



CITTÀ DI POLICORO

PROVINCIA DI MATERA



C.A.P. 75025
Tel. 0835/9019111 – Fax. 0835/972114
PEC: protocollo@pec.policoro.basilicata.it

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Al Sindaco del Comune di Policoro
Avv. Enrico bianco
SEDE

Oggetto: Comunicazione - Integrazione

Con la presente ad integrazione del Verbale n. 1/2023 si trasmette, in allegato, la griglia di valutazione della pesatura "Attribuzione peso e gradazione delle posizioni dirigenziali".

La presente annulla e sostituisce la precedente griglia.

Saluti e cordialità.

Policoro, 14/03/2023

Il Nucleo di Valutazione

Presidente - Dott. Pinca Gorgoni Marco

Componente – Dott.ssa Parziale Gianna

Componente – Dott. Giordano Francesco

Graduazione delle posizioni Dirigenziali						Settore I
Fattore	Sotto-fattore	Punti Equiv. Max	Scheda di valutazione		Punteggio	
A) Collocazione nella struttura	A1) GRADO DI AUTONOMIA INTERNA	100	La posizione riceve indirizzi che vengono recepiti ma conserva un ampio margine di discrezionalità	100	Alto	
			La posizione risponde alle direttive avendo margine di discrezionalità all'interno di possibilità predefinite	80	Medio	80
			La posizione riceve indirizzi e rispetto ad essi dispone di un modesto margine di discrezionalità	60	Basso	
	A2) GRADO DI AUTONOMIA ESTERNA	100	L'unicità della posizione all'interno dell'ente è elevata con ricorrente possibilità di rappresentanza dell'Ente, adottando atti che impegnino l'Ente verso l'esterno	100	Alto	100
			L'unicità della posizione all'interno dell'ente è media con possibilità di rappresentanza dell'Ente, adottando atti che impegnino l'Ente verso l'esterno	80	Medio	
			L'unicità di posizione all'interno dell'Ente è modesta	60	Basso	
	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	100	Alto	
			Incarichi di tipo professionale, per i quali sono richieste particolari capacità personali e professionali, che qualificano il relativo dirigente come ideatore e depositario di capacità specifiche rilevanti per lo svolgimento dell'incarico	80	Medio	80
			incarichi di tipo professionale per i quali sono richieste normali capacità personali e professionali	60	Basso	
	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	50	Alto	50
			Attività di supporto allo svolgimento delle attività inerenti alla mission dell'ente, a media routinizzazione, aventi principalmente interlocutori esterni	30	Medio	
			Attività di supporto allo svolgimento delle attività inerenti alla mission dell'ente, ad alta routinizzazione, aventi principalmente interlocutori interni	10	Basso	
	TOTALE - FATTORE "A"		350			

Graduazione delle posizioni Dirigenziali						Settore I
Fattore	Sotto-fattore	Punti Equiv. Max	Scheda di valutazione		Punteggio	
B) Complessità Organizzativa	B1) COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA:INTENSITA' RELAZIONI INTERNE	50	La posizione richiede un continuo ed intenso interscambio con gli altri settori dell'Ente, ed un uso attento e professionale di capacità comunicative e di mediazione	50	Alto	50
			La posizione richiede un frequente interscambio con gli altri settori dell'Ente	30	Medio	
			La posizione è prevalentemente strutturata in modo tale da rivolgere l'attenzione al governo interno dell'ente	10	Basso	
	B2) COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA:INTENSITA' RELAZIONI ESTERNE	100	La posizione richiede un continuo ed intenso interscambio con l'utenza esterna nonché con altri Enti ed Organizzazioni, e l'andamento del settore è notevolmente influenzato dalla qualità di tali relazioni	100	Alto	100
			La posizione richiede un moderato interscambio con l'utenza esterna nonché con altri Enti ed Organizzazioni	80	Medio	
			La posizione prevede un modesto interscambio con stakeholders esterni	60	Basso	
	B3) CONSISTENZA RISORSE UMANE AFFIDATE	100	Risorse umane gestite superiori al 20% del totale "pesato" dell'Ente ((tot.liv.D x 1) + (tot.liv.C x 0,6) + (tot.liv.B x 0,4) +(tot.liv.A x 0,3))	100	Alto	100
			Risorse umane gestite comprese tra il 10% ed il 20% del totale "pesato" dell'Ente	80	Medio	
			Risorse umane gestite inferiori al 10% del totale "pesato" dell'Ente	60	Basso	
	TOTALE - FATTORE "B"		250			250

