



COMUNE di FORMIA

Provincia di Latina

COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.223

del 19.07.2016

OGGETTO: APPROVAZIONE NUOVO SISTEMA DI PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI.

L'anno duemilasedici addì 19 del mese di Luglio alle ore 17.00
nella residenza Municipale si é riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Sigg.ri:

COGNOME	NOME	QUALIFICA	PRESENTE
BARTOLOMEO	Sandro	Sindaco	SI
ZANGRILLO	Eleonora	Vice Sindaco	SI
COSTA	Giovanni	Assessore	SI
D'ANGIO'	Giovanni	Assessore	SI
MANZO	Maria Rita	Assessore	SI
MARCIANO	Claudio	Assessore	SI
TREGLIA	Vincenzo	Assessore	SI

Partecipa il Segretario Generale **Dott.ssa Rita Riccio**
Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco **Dott. Sandro Bartolomeo** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

ESAMINATA l'allegata proposta di deliberazione;

Visti i pareri espressi ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147-bis, comma 1 del D.Lgs. 267/2000

- Dal Segretario Generale, **Dott.ssa Rita Riccio**, in ordine alla regolarità tecnica;
- Dal Responsabile del **SETTORE Economico e Finanziario – Risorse Umane F.F.**, **Dott.ssa Tiziana Livornese**, in ordine alla regolarità contabile (Parere non Dovuto);

Con voti unanimi favorevoli, palesemente espressi.

DELIBERA

1. Di approvare l'allegata proposta di deliberazione che forma parte integrale e sostanziale del presente provvedimento;
2. Di dichiarare, con separata ed unanime votazione, ricorrendone i motivi di urgenza di cui all' art. 134 comma 4 del D.Lgs 267/2000, il presente provvedimento immediatamente eseguibile.



**COMUNE DI FORMIA
PROVINCIA DI LATINA**

Segreteria Generale

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: APPROVAZIONE NUOVO SISTEMA DI PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

L' ASSESSORE

Premesso che le componenti della retribuzione del personale con qualifica di dirigente sono determinate dai contratti collettivi nazionali di lavoro i quali prevedono, con riferimento alla retribuzione di posizione, che il relativo valore economico sia graduato tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne (art. 27 CCNL area dirigenza del 1999)

Dato atto che con Decreti Sindacali del 17.02.2016 sono stati nominati i componenti del Nucleo di Valutazione;

Dato atto che il nuovo Nucleo di Valutazione ha predisposto un nuovo sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali conformemente alle nuove disposizioni legislative(D.L. 33/2013, L.190/2012, ecc...)

Vista la proposta di modifica della metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali, inoltrata dal Nucleo di Valutazione(NIV);

Ritenuto di approvare la metodologia di graduazione delle funzioni dirigenziali proposta dal NIV, nel testo allegato al presente atto;

Dato atto che il Nucleo di Valutazione in data 09.06.2016 ha illustrato il nuovo sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali ai Dirigenti di Settore;

PROPONE

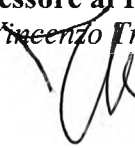
Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

- 1. Di approvare**, il nuovo sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali proposto dal Nucleo di Valutazione, nel testo allegato al presente atto;
- 2. di trasmettere** la presente alle organizzazioni sindacali rappresentative;

3. **di dichiarare** il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi del 4° comma dell'art. 134 del Decreto Legislativo 18/08/2000 n. 267.

L'Assessore al Personale

Dr. Vincenzo Treglia

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'V. Treglia', written over the printed name.



COMUNE di FORMIA
Provincia di Latina

OGGETTO : APPROVAZIONE NUOVO SISTEMA DI PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

Ai sensi dell' art. 49 comma 1 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, sulla presente proposta deliberazione i sottoscritti esprimono il parere di cui al seguente prospetto:

Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime
Parere: _____

Data _____

IL SEGRETARIO GENERALE

(apporre timbro di chi firma)

Per quanto concerne la regolarità contabile Parere: _____

Data _____

IL DIRIGENTE F.R.
Settore Economico/Finanziario

(apporre timbro di chi firma)

Letto, approvato e sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE

f.to Dott. Sandro Bartolomeo

IL SEGRETARIO GENERALE

f.to Dott.ssa Rita Riccio

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione:

