



*Comune di Leonforte*

**REGOLAMENTO COMUNALE SULL'ORDINAMENTO  
DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI**

**Pesatura delle Posizioni Organizzative**

**Allegato "B" al Regolamento Uffici e Servizi**  
(approvato con deliberazione G.M. n° 32 del 26/02/2014)



## COMUNE DI LEONFORTE

### PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Sono individuati 20 elementi di valutazione, ripartiti in 3 ordini, di cui il primo ordine composto di 3 elementi afferenti alla *collocazione nella struttura*, il secondo ordine di 12 elementi inerenti alla *complessità organizzativa* ed il terzo ordine dei restanti 5 elementi attinenti alle *responsabilità gestionali interne ed esterne*. In particolare:

- **ordine A.1:** vi sono ricompresi gli elementi connessi alla *collocazione nella struttura*, in funzione dell'allocazione organigrammatica della posizione organizzativa, del relativo livello di apicalità — o meno — e della dimensione gestita;
- **ordine A.2:** vi sono racchiusi gli elementi connessi alla *complessità organizzativa*, intesa, *latu sensu*, quale espressione delle criticità organizzative e funzionali, nonché del livello di professionalità richiesto;
- **ordine A.3:** vi sono elencati gli elementi connessi alla *responsabilità gestionale interna ed esterna*, anche con riferimento alle attività delegabili alla posizione interessata.

Tutti gli elementi di valutazione, quali sopra elencati, rinvengono specifica ed esauriente descrizione del significato nell'ambito del Quadro "A", successivamente riportato.

Definiti gli elementi di valutazione, appare necessario approntare una scala di valori parametrici, per ognuno di essi, onde rendere possibile esprimerne la diversificata incidenza sul concreto apprezzamento delle distinte posizioni funzionali.

Per ciascuno dei 20 elementi di valutazione è stato, quindi, sviluppato un apposito sistema ponderativo articolato in parametri di apprezzamento, ai quali è stato attribuito uno specifico punteggio, espresso in valori decimali (da 1 a 10). Il successivo Quadro "B", riportato di seguito al Quadro "A", definisce tutti i parametri di apprezzamento afferenti a ciascun elemento di valutazione e dei relativi punteggi parametrici.

Nell'ambito di ciascun elemento di valutazione, è sempre ricompreso un parametro d'apprezzamento "apicale", con valore massimo pari a punti 10.

Si tratta di verificare, per ciascuna posizione funzionale, con quale intensità siano presenti, se sussistenti, gli elementi di valutazione, tramite l'applicazione dei relativi parametri di apprezzamento. Sarà sufficiente utilizzare quale scheda di apprezzamento, la struttura del Quadro "B".

Al termine dell'operazione si provvederà, semplicemente, alla sommatoria dei valori parametrici attribuiti alla posizione in esame. Il valore risultante corrisponderà al coefficiente economico di posizione, da utilizzarsi nella successiva ed ultima fase, al fine di pervenire alla concreta determinazione della retribuzione di posizione.

Potrà accadere, in concreto, che una data posizione organizzativa non possa addurre, in alcun modo, la presenza di taluno degli elementi di valutazione. In tal caso, ovviamente, gli elementi non riscontrati dovranno essere ignorati, ai fini della valutazione, con conseguente attribuzione, agli stessi, di punteggio pari a zero e con conseguente adattamento proporzionale della forbice di

coefficienti sotto riportata.

Tali elementi, in pratica, non potranno concorrere alla determinazione del richiamato coefficiente.

L'ultima fase del procedimento consentirà di addivenire alla concreta determinazione della retribuzione di posizione per ciascun ruolo organizzativo oggetto di valutazione e graduazione.

Dato atto che la quota massima annua individuale, sarà data, nel rispetto dei limiti massimi previsti contrattualmente, dalla somma appositamente stanziata in bilancio diviso il n° dei titolari di posizione organizzativa e che tale stanziamento, ovviamente, non potrà essere inferiore alla quota minima individuale prevista contrattualmente moltiplicata per il n° dei titolari di posizione organizzativa, si procederà come di seguito.

