

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV) Comune di Gaeta

Prof. Giuseppe Russo (Presidente)

Dott. Francesco Ruggieri (Componente)



Al Segretario Generale del Comune di Gaeta
SEDE

Al Sindaco del Comune di Gaeta
SEDE

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI
DEL COMUNE DI GAETA

L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) del Comune di Gaeta ha preso in esame le proposte di pesatura delle posizioni dirigenziali, trasmesse dal Dott. Pasquale Fusco con nota n°12607 del 2 marzo 2018, elaborate in applicazione del sistema adottato con Deliberazione di Giunta Municipale n°196 del 2 agosto 2017.

L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) ha svolto il lavoro di validazione sulla base degli accertamenti ritenuti opportuni, tenendo altresì conto del grado di conformità della pesatura al sistema adottato con Deliberazione di Giunta Municipale n°196 del 2 agosto 2017.

L'attività di validazione è stata svolta nella riunione plenaria che si è tenuta nella sede del Comune di Gaeta il 05 marzo 2018 (dalle ore 09.00 alle ore 13.30).

Ciò premesso, non si assume, pertanto, alcuna responsabilità relativamente alla veridicità e completezza dei dati e delle informazioni essendosi provveduto unitamente all'analisi dei dati forniti senza procedere ad alcuna verifica circa l'attendibilità e veridicità degli stessi.

Inoltre, si richiede all'ente di verificare, prima di predisporre la Delibera di Giunta per l'approvazione definitiva della predetta pesatura delle Posizioni Dirigenziali del Comune di Gaeta di verificare che l'atto predisposto rispetti tutta la normativa vigente e gli attuali limiti di spesa previsti dalla normativa vigente.

Tutto ciò premesso, l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) del Comune di Gaeta (LT) valida la pesatura delle posizioni dirigenziali, trasmessa dal Dott. Pasquale Fusco con nota n°12607 del 2 marzo 2018.

Si invita il Comune di Gaeta a pubblicare, ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009 e del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i., la predetta Validazione e gli atti relativi alla pesatura sul proprio sito istituzionale nella sezione denominata Amministrazione trasparente.

*Si allega la nota n°12607 del 2 marzo 2018 del Dirigente Dr. Pasquale Fusco,
debitamente siglata in ogni pagina (All.1).*

Gaeta, 5 marzo 2018

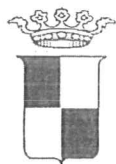
Organismo Indipendente di Valutazione

Prof. Giuseppe Russo

Dott. Francesco Ruggieri

Handwritten signatures of Prof. Giuseppe Russo and Dott. Francesco Ruggieri. The signature of Prof. Russo is at the top, and the signature of Dott. Ruggieri is below it.

Allegato 1 di Verbale 513/2018



Medaglia d'Argento
al Valor Civile

COMUNE di GAETA
Provincia di Latina



SEGRETERIATO GENERALE

Prot. n.

N. 12607

del

2 MAR. 2018

Al Presidente dell'OIV
Dr. Giuseppe Russo
giuseppe.russo@unicas.it

e p.c

Al Sindaco
Dr. Cosmo Mitrano

Al Segretario Generale
Dr. Luigi Pilone

LORO SEDE

OGGETTO: Pesatura Posizioni Dirigenziali in applicazione Sistema di Pesatura approvato con Deliberazione di Giunta Municipale n. 196 del 02/08/2017.

Per gli adempimenti di competenza si trasmettono in allegato le proposte di pesatura delle posizioni dirigenziali, in applicazione del Sistema adottato con Deliberazione di G. M. n. 196 del 02/08/2017

Con l'occasione si porgono cordiali saluti.

