

TABELLA 1: METODOLOGIA PER LA PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

Criteria	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	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	
		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 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	6
			Elevata	10	
			Rilevante	8	
Complessità dei problemi	Significativa	6	6		
	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 di elevata complessità gestionale (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 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 penale	3	7
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.)	Attività disciplinatoria di media intensità	7	6
			Attività disciplinatoria di modesta intensità	3	
			Cognizioni di tipo multidisciplinare di ampio spettro (giuridico, tecnico, contabile, organizzativo, etc.)	10	
		Frequenza aggiornamento	Cognizioni di tipo multidisciplinare di modesto spettro	6	6
			Cognizioni di tipo monodisciplinare o multidisciplinare di spettro non significativo	3	
			Elevata	10	6
			Rilevante	8	
			Significativa	6	
			Media	3	

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 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	€ 36.373,28

Dipartimento PEF

TABELLA 1: METODOLOGIA PER LA PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

Criteria	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 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	
		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)	Numero di capitoli (o interventi) inferiore a 15	2	10
			Risorse gestite superiori a 2 milioni	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	
		Complessità organizzativa della struttura gestita	Risorse gestite superiori a 150.000,00 e fino a 500.000,00	3	10
			Risorse gestite inferiori a 150.000,00	1	
			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	
		Tipologia dei processi (Definisce il livello di standardizzazione ed il livello di programmabilità dei processi gestiti dalla posizione)	Struttura con non più di 3 centri decisionali di rilevante entità e con competenze in ambiti omogenei	7	10
			Struttura con centri decisionali di modesta entità, a prescindere dal numero e dal relativo ambito d'intervento	5	
			La posizione opera prevalentemente con processi variabili non ripetitivi o unici non programmabili sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza	10	
		Grado di innovatività dei risultati prodotti	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	10
			Standardizzati o regolamentati programmabili non sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza;	4	
			Elevata	10	
		Complessità dei problemi	Rilevante	8	10
Significativa	6				
Media	4				
Elevata	10				
Variabilità del contesto di riferimento (normativo, tecnologico, organizzativo)	Rilevante	8	10		
	Significativa	6			
	Media	4			
	Elevata	10			
Complessità interfunzionale	Rilevante	8	10		
	Significativa	6			
	Media	4			
	Elevata	10			
Grado di autonomia	Rilevante	4	5		
	Significativa	3			
	Media	2			
	Elevata	5			
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 verso l'interno (* profili cumulabili)	Responsabilità di risultato	10	13	
		Responsabilità amministrativa (patrimoniale e contabile) e disciplinare	5		
		Responsabilità 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			
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.)	Attività disciplinatoria di modesta intensità	3	10
			Cognizioni di tipo multidisciplinare di ampio spettro (giuridico, tecnico, contabile, organizzativo, etc.)	10	
			Cognizioni di tipo multidisciplinare di modesto spettro	6	
	Frequenza aggiornamento	Cognizioni di tipo monodisciplinare o multidisciplinare di spettro non significativo	3	10	
		Elevata	10		
		Rilevante	8		
Significativa	6	10			
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 rilevanza 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	
		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)	Numero di capitoli (o interventi) inferiore a 15	2	10
			Risorse gestite superiori a 2 milioni	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	
		Complessità organizzativa della struttura gestita	Risorse gestite superiori a 150.000,00 e fino a 500.000,00	3	10
			Risorse gestite inferiori a 150.000,00	1	
			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	
		Tipologia dei processi (Definisce il livello di standardizzazione ed il livello di programmabilità dei processi gestiti dalla posizione)	Struttura con non più di 3 centri decisionali di rilevante entità e con competenze in ambiti omogenei	7	7
			Struttura con centri decisionali di modesta entità, a prescindere dal numero e dal relativo ambito d'intervento	5	
		Grado di innovatività dei risultati prodotti	La posizione opera prevalentemente con processi variabili non ripetitivi o unici non programmabili sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza	10	6
			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	
		Complessità dei problemi	Standardizzati o regolamentati programmabili non sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza;	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	6		
	Significativa	6			
	Media	4			
Grado di autonomia	Elevata	10	4		
	Rilevante	8			
	Significativa	3			
	Media	2			
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 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 (* 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		
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			
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.)	Attività disciplinatoria di modesta intensità	3	6
			Cognizioni di tipo multidisciplinare di ampio spettro (giuridico, tecnico, contabile, organizzativo, etc.)	10	
			Cognizioni di tipo multidisciplinare di modesto spettro	6	
			Cognizioni di tipo monodisciplinare o multidisciplinare di spettro non significativo	3	
			Frequenza aggiornamento	10	
Elevata	10				
Rilevante	8				
Significativa	6				
Media	3				

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 attribuibila:	45.102,87
Calcolo della retribuzione di posizione organizzativa:	= 45102,87 / 155 * X
dove X rappresenta l'importo della retribuzione di Posizione attribuibila,	max: 155 punti
Importo della retribuzione di Posizione Attribuibila	€ 36.082,30

Dipartimento RU

TABELLA 1: METODOLOGIA PER LA PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

Criteria	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 su previsione assegnati con il P.E.G.)	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	
		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	
		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 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	10			
	Rilevante	8			
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 interoggettivi 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 od interni di elevata complessità gestionale	6	
			Relazioni permanenti con soggetti esterni od interni di modesta complessità gestionale	2	
			Responsabilità amministrativa (patrimoniale e contabile) e disciplinare	10	
		Responsabilità penale	5		
		Responsabilità civile	2		
		Responsabilità di risultato	10		
		Responsabilità amministrativa (patrimoniale e contabile) e disciplinare	5	14	
		Responsabilità penale	3		
Responsabilità civile	1				
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			
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	
		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 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