Viene istituita la seguente forbice di coefficienti economici di posizioni ricompresi tra un valore minimo e massimo, cui far corrispondere la medesima retribuzione accessoria:

- da 200 a 150 punti = 100% della quota massima individuale prevista annualmente sulla base delle disponibilità di bilancio
- da 149 a 100 punti = 80% della quota massima individuale prevista annualmente sulla base delle disponibilità di bilancio
- da 99 a 50 punti = 60% della quota massima individuale prevista annualmente sulla base delle disponibilità di bilancio
- da 49 a 0 punti = 40% della quota massima individuale prevista annualmente sulla base delle disponibilità di bilancio

Nel caso in cui la quota massima individuale, calcolata come sopra indicato, prevista annualmente sulla base delle disponibilità di bilancio dovesse risultare inferiore al limite massimo contrattualmente previsto e qualora conseguentemente la percentuale legata alla forbice di coefficienti di cui sopra dovesse dare come risultato una retribuzione annua inferiore al limite minimo contrattualmente previsto, al titolare di posizione organizzativa, indipendentemente dal coefficiente individuale attribuito, verrà comunque garantita una retribuzione di posizione annua pari alla quota minima contrattualmente prevista.

# INDIVIDUAZIONE E DESCRIZIONE DEGLI ELEMENTI DI VALUTAZIONE

## QUADRO “A” Individuazione e descrizione degli ELEMENTI DI VALUTAZIONE distinti e raggruppati in tre ordini parametrici

Il presente quadro A contiene l’individuazione e la descrizione degli elementi di valutazione specificativi di tre microelementi di giudizio. Il presente Quadro “A” contiene l’individuazione e la descrizione degli elementi di valutazione specificativi di tre “macroelementi” di seguito sinteticamente richiamati: *collocazione nella struttura, complessità organizzativa e responsabilità gestionali interne ed esterne*. Gli elementi rappresentati risultano suddivisi e raggruppati in tre corrispondenti “ordini parametrici”. In particolare:

- **ordine A. 1:** vi sono ricompresi gli elementi connessi alla **collocazione nella struttura**, in funzione dell’allocazione organigrammatica della posizione direttiva, del relativo livello di apicalità — o meno — e della dimensione gestita;
- **ordine A.2:** vi sono racchiusi gli elementi connessi alla **complessità organizzativa**, intesa, *latu sensu*, quale espressione delle criticità organizzativo-funzionali e del livello di professionalità richiesto;
- **ordine A.3:** vi sono elencati gli elementi connessi alla **responsabilizzazione del ruolo**, anche con riferimento alle attività fiduciarmente delegabili alla posizione direttiva.

### A. 1

#### Ordine degli elementi connessi alla COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA

---

#### A. 1.1

##### Posizioni di sovraordinazione cui rispondere

Individua il livello gestionale (politico o tecnico) cui la posizione risulta gerarchicamente o funzionalmente sott’ordinata

\* \* \*

Esprime il “grado di elevazione” del ruolo rivestito nell’ambito dell’assetto gestionale dell’Ente.

#### A.1.2

##### Relazioni permanenti con soggetti esterni e/o interni

Apprezza 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 a tipologia costante gestito dalla posizione

### **A.1.3**

#### **Caratteristiche essenziali qualificanti la posizione**

Evidenzia la natura caratterizzante le funzioni da assolversi nella posizione (gestionale, organizzativa, progettuale, erogativa interna e/o esterna).

\* \* \*

Esprime il grado di poliedricità richiesto nell'assolvimento dei compiti, in ragione del numero di funzioni, tipologicamente diversificate, afferenti alla posizione.