Gaeta, 02.03.2018



Il Dirigente Dipartimento Pianificazione e
Sviluppo Organizzativo dell'Ente
Dr. Pasquale Fusco

Dirigente:

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dirigente

Dir

TOTALE PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 123

Tabella esemplificativa di attribuzione del punteggio per la determinazione della retribuzione di Posizione Organizzativa

COEFFICIENTE ECONOMICO DI POSIZIONE MASSIMO RAGGIUNGIBILE: 155 PUNTI

FORMULA DI APPLICAZIONE

Coefficiente economico di posizione raggiunto:

Retribuzione di Posizione organizzativa massima attribuibile:	45.102,87
Calcolo della retribuzione di posizione organizzativa:	= 45102,87 / 155 * X
dove X rappresenta l'importo della retribuzione di Posizione attribuibile.	max: 155 punti
Importo della retribuzione di Posizione Attribuibile	€ 35.791,31

Il Dirigente Dipartimento Pianificazione e sviluppo
Organizzativo dell'Ente
Dr. Pasquale Fusco



Tabella 1

CRITERI DI PESATURA APPROVATI CON DELIBERA DI G.C. N. 196 del 2.08.2017

Dirigente:		Dipartimento Riqualificazione Urbana			
TABELLA 1: METODOLOGIA PER LA PESATURA DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEI DIRIGENTI					
Criteri	Max Punti per criterio	Parametri di valutazione	Valutazione	Punti	Punteggio attribuito
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	Min 29 - Max 95	Personale assegnato (Consiste nella quantificazione numerica delle unità di personale gestite ed esprime il peso del coordinamento gestionale del personale per le attività svolte)	oltre le 15 unità di personale	10	10
			tra 11 e 15 unità personale	8	
			tra 6 e 10 unità personale	6	
			tra 3 e 5 unità personale	4	
			sotto le 3 unità personale	2	
		Numero delle voci di bilancio di spesa gestite su delega o su P.E.G. (È costituito dalla rilevazione quantitativa delle voci di bilancio di spesa del bilancio di previsione assegnati con il PEG)	Numero di voci di bilancio di spesa superiore a 40	10	2
			Numero di voci di bilancio di spesa da 25 a 40	7	
			Numero di voci di bilancio di spesa da 15 a 24	5	
			Numero di voci di bilancio di spesa inferiore a 15	2	
		Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie proprie gestite su delega o su P.E.G. (È costituito dalla somma aritmetica delle risorse finanziarie allocate nei capitoli di bilancio assegnati o di pertinenza della P.O., sia di entrata che di spesa)	Risorse gestite superiori a 10 milioni	10	10
			Risorse gestite superiori a 7 e fino a 10 milioni	8	
			Risorse gestite superiori a 5 milioni e fino a 7 milioni	6	
			Risorse gestite superiori a 1 milione e fino a 5 milioni	4	
			Risorse gestite superiori a 500.000,00 e fino a 1 milione	3	
		Complessità organizzativa della struttura gestita	Risorse gestite inferiori a 500.000,00	1	8
			Struttura con più di 3 centri decisionali di rilevante entità e con competenze in ambiti eterogenei	10	
			Struttura con non più di 3 centri decisionali di rilevante entità e con competenze in ambiti eterogenei	8	
			Struttura con più di 3 centri decisionali di rilevante entità e con competenze in ambiti omogenei	6	
			Struttura con non più di 3 centri decisionali di rilevante entità e con competenze in ambiti omogenei	4	