- X è stata affissa in copia a questo Albo Pretorio on line, come prescritto dall'art. 124, comma 1, D.Lgs 267/2000 e dall'art. 32 della legge n.69/2009, a decorrere dal **26.07.2016** e vi rimarrà per 15 gg. consecutivi;
- X viene comunicata ai Capogruppo Consiliari ai sensi dell' art. 125 comma 1 D.Lgs 267/2000;
- viene comunicata al prefetto ai sensi art. 135 comma 1 D.Lvo 267/2000
- X è esecutiva perché dichiarata immediatamente eseguibile (4° c. dell'art. 134 D.Lgs 267/2000).

per la pubblicazione

Il messo comunale

f.to Giancarlo Gionta

li **26.07.2016**

Il Segretario Generale

f.to Dott.ssa Rita Riccio

- Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio attesta che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____: perché decorso il decimo giorno dalla sua pubblicazione

Il Segretario Generale

li _____

PER COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

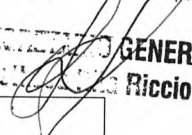
L'Istruttore Amministrativo

Dott.ssa *Ernestina* Tagliatalata



Formia, 26.07.2016

AUGARO
SUA
DELIBERAZIONE
di G.C. n° 223
del 19.07.2016

IL SINDACO GENERALE
D.  Riccio

COMUNE DI FORMIA

Provincia di Latina

IPOTESI DI SISTEMA GRADUAZIONE POSIZIONI DIRIGENZIALI

CCNL AREA DIRIGENZA COMPARTO
REGIONI AUTONOMIE LOCALI

2016

CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DIRIGENZIALE

Criteria generali relativi all'individuazione dei parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione.

1. La retribuzione di posizione, ai sensi dell'art. 27 del "CCNL - Area dirigenza", è quella disciplinata nell'allegato A), che costituisce parte integrante del presente accordo.
2. Le nuove retribuzioni di posizione avranno quindi effetto a decorrere dal 1° gennaio 2016 e saranno eventualmente conguagliate con quanto già percepito dai singoli dirigenti.
3. La retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali è legata alla valutazione della posizione, nella sua componente strutturale/oggettiva e quindi con la focalizzazione sull'oggetto del lavoro; in questo senso si è inteso assegnare ai dirigenti trattamento economico tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne».
4. L'intera procedura viene qui analizzata nelle singole fasi.

Prima fase: articolazione del fondo in base a parametri di collocazione, posizione, complessità organizzativa e responsabilità gestionale

In questa fase occorre stabilire quale «peso» attribuire ai tre parametri di riferimento.

La scelta può spaziare tra soluzioni tra loro diverse:

- - privilegiare un aspetto rispetto agli altri due;
- - individuare un aspetto marginale dando priorità agli altri due;
- - optare per una soluzione di equilibrio tra i tre parametri.

L'ultima soluzione pare essere la più coerente poichè risulta molto difficile considerare uno dei tre parametri di importanza marginale, poichè tutti concorrono in modo significativo nel caratterizzare le singole posizioni dirigenziali.

Pertanto per ogni parametro considerato, occorre stabilire il «peso» attribuito ai parametri collegati ai criteri oggettivi e alle valutazioni, rispetto alla dotazione complessiva (100%), scegliendo tra:

- - pesi equivalenti (50% e 50%);
- - pesi tra loro diversi, favorendo gli uni (criteri oggettivi) o gli altri (valutazioni).

Seconda fase: assegnazione delle singole voci in base a criteri oggettivi e valutazioni

Il modello di assegnazione del fondo vincola la destinazione dell'importo complessivo a due tipologie di criteri, così classificabili:

- a) criteri oggettivi: criteri suscettibili di misurazione;
- b) valutazioni: criteri che per la loro natura risultano essere soggetti solo a processi di valutazione-giudizi.

I pesi di ponderazione indicano di fatto il «peso relativo» che caratterizza la specifica posizione, rispetto al totale delle posizioni, per ogni singolo parametro di riferimento.

In base al parametro di riferimento, si individuano i criteri oggettivi e di valutazione espressi in tavola 1.

La raccolta delle informazioni necessarie per definire criteri oggettivi può essere effettuata anche internamente alle singole unità organizzative dell'amministrazione, in quanto trattasi di dati che non richiedono nessuna rilettura critica e nessun processo di «scrematura».

