

COMUNE DI MALETTO  
Città Metropolitana di Catania

REGOLAMENTO  
PER IL CONFERIMENTO, REVOCA, LA  
GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI  
ELEVATA QUALIFICAZIONE (E.Q.)

Approvato con deliberazione della G. C.  
n. 8 del 19/01/2024

Art. 1 - Campo di applicazione – Finalità

Art.2 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

Art.3 -Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di  
posizione

Art.4 - Criteri per la graduazione della retribuzione di risultato

Art.5 – Incarichi di elevata qualificazione

Art. 6 – Revoca degli incarichi di elevata qualificazione

Art. 7 - Valutazione annuale e contraddittorio

Art. 8 - Pesatura degli incarichi di E.Q.

Art. 9 - Regime orario

Art. 10 -Clausola di Salvaguardia Finanziaria

Art. 11 - Disposizioni Finali

Allegato A - Tabella punteggi valutazione degli incarichi di  
elevata qualificazione

Allegato B - Griglia pesatura retribuzione di posizione

Allegato C- Metodologia per il conferimento degli incarichi di E.Q.

**Art. 1**  
**Campo di applicazione- Finalità**

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento e per la revoca degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incarichi sulle posizioni di elevata qualificazione, ai sensi degli artt. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.
2. Per "elevata qualificazione" si intende un incarico che comporti, con assunzione di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:
  - a) responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - b) 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 possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni, sulla base e per effetto di un provvedimento a termine conferito sulla base dei criteri definiti all'art. 3.
4. La Giunta individua il numero delle posizioni istituite nell'ambito degli atti di macro-organizzazione del comune di Maletto.

## **Art. 2**

### **Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia, per il personale appartenente alla categoria dei funzionari e elevate qualificazioni da un minimo di € 5.000.00 ad un massimo di € 18.000.00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione, stabilita dal presente regolamento, in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative.
3. L'importo della retribuzione di risultato sarà erogato nei limiti e secondo le previsioni di cui all'articolo 17 del CCNL del comparto funzioni locali 16/11/2022.
4. Nei casi in cui, alle condizioni e nel rispetto dei limiti di cui al CCNL, l'incarico di posizione organizzativa è attribuito a personale appartenente alla categoria degli istruttori, l'importo della

retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000.00 ad un massimo di € 9.500.00 annui lordi per tredici mensilità.

5. Gli importi minimi e massimi di cui ai precedenti commi corrispondono ai valori stabiliti dal CCNL del Comparto.
6. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.
7. In coordinamento con le previsioni del regolamento comunale del sistema di misurazione e valutazione della performance. il suddetto importo è così stabilito:

Punteggio conseguito (in sede di valutazione annuale) > ulteriore importo:

**da 80 a 100: 25 %**

**= o maggiore a 70 ma inferiore a 80: 20%**

**= o maggiore a 60 ma inferiore a 70: 15%**

**inferiore a 60: =0%**

L'importo attribuito in base ai criteri di cui al precedente comma è dimezzato in caso di interim aventi una durata inferiore a 6 mesi nell'arco dell'anno di riferimento.

### **Art.3**

#### **Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione**

1. Le caratteristiche considerate ai fini della graduazione delle posizioni di elevata qualificazione sono valutate in base ai seguenti criteri:

**a) collocazione della posizione:** per la valutazione di questo criterio sono considerate la rilevanza strategica interna ed esterna della posizione, la tipologia della relazioni interne ovvero il grado di complessità del rapporto con le altre aree e la rilevanza e la complessità delle relazioni con altri enti;

**b) complessità operativa ed organizzativa:** per la valutazione di questo criterio sono considerati il grado di eterogeneità dell'attività svolta, la rilevanza delle attività di erogazione diretta dei servizi verso i cittadini, l'articolazione della struttura con riferimento al personale assegnato, l'entità delle risorse finanziarie assegnate e la loro frammentazione nel PEG, la variabilità del sistema normativo di riferimento;

**c) professionalità richiesta:** per la valutazione di questo criterio sono considerate la rilevanza dei compiti di project management con particolare riferimento alla funzioni di direzione di progetti ed alla loro trasversalità e la dimensione del sapere collegato alla posizione.