		Tipologia dei processi (Definisce il livello di standardizzazione ed il livello di programmabilità dei processi gestiti dalla posizione)	Struttura con centri decisionali di modesta entità, a prescindere dal numero e dal relativo ambito d'intervento	2	7
			La posizione opera prevalentemente con processi variabili non ripetitivi o unici non programmabili sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza	10	
			La posizione opera prevalentemente con processi standardizzati o regolamentati programmabili ma anche con alcuni processi variabili non facilmente programmabili sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza	7	
		Grado di innovatività dei risultati prodotti	Standardizzati o regolamentati programmabili non sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza;	4	8
			Elevata	10	
			Rilevante	8	
		Complessità dei problemi	Significativa	6	8
			Media	4	
			Elevata	10	
		Variabilità del contesto di riferimento (normativo, tecnologico, organizzativo)	Rilevante	8	6
			Significativa	6	
			Media	4	
		Complessità interfunzionale	Elevata	10	8
			Rilevante	8	
			Significativa	6	
		Grado di autonomia	Media	4	5
			Elevata	5	
			Rilevante	4	
Intensità delle relazioni	Min 8 - Max 40	Relazioni permanenti con soggetti esterni ed interni (Rileva l'intensità del profilo rivestito, dalla posizione, nel complessivo sistema relazionale, sia esterno che interno all'Ente, con specifico riferimento al grado di complessità ed eterogeneità dei rapporti intersoggettivi ed interorganici da gestire. Esprime il livello di complessità del sistema interrelazionale gestito dalla posizione)	Relazioni permanenti con soggetti esterni ed interni di elevata complessità gestionale	10	6
			Relazioni permanenti con soggetti esterni ed interni di modesta complessità gestionale	8	
			Relazioni permanenti con soggetti esterni ed interni di elevata complessità gestionale	6	
			Relazioni permanenti con soggetti esterni ed interni di modesta complessità gestionale	2	
		Responsabilità verso l'esterno (* profili cumulabili)	Responsabilità amministrativa (patrimoniale e contabile) e disciplinare	10	10
			Responsabilità civile e penale	5	
		Responsabilità verso l'interno (* profili cumulabili)	Responsabilità civile	2	14
			Responsabilità di risultato	10	
			Responsabilità amministrativa (patrimoniale e contabile) e disciplinare	5	
		Attività di tipo disciplinatorio (indica l'intensità dell'impegno disciplinatorio richiesto, in termini di normazione diretta e mediata per l'assolvimento delle attribuzioni di competenza)	Responsabilità civile e penale	3	7
Responsabilità civile	1				
Attività disciplinatoria di rilevante intensità	10				
Attività disciplinatoria di media intensità	7				
Competenza professionale	Min 6 - Max 20	Tipologia delle cognizioni necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni: indica la natura e il grado delle cognizioni richieste per l'assolvimento delle funzioni di competenza (giuridica, tecnica, contabile, organizzativa etc.)	Cognizioni di tipo multidisciplinare di ampio spettro (giuridico, tecnico, contabile, organizzativo, etc.)	10	6
			Cognizioni di tipo multidisciplinare di spettro significativo	6	
			Cognizioni di tipo monodisciplinare o multidisciplinare di spettro non significativo	3	
		Frequenza aggiornamento	Elevata	10	8
			Rilevante	8	
			Significativa	6	
			Media	3	

