risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia, oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili	SI			
57, comma 3, CCNL 17/12/2020 (risorse variabili)	Risorse anno precedente non integralmente utilizzate	NO			
TOTALE RISORSE VARIABILI			17.500,00		
Totale complessivo			363.355,00		

METODOLOGIA ORGANIZZATIVA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI TABELLA ITEM QUALITATIVI

LIVELLO STRATEGICO	A	30	Responsabilità di strutture di massima strategicità rispetto all'attività e agli obiettivi dell'Ente	Massima strategicità: l'azione del Dirigente è fondamentale e preminente nella realizzazione degli obiettivi strategici degli organi di governo
	B	20	Responsabilità di strutture di notevole strategicità rispetto all'attività e agli obiettivi dell'Ente	Notevole strategicità: l'azione del Dirigente è necessaria nella realizzazione degli obiettivi strategici degli organi di governo
	C	10	Responsabilità di strutture di elevata strategicità rispetto all'attività e agli obiettivi dell'Ente	Elevata strategicità: l'azione del Dirigente si limita a supportare gestionalmente la realizzazione degli obiettivi strategici degli organi di governo
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	A	30	Responsabilità di strutture di massima complessità determinata da dimensioni e/o professionalità presenti	Massima: l'azione del Dirigente si sviluppa in un ambiente caratterizzato da frequente e sostanziale variabilità del dato normativo di riferimento, con ampia diversificazione delle attività gestite, comunque caratterizzate da notevole grado di complessità tecnica e con frequente necessità di interfacciamento con altre strutture dell'Ente intese nella loro generalità
	B	20	Responsabilità di strutture di notevole complessità determinata da dimensioni e/o professionalità presenti	Notevole: l'azione del Dirigente si sviluppa in un ambiente caratterizzato da non frequente variabilità del dato normativo di riferimento, con diversificazione delle attività gestite non particolarmente rilevante, comunque caratterizzate da significativo grado di complessità tecnica e con normale necessità di interfacciamento con altre strutture dell'Ente intese nella loro generalità
	C	10	Responsabilità di strutture di elevata complessità determinata da dimensioni e/o professionalità presenti	Elevata: l'azione del Dirigente si sviluppa in un ambiente in ordinarie condizioni di variabilità del dato normativo di riferimento, con ristretta diversificazione delle attività gestite, comunque caratterizzate da ordinario grado di complessità tecnica e limitata necessità di interfacciamento con altre strutture dell'Ente intese nella loro generalità
RESPONSABILITA' GESTIONALE	A	30	Complessità massima dei procedimenti seguiti, anche in ragione della difficoltà gestionale del dato finanziario e/o della complessità della normativa e del contesto complessivo di riferimento	Massima: l'azione del Dirigente avviene in un quadro caratterizzato da notevole complessità del dato normativo di riferimento anche in relazione della tipologia e ai contenuti dei procedimenti di spesa e/o di entrata, in situazioni di rischio di contenzioso potenzialmente in grado di determinare conseguenze di danno anche di forte impatto, e in un quadro nel quale è particolarmente marcato il rischio da corruzione
	B	20	Complessità notevole dei procedimenti seguiti, anche in ragione della difficoltà gestionale del dato finanziario e/o della complessità della normativa e del contesto complessivo di riferimento	Notevole: l'azione del Dirigente avviene in un quadro caratterizzato da ordinaria complessità del dato normativo di riferimento anche in relazione della tipologia e ai contenuti dei procedimenti di spesa e/o di entrata, in situazioni di ordinario rischio di contenzioso, e in un quadro nel quale il rischio da corruzione si attesta su valori medi
	C	10	Complessità elevata dei procedimenti seguiti, anche in ragione della difficoltà gestionale del dato finanziario e/o della complessità della normativa e del contesto complessivo di riferimento	Elevata: l'azione del Dirigente avviene in un quadro caratterizzato da limitata complessità del dato normativo di riferimento, anche in relazione della tipologia e ai contenuti dei procedimenti di spesa e/o di entrata, in situazioni di rischio di trascurabile possibilità di contenzioso, e in un quadro nel quale il rischio da corruzione si attesta su valori bassi
COMPLESSITA' RELAZIONI UTENTI INTERNI ED ESTERNI	A	30	Relazioni sistematiche con utenti esterni ed interni di massima complessità e impatto sui destinatari e conseguenti specifiche responsabilità giuridiche esterne	Massima: il rapporto con gli stakeholder interni e/o esterni avviene in un contesto quali-quantitativo caratterizzato da evoluzione dei soggetti, e con soggetti non omogenei e comunque mutevoli, anche in relazione alla possibile variabilità dei contenuti della risposta di volta in volta dovuta
	B	20	Relazioni sistematiche con utenti esterni ed interni di notevole complessità e impatto sui destinatari e conseguenti specifiche responsabilità giuridiche esterne	Notevole: il rapporto con gli stakeholder interni e/o esterni avviene in un contesto quali-quantitativo caratterizzato da parziale evoluzione dei soggetti, con soggetti prevalentemente omogenei e comunque tendenzialmente non mutevoli, anche in relazione alla possibile variabilità dei contenuti della risposta di volta in volta dovuta
	C	10	Relazioni sistematiche con utenti esterni ed interni di elevata complessità e impatto sui destinatari e conseguenti specifiche responsabilità giuridiche esterne	Elevata: il rapporto con gli stakeholder interni e/o esterni avviene in un contesto quali-quantitativo caratterizzato da stabilità e determinatezza dei soggetti, con soggetti omogenei e comunque scarsamente mutevoli, anche in relazione alla possibile variabilità dei contenuti della risposta di volta in volta dovuta