Graduazione delle posizioni Dirigenziali						Settore I
Fattore	Sotto-fattore	Punti Equiv. Max	Scheda di valutazione		Punteggio	
C) Responsabilità gestionali interne/esterne	C1) RISORSE FINANZIARIE GESTITE (ENTRATE + USCITE)	100	Risorse economico finanziarie gestite superiori al 20% del totale del PEG dell'Ente	100	Alto	
			Risorse economico finanziarie gestite tra il 10% ed il 20% del totale del PEG dell'Ente	80	Medio	
			Risorse economico finanziarie gestite inferiori al 10% del totale del PEG dell'Ente	60	Basso	60
	C2) EVOLUZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	100	Quadro normativo in forte evoluzione, con nonlievoli cambiamenti di modalità operative e procedure	100	Alto	100
			Quadro normativo in evoluzione	80	Medio	
			Normativa sostanzialmente stabile nel tempo	60	Basso	
	TOTALE - FATTORE "C"		200			

TOTALE GENERALE

720

Graduazione delle posizioni Dirigenziali						Settore II
Fattore	Sotto-fattore	Punti Equiv. Max	Scheda di		Punteggio	
A) Collocazione nella struttura	A1) GRADO DI AUTONOMIA INTERNA	100	La posizione riceve indirizzi che vengono recepiti ma conserva un ampio margine di discrezionalità	100	Alto	
			La posizione risponde alle direttive avendo margine di discrezionalità all'interno di possibilità predefinite	80	Medio	80
			La posizione riceve indirizzi e rispetto ad essi dispone di un modesto margine di discrezionalità	60	Basso	
	A2) GRADO DI AUTONOMIA ESTERNA	100	L'unicità della posizione all'interno dell'ente è elevata con ricorrente possibilità di rappresentanza dell'Ente, adottando atti che impegnino l'Ente verso l'esterno	100	Alto	100
			L'unicità della posizione all'interno dell'ente è media con possibilità di rappresentanza dell'Ente, adottando atti che impegnino l'Ente verso l'esterno	80	Medio	
			L'unicità di posizione all'interno dell'Ente è modesta	60	Basso	
	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	100	Alto	100
			Incarichi di tipo professionale, per i quali sono richieste particolari capacità personali e professionali, che qualificano il relativo dirigente come ideatore e depositario di capacità specifiche rilevanti per lo svolgimento dell'incarico	80	Medio	
			incarichi di tipo professionale per i quali sono richieste normali capacità personali e professionali	60	Basso	
	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	50	Alto	50
			Attività di supporto allo svolgimento delle attività inerenti alla mission dell'ente, a media routinizzazione, aventi principalmente interlocutori esterni	30	Medio	
			Attività di supporto allo svolgimento delle attività inerenti alla mission dell'ente, ad alta routinizzazione, aventi principalmente interlocutori interni	10	Basso	
	TOTALE - FATTORE "A"		350			330