### **A.2**

#### **Ordine degli elementi connessi alla COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA**

---

#### **A.2.1**

##### **Attività discrezionale (nell'*an* e/o nel *quid*) e sua valutazione in termini percentuali rispetto alla complessiva attività svolta**

Esponde il grado di autonomia assumibile, dalla posizione, nella determinazione delle attività da svolgere, del loro contenuto o processo realizzativi, con conseguente elevazione delle problematiche pianificatorie ed organizzative

\* \* \*

Esprime il livello di "elasticità" della gestione in termini di facoltà optive.

#### **A.2.2**

##### **Strumenti di gestione necessari allo svolgimento delle funzioni**

Riporta le esigenze rotazionali della struttura gestita, con riguardo sia alla complessità degli strumenti, sia alla loro eventuale straordinarietà.

\* \* \*

Esprime il grado di complessità strumentale di tipo gestionale e delle connesse cognizioni necessarie per l'assolvimento attributivo di posizione.

#### **A.2.3**

##### **Strumenti di organizzazione necessari allo svolgimento delle funzioni**

Riferisce gli apporti organizzativi necessari alla struttura gestita, con riguardo sia alla loro complessità, sia alla loro eventuale straordinarietà.

\* \* \*

Esprime il livello di complessità strumentale di tipo organizzativo e delle relative cognizioni gestionali necessari per l'assolvimento attributivo di posizioni.

#### **A.2.4**

#### **Tipologia delle cognizioni necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni**

Mostra la natura delle nozioni richieste per l'assolvimento delle funzioni di competenza (giuridica, tecnica, contabile, organizzativa, ecc.): incrementa la valutazione del ruolo il necessario possesso di cognizioni interdisciplinari.

\* \* \*

Esprime lo spettro di conoscenze professionali che la posizione richiede per l'assolvimento delle funzioni.

#### **A.2.5**

#### **Livello cognitivo ed applicativo delle conoscenze necessarie agli adempimenti di competenza**

Osserva il livello di specializzazione richiesto nelle cognizioni rilevate sub A.2.8.

\* \* \*

Esprime il grado di conoscenze professionali e la relativa traduzione funzionale che la posizione richiede per l'assolvimento delle attribuzioni.

#### **A.2.6**

#### **Necessarietà od opportunità di precedenti esperienze professionali per la gestione delle funzioni**

Valuta l'eventuale esigenza, od opportunità di riservare l'assegnazione della posizione direttiva a soggetti in possesso di adeguata ed idonea esperienza professionale.

\* \* \*

Esprime l'intensità dell'apporto richiesto, in termini di precedenti professionali, per l'utile assolvimento delle funzioni assegnate alla posizione direttiva.

#### **A.2.7**

#### **Attività di studio e ricerca**

Evidenzia, in termini percentuali, l'attività di studio e ricerca necessariamente svolta per la cura e l'assolvimento dei compiti assegnati alla posizione direttiva, rispetto alla complessiva attività d'ufficio.

\* \* \*

Esprime il livello di dedizione richiesto ad attività di studio e di ricerca applicata in funzione delle attribuzioni di competenza.

#### **A.2.8**

#### **Attività d'equipe (funzioni necessarie): tipologia**

Delinea l'intensità e la qualità dell'attività di gruppo, necessariamente svolta in funzione dei compiti assegnati.

\* \* \*

Esprime il livello di impegno richiesto, alla posizione direttiva, nella gestione dei “collettivi professionali”.

#### **A.2.9**

#### **Indice di variazione del contesto normativo e disciplinatorio, generale inerente all'attività gestionale, nel medio-lungo periodo**

Definisce il grado di evoluzione della disciplina giuridica che governa le attività assegnate alla posizione direttiva, misurato nel medio-lungo periodo (triennioquinquennio).

\* \* \*

Esprime l'indice di “velocizzazione” della trasformazione del contesto giuridico d'intervento nel quale si colloca la posizione, apprezzato nel medio-lungo periodo.