**d) attribuzione di specifici compiti gestionali:** per la valutazione di tale criterio verrà preso in considerazione l'attribuzione del ruolo di vicesegretario o la gestione di servizi e funzioni in convenzione con altri enti.

2. 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, con puntuale indicazione del punteggio massimo attribuibile per ciascuno dei criteri sopra indicati.

Ciascuno dei parametri si articola di fattori di valutazione, come indicato nella scheda allegata alla presente metodologia e concorre alla determinazione di un punteggio complessivo così come riportato di seguito:

- a) collocazione della posizione (Area) all'interno della macrostruttura (**max 35**)
- b) complessità organizzativa (**max 45**)
- c) professionalità richiesta (**max 10**)
- d) compiti gestionali specifici (**max 10**)

#### **Art. 4**

### **Criteria per la graduazione della retribuzione di risultato**

1. La graduazione della retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa è determinata in relazione ai parametri di cui al vigente regolamento del sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. La retribuzione di risultato, per la posizione organizzativa, è corrisposta alla fine dell'anno solare, previa relazione del responsabile della posizione organizzativa, da presentarsi entro il 15 gennaio dell'anno successivo a quello a cui la retribuzione si riferisce, su valutazione della performance

#### **Art.5**

### **Incarichi di elevata Qualificazione**

1. Il Sindaco, tenuto conto degli obiettivi assegnati con il PEG e/o del Piano delle Performance, conferisce gli incarichi di Elevata qualificazione , in ordine alle attribuzioni di responsabilità dei servizi, sulla scorta delle funzioni ed attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienze acquisite dal personale appartenente all'area dei funzionari e elevate qualificazioni.

2. Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione attribuito secondo i criteri stabiliti all'art. 3 del presente regolamento. Gli incarichi sono conferiti per un periodo minimo di mesi 12 e un periodo massimo non superiore a tre anni.

3. L'incarico può essere conferito al personale dipendente inquadrato nell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni in possesso dei seguenti requisiti:

a) aver ottenuto, negli ultimi tre anni, valutazioni delle prestazioni non negative sulla base dell'attuale sistema di misurazione e valutazione delle *performance* organizzative e individuali;

b) 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;

c) non aver subito sanzioni disciplinari negli ultimi tre anni;

d) insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del d. lgs. 8 aprile 2013, n. 39 e d. p. r. 16 aprile 2013, n. 62 e s.m.i.;

e) possesso di titolo di studio e professionale adeguato per lo svolgimento delle funzioni da assegnare, in rapporto alla specificità dell'incarico;

Nel conferimento dell'incarico si tiene conto anche del possesso dei seguenti requisiti

f) l'aver già coordinato strutture organizzative nell'arco della propria attività lavorativa;

g) capacità manifestata nella gestione di processi complessi, valutata in relazione all'oggettiva complessità delle disposizioni legislative e regolamentari che li disciplinano e alla necessaria interrelazione con i procedimenti curati dalle altre strutture in cui è suddiviso l'ente;

h) capacità di negoziazione, in relazione all'incarico da ricoprire;

La metodologia e i parametri di valutazione sono stabiliti nell'allegato C del presente Regolamento

Tutto il personale delle aree dei funzionari (o degli istruttori nei casi consentiti) concorre al conferimento degli incarichi.

In occasione del rinnovo degli incarichi di posizione organizzativa, sarà compilata a cura dell'ufficio del Segretario comunale una scheda di valutazione per ogni dipendente dell'area dei funzionari ed elevate qualificazioni da sottoporre al Sindaco per l'adozione del provvedimento di nomina.

**Art. 6**  
**Revoca degli incarichi di elevata qualificazione**

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o a seguito di una valutazione negativa della *performance* organizzativa e individuale.
2. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, il quale può farsi assistere dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferire mandato o da persona di sua fiducia. La stessa procedura di contraddittorio trova applicazione anche per il caso di 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 nell'area di appartenenza.

**Art. 7**  
**Valutazione annuale e retribuzione di risultato**

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi per le posizioni organizzative sono soggetti a valutazione annuale, a cura del nucleo di valutazione - Oiv in base ai criteri indicati nel vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi e nel Regolamento comunale del sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. Dal punteggio, conseguito a seguito della valutazione attribuita ai risultati delle attività svolte, viene determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare della posizione organizzativa.
3. Per la retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 17 comma 4, viene destinata una quota non inferiore al 15 % delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dall'Ente;

**Art. 8**  
**Pesatura degli incarichi di Elevata qualificazione Posizioni Organizzative**

1. La pesatura delle Posizioni Organizzative nel rispetto degli indicatori riportati nell'Allegato A è di competenza del Nucleo di Valutazione - OIV che propone al Sindaco l'adozione della delibera di approvazione da parte della Giunta Comunale.