Graduazione delle posizioni Dirigenziali						Settore II	
Fattore	Sotto-fattore	Punti Equiv. Max	Scheda di		Punteggio		
B) Complessità Organizzativa	B1) COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA:INTENSITA' RELAZIONI INTERNE	50	La posizione richiede un continuo ed intenso interscambio con gli altri settori dell'Ente, ed un uso attento e professionale di capacità comunicative e di mediazione		50	Alto	50
			La posizione richiede un frequente interscambio con gli altri settori dell'Ente		30	Medio	
			La posizione è prevalentemente strutturata in modo tale da rivolgere l'attenzione al governo interno dell'ente		10	Basso	
	B2) COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA:INTENSITA' RELAZIONI ESTERNE	100	La posizione richiede un continuo ed intenso interscambio con l'utenza esterna nonché con altri Enti ed Organizzazioni, e l'andamento del settore è notevolmente influenzato dalla qualità di tali relazioni		100	Alto	100
			La posizione richiede un moderato interscambio con l'utenza esterna nonché con altri Enti ed Organizzazioni		80	Medio	
			La posizione prevede un modesto interscambio con stakeholders esterni		60	Basso	
	B3) CONSISTENZA RISORSE UMANE AFFIDATE	100	Risorse umane gestite superiori al 20% del totale "pesato" dell'Ente ((tot.liv.D x 1) + (tot.liv.C x 0,6) + (tot.liv.B x 0,4) +(tot.liv.A x 0,3))		100	Alto	
			Risorse umane gestite comprese tra il 10% ed il 20% del totale "pesato" dell'Ente		80	Medio	80
			Risorse umane gestite inferiori aò 10% del totale "pesato" dell'Ente		60	Basso	
	TOTALE - FATTORE "B"		250				230

Graduazione delle posizioni Dirigenziali						Settore II
Fattore	Sotto-fattore	Punti Equiv. Max	Scheda di		Punteggio	
C) Responsabilità gestionali interne/esterne	C1) RISORSE FINANZIARIE GESTITE (ENTRATE + USCITE)	100	Risorse economico finanziarie gestite superiori al 20% del totale del PEG dell'Ente	100	Alto	100
			Risorse economico finanziarie gestite tra il 10% ed il 20% del totale del PEG dell'Ente	80	Medio	
			Risorse economico finanziarie gestite inferiori al 10% del totale del PEG dell'Ente	60	Basso	
	C2) EVOLUZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	100	Quadro normativo in forte evoluzione, con nonlievoli cambiamenti di modalità operative e procedure	100	Alto	100
			Quadro normativo in evoluzione	80	Medio	
			Normativa sostanzialmente stabile nel tempo	60	Basso	
TOTALE - FATTORE "C"		200			200	

TOTALE GENERALE

760

Graduazione delle posizioni Dirigenziali						Settore III
Fattore	Sotto-fattore	Punti Equiv. Max	Scheda di		Punteggio	
A) Collocazione nella struttura	A1) GRADO DI AUTONOMIA INTERNA	100	La posizione riceve indirizzi che vengono recepiti ma conserva un ampio margine di discrezionalità	100	Alto	
			La posizione risponde alle direttive avendo margine di discrezionalità all'interno di possibilità predefinite	80	Medio	80
			La posizione riceve indirizzi e rispetto ad essi dispone di un modesto margine di discrezionalità	60	Basso	
	A2) GRADO DI AUTONOMIA ESTERNA	100	L'unicità della posizione all'interno dell'ente è elevata con ricorrente possibilità di rappresentanza dell'Ente, adottando atti che impegnino l'Ente verso l'esterno	100	Alto	100
			L'unicità della posizione all'interno dell'ente è media con possibilità di rappresentanza dell'Ente, adottando atti che impegnino l'Ente verso l'esterno	80	Medio	
			L'unicità di posizione all'interno dell'Ente è modesta	60	Basso	
	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	100	Alto	100
			Incarichi di tipo professionale, per i quali sono richieste particolari capacità personali e professionali, che qualificano il relativo dirigente come ideatore e depositario di capacità specifiche rilevanti per lo svolgimento dell'incarico	80	Medio	
			incarichi di tipo professionale per i quali sono richieste normali capacità personali e professionali	60	Basso	
	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	50	Alto	50
			Attività di supporto allo svolgimento delle attività inerenti alla mission dell'ente, a media routinizzazione, aventi principalmente interlocutori esterni	30	Medio	
			Attività di supporto allo svolgimento delle attività inerenti alla mission dell'ente, ad alta routinizzazione, aventi principalmente interlocutori interni	10	Basso	
	TOTALE - FATTORE "A"		350			330

