



Comune di Villa Castelli

REGOLAMENTO di disciplina dell'area delle POSIZIONI ORGANIZZATIVE

(Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 64 del 30/06/2022)

ART. 1. OGGETTO E DISPOSIZIONI GENERALI	2
ART. 2. REQUISITI PER L'INDIVIDUAZIONE E ATTRIBUZIONE DELL'INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA ...	3
ART. 3. DURATA, RINNOVO E REVOCA, SOSTITUZIONE DELL'INCARICO	4
ART. 4. RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, DI RISULTATO C COMPENSI AGGIUNTIVI	5
ART. 5. GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	5
ART. 6. VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO	7
ART. 7. ORARIO DI LAVORO	7
ART. 8. ABROGAZIONI.....	7
ART. 9. DISPOSIZIONI FINALI	8
ALLEGATO "A".....	9

Art. 1. OGGETTO E DISPOSIZIONI GENERALI

1. Il presente regolamento è finalizzato ad armonizzare la disciplina delle posizioni organizzative con il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018; definisce i criteri per la graduazione, il conferimento, la valutazione e la revoca dell'incarico delle posizioni organizzative, ai sensi e per gli effetti degli art. 13, 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018 del comparto Funzioni Locali.
2. Le posizioni organizzative sono posizioni di lavoro attribuibili al personale di categoria che richiedono:
 - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità risultanti dal curriculum.
3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, così come determinate dal CCNL comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.
4. Le Posizioni sono connesse all'organigramma funzionale e gestionale dell'Ente. Qualsiasi modifica intervenga in ambito organizzativo può comportare variazioni nel loro "peso", nonché la loro soppressione, con conseguente modifica di incarico al responsabile individuato come titolare di posizione organizzativa.
5. Le posizioni organizzative devono essere "graduate", ai fini della determinazione dell'indennità di posizione, attraverso la definizione di criteri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa ed alle responsabilità derivanti dalla funzione assolta ed alla complessità delle relazioni gestite.
6. La graduazione delle Posizioni organizzative è approvata dalla Giunta Comunale sulla base della proposta elaborata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, il quale la predisporrà sulla base dei criteri di cui all'allegato "A" al presente regolamento.
7. Negli Enti privi di qualifica dirigenziale i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'Ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13 e seguenti del CCNL del 21 maggio 2018.
8. In applicazione delle previsioni di cui agli artt. 13 e seguenti del CCNL del 21 maggio 2018 sono istituite posizioni organizzative di cui alle lettere a) e b) del comma 1 del citato articolo 13 del CCNL 21 maggio 2018.
9. La istituzione delle posizioni organizzative è disposta per ognuna delle articolazioni organizzative di rilevanza primaria, intendendo come tali quelle in cui gli incarichi sono affidati direttamente dal sindaco, cui sono in aggiunta assegnati attraverso il piano delle performance o il piano degli obiettivi compiti qualificati come strategici per l'ente di studio, analisi, progettazione di interventi dell'ente, effettuazione di controlli interni o analoghi, ovvero per la assegnazione di compiti qualificati come strategici per l'ente di studio, analisi, progettazione di interventi dell'Ente, effettuazione di controlli interni o analoghi.
10. Gli incarichi di posizioni organizzative di cui alle citate lettere a) e b) dell'articolo 13 del CCNL del 21 maggio 2018 sono di norma conferiti a dipendenti di categoria D.
11. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui alla lettera a) possono essere conferiti a dipendenti di categoria C in via eccezionale solamente se si dimostra l'assenza di quella professionalità tra i dipendenti di categoria D nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 17 co. 3.

