

## Dipartimento CTA

TABELLA 1: METODOLOGIA PER LA PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

Criteri	Max Punti per criterio	Parametri di valutazione	Valutazione	Punti	Punteggio attribuito
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	Min 32 - 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 dei capitoli (o interventi) di bilancio gestiti su delega o su P.E.G. (È costituito dalla rilevazione quantitativa dei capitoli di entrata e spesa del bilancio di previsione assegnati con il PEG)	Numero di capitoli (o interventi) superiore a 40	10	10
			Numero di capitoli (o interventi) da 25 a 40	6	
			Numero di capitoli (o interventi) da 15 a 24	4	
			Numero di capitoli (o interventi) inferiore a 15	2	
		Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie 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 2 milioni	10	10
			Risorse gestite superiori a 1 e fino a 2 milioni	8	
			Risorse gestite superiori a 500.000,00 e fino a 1 milione	6	
			Risorse gestite superiori a 300.000,00 e fino a 500.000,00	4	
			Risorse gestite superiori a 150.000,00 e fino a 300.000,00	3	
			Risorse gestite inferiori a 150.000,00	1	
		Complessità organizzativa della struttura gestita	Struttura con non più di 3 centri decisionali di rilevante entità e con competenze in ambiti eterogenei	10	8
			Struttura con più di 3 centri decisionali di rilevante entità e con competenze in ambiti omogenei	8	
			Struttura con non più di 3 centri decisionali di rilevante entità e con competenze in ambiti omogenei	7	
			Struttura con centri decisionali di modesta entità, a prescindere dal numero e dal relativo ambito d'intervento	5	
		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	
		Variabilità del contesto di riferimento (normativo, tecnologico, organizzativo)	Significativa	6	6
			Media	4	
			Elevata	10	
		Complessità interfunzionale	Rilevante	8	8
			Significativa	6	
			Media	4	
		Grado di autonomia	Elevata	5	5
			Rilevante	4	
			Significativa	3	
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 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 penale	3	
			Responsabilità civile	1	
Competenza professionale	Min 6 - Max 20	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)	Attività disciplinatoria di rilevante intensità	10	7
			Attività disciplinatoria di media intensità	7	
			Attività disciplinatoria di modesta intensità	3	
		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 modesto spettro	6	
			Cognizioni di tipo monodisciplinare o multidisciplinare di spettro non significativo	3	
			Elevata	10	
			Rilevante	8	
		Frequenza aggiornamento	Significativa	6	6
			Media	3	
			Elevata	10	

TOTALE PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 125

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	€ 36.373,28

## Dipartimento PEF

TABELLA 1: METODOLOGIA PER LA PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

Criteri	Max Punti per criterio	Parametri di valutazione	Valutazione	Punti	Punteggio attribuito
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	Min 32 - Max 95	Personale assegnato (Consiste nella quantificazione numerica delle unità di personale gestite ed espone il peso del coordinamento gestionale del personale per le attività svolte)	oltre le 15 unità di personale	10	10
			tra 11 e 15 unità di personale	8	
			tra 6 e 10 unità di personale	6	
			tra 3 e 5 unità di personale	4	
			sotto le 3 unità di personale	2	
		Numero dei capitoli (o interventi) di bilancio gestiti su delega o su P.E.G. (È costituito dalla rilevazione quantitativa dei capitoli di entrata e spesa del bilancio di previsione assegnati con il PEG)	Numero di capitoli (o interventi) superiore a 40	10	10
			Numero di capitoli (o interventi) da 25 a 40	6	
			Numero di capitoli (o interventi) da 15 a 24	4	
			Numero di capitoli (o interventi) inferiore a 15	2	
		Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie 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 2 milioni	10	10
			Risorse gestite superiori a 1 e fino a 2 milioni	8	
			Risorse gestite superiori a 500.000,00 e fino a 1 milione	6	
			Risorse gestite superiori a 300.000,00 e fino a 500.000,00	4	
			Risorse gestite superiori a 150.000,00 e fino a 300.000,00	3	
			Risorse gestite inferiori a 150.000,00	1	
		Complessità organizzativa della struttura gestita	Struttura con non più di 3 centri decisionali di rilevante entità e con competenze in ambiti eterogenei	10	10
			Struttura con più di 3 centri decisionali di rilevante entità e con competenze in ambiti omogenei	8	
			Struttura con non più di 3 centri decisionali di rilevante entità e con competenze in ambiti omogenei	7	
			Struttura con centri decisionali di modesta entità, a prescindere dal numero e dal relativo ambito d'intervento	5	
		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	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	
			Standardizzati o regolamentati programmabili non sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza;	4	
		Grado di innovatività dei risultati prodotti	Elevata	10	10
			Rilevante	8	
			Significativa	6	
			Media	4	
		Complessità dei problemi	Elevata	10	10
			Rilevante	8	
			Significativa	6	
			Media	4	
		Variabilità del contesto di riferimento (normativo, tecnologico, organizzativo)	Elevata	10	10
			Rilevante	8	
			Significativa	6	
			Media	4	
		Complessità interfunzionale	Elevata	10	10
			Rilevante	8	
			Significativa	6	
			Media	4	
		Grado di autonomia	Elevata	5	5
			Rilevante	4	
			Significativa	3	
			Media	2	
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. Espone il livello di complessità del sistema interrelazionale gestito dalla posizione)	Relazioni permanenti con soggetti esterni ed interni di elevata complessità gestionale	10	8
			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	12
			Responsabilità penale	5	
			Responsabilità civile	2	
			Responsabilità di risultato	10	
		Responsabilità verso l'interno (* profili cumulabili)	Responsabilità amministrativa (patrimoniale e contabile) e disciplinare	5	13
			Responsabilità penale	3	
			Responsabilità civile	1	
			Attività disciplinatoria di rilevante intensità	10	
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	10
			Cognizioni di tipo multidisciplinare di modesto spettro	6	
			Cognizioni di tipo monodisciplinare o multidisciplinare di spettro non significativo	3	
			Elevata	10	10
		Frequenza aggiornamento	Rilevante	8	
			Significativa	6	
			Media	3	