Per quanto riguarda l'analisi delle posizioni sulla base di valutazioni, l'intervento di valutatori esterni imparziali, quali appaiono essere i componenti del Nucleo di Valutazione, si dimostra fondamentale, dovendo sopportare un processo di selezione, ma anche interpretazione dei dati e delle informazioni raccolte presso l'amministrazione, al fine di esprimere un giudizio obiettivo sul grado di complessità che contraddistingue la collocazione strutturale nonché il livello di responsabilità gestionale di ogni singola posizione dirigenziale.

La rosa di criteri di valutazione proposta nel prospetto di tavola 1, costituisce un campione sufficientemente rappresentativo delle problematiche che concorrono a definire collocazione, complessità e responsabilità delle figure dirigenziali.

Tavola 1
Criteri oggettivi di valutazione della posizione

Parametri contrattuali	Criteri oggettivi	Valutazioni
-------------------------------	--------------------------	--------------------

<p>(A) Analisi collocazione nella struttura</p>	<p>A1 - Caratteristiche essenziali qualificanti la posizione;</p> <p>A2 - Individuazione del livello di strategia tecnico-funzionale direttamente gestito;</p>	<p>Evidenzia la natura caratterizzante le funzioni da assolversi nella posizione (gestionale, organizzativa, progettuale, erogativa interna e/o esterna.);</p> <p>- Rileva il grado di coinvolgimento della posizione direttiva nell'azione strategica dell'Ente in termini di rilievo delle aree di intervento assegnate, nell'ambito dell'azione medesima; Esprime il livello di referibilità, alla posizione esaminata, di complessivi e speciali risultati tecnico-funzionali, a fronte della più o meno ampia gestione di "spazi tattici".</p>
---	--	---

<p>(B) Analisi organizzativa complessità</p>	<p>b1- Definizione della consistenza delle risorse di personale funzionalmente assegnato;</p> <p>b2 - Definizione della quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite;</p> <p>b3- Definizione delle complessità organizzativa della struttura gestita;</p> <p>b4 - Complessità direzionale – grado di variabilità dell’attività;</p>	<p>- Consiste nella quantificazione numerica delle unità di personale gestite e nella relativa qualificazione professionale (rappresentata dalle rispettive categorie di iscrizione) . Esprime, in termini quali-quantitativi, il “peso” obiettivo del coordinamento gestionale, inteso quale attività direttiva delle risorse umane;</p> <p>- E’ determinato dalla somma aritmetica delle risorse finanziarie assegnate direttamente alla posizione;</p> <p>- Esprime l’obiettivo spessore economico delle attività di spesa svolte nell’ambito della posizione.</p> <p>- Sottolinea, in termini quali quantitativi, la presenza, nella struttura di preposizione, di posizioni direttive decisionali dotate di elevato grado di autonomia determinativa. Esprime il livello di difficoltà nel coordinamento gestionale di ambiti determinativi propri, sia sotto il profilo quantitativo (numerico) sia sotto quello qualitativo (professionalità, eterogeneità, autonomia decisionale, specializzazione)</p> <p>- Definisce il grado di evoluzione della disciplina organizzativa che governa le attività assegnate alla posizione direttiva. Esprime l’indice di velocizzazione della trasformazione del contesto organizzativo d’intervento nel quale si colloca la posizione, apprezzando la viabilità nell’attività gestita nel medio-lungo periodo.</p>
--	--	---

(C) Analisi responsabilità gestionali interne ed esterne	c1 - Responsabilità sostanziale;	Focalizza il grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli altri prodotti. Esprime l'entità del rischio assunto in conseguenza delle responsabilità attribuite e della necessità di dare risposta immediata all'emergenza.
	c2 - Responsabilità giuridico formale;	Osserva i profili di responsabilità giuridico formali verso terzi, cui risulta esposta la posizione direttiva. Esprime l'intensità del sistema di responsabilità, che presiede la posizione verso terzi.
	c3 - Complessità Tecnico operativo dell'attività - quadro dei vincoli di contesto;	- Specifica la complessità tecnico operativa nel quadro dei vincoli di contesto riferibili alla posizione direttiva. Esprime il livello di "rigidità" della gestione in termini di facoltà di scelta.