- del C.C.N.L. del 21/05/2018 e applicando in via analogica i criteri di cui al successivo articolo 3. Tali incarichi durano al massimo per una volta; intendendo come tale la durata del mandato amministrativo del sindaco, senza possibilità di proroga o rinnovo alla scadenza. In deroga a questa limitazione, gli incarichi a dipendenti di categoria C possono essere prorogati solamente nelle more della indizione di un concorso per l'assunzione di un dipendente di categoria D per il profilo di cui l'ente è carente.
12. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito l'incarico di Posizione Organizzativa, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la Posizione Organizzativa nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art. 18, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art. 8 del CCNL del 14/09/2000.
 13. Gli incarichi di posizioni organizzative di cui alla citata lettera b) dell'articolo 13 del CCNL 21 maggio 2018 possono essere conferiti solamente a dipendenti in possesso del titolo di studio della laurea magistrale o del vecchio ordinamento o specialistica ovvero in possesso della iscrizione ad un albo professionale coerente con i compiti assegnati ovvero in possesso di un master post universitario con durata di almeno 2 anni e superamento di almeno 10 esami o in possesso del titolo di dottore di ricerca, titolo che deve essere coerente con i compiti assegnati.
 14. Il Comune, in relazione a specifiche esigenze organizzative individua con apposita deliberazione di Giunta Comunale, se necessario e anche in via temporanea le posizioni organizzative che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo indeterminato e a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno con riproporzionamento del trattamento economico anche con riferimento alla retribuzione di posizione, così come previsto dall'art. 53 comma 3 del CCNL del 21 maggio 2018.
 15. Le posizioni organizzative di cui al presente articolo possono essere conferite, ricorrendo i presupposti di legge al personale a tempo determinato, anche a quello incaricato ai sensi dell'art. 110 commi 1 e 2 del D.Lgs. 267/2000. In questo caso, il rapporto di lavoro può essere a tempo parziale, comunque non inferiore al 50% di rapporto di lavoro a tempo pieno con riproporzionamento del trattamento economico anche con riferimento alla retribuzione di posizione.

Art. 2. REQUISITI PER L'INDIVIDUAZIONE E ATTRIBUZIONE DELL'INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. Nel rispetto dei criteri contenuti nelle disposizioni seguenti sono istituite posizioni di lavoro caratterizzate dalla assunzione diretta di responsabilità di prodotto e risultato ai sensi e per gli effetti degli artt. 13, 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018 del comparto Funzioni Locali, coincidenti con l'Unità di massima dimensione organizzativa dell'Ente.
2. Le posizioni organizzative sono conferite dal Sindaco, in base al curriculum, con atto scritto e motivato, tenendo conto delle capacità gestionali rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienza acquisiti dal personale di categoria D, a tempo indeterminato in servizio nell'Ente, in relazione ai seguenti parametri di valutazione:
 - a) titoli culturali e professionali;
 - b) competenza tecnica e specialistica posseduta;
 - c) capacità professionale sviluppata (di organizzazione; di ottimizzare le risorse umane e finanziarie; di innovazione, miglioramento e riduzione della spesa pubblica; di raggiungere

risultati lavorativi prefissati; di lavorare in gruppo; ecc.), nonché attitudine a ricoprire il ruolo.

3. Gli incarichi di posizione organizzativa possono, altresì, essere conferiti a dipendenti assunti a tempo determinato in categoria D, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000.
4. Il dipendente responsabile di Posizione Organizzativa assume tutte le relative funzioni e responsabilità con l'accettazione dell'incarico.

Art. 3. DURATA, RINNOVO E REVOCA, SOSTITUZIONE DELL'INCARICO

1. La durata degli incarichi di posizione organizzativa non può essere superiore alla durata del mandato del sindaco che ha conferito l'incarico.
2. All'atto della elezione del nuovo sindaco gli incarichi di posizione organizzativa conferiti a dipendenti a tempo indeterminato dell'ente proseguono fino alla nomina del nuovo responsabile da parte del sindaco neo-eletto.
3. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere con atto motivato revocati, oltre che per ragioni disciplinari, per le seguenti cause:
 - a. Inosservanza degli indirizzi e/o direttive impartite dal Sindaco o dalla Giunta o dal Segretario;
 - b. Risultati negativi oggetto di specifico accertamento e valutazione negativa della performance individuale.
4. Gli incarichi di Posizione Organizzativa possono altresì essere revocati in conseguenza di intervenuti mutamenti organizzativi; per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono modifiche che incidono sul numero delle posizioni o che ne modificano totalmente le attribuzioni.
5. Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Sindaco, sentito il Segretario Generale.
6. L'atto di revoca comporta:
 - a. La cessazione immediata dell'incarico di posizione organizzativa e di responsabilità dell'Unità organizzativa di massima dimensione, con contestuale riassegnazione alle funzioni della categoria e al profilo di appartenenza;
 - b. La perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
 - c. La attribuzione proporzionale della indennità di risultato.
7. Nelle ipotesi di cui al comma 3, prima dell'adozione dell'atto di revoca, il Sindaco per il tramite del Segretario Generale, deve darne comunicazione all'interessato e questi ha facoltà di essere sentito, nel termine di 10 giorni dalla stessa comunicazione, assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di fiducia.