TOTALE PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 155

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	€ 45.102,87



Dipartimento CBS + DISTRETTO + PSOE + FUNZ.  
AMM. P.L.

TABELLA 1: METODOLOGIA PER LA PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

Criteri	Max Punti per criterio	Parametri di valutazione	Valutazione	Punti	Punteggio attribuito
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	Min 32 - 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 dei capitoli (o interventi) di bilancio gestiti su delega o su P.E.G. (È costituito dalla rilevazione quantitativa dei capitoli di entrata e spesa del bilancio di previsione assegnati con il PEG)	Numero di capitoli (o interventi) superiore a 40	10	10
			Numero di capitoli (o interventi) da 25 a 40	6	
			Numero di capitoli (o interventi) da 15 a 24	4	
			Numero di capitoli (o interventi) inferiore a 15	2	
		Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie 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 2 milioni	10	10
			Risorse gestite superiori a 1 e fino a 2 milioni	8	
			Risorse gestite superiori a 500.000,00 e fino a 1 milione	6	
			Risorse gestite superiori a 300.000,00 e fino a 500.000,00	4	
			Risorse gestite superiori a 150.000,00 e fino a 300.000,00	3	
		Complessità organizzativa della struttura gestita	Risorse gestite inferiori a 150.000,00	1	10
			Struttura con non più di 3 centri decisionali di rilevante entità e con competenze in ambiti eterogenei	10	
			Struttura con più di 3 centri decisionali di rilevante entità e con competenze in ambiti omogenei	8	
			Struttura con non più di 3 centri decisionali di rilevante entità e con competenze in ambiti omogenei	7	
		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	5	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 regolamentari programmabili ma anche con alcuni processi variabili non facilmente programmabili sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza	7	
			Standardizzati o regolamentari 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 interfunkzionale	Elevata	10	6
			Rilevante	8	
			Significativa	6	
			Media	4	
		Grado di autonomia	Elevata	5	4
			Rilevante	4	
			Significativa	3	
			Media	2	
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 interorganizzativi 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 (*profilo cumulabili)	Responsabilità amministrativa (patrimoniale e contabile) e disciplinare	10	10
			Responsabilità penale	5	
			Responsabilità civile	2	
			Responsabilità di risultato	10	
		Responsabilità verso l'interno (*profilo cumulabili)	Responsabilità amministrativa (patrimoniale e contabile) e disciplinare	5	14
			Responsabilità penale	3	
			Responsabilità civile	1	
			Attività disciplinatoria di rilevante intensità	10	
Competenza professionale	Min 6 - Max 20	Attività di tipo disciplinatorio (indica l'intensità dell'impegno disciplinatorio richiesto, in termini di nomina diretta e mediata per l'assolvimento delle attribuzioni di competenza)	Attività disciplinatoria di media intensità	7	7
			Attività disciplinatoria di modesta intensità	3	
			Cognizioni di tipo multidisciplinare di ampio spettro (giuridico, tecnico, contabile, organizzativo, etc.)	10	6
			Cognizioni di tipo multidisciplinare di modesto spettro	6	
		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 monodisciplinare o multidisciplinare di spettro non significativo	3	
			Elevata	10	6
			Rilevante	8	
			Significativa	6	
			Media	3	
			Frequenza aggiornamento		