## **Art. 9**

### **Regime orario**

1. L'orario di lavoro dovrà corrispondere a quanto prescritto contrattualmente e, comunque, essere adeguato al buon andamento dei servizi comunali.
2. Il dipendente titolare di posizione organizzativa deve assicurare la propria presenza nell'ambito dell'orario minimo previsto contrattualmente ed organizzare il proprio tempo di lavoro, anche mediante ore aggiuntive necessarie rispetto al minimo d'obbligo, correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, anche su specifica richiesta del Sindaco o del Segretario comunale, in relazione agli obiettivi e piani di lavoro da realizzare.
3. Le ore aggiuntive prestate non danno luogo a compensi di lavoro straordinario o a recuperi in termini di ore libere, salvo quanto specificatamente previsto da norme contrattuali.

## **Art. 10**

### **Clausola di salvaguardia finanziaria**

1. Annualmente la giunta comunale destina le risorse destinate a finanziare l'importo complessivo della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite presso l'Ente nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica in materia di spesa personale.
2. Qualora l'attribuzione degli importi scaturenti dall'applicazione del sistema di pesatura di cui al presente Regolamento determina il superamento di precisi limiti di spesa derivanti da vincoli di finanza pubblica, come attestato dal Responsabile del servizio finanziario dell'ente, gli importi delle retribuzioni di posizione sono proporzionalmente diminuiti al fine di assicurare il rispetto degli anzidetti limiti di spesa.

## **Art. 11**

### **Disposizioni finali**

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate per effetto dell'entrata in vigore del presente Regolamento.
2. Il presente Regolamento è pubblicato all'albo pretorio on line per 15 giorni consecutivi, nonché sul sito istituzionale dell'Ente all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.ed è inserito all'interno della Raccolta dei Regolamenti dell'Ente tenuta presso l'Ufficio di Segreteria.

**ALLEGATO “ A ”**

**SISTEMA DI PESATURA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA  
QUALIFICAZIONE**

## **1) Collocazione della posizione/Area (max 30 )**

Il valore di questo ambito viene espresso dal grado e tipologia della relazione con le altre posizioni corrispondenti alle AREE in cui si articola in modello organizzativo

### **1.1 ) Rilevanza strategica interna ed esterna della posizione**

<b>Medio-bassa</b>	<b>3</b>
<b>Media</b>	<b>5</b>
<b>Elevata</b>	<b>7</b>
<b>Molto elevata</b>	<b>10</b>

Significatività del criterio: Ad ogni posizione organizzativa è attribuita, seppur in modo generico e non formalizzato, una determinata rilevanza strategica, e quindi "politica", sia nei confronti della collettività "esterna" sia, in misura certamente più limitata, nei confronti delle altre strutture interne. In altri termini, per valutare la posizione organizzativa rispetto al presente parametro, L' OIV ( o nucleo di valutazione) di concerto con gli organi politici, opererà un prudente apprezzamento dell'impatto esterno ed interno, ponendolo in necessario raffronto con il programma politico, come tradotto ed esplicitato nella relazione previsionale e programmatica approvata per l'anno di riferimento e nel piano degli obiettivi, e valutandone anche i riflessi sull'opinione pubblica e la presenza sui mezzi di comunicazione di massa. Sarà, quindi, esaminato anche il grado di esposizione e visibilità esterna del complesso delle attività ricadenti nella sfera di attribuzioni di una determinata posizione funzionale.

### **1.2) Tipologia delle relazioni interne (grado di complessità del rapporto con le altre strutture/Aree dell'Ente)**

<b>Bassa complessità e relazioni non numerose</b>	<b>1</b>	
<b>Bassa complessità e relazioni numerose</b>	<b>3</b>	
<b>Alta complessità e relazioni non numerose</b>	<b>6</b>	
<b>Alta complessità e relazioni numerose</b>	<b>10</b>	

Per assegnare il punteggio si prendono in considerazione due variabili: la complessità delle relazioni e la numerosità delle stesse.