TOTALE PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 123

Tabella esemplificativa di attribuzione del punteggio per la determinazione della retribuzione di Posizione Organizzativa

COEFFICIENTE ECONOMICO DI POSIZIONE MASSIMO RAGGIUNGIBILE: 155 PUNTI

FORMULA DI APPLICAZIONE

Coefficiente economico di posizione raggiunto:

Retribuzione di Posizione organizzativa massima attribuibile:	45.102,87
Calcolo della retribuzione di posizione organizzativa:	= 45102,87 / 155 * X
dove X rappresenta l'importo della retribuzione di Posizione attribuibile.	max: 155 punti
Importo della retribuzione di Posizione Attribuibile	€ 35.791,31

Il Dirigente Dipartimento Pianificazione e sviluppo
Organizzativo dell'Ente
Dr. Pasquale Fusco



Dirigente: Ing. Massimo Monacelli		Dipartimento CTA			
TABELLA 1: METODOLOGIA PER LA PESATURA DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEI DIRIGENTI					
Criteri	Max Punti per criterio	Parametri di valutazione	Valutazione	Punti	Punteggio attribuibile
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	Min 29 - Max 95	Personale assegnato (Consiste nella quantificazione numerica delle unità di personale gestite ed esprime il peso del coordinamento gestionale del personale per le attività svolte)	oltre le 15 unità di personale	10	10
			tra 11 e 15 unità personale	8	
			tra 6 e 10 unità personale	6	
			tra 3 e 5 unità personale	4	
			sotto le 3 unità personale	2	
		Numero delle voci di bilancio di spesa gestite su delega o su P.E.G. (È costituito dalla rilevazione quantitativa delle voci di bilancio di spesa del bilancio di previsione assegnati con il PEG)	Numero di voci di bilancio di spesa superiore a 40	10	10
			Numero di voci di bilancio di spesa da 25 a 40	7	
			Numero di voci di bilancio di spesa da 15 a 24	5	
			Numero di voci di bilancio di spesa inferiore a 15	2	
			Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie proprie gestite su delega o su P.E.G. (È costituito dalla somma aritmetica delle risorse finanziarie allocate nei capitoli di bilancio assegnati o di pertinenza della P.O., sia di entrata che di spesa)	Risorse gestite superiori a 10 milioni	10
		Risorse gestite superiori a 7 e fino a 10 milioni		8	
		Risorse gestite superiori a 5 milioni e fino a 7 milioni		6	
		Risorse gestite superiori a 1 milione e fino a 5 milioni		4	
		Risorse gestite superiori a 500.000,00 e fino a 1 milione		3	
		Risorse gestite inferiori a 500.000,00		1	
		Complessità organizzativa della struttura gestita		Struttura con più di 3 centri decisionali di rilevante entità e con competenze in ambiti eterogenei	10
			Struttura con non più di 3 centri decisionali di rilevante entità e con competenze in ambiti eterogenei	8	
			Struttura con più di 3 centri decisionali di rilevante entità e con competenze in ambiti omogenei	6	
			Struttura con non più di 3 centri decisionali di rilevante entità e con competenze in ambiti omogenei	4	
			Struttura con centri decisionali di modesta entità, a prescindere dal numero e dal relativo ambito d'intervento	2	
		Tipologia dei processi (Definisce il livello di standardizzazione ed il livello di programmabilità dei processi gestiti dalla posizione)	La posizione opera prevalentemente con processi variabili non ripetitivi o unici non programmabili sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza	10	7
			La posizione opera prevalentemente con processi standardizzati o regolamentati programmabili ma anche con alcuni processi variabili non facilmente programmabili sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza	7	
			Standardizzati o regolamentati programmabili non sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza;	4	
		Grado di innovatività dei risultati prodotti	Elevata	10	6
			Rilevante	8	
			Significativa	6	
			Media	4	
		Complessità dei problemi	Elevata	10	6
			Rilevante	8	
			Significativa	6	
			Media	4	
		Variabilità del contesto di riferimento (normativo, tecnologico, organizzativo)	Elevata	10	6
			Rilevante	8	
			Significativa	6	
			Media	4	
		Complessità interfunzionale	Elevata	10	8
			Rilevante	8	
			Significativa	6	
			Media	4	
		Grado di autonomia	Elevata	5	5
			Rilevante	4	
			Significativa	3	
			Media	2	
Intensità delle relazioni	Min 6 - Max 40	Relazioni permanenti con soggetti esterni e/o interni (Rileva l'intensità del profilo rivestito, dalla posizione, nel complessivo sistema relazionale, sia esterno che interno all'Ente, con specifico riferimento al grado di complessità ed eterogeneità dei rapporti intersoggettivi ed interorganici da gestire. Esprime il livello di complessità del sistema interrelazionale gestito dalla posizione)	Relazioni permanenti con soggetti esterni ed interni di elevata complessità gestionale	10	6
			Relazioni permanenti con soggetti esterni ed interni di modesta complessità gestionale	8	
			Relazioni permanenti con soggetti esterni ed interni di elevata complessità gestionale	6	
			Relazioni permanenti con soggetti esterni ed interni di modesta complessità gestionale	2	
		Responsabilità verso l'esterno (* profili cumulabili)	Responsabilità amministrativa (patrimoniale e contabile) e disciplinare	10	10
			Responsabilità civile e penale	5	
			Responsabilità civile	2	
		Responsabilità verso l'interno (* profili cumulabili)	Responsabilità di risultato	10	14
			Responsabilità amministrativa (patrimoniale e contabile) e disciplinare	5	
			Responsabilità civile e penale	3	
		Attività di tipo disciplinatorio (indica l'intensità dell'impegno disciplinatorio richiesto, in termini di normazione diretta e mediata per l'assolvimento delle attribuzioni di competenza)	Responsabilità civile	1	7
Attività disciplinatoria di rilevante intensità	10				
Attività disciplinatoria di media intensità	7				
Attività disciplinatoria di modesta intensità	3				
Competenza professionale	Min 6 - Max 20	Tipologia delle cognizioni necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni: indica la natura e il grado delle cognizioni richieste per l'assolvimento delle funzioni di competenza (giuridica, tecnica, contabile, organizzativa etc.)	Cognizioni di tipo multidisciplinare di ampio spettro (giuridico, tecnico, contabile, organizzativo, etc.)	10	6
			Cognizioni di tipo multidisciplinare di spettro significativo	6	
			Cognizioni di tipo monodisciplinare o multidisciplinare di spettro non significativo	3	
		Frequenza aggiornamento	Elevata	10	6
			Rilevante	8	
			Significativa	6	
			Media	3	