Art. 4. RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, DI RISULTATO E COMPENSI AGGIUNTIVI

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
2. Tale trattamento è comprensivo di tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario.
3. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori ai sensi dell'art. 18 del CCNL 21/05/2018:
 - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
 - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 14, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 e dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000;
 - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
 - d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art. 16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
 - e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.4 del CCNL del 22.12.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
 - f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
 - g) i compensi che specifiche disposizioni di legge e di contratto espressamente prevedano a favore del personale.

Art. 5. GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La definizione della graduazione delle Posizioni organizzative è effettuata dalla Giunta Comunale con proprio atto, su proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione, in relazione alle informazioni ed indagini rilevate dagli strumenti della programmazione, dal controllo della gestione e dalla relazione diretta con la struttura organizzativa dell'Ente.
2. i fattori di valutazione sono 3:

- A) COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA;**
- B) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA;**
- C) RESPONSABILITÀ GESTIONALI INTERNE/ESTERNE.**

I tre fattori di valutazione sono suddivisi in 9 sotto-fattori:

- I. Sotto-fattore **A1 - GRADO di AUTONOMIA IN RELAZIONE ANCHE AD EVENTUALI STRUTTURE SOVRAORDINATE:** Valuta l'autonomia della posizione organizzativa in relazione alla sua collocazione nell'ambito della struttura organizzativa dell'Ente.
- II. Sotto-fattore **A2 - GRADO di AUTONOMIA NEGLI INTERVENTI E NELLE ATTIVITÀ PROFESSIONALI:** Valuta l'autonomia della posizione organizzativa in relazione alla tipologia di attività previste per la stessa.
- III. Sotto-fattore **A3 - GRADO di COMPETENZA SPECIALISTICO/PROFESSIONALE:** Rileva la natura delle conoscenze richieste dalla posizione per lo svolgimento delle funzioni

- assegnate (giuridico - amministrative, legali, contabili, fiscali, economico-finanziarie, informatiche, tecniche, ecc.).
- IV. Sotto-fattore **A4 - VALENZA STRATEGICA DELLA STRUTTURA / POSIZIONE RISPETTO AGLI OBIETTIVI DELL'ENTE**: Rileva il grado di coinvolgimento della posizione organizzativa nell'azione strategica dell'Ente, individuando il livello di rilevanza che le aree di intervento assegnate assumono in tale contesto.
 - V. Sotto-fattore **B1 - COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA: INTENSITA' RELAZIONI INTERNE**: Valuta il livello di difficoltà che la posizione organizzativa viene ad avere nella gestione delle relazioni interne dell'Ente.
 - VI. Sotto-fattore **B2 - COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA: INTENSITA' RELAZIONI ESTERNE**: Valuta il livello di complessità della struttura, con particolare riferimento all'incidenza dei rapporti con l'utenza esterna.
 - VII. Sotto-fattore **B3 - CONSISTENZA RISORSE UMANE AFFIDATE**: Rileva il grado di complessità organizzativa in base al numero dei dipendenti assegnati alla posizione organizzativa.
 - VIII. Sotto-fattore **C1 - RISORSE FINANZIARIE GESTITE (ENTRATE + USCITE)**: Valuta l'ammontare delle risorse economiche assegnate alla posizione e la responsabilità di gestione delle stesse, riferita sia alle entrate che alle spese.
 - IX. Sotto-fattore **C2 - EVOLUZIONE DEL QUADRO NORMATIVO**: Rileva le complessità che insistono sulla posizione a causa di cambiamenti a livello normativo anche in relazione alle attività di studio e di ricerca necessarie.

Per la determinazione del punteggio finale la sommatoria dei punteggi attribuiti secondo i 9 parametri sopra esposti viene a sua volta moltiplicata per il **parametro "plus"**, rappresentato nell'allegato A). Tale parametro è un moltiplicatore finale che viene utilizzato esclusivamente per le posizioni alle quali sono attribuite responsabilità di progetti che abbiano particolare valore strategico. Esso consiste in un moltiplicatore che incrementa il valore finale (da 1 a 1,3).