### **1.3) Rilevanza e complessità delle relazioni con altre istituzioni/Enti**

<b>Limitata</b>	<b>3</b>	
<b>Media</b>	<b>5</b>	
<b>Elevata</b>	<b>7</b>	
<b>Molta elevata</b>	<b>10</b>	

Per assegnare il punteggio si prendono in considerazione due variabili: la complessità delle relazioni e la numerosità delle stesse.

Significatività del criterio: la rappresentanza dell'Ente nelle relazioni con altri soggetti istituzionali implica l'assunzione di responsabilità di ordine tecnico-amministrativo; fattori di differenziazione possono essere considerati la rilevanza politica ed economica delle questioni trattate, e la loro complessità tecnica (indicatore, quest'ultimo, del livello di discrezionalità associato alla funzione).

**TOTALE** \_\_\_\_\_

## **2) Complessità organizzativa - punteggio massimo 35**

In questo ambito si rileva La specificità della organizzazione in ragione della tipologia delle funzioni attribuite

### **2.1) Grado di eterogeneità dell'attività svolta**

<b>Esercizio di funzioni in ambiti omogenei</b>	<b>punti 1</b>
<b>Esercizio di funzioni caratterizzate da eterogeneità</b>	<b>punti 3</b>
<b>Esercizio di funzioni in ambiti che richiedono professionalità diverse</b>	<b>punti 5</b>

### **2.2) Rilevanza delle attività di erogazione diretta dei servizi verso i cittadini**

<b>Limitata</b>	<b>Punti 2</b>
-----------------	----------------

<b>Media</b>	<b>Punti 5</b>
<b>Elevata</b>	<b>Punti 7</b>

### **2.3) Articolazione della struttura con riferimento al personale assegnato**

<b>Struttura semplice con un numero di collaboratori &lt; 10% (rispetto alla dotazione dell'ente)</b>	<b>punti 2</b>
<b>Struttura dotata di un numero di collaboratori compreso tra 10 e 20%</b>	<b>Punti 5</b>
<b>Struttura dotata di collaboratori oltre il 20%</b>	<b>punti 7</b>

### **2.4) Entità risorse finanziarie assegnate e loro frammentazione nel P E G**

<b>Gestione di tipo ordinario (spesa corrente + investimenti + entrate correnti &lt; 5%)</b>	<b>punti 3</b>
<b>Gestione di risorse di valore significativo (spesa corrente + investimenti — entrate correnti tra 5 e il 7%)</b>	<b>Punti 5</b>
<b>Gestione di risorse di notevole valore (spesa corrente + investimenti — entrate correnti oltre l'8%)</b>	<b>punti 8</b>
<b>Gestione di risorse di notevole valore ed elaborazione di documenti di programmazione generale</b>	<b>punti 12</b>

### **2.5) Variabilità del sistema normativo di riferimento**

<b>Certezza e stabilità normativa</b>	<b>punti 0</b>
<b>Cambiamenti limitati di norme</b>	<b>punti 1</b>
<b>Cambiamenti rilevanti della normative gestibili con le stesse competenze</b>	<b>punti 3</b>
<b>Elevata variabilità della normativa che richiede costante aggiornamento anche dei collaboratori e azioni di riorganizzazione dei compiti e delle modalità gestionali</b>	<b>punti 5</b>

TOTALE \_\_\_\_\_

### **3) Professionalità richiesta - punteggio massimo 10**

**3.1) Rilevanza dei compiti di project management con particolare riferimento alle funzioni di direzione di progetti e alla loro trasversalità**

<b>Limitata</b>	<b>Punti 1</b>
<b>Media</b>	<b>Punti 3</b>
<b>Elevata</b>	<b>Punti 5</b>

Significatività del criterio: il criterio tende a identificare la rilevanza delle attività definibili in termini di progetto; caratterizzate, cioè, da attività temporanee, che tendenzialmente riguardano problemi e obiettivi diversi, che implicano spesso la formazione di gruppi di lavoro. Si tratta in sostanza di attività con un basso livello di standardizzazione

**3.2) Dimensione del sapere collegato alla posizione**

Significatività del criterio: il criterio tende a valutare in termini più elevati le esigenze di specializzazione necessarie per l'esercizio ottimale delle funzioni e dei compiti. Accresce la rilevanza della posizione l'esigenza di unire, a competenze specialistiche, conoscenze multidisciplinari derivanti dalla eterogeneità delle funzioni connesse alla posizione.