I criteri, comunque individuati, devono soddisfare una serie di requisiti, tra i quali:

- - coerenza;
- - oggettività;
- - presenza, anche se in misura diversa, in tutte le posizioni soggette a valutazione.

Pur trattandosi di criteri tra loro diversi occorre sottolineare come si parli comunque di valutazione di posizione, cioè dell'oggetto del lavoro: attraverso misurazioni, quantificazioni e giudizi si giunge sempre e alla valutazione della posizione, indipendentemente da chi la ricopre.

Tale approccio appartiene ai sistemi che fanno capo alla job evaluation, che si differenziano da sistemi di skill evaluation e da sistemi misti proprio perché privilegiano la valutazione «del posto di lavoro» e non della persona che lo ricopre.

Terza e quarta fase: misurazione, valutazione punteggi

In tali fasi si procede all'attribuzione di un «punteggio» a ogni fattore assunto come indicatore dei tre parametri: collocazione nella struttura, complessità organizzativa, responsabilità gestionale.

Misurazioni e valutazioni di elementi comuni tra le posizioni	<u>Punteggi</u>
---	------------------------

Si tratta di un metodo analitico, che si propone la valutazione delle posizioni in base all'analisi di elementi comuni, ai quali, sulla base dei criteri predefiniti, viene attribuito un determinato punteggio.

Quinta fase: assegnazione di una quota individuale

Questa può essere considerata la fase di «monetizzazione» dei parametri, ossia la fase in cui le variabili gestionali, organizzativi e strutturali si traducono in quote monetarie individuali con le quali destinare il fondo per la retribuzione di posizione alle singole posizioni dirigenziali.

La Giunta si impegna a rivedere le retribuzioni di posizione annualmente, in funzione della dotazione del fondo del salario accessorio e, in via straordinaria, ogni qualvolta si rendesse necessario procedere alla ridefinizione della struttura organizzativa dell'ente.

**PARAMETRI PER LA DETERMINAZIONE DELLA
TIPOLOGIA DELLA STRUTTURA AI FINI DELLA
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

INDIVIDUAZIONE DEGLI INDICI DI PESATURA

	Parametri contrattuali	Valori massimi possibili	punti attribuiti
A	Collocazione nella struttura	30	
B	Complessità organizzativa	40	
C	Responsabilità gestionali interne ed esterne	30	
	TOTALE	100	
	A : Collocazione nella struttura		
	A = a1 + a2		
	Criteri oggettivi	Valutazioni	
a1	Caratteristiche essenziali qualificanti la posizione (*)		20
	Evidenzia la natura caratterizzante le funzioni da svolgersi nella posizione (gestionale, organizzativa, progettuale, erogativa interna e/o esterna.		
	Funzione caratterizzante di tipo <u>gestionale/funzionale</u>	punti	4
	Funzione caratterizzante di tipo <u>organizzativo</u>	punti	4
	Funzione caratterizzante di tipo <u>progettuale</u>	punti	4
	Funzione caratterizzante di tipo <u>erogativo esterno</u>	punti	4
	Funzione caratterizzante di tipo <u>erogativo interno</u>	punti	4
	(*) profili e punteggi cumulabili		
a2	- Livello di strategica tecnico funzionale direttamente gestito		10

	Rileva il grado di coinvolgimento della posizione direttiva nell'azione strategica dell'Ente in termini di rilievo delle aree di intervento assegnate, nell'ambito dell'azione medesima. Esprime il livello di referibilità, alla posizione esaminata, di complessivi e speciali risultati tecnico-funzionali, a fronte della più o meno ampia gestione di "spazi tattici".		
	Livello di <u>elevato</u> rilievo strategico		10
	Livello di <u>apprezzabile</u> rilievo strategico		8
	Livello di <u>medio</u> rilievo strategico		6
	Livello di <u>limitato</u> rilievo strategico		4
	B : Complessità organizzativa		
	B = b1 + b2 + b3 +b4		
	Criteri oggettivi		Valutazioni
b1	- Personale funzionalmente assegnato		
	Consiste nella quantificazione numerica delle unità di personale gestite e nella relativa qualificazione professionale (rappresentata dalle rispettive categorie di iscrizione). Esprime, in termini quali-quantitativi, il "peso" obiettivo del coordinamento gestionale, inteso quale attività direttiva delle risorse umane		
	Direttivi/di concetto/esecutivi/ausiliari oltre 50 unità, è =		10
	Direttivi/di concetto/esecutivi/ausiliari tra 41 e 50 unità, è =		9
	Direttivi/di concetto/esecutivi/ausiliari tra 31 e 40 unità, è =		8
	Direttivi/di concetto/esecutivi/ausiliari tra 20 e 30 unità, è =		7
	Direttivi/di concetto/esecutivi/ausiliari sotto le 20 unità, è =		6
	Direttivi/di concetto/esecutivi/ausiliari sotto le 5 unità, è =		2
b2	- Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite su delega o su P.E.G.		