Graduazione delle posizioni Dirigenziali						Settore III
Fattore	Sotto-fattore	Punti Equiv. Max	Scheda di		Punteggio	
B) Complessità Organizzativa	B1) COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA:INTENSITA' RELAZIONI INTERNE	50	La posizione richiede un continuo ed intenso interscambio con gli altri settori dell'Ente, ed un uso attento e professionale di capacità comunicative e di mediazione	50	Alto	50
			La posizione richiede un frequente interscambio con gli altri settori dell'Ente	30	Medio	
			La posizione è prevalentemente strutturata in modo tale da rivolgere l'attenzione al governo interno dell'ente	10	Basso	
	B2) COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA:INTENSITA' RELAZIONI ESTERNE	100	La posizione richiede un continuo ed intenso interscambio con l'utenza esterna nonché con altri Enti ed Organizzazioni, e l'andamento del settore è notevolmente influenzato dalla qualità di tali relazioni	100	Alto	100
			La posizione richiede un moderato interscambio con l'utenza esterna nonché con altri Enti ed Organizzazioni	80	Medio	
			La posizione prevede un modesto interscambio con stakeholders esterni	60	Basso	
	B3) CONSISTENZA RISORSE UMANE AFFIDATE	100	Risorse umane gestite superiori al 20% del totale "pesato" dell'Ente ((tot.liv.D x 1) + (tot.liv.C x 0,6) + (tot.liv.B x 0,4) +(tot.liv.A x 0,3))	100	Alto	
			Risorse umane gestite comprese tra il 10% ed il 20% del totale "pesato" dell'Ente	80	Medio	80
			Risorse umane gestite inferiori aò 10% del totale "pesato" dell'Ente	60	Basso	
	TOTALE - FATTORE "B"		250			230

Graduazione delle posizioni Dirigenziali						Settore III
Fattore	Sotto-fattore	Punti Equiv. Max	Scheda di		Punteggio	
C) Responsabilità gestionali interne/esterne	C1) RISORSE FINANZIARIE GESTITE (ENTRATE + USCITE)	100	Risorse economico finanziarie gestite superiori al 20% del totale del PEG dell'Ente	100	Alto	
			Risorse economico finanziarie gestite tra il 10% ed il 20% del totale del PEG dell'Ente	80	Medio	
			Risorse economico finanziarie gestite inferiori al 10% del totale del PEG dell'Ente	60	Basso	60
	C2) EVOLUZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	100	Quadro normativo in forte evoluzione, con nonlievoli cambiamenti di modalità operative e procedure	100	Alto	100
			Quadro normativo in evoluzione	80	Medio	
			Normativa sostanzialmente stabile nel tempo	60	Basso	
	TOTALE - FATTORE "C"		200			160

TOTALE GENERALE

720

Graduazione delle posizioni Dirigenziali						Settore IV	
Fattore	Sotto-fattore	Punti Equiv. Max		Scheda di		Punteggio	
A) Collocazione nella struttura	A1) GRADO DI AUTONOMIA INTERNA	100	La posizione riceve indirizzi che vengono recepiti ma conserva un ampio margine di discrezionalità	100	Alto		
			La posizione risponde alle direttive avendo margine di discrezionalità all'interno di possibilità predefinite	80	Medio	80	
			La posizione riceve indirizzi e rispetto ad essi dispone di un modesto margine di discrezionalità	60	Basso		
	A2) GRADO DI AUTONOMIA ESTERNA	100	L'unicità della posizione all'interno dell'ente è elevata con ricorrente possibilità di rappresentanza dell'Ente, adottando atti che impegnino l'Ente verso l'esterno	100	Alto	100	
			L'unicità della posizione all'interno dell'ente è media con possibilità di rappresentanza dell'Ente, adottando atti che impegnino l'Ente verso l'esterno	80	Medio		
			L'unicità di posizione all'interno dell'Ente è modesta	60	Basso		
	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	100	Alto	100	
			Incarichi di tipo professionale, per i quali sono richieste particolari capacità personali e professionali, che qualificano il relativo dirigente come ideatore e depositario di capacità specifiche rilevanti per lo svolgimento dell'incarico	80	Medio		
			incarichi di tipo professionale per i quali sono richieste normali capacità personali e professionali	60	Basso		
	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	50	Alto	50	
			Attività di supporto allo svolgimento delle attività inerenti alla mission dell'ente, a media routinizzazione, aventi principalmente interlocutori esterni	30	Medio		
			Attività di supporto allo svolgimento delle attività inerenti alla mission dell'ente, ad alta routinizzazione, aventi principalmente interlocutori interni	10	Basso		
	TOTALE - FATTORE "A"		350				330