TOTALE PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 123

Tabella esemplificativa di attribuzione del punteggio per la determinazione della retribuzione di Posizione Organizzativa

COEFFICIENTE ECONOMICO DI POSIZIONE MASSIMO RAGGIUNGIBILE: 155 PUNTI

FORMULA DI APPLICAZIONE

Coefficiente economico di posizione raggiunto:

Retribuzione di Posizione organizzativa massima attribuibile:	45.102,87
Calcolo della retribuzione di posizione organizzativa:	= 45102,87 / 155 * X
dove X rappresenta l'importo della retribuzione di Posizione attribuibile.	max: 155 punti
Importo della retribuzione di Posizione Attribuibile	€ 35.791,31

Il Dirigente Dipartimento Pianificazione e sviluppo
Organizzativo dell'Ente
Dr. Pasquale Fusco



Dirigente: Ing. Massimo Monacelli		Dipartimento CTA				
TABELLA 1: METODOLOGIA PER LA PESATURA DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEI DIRIGENTI						
Criteri	Max Punti per criterio	Parametri di valutazione	Valutazione	Punti	Punteggio attribuito	
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	Min 29 - Max 95	Personale assegnato (Consiste nella quantificazione numerica delle unità di personale gestite ed esprime il peso del coordinamento gestionale del personale per le attività svolte)	oltre le 15 unità di personale	10	10	
			tra 11 e 15 unità personale	8		
			tra 6 e 10 unità personale	6		
			tra 3 e 5 unità personale	4		
			sotto le 3 unità personale	2		
		Numero delle voci di bilancio di spesa gestite su delega o su P.E.G. (È costituito dalla rilevazione quantitativa delle voci di bilancio di spesa del bilancio di previsione assegnati con il PEG)	Numero di voci di bilancio di spesa superiore a 40	10	10	
			Numero di voci di bilancio di spesa da 25 a 40	7		
			Numero di voci di bilancio di spesa da 15 a 24	5		
			Numero di voci di bilancio di spesa inferiore a 15	2		
		Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie proprie gestite su delega o su P.E.G. (È costituito dalla somma aritmetica delle risorse finanziarie allocate nei capitoli di bilancio assegnati o di pertinenza della P.O., sia di entrata che di spesa)	Risorse gestite superiori a 10 milioni	10	8	
			Risorse gestite superiori a 7 e fino a 10 milioni	8		
			Risorse gestite superiori a 5 milioni e fino a 7 milioni	6		
			Risorse gestite superiori a 1 milione e fino a 5 milioni	4		
			Risorse gestite superiori a 500.000,00 e fino a 1 milione	3		
		Complessità organizzativa della struttura gestita	Risorse gestite inferiori a 500.000,00	1	8	
			Struttura con più di 3 centri decisionali di rilevante entità e con competenze in ambiti eterogenei	10		
			Struttura con non più di 3 centri decisionali di rilevante entità e con competenze in ambiti eterogenei	8		
			Struttura con più di 3 centri decisionali di rilevante entità e con competenze in ambiti omogenei	6		
			Struttura con non più di 3 centri decisionali di rilevante entità e con competenze in ambiti omogenei	4		
		Tipologia dei processi (Definisce il livello di standardizzazione ed il livello di programmabilità dei processi gestiti dalla posizione)	La posizione opera prevalentemente con processi variabili non ripetitivi o unici non programmabili sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza	10	7	
			La posizione opera prevalentemente con processi standardizzati o regolamentati programmabili ma anche con alcuni processi variabili non facilmente programmabili sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza	7		
			Standardizzati o regolamentati programmabili non sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza;	4		