	<p>Esprime l'obiettivo spessore economico delle attività di spesa svolte nell'ambito della posizione. E' determinato dalla somma aritmetica delle risorse finanziarie assegnate direttamente alla posizione. Valutate rispettivamente:</p>												
b2/a	<ul style="list-style-type: none"> come gestione diretta, intesa come sommatoria delle spese relative al titolo I del bilancio (con esclusione delle spese per il personale) e delle entrate relative ai titoli I, III e IV categ. V del bilancio. 	<p>Gestione diretta *:</p> <ul style="list-style-type: none"> gestione diretta entrate /uscite inferiori a €.1.000.000,00 gestione diretta spese/ entrate tra €. 2.000.000,00 e €. 3.000.000,00 gestione diretta spese/entrate tra €. 3.000.000,00 e €. 4.000.000,00 gestione diretta spese/ entrate tra €. 4.000.000,00 e €. 5.000.000,00 gestione diretta spese/entrate di oltre €. 5 milioni 	<table border="0"> <tr> <td>Punti</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Punti</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Punti</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Punti</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Punti</td> <td>10</td> </tr> </table>	Punti	2	Punti	4	Punti	6	Punti	8	Punti	10
Punti	2												
Punti	4												
Punti	6												
Punti	8												
Punti	10												
b2/b	<ul style="list-style-type: none"> come gestione indiretta, da intendersi indirettamente riconducibili alla posizione stessa (es. importo contratti stipulati, importo gare di appalto istruite, importo ruoli esattoriali di entrata, importo cause trattate, ecc.) 	<p>gestione indiretta *:</p> <ul style="list-style-type: none"> gestione indiretta entrate /uscite inferiori a €. 500.000,00 gestione indiretta spese/ entrate tra €. 500.000,00 e €. 1.5 milioni gestione indiretta spese/entrate tra €. 1,5 milioni e €. 3 milioni gestione indiretta spese/ entrate tra €. 3 milioni e €. 5 milioni gestione indiretta spese/entrate di oltre €. 5 milioni 	<table border="0"> <tr> <td>Punti</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Punti</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Punti</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Punti</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Punti</td> <td>10</td> </tr> </table>	Punti	2	Punti	4	Punti	6	Punti	8	Punti	10
Punti	2												
Punti	4												
Punti	6												
Punti	8												
Punti	10												
* Le due scale non sono cumulabili													

b3	- Complessità organizzativa della struttura gestita		
	Sottolinea, in termini quali quantitativi, la presenza, nella struttura di preposizione, di posizioni direttive decisionali dotate di elevato grado di autonomia determinativa. Esprime il livello di difficoltà nel coordinamento gestionale di ambiti determinativi propri, sia sotto il profilo quantitativo (numerico) sia sotto quello qualitativo (professionalità, eterogeneità, autonomia decisionale, specializzazione)		
	Struttura con <u>più di 5</u> posizioni direttive decisionali dotate di elevato grado di autonomia determinativa e/o servizi o settori formalizzati almeno a livello di bilancio (centro di costo e responsabilità)	punti	10
	Struttura con da <u>4 a 5</u> posizioni direttive decisionali dotate di elevato grado di autonomia determinativa e/o servizi o settori formalizzati almeno a livello di bilancio (centro di costo e responsabilità)	punti	8
	Struttura con da <u>2 a 3</u> posizioni direttive decisionali dotate di elevato grado di autonomia determinativa e/o servizi o settori formalizzati almeno a livello di bilancio (centro di costo e responsabilità)	punti	6
	Struttura con almeno <u>1</u> posizione direttiva decisionali dotata di elevato grado di autonomia determinativa e/o servizi o settori formalizzati almeno a livello di bilancio (centro di costo e responsabilità)	punti	4
	Struttura senza posizioni direttive decisionali dotate di elevato grado di autonomia determinativa, ma con almeno una posizione direttiva ricompresa	punti	2
b4	- Complessità direzionale – grado di variabilità dell'attività		
	Definisce il grado di evoluzione della disciplina organizzativa che governa le attività assegnate alla posizione direttiva. Esprime l'indice di velocizzazione della trasformazione del contesto organizzativo d'intervento nel quale si colloca la posizione, apprezzando la variabilità nell'attività gestita nel medio-lungo periodo.		
	Quadro dell'attività in continua evoluzione	punti	10
	Frequente presenza di problematiche nuove	punti	7
	Presenza significativa di attività non programmabili	punti	5
	Prevalenza di attività stabili e ripetitive	punti	3