Graduazione delle posizioni Dirigenziali						Settore IV
Fattore	Sotto-fattore	Punti Equiv. Max		Scheda di		Punteggio
B) Complessità Organizzativa	B1) COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA:INTENSITA' RELAZIONI INTERNE	50	La posizione richiede un continuo ed intenso interscambio con gli altri settori dell'Ente, ed un uso attento e professionale di capacità comunicative e di mediazione	50	Alto	50
			La posizione richiede un frequente interscambio con gli altri settori dell'Ente	30	Medio	
			La posizione è prevalentemente strutturata in modo tale da rivolgere l'attenzione al governo interno dell'ente	10	Basso	
	B2) COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA:INTENSITA' RELAZIONI ESTERNE	100	La posizione richiede un continuo ed intenso interscambio con l'utenza esterna nonché con altri Enti ed Organizzazioni, e l'andamento del settore è notevolmente influenzato dalla qualità di tali relazioni	100	Alto	100
			La posizione richiede un moderato interscambio con l'utenza esterna nonché con altri Enti ed Organizzazioni	80	Medio	
			La posizione prevede un modesto interscambio con stakeholders esterni	60	Basso	
	B3) CONSISTENZA RISORSE UMANE AFFIDATE	100	Risorse umane gestite superiori al 20% del totale "pesato" dell'Ente ((tot.liv.D x 1) + (tot.liv.C x 0,6) + (tot.liv.B x 0,4) +(tot.liv.A x 0,3))	100	Alto	
			Risorse umane gestite comprese tra il 10% ed il 20% del totale "pesato" dell'Ente	80	Medio	
			Risorse umane gestite inferiori aò 10% del totale "pesato" dell'Ente	60	Basso	60
	TOTALE - FATTORE "B"		250			

Graduazione delle posizioni Dirigenziali						Settore IV
Fattore	Sotto-fattore	Punti Equiv. Max	Scheda di		Punteggio	
C) Responsabilità gestionali interne/esterne	C1) RISORSE FINANZIARIE GESTITE (ENTRATE + USCITE) ⁹	100	Risorse economico finanziarie gestite superiori al 20% del totale del PEG dell'Ente	100	Alto	
			Risorse economico finanziarie gestite tra il 10% ed il 20% del totale del PEG dell'Ente	80	Medio	
			Risorse economico finanziarie gestite inferiori al 10% del totale del PEG dell'Ente	60	Basso	60
	C2) EVOLUZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	100	Quadro normativo in forte evoluzione, con nonlievli cambiamenti di modalità operative e procedure	100	Alto	100
			Quadro normativo in evoluzione	80	Medio	
			Normativa sostanzialmente stabile nel tempo	60	Basso	
	TOTALE - FATTORE "C"		200			160