#### **A.2.10**

#### **Informatizzazione ambientale e processuale inerente agli ambiti di competenza**

Valuta l'esigenza di meccanizzazione informatica delle attività svolte, espressa in percentuale: a più elevata necessità di informatizzazione corrisponde, in capo alla posizione direttiva considerata, un maggior impegno organizzativo generale.

\* \* \*

Esprime il grado di complessità gestionale, funzionale ed organizzative conseguente al livello di diffusione dell'automazione d'ufficio ed informatica generale nell'ambito d'intervento.

#### **A.2.11**

#### **Dinamiche formative e/o d'aggiornamento necessarie per gli assolvimenti di competenza**

Consiste, nella rilevazione quantitativa delle esigenze di permanente accrescimento formativo ed aggiornamento professionale.

\* \* \*

Esprime lo spessore evolutivo-culturale delle materie di competenza, cui conseguono, quali corollari, nuove e costanti esigenze riorganizzative della struttura gestita.

#### **A.2.12**

#### **Competenze professionali di elevatissima specializzazione richieste nell'ambito d'intervento**

Sottolinea il grado della professionalizzazione specialistica richiesta, in termini percentuali, per il compiuto e regolare assolvimento dei compiti assegnati alla posizione direttiva.

\* \* \*

Esprime lo spessore professionale di profilo particolarmente rilevante necessario per l'assolvimento delle attribuzioni proprie della posizione direttiva.

**A.3**  
**Ordine degli elementi connessi alle**  
**RESPONSABILITA' GESTIONALI**  
**INTERNE ED ESTERNE**

---

**A.3.1**  
**Delegabilità passiva**

Determina il grado di rilevanza delle attività passivamente delegabili, alla posizione in osservazione, con effetti rivolti sia verso l'esterno, che verso l'interno.

\* \* \*

Esprime l'obiettivo livello di potenziale fiduciarità connesso alla posizione direttiva, in termini di funzionalità gestibili in carenza di titolarità.

**A.3.2**  
**Livello di autonomia decisionale**

Focalizza l'ampiezza nel raggio di autonoma determinazione proprio della posizione direttiva, avuto riguardo al grado di dettaglio recato dalla formulazione degli obiettivi assegnati e dalle direttive impartite dagli organi gerarchicamente o funzionalmente sovraordinati.

\* \* \*

Esprime il livello di discrezionalità tecnica proprio del ruolo rivestito, in termini di "spazio" rimesso alle facoltà optive della posizione.

**A.3.3**  
**Oggetto delle determinazioni caratterizzanti la posizione**

Specifica la complessità tecnica ed il contenuto tipico determinativo degli atti monografici di competenza della posizione direttiva.

\* \* \*

Esprime il profilo qualitativo dell'attività determinativa tipicizzata della posizione.

**A.3.4**  
**Numero dei capitoli (o interventi) di bilancio gestiti su delega o su P.E.G.**

È costituito dalla rilevazione quantitativa dei capitoli di bilancio assegnati, con delega o con il piano esecutivo di gestione, al governo della posizione direttiva.

\* \* \*

Esprime il "peso" gestionale riguardato sotto un profilo meramente quantitativo degli interventi (o capitoli) amministrati dalla posizione.



**A.3.5**  
**Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie**  
**gestite su delega o su P.E.G.**

E' determinato dalla somma aritmetica delle risorse finanziarie allocate nei capitoli (o interventi) di cui sub A.3.6.

\* \* \*

Esprime l'obiettivo spessore economico delle attività di spesa (rectius:d'intervento) svolte nell'ambito della posizione direttiva.