3. Le operazioni di cui al comma precedente sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nei limiti fissati dal CCNL: la soglia di retribuzione minima è pari a € 5.000,00. La retribuzione di posizione massima percepibile è pari a € 16.000,00, annui lordi per 13 mensilità.
4. La quota individuale della retribuzione di posizione viene determinata in proporzione alla graduazione attribuita dall'Organismo Indipendente di Valutazione (**all. A**) sulla base dell'importo di costituzione del fondo per le posizioni organizzative, al netto di quanto destinato al finanziamento della retribuzione di risultato, nel rispetto dei vincoli minimi e massimi di cui al comma precedente.

$$Retr. Pos. x = (Tot. F. do PP. OO. - Finanz. Retr. Ris. PP. OO.) \times \left[\frac{punti P. O. x}{\sum punti PP. OO.} \right]$$

5. La valutazione è condotta, in via generale, con cadenza annuale, tenendo conto della situazione al momento esistente, fatte salve le modificazioni organizzative eventualmente deliberate anche in corso d'anno che, per eccezionale ampiezza, ne suggeriscano la necessità o l'opportunità di apportare correttivi valutativi in corso di gestione (ad es. accorpamento di macro strutture).

Art. 6. VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Agli incaricati di posizione organizzativa spetta la retribuzione di risultato. A tal fine viene destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative istituite.
2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione organizzativa, sono valutati annualmente dall'Organismo Indipendente di Valutazione sulla base del **Sistema Integrato di Misurazione e di Valutazione della Performance (SIMVP)** adottato dall'Ente.
3. Se la valutazione attribuita dall'OIV è inferiore a 60/100, la P.O. non consegue alcuna retribuzione di risultato; se la valutazione attribuita dall'OIV è pari o superiore a 60/100, definendo PV il punteggio della valutazione in scala 100, la P.O. consegue una retribuzione di risultato pari a:

$$RR (P. O. x) = \{10\% \times (Retr. Pos. P. O. x)\} + \left\{15\% \times (Retr. Pos. P. O. x) \times \left[\frac{PV - 60}{40}\right]\right\}$$

4. Le premialità di risultato sopra definite sono erogate nei limiti della somme a tale scopo destinata nel relativo Fondo e nei limiti massimi previsti dalla contrattazione e dagli obblighi di legge; in particolare quindi la valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato fino ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita, se compatibile con la disponibilità della percentuale di cui al precedente comma 1, a seguito della liquidazione della indennità di posizione di tutte le posizioni organizzative istituite nell'Ente. In caso di insufficienza delle risorse di cui al comma 1, le indennità di risultato vanno ridotte nella stessa misura percentuale.

Art. 7. ORARIO DI LAVORO

1. Al dipendente incaricato delle posizioni organizzative è concessa la flessibilità dell'orario di lavoro nel rispetto di quanto stabilito in merito dal vigente contratto collettivo decentrato integrativo. Ai medesimi dipendenti si applicano tutte le categorie di permessi in essere e le forme di riduzione dell'orario previste per Legge o per CCNL ad esclusione del recupero dell'orario straordinario, feriale, notturno e festivo.
2. Nel caso in cui il titolare di Posizione Organizzativa, alla fine del mese, abbia svolto un numero di ore inferiore al monte ore d'obbligo mensile, non giustificato da permessi (permessi, ferie, malattie nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti), dovrà procedere al recupero del debito orario entro il mese successivo; in mancanza di tale recupero si procederà alla decurtazione sullo stipendio di un importo pari al valore contrattuale delle ore effettuate in meno.

Art. 8. ABROGAZIONI

1. Con l'approvazione del presente regolamento si considerano abrogate le precedenti disposizioni regolamentari in materia.

Art. 9. DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti CC.CC.NN.LL. e CC.CC.DD.II. che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste in sede di regolamento per l'ordinamento degli uffici e servizi, di cui questo regolamento costituisce parte integrante.