	C : Responsabilità gestionali interne ed esterne		
	C = c1 + c2 + c3		
	Criteri oggettivi		Valutazioni
c1	- Responsabilità sostanziale		
	Focalizza il grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti. Esprime l'entità del rischio assunto in conseguenza delle responsabilità attribuite e della necessità di dare risposta immediata all'emergenza.		
	Ampia discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative adottate, rilevanti rischi civili e/o penali, e/o necessità di dare risposta immediata all'emergenza	punti	10
	Significativa discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative adottate, rilevanti rischi civili e/o penali, e/o necessità di dare risposta immediata all'emergenza	punti	8
	Apprezzabile discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative adottate, rilevanti rischi civili e/o penali, e/o necessità di dare risposta immediata all'emergenza	punti	6
	Modesta discrezionalità ed assenza di rischi sostanziali o situazioni di emergenza	punti	4
c2	- Responsabilità giuridico formale		
	Osserva i profili di responsabilità giuridico formali verso terzi, cui risulta esposta la posizione dirigenziale. Esprime l'intensità del sistema di responsabilità, che presiede la posizione verso terzi.		
	Rilevanti responsabilità individuali verso terzi		10
	Significativo responsabilità individuali verso terzi		8
	Prevalenza di attività con responsabilità verso terzi		6
	Limitata assunzione di responsabilità verso terzi		4

c3	- Complessità Tecnico operativo dell'attività – quadro dei vincoli di contesto		
	Specifica la complessità tecnico operativa nel quadro dei vincoli di contesto riferibili alla posizione dirigenziale. Esprime il livello di "rigidità" della gestione in termini di facoltà di scelta.		
	Contesto altamente vincolato sul piano formale e nell'acquisizione e impiego delle risorse		10
	Contesto con vincoli significativi sull'acquisizione e impiego delle risorse		7
	Presenza di un contesto debolmente vincolato		3

Esempio applicativo

L'attribuzione dell'indennità di posizione al singolo dirigente avverrà in maniera lineare in relazione al punteggio ottenuto dalla singola posizione dirigenziale.

Il metodo di calcolo è ancorato al budget previsto all'interno del Fondo per la remunerazione dei Dirigenti (salario accessorio) e dal totale dei punteggi assegnati alle singole posizioni nel seguente modo:

T = budget previsto per la remunerazione delle posizioni dirigenziali presenti nel comune.

P_i = punteggio assegnato alla P_i -esima posizione dirigenziale secondo la metodologia illustrata

V = valore del singolo punto = $T / \sum P_i$

R_i = valore della posizione i -esima = $P_i * V$

Esempio

5 posizioni dirigenziali con i seguenti punteggi assegnati:

$P_1 = 80$

$P_2 = 85$

$P_3 = 79$

$P_4 = 88$

$P_5 = 90$

$\sum P_i = 422$ (totale punteggi assegnati)

$T = €150.000,00$ (Totale fondo destinato a remunerare le posizioni)

$V = €355,45$ (Valore punto)

Indennità di posizione assegnata

$P_1 = 80 * V = €28.426,00$

$P_2 = 85 * V = €30.213,25$

$P_3 = 79 * V = €28.080,55$

$P_4 = 88 * V = €31.279,6$

$P_5 = 90 * V = €31.990,5$