			Grado di innovatività dei risultati prodotti	Elevata	10	6
				Rilevante	8	
				Significativa	6	
			Complessità dei problemi	Media	4	6
				Elevata	10	
				Rilevante	8	
				Significativa	6	
		Variabilità del contesto di riferimento (normativo, tecnologico, organizzativo)	Media	4	6	
			Elevata	10		
			Rilevante	8		
			Significativa	6		
		Complessità interfunzionale	Media	4	8	
			Elevata	10		
			Rilevante	8		
			Significativa	6		
		Grado di autonomia	Media	4	5	
			Elevata	5		
			Rilevante	4		
			Significativa	3		
		Intensità delle relazioni	Min 8 - Max 40	Relazioni permanenti con soggetti esterni e/o interni (Rileva l'intensità del profilo rivestito, dalla posizione, nel complessivo sistema relazionale, sia esterno che interno all'Ente, con specifico riferimento al grado di complessità ed eterogeneità dei rapporti intersoggettivi ed interorganici da gestire. Esprime il livello di complessità del sistema interrelazionale gestito dalla posizione)	Relazioni permanenti con soggetti esterni ed interni di elevata complessità gestionale	10
Relazioni permanenti con soggetti esterni ed interni di modesta complessità gestionale	8					
Relazioni permanenti con soggetti esterni ed interni di elevata complessità gestionale	6					
Relazioni permanenti con soggetti esterni ed interni di modesta complessità gestionale	2					
Responsabilità verso l'esterno (* profili cumulabili)	Responsabilità amministrativa (patrimoniale e contabile) e disciplinare			10	10	
	Responsabilità civile e penale			5		
	Responsabilità civile			2		
Responsabilità verso l'interno (* profili cumulabili)	Responsabilità di risultato			10	14	
	Responsabilità amministrativa (patrimoniale e contabile) e disciplinare			5		
	Responsabilità civile e penale			3		
Attività di tipo disciplinatorio (indica l'intensità dell'impegno disciplinatorio richiesto, in termini di normazione diretta e mediata per l'assolvimento delle attribuzioni di competenza)	Responsabilità civile	1	7			
	Attività disciplinatoria di rilevante intensità	10				
	Attività disciplinatoria di media intensità	7				
	Attività disciplinatoria di modesta intensità	3				
Competenza professionale	Min 6 - Max 20	Tipologia delle cognizioni necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni: indica la natura e il grado delle cognizioni richieste per l'assolvimento delle funzioni di competenza (giuridica, tecnica, contabile, organizzativa etc.)	Cognizioni di tipo multidisciplinare di ampio spettro (giuridico, tecnico, contabile, organizzativo, etc.)	10	6	
			Cognizioni di tipo multidisciplinare di spettro significativo	6		
			Cognizioni di tipo monodisciplinare o multidisciplinare di spettro non significativo	3		
		Frequenza aggiornamento	Elevata	10	6	
			Rilevante	8		
			Significativa	6		
			Media	3		

TOTALE PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 123

Tabella esemplificativa di attribuzione del punteggio per la determinazione della retribuzione di Posizione Organizzativa

COEFFICIENTE ECONOMICO DI POSIZIONE MASSIMO RAGGIUNGIBILE: 155 PUNTI

FORMULA DI APPLICAZIONE

Coefficiente economico di posizione raggiunto:

Retribuzione di Posizione organizzativa massima attribuita:	45.102,87
Calcolo della retribuzione di posizione organizzativa:	= 45102,87 / 155 * X
dove X rappresenta l'importo della retribuzione di Posizione attribuita:	max: 155 punti
Importo della retribuzione di Posizione Attribuita	€ 35.791,31

Il Dirigente Dipartimento Pianificazione e sviluppo
Organizzativo dell'Ente
Dr. Pasquale Fusco