Graduazione delle posizioni organizzative					
Fattore	Sotto-fattore	Punti Equiv. Max		Scala di valutazione	P.O.
A) Collocazione nella struttura	A1) GRADO DI AUTONOMIA INTERNA	100	La posizione riceve indirizzi che vengono recepiti ma conserva un ampio margine di discrezionalità	Alto=100	
			La posizione risponde alle direttive avendo margine di discrezionalità all'interno di possibilità predefinite	Medio=80	
			La posizione riceve indirizzi e rispetto ad essi dispone di un modesto margine di discrezionalità	Basso=60	
	A2) GRADO DI AUTONOMIA ESTERNA	100	L'autonomia della posizione all'interno dell'Ente è elevata con ricorrente possibilità di rappresentanza dell'Ente, adottando atti che impegnino l'Ente verso l'esterno	Alto=100	
			L'autonomia della posizione all'interno dell'Ente è media con possibilità di rappresentanza dell'Ente, adottando atti che impegnino l'Ente verso l'esterno	Medio=80	
			L'autonomia della posizione all'interno dell'Ente è modesta	Basso=60	
	A3) GRADO DI COMPETENZA SPECIALISTICO/PROFESSIONALE	100	Specificità della prestazione professionale richiesta, per la quale siano necessarie competenze difficilmente reperibili sul mercato. Necessità di interpretazioni ed analisi originali	Elevata=100	
			Incarichi di tipo professionale, per i quali sono richieste particolari capacità personali e professionali, che qualificano il relativo responsabile come ideatore e depositario di capacità specifiche rilevanti per lo sviluppo di processi	Media=80	
			Incarichi di tipo professionale, per i quali sono richieste normali capacità personali e professionali	Bassa=60	
	A4) VALENZA STRATEGICA DELLA STRUTTURA / POSIZIONE RISPETTO AGLI OBIETTIVI DELL'ENTE	50	Attività finalizzate all'attivazione e al rafforzamento del collegamento e della comunicazione fra l'Ente ed i suoi interlocutori esterni	Elevata=50	
			Attività di supporto allo svolgimento delle attività inerenti alla mission dell'Ente, a media routinizzazione, aventi principalmente interlocutori esterni	Media=30	
			Attività di supporto allo svolgimento delle attività inerenti alla mission dell'Ente, ad alta routinizzazione, aventi principalmente interlocutori interni	Bassa=10	
	TOTALE - FATTORE "A"		350		
B) Complessità organizzativa	B1) COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA: INTENSITA' RELAZIONI INTERNE	50	La posizione richiede un intenso e continuo interscambio con gli altri settori dell'Ente, ed un uso attento e professionale di capacità comunicative e di mediazione	Alta=50	
			La posizione richiede un frequente interscambio con gli altri settori dell'Ente	Media=30	
			La posizione è prevalentemente strutturata in modo tale da rivolgere l'attenzione al governo interno del settore	Bassa=10	
	B2) COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA: INTENSITA' RELAZIONI ESTERNE	100	La posizione richiede un intenso e continuo interscambio con l'utenza esterna nonché con altri Enti e Organizzazioni, e l'andamento stesso del settore è notevolmente influenzato dalla qualità di tali relazioni	Alta=100	
			La posizione richiede un moderato interscambio con l'utenza esterna nonché con altri Enti e Organizzazioni.	Media=80	
			La posizione prevede un modesto intrescambio con stakeholders esterni	Bassa=60	
	B3) CONSISTENZA RISORSE UMANE AFFIDATE	100	Risorse umane gestite superiori al 15% del totale "pesato" dell'Ente ((N. Resp. x 1) + (liv. D x 0,8) + (tot liv. C x 0,6) + (tot liv. B x 0,4) + (tot liv. A x 0,3))	Elevata=100	
			Risorse umane gestite comprese tra il 5% ed il 15% del totale "pesato" dell'Ente	Media=80	
			Risorse umane gestite inferiori al 5% del totale "pesato" dell'Ente	Ridotta=60	
	TOTALE - FATTORE "B"		250		
C) Responsabilità Gestionali interne/esterne	C1) RISORSE FINANZIARIE GESTITE (ENTRATE + USCITE) DEL PEG DI SETTORE	100	Risorse economico finanziarie gestite superiori al 15% del totale del PEG dell'Ente	Elevata=100	
			Risorse economico finanziarie gestite comprese tra il 5% ed il 15% del totale del PEG dell'Ente	Medie=80	
			Risorse economico finanziarie gestite inferiori al 5% del totale del PEG dell'Ente	Ridotte=60	
	C2) EVOLUZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	100	Quadro normativo in forte evoluzione, con notevoli cambiamenti di modalità operative e procedure	Elevata=100	
			Quadro normativo in evoluzione	Media=80	
			Normativa sostanzialmente stabile nel tempo	Bassa=60	
TOTALE - FATTORE "C"		200			
Fattore "PLUS"			fattore moltiplicativo di valore compreso tra 1 e 1,3		
TOTALE - COMPLESSIVO ("A"+"B"+"C") x Fattore "PLUS"		800			