**DETERMINAZIONE DEI PARAMETRI**  
**D'APPREZZAMENTO E RELATIVI PUNTEGGI**

**QUADRO "B"**

Scomposizione degli elementi di valutazione in  
**PARAMETRI D'APPREZZAMENTO**  
ed attribuzione dei relativi punteggi su scala decimale

Ciascuno dei 20 elementi di valutazione, ordinati nel precedente quadro A, viene scomposto in più parametri di riferimento, i quali esprimono la diversificata incidenza di ciascuno dei medesimi elementi sul concreto apprezzamento delle distinte posizioni direttive, da sottoporsi a valutazione, presenti nell'ambito della complessiva struttura organizzativa d'Ente.

Il punteggio riferito ad ogni singolo parametro d'apprezzamento è espresso in valori decimali (da 1 a 10).

Di norma alla valutazione di ciascuna posizione organizzativa può concorrere un unico parametro d'apprezzamento, tra quelli sviluppati, assunto in relazione ad ogni singolo elemento di valutazione.

Nondimeno, limitatamente a casi del tutto eccezionali, possono cumularsi i diversi punteggi previsti in relazione ai singoli parametri afferenti ad un unico elemento di valutazione; in tal caso, il punteggio totale massimamente cumulabile (somma dei valori corrispondenti a tutti i parametri d'apprezzamento ricompresi nell'elemento di valutazione) è pari a punti 10. Si tratta, in particolare, degli elementi di valutazione indicati sub A. 1.3 (caratteristiche essenziali qualificanti la posizione), che risultano all'uopo segnalati, nel presente quadro "B", con l'apposizione di un asterisco (\*) a fianco del relativo codice di riferimento.

Il punteggio totale massimo conseguibile, da ciascuna posizione organizzativa da valutarci, corrisponde a 200 punti (ipotesi in cui la posizione dirigenziale consegua, relativamente ad ogni specifico elemento di valutazione la massima valutazione parametrica assentita — pari a punti 10, - anche nelle ipotesi di punteggi cumulabili, quali descritte nel precedente capoverso).

Nel presente "Quadro B", allo scopo di agevolare la consultazione, si è rigorosamente conservato l'ordine di esposizione degli elementi di valutazione osservato nel "Quadro A". Si mantengono a tal fine, i codici numerici già attribuiti agli elementi medesimi, che risultano preceduti, in questa sede, dalla lettera "B" in luogo della lettera "A" (ad es.: A.1.1 = B.1.1; a.1.2 = B.1.2; etc.).

**B.1**  
**Scomposizione in parametri d'apprezzamento**  
**degli elementi connessi alla**  
**COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA**

---

**B.1.1**  
**Posizioni di sovraordinazione cui rispondere**

- Livello di vertice politico punti 10
- Livello di vertice amministrativo-tecnico
- (Direz. Gen.le/Operativa, Segret. Gen.le) punti 9
- Livello direttivo punti 4

**B.1.2**  
**Relazioni permanenti con soggetti esterni e/o interni**

- Relazioni permanenti con soggetti esterni ed interni di elevata complessità gestionale punti 10
- Relazioni permanenti con soggetti esterni ed interni di modesta complessità gestionale punti 8
- Relazioni permanenti con soggetti esterni od interni di elevata complessità gestionale punti 6
- Relazioni permanenti con soggetti esterni od interni di modesta complessità gestionale punti 3

**B. 1.3 (\*)**  
**Caratteristiche essenziali qualificanti la posizione**

- Funzione caratterizzante di tipo gestionale/funz.le punti 2
- Funzione caratterizzante di tipo organizzativo punti 2
- Funzione caratterizzante di tipo progettuale punti 2
- Funzione caratterizzante di tipo erogativo esterno punti 2
- Funzione caratterizzante di tipo erogativi interno punti 2

*(\*) profili cumulabili*

**B.2**  
**Scomposizione in parametri d'apprezzamento**  
**Degli elementi connessi alla**  
**COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA**

---

**B.2.1**  
**Attività discrezionale e sua valutazione**  
**in termini percentuali rispetto alla**  
**complessiva attività svolta**