<b>Bassa specializzazione e competenze a basso livello di multidisciplinarietà</b>	<b>punti 1</b>
<b>Bassa specializzazione e competenze ad alto livello di multidisciplinarietà</b>	<b>punti 2</b>
<b>Alta specializzazione e competenze a basso livello di multidisciplinarietà</b>	<b>Punti 4</b>
<b>Alta specializzazione e competenze ad alto livello di multidisciplinarietà</b>	<b>Punti 5</b>

**4) Compiti gestionali specifici (max fino alla concorrenza di 25)**

- Vicesegretario (punti 5)
- Organizzazione e gestione ( tecnica, amministrativa, vigilanza e controllo ) di eventi di - - particolare rilevanza (punti 5)
- Erogazione di sovvenzioni o contributi (punti 5)
- Gestione del contenzioso (punti 5)
- Attività impositiva (punti 5)
- Controllo del territorio (punti 5)
- Funzioni datore di lavoro ex d. lgs. 81/2008 (punti 5)
- Funzioni di polizia Giudiziaria ( punti 5 )
- Gestione di servizi in convenzione con altri Enti ( 5)

TOTALE \_\_\_\_\_

## 5) Riepilogo del punteggio attribuito

1	Collocazione della posizione	
2	Complessità organizzativa	
3	Professionalità richiesta	
4	Compiti gestionali specifici	
<b>Totale</b>		

## Allegato B) Griglia pesatura retribuzione di posizione

VALORE	RETRIBUZIONE
fino a 30 punti	€ 5.000.00
da 31 a 40 punti	€ 6.400.00
da 41 a 50 punti	€ 8.000.00
da 51 a 60 punti	€ 8.600.00

da 61 a 70 punti	€ 9.800.00
da 71 a 80 punti	€ 11.000.00
da 81 a 90 punti	€ 12.900.00
da 91 a 100 punti	€ 18.000.00

Nei casi di cui all'art. 3, comma 4. del presente regolamento, l'indennità di posizione è attribuita secondo le seguenti fasce:

VALORE	RETRIBUZIONE
fino a 30 punti	€ 3.000.00
da 31 a 40 punti	€ 3.500.00
da 41 a 50 punti	€ 4.500.00
da 51 a 60 punti	€ 5.500.00
da 61 a 70 punti	€ 6.500.00
da 71 a 80 punti	€ 7.500.00
da 81 a 90 punti	€ 8.500.00
da 91 a 100 punti	€ 9.500.00

### **Allegato C) Metodologia per il conferimento degli incarichi di Elevata qualificazione .**

**Posizione organizzativa :** \_\_\_\_\_

**Dipendente:** \_\_\_\_\_

#### **a) Requisiti culturali**

Fattore	Punteggio	Peso
Diploma di laurea		10

Diploma di scuola media secondaria		5
Ulteriori titoli studio e/o abilitazioni professionali (inerenti all'incarico da affidare)		5 (per titolo fino al max punti 10)
Possesso di attestati relativi a corsi di formazione e aggiornamento professionale con verifica di apprendimento finale di durata superiore a 30 ore (inerenti all'incarico da affidare)		2 (per corso fino al max punti 10)

### **b) Competenze professionali e organizzative**

Per l'apprezzamento delle competenze professionali e organizzative si tiene conto delle valutazioni annue ottenute dal dipendente negli ultimi 3 anni sulla base del sistema permanente di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.

In assenza si procede ad un colloquio finalizzato alla verifica del possesso delle suddette competenze. Il colloquio è svolto dal Nucleo di Valutazione.

La valutazione sintetica è espressa secondo la seguente tabella di ponderazione:

insufficienti: 4

sufficienti: 6

buone: 8

ottime: 10

### **c) Esperienza maturata**

Fattore	punteggio	Peso
Esperienza acquisita presso il Comune di MALETTO nella categoria D'		1 (per anno fino al max 10 punti )
Esperienza acquisita presso enti pubblici diversi nella categoria D* (o equivalenti)		1 (per anno fino al max 5 )