TOTALE PUNTEGGIO ATTRIBUITO: 124

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	€ 36.082,30

## Dipartimento RU

TABELLA 1: METODOLOGIA PER LA PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

Criteri	Max Punti per criterio	Parametri di valutazione	Valutazione	Punti	Punteggio attribuito
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	Min 32 - 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 dei capitoli (o interventi) di bilancio gestiti su delega o su P.E.G. (È costituito dalla rilevazione quantitativa dei capitoli di entrata e spesa del bilancio o da previsioni assegnati con il PEG)	Numero di capitoli (o interventi) superiore a 40	10	2
			Numero di capitoli (o interventi) da 25 a 40	6	
			Numero di capitoli (o interventi) da 15 a 24	4	
			Numero di capitoli (o interventi) inferiore a 15	2	
			Numero di capitoli (o interventi) inferiore a 15	2	
		Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie 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 2 milioni	10	10
			Risorse gestite superiori a 1 e fino a 2 milioni	8	
			Risorse gestite superiori a 500.000,00 e fino a 1 milione	6	
			Risorse gestite superiori a 300.000,00 e fino a 500.000,00	4	
			Risorse gestite superiori a 150.000,00 e fino a 300.000,00	3	
		Complessità organizzativa della struttura gestita	Risorse gestite inferiori a 150.000,00	1	8
			Struttura con non più di 3 centri decisionali di rilevante entità e con competenze in ambiti eterogenei	10	
			Struttura con più di 3 centri decisionali di rilevante entità e con competenze in ambiti omogenei	8	
			Struttura con non più di 3 centri decisionali di rilevante entità e con competenze in ambiti omogenei	7	
			Struttura con centri decisionali di modesta entità, a prescindere dal numero e dal relativo ambito d'intervento	5	
		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	
			Elevata	10	
			Rilevante	8	
		Grado di innovatività dei risultati prodotti	Significativa	6	8
			Media	4	
			Elevata	10	
			Rilevante	8	
			Significativa	6	
		Complessità dei problemi	Media	4	8
			Elevata	10	
			Rilevante	8	
			Significativa	6	
			Media	4	
		Variabilità del contesto di riferimento (normativo, tecnologico, organizzativo)	Elevata	10	6
			Rilevante	8	
			Significativa	6	
			Media	4	
			Elevata	10	
		Complessità interfunzionale	Rilevante	8	8
			Significativa	6	
			Media	4	
			Elevata	10	
			Rilevante	8	
		Grado di autonomia	Significativa	3	5
			Elevata	4	
			Rilevante	5	
			Media	2	
			Elevata	10	
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 inter-soggettivi ed inter-organici 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	
			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 penale	5	
			Responsabilità civile	2	
			Responsabilità di risultato	10	
			Responsabilità di risultato	10	
		Responsabilità verso l'interno (* profili cumulabili)	Responsabilità amministrativa (patrimoniale e contabile) e disciplinare	5	14
			Responsabilità penale	3	
			Responsabilità civile	1	
			Attività disciplinatoria di rilevante intensità	10	
			Attività disciplinatoria di media intensità	7	
		Attività di tipo disciplinatorio (indica l'intensità dell'impegno disciplinatorio richiesto, in termini di nomina diretta e mediata per l'assolvimento delle attribuzioni di competenza)	Attività disciplinatoria di media intensità	7	7
			Attività disciplinatoria di modesta intensità	3	
			Attività disciplinatoria di modesta intensità	3	
			Attività disciplinatoria di modesta intensità	3	
			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 modesto spettro	6	
			Cognizioni di tipo monodisciplinare o multidisciplinare di spettro non significativo	3	
			Elevata	10	
			Rilevante	8	
		Frequenza aggiornamento	Significativa	6	8
			Media	3	
			Elevata	10	

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