- Attività discrezionale	fino al 10%	punti 5
- Attività discrezionale	dall'11% al 60%	punti 8
- Attività discrezionale	dal 61% fino all'80%	punti 10

**B.2.2**  
**Strumenti di gestione necessari allo svolgimento delle funzioni**

- Strumenti di gestione <u>ordinari e straordinari</u> di <u>limitata complessità</u>	punti 3
- Strumenti di gestione <u>ordinari e straordinari</u> di <u>modesta complessità</u>	punti 7
- Strumenti di gestione <u>ordinari e straordinari</u> di <u>elevata complessità</u>	punti 10

**B.2.3**  
**Strumenti di organizzazione necessari allo svolgimento delle funzioni**

- Strumenti di gestione <u>ordinari e straordinari</u> di <u>limitata complessità</u>	punti 3
- Strumenti di gestione <u>ordinari e straordinari</u> di <u>modesta complessità</u>	punti 7
- Strumenti di gestione <u>ordinari e straordinari</u> di <u>elevata complessità</u>	punti 10

**B.2.4**  
**Tipologia delle cognizioni necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni**

- Cognizioni di tipo <u>multidisciplinare di ampio spettro</u> (giuridico, tecnico, contabile, organizzativo, etc.)	punti 10
- Cognizioni di tipo <u>multidisciplinare di modesto spettro</u>	punti 6
- Cognizioni di tipo <u>monodisciplinare o multidisciplinare</u> di <u>spettro non significativo</u>	punti 1

### B.2.5

#### **Livello cognitivo ed applicativo delle conoscenze necessarie agli adempimenti di competenza**

- Livello cognitivo ed applicativo di elevatissima special.ne punti 10
- Livello cognitivo ed applicativo di elevata specializzazione punti 9
- Livello cognitivo ed applicativo di modesta specializzazione punti 6
- Livello cognitivo ed applicativo di non significativa special. (quale livello cognitivo ed applicativo generale) punti 2

### B.2.6

#### **Necessarietà od opportunità di precedenti esperienze professionali per la gestione delle funzioni**

- Esperienze professionali precedenti ritenute necessarie punti 10
- Esperienze professionali precedenti ritenute opportune punti 8
- Esperienze professionali precedenti ritenute non significative punti 3

### B.2.7

#### **Attività di studio e ricerca**

- Attività di studio e ricerca di elevata intensità e rilevante professionalità punti 10
- Attività di studio e ricerca di buona intensità e rilevante professionalità punti 8
- Attività di studio e ricerca di limitata intensità e modesta professionalità punti 5

### B.2.8

#### **Attività d'equipe (funzioni necessarie): tipologia**

- Attività di gruppo di rilevante entità permanentemente assolta punti 10
- Attività di gruppo di modesta entità permanentemente assolta punti 8
- Attività di gruppo di modesta entità occasionalmente assolta punti 4
- Attività di gruppo di lievissima entità punti 1

### B.2.9

#### **Indice di variazione del contesto normativo e disciplinatorio, generale inerente all'attività gestionale, nel medio-lungo periodo**

- Indice di var.ne di periodo (3/5 anni) super. al 60, fino al 100% punti 10
- Indice di var.ne di periodo (3/5 anni) super. al 40, fino al 60% punti 7
- Indice di var.ne di periodo (3/5 anni)

- super. al 20, fino al 40% punti 5
- Indice di var.ne di periodo (3/5 anni) sino al 20% punti 2

### **B.2. 10**

#### **Informatizzazione ambientale e processuale inerente agli ambiti di competenza**

- Grado di informatizzazione ambientale e processuale da 70 a 100% punti 10
- Grado di informatizzazione ambientale e processuale da 30 a 69% punti 8
- Grado di informatizzazione ambientale e processuale da 10 a 29% punti 4
- Grado di informatizzazione ambientale e processuale inferiore al 10% punti 1

### **B. 2.11**

#### **Dinamiche formative e/