TOTALE GENERALE

700

Graduazione delle posizioni Dirigenziali						Settore V
Fattore	Sotto-fattore	Punti Equiv. Max		Scheda di valutazione		Punteggio
A) Collocazione nella struttura	A1) GRADO DI AUTONOMIA INTERNA	100	La posizione riceve indirizzi che vengono recepiti ma conserva un ampio margine di discrezionalità	100	Alto	
			La posizione risponde alle direttive avendo margine di discrezionalità all'interno di possibilità predefinite	80	Medio	80
			La posizione riceve indirizzi e rispetto ad essi dispone di un modesto margine di discrezionalità	60	Basso	
	A2) GRADO DI AUTONOMIA ESTERNA	100	L'unicità della posizione all'interno dell'ente è elevata con ricorrente possibilità di rappresentanza dell'Ente, adottando atti che impegnino l'Ente verso l'esterno	100	Alto	
			L'unicità della posizione all'interno dell'ente è media con possibilità di rappresentanza dell'Ente, adottando atti che impegnino l'Ente verso l'esterno	80	Medio	80
			L'unicità di posizione all'interno dell'Ente è modesta	60	Basso	
	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	100	Alto	100
			Incarichi di tipo professionale, per i quali sono richieste particolari capacità personali e professionali, che qualificano il relativo dirigente come ideatore e depositario di capacità specifiche rilevanti per lo svolgimento dell'incarico	80	Medio	
			incarichi di tipo professionale per i quali sono richieste normali capacità personali e professionali	60	Basso	
	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	50	Alto	50
			Attività di supporto allo svolgimento delle attività inerenti alla mission dell'ente, a media routinizzazione, aventi principalmente interlocutori esterni	30	Medio	
			Attività di supporto allo svolgimento delle attività inerenti alla mission dell'ente, ad alta routinizzazione, aventi principalmente interlocutori interni	10	Basso	
	TOTALE - FATTORE "A"		350			

Graduazione delle posizioni Dirigenziali						Settore V
Fattore	Sotto-fattore	Punti Equiv. Max	Scheda di valutazione		Punteggio	
B) Complessità Organizzativa	B1) COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA:INTENSITA' RELAZIONI INTERNE	50	La posizione richiede un continuo ed intenso interscambio con gli altri settori dell'Ente, ed un uso attento e professionale di capacità comunicative e di mediazione	50	Alto	50
			La posizione richiede un frequente interscambio con gli altri settori dell'Ente	30	Medio	
			La posizione è prevalentemente strutturata in modo tale da rivolgere l'attenzione al governo interno dell'ente	10	Basso	
	B2) COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA:INTENSITA' RELAZIONI ESTERNE	100	La posizione richiede un continuo ed intenso interscambio con l'utenza esterna nonché con altri Enti ed Organizzazioni, e l'andamento del settore è notevolmente influenzato dalla qualità di tali relazioni	100	Alto	100
			La posizione richiede un moderato interscambio con l'utenza esterna nonché con altri Enti ed Organizzazioni	80	Medio	
			La posizione prevede un modesto interscambio con stakeholders esterni	60	Basso	
	B3) CONSISTENZA RISORSE UMANE AFFIDATE	100	Risorse umane gestite superiori al 20% del totale "pesato" dell'Ente ((tot.liv.D x 1) + (tot.liv.C x 0,6) + (tot.liv.B x 0,4) +(tot.liv.A x 0,3))	100	Alto	
			Risorse umane gestite comprese tra il 10% ed il 20% del totale "pesato" dell'Ente	80	Medio	80
			Risorse umane gestite inferiori aò 10% del totale "pesato" dell'Ente	60	Basso	
	TOTALE - FATTORE "B"		250			230

Graduazione delle posizioni Dirigenziali						Settore V
Fattore	Sotto-fattore	Punti Equiv. Max	Scheda di valutazione		Punteggio	
C) Responsabilità gestionali interne/esterne	C1) RISORSE FINANZIARIE GESTITE (ENTRATE + USCITE) ⁹	100	Risorse economico finanziarie gestite superiori al 20% del totale del PEG dell'Ente	100	Alto	
			Risorse economico finanziarie gestite tra il 10% ed il 20% del totale del PEG dell'Ente	80	Medio	80
			Risorse economico finanziarie gestite inferiori al 10% del totale del PEG dell'Ente	60	Basso	
	C2) EVOLUZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	100	Quadro normativo in forte evoluzione, con nonlievoli cambiamenti di modalità operative e procedure	100	Alto	100
			Quadro normativo in evoluzione	80	Medio	
			Normativa sostanzialmente stabile nel tempo	60	Basso	
	TOTALE - FATTORE "C"		200			180

TOTALE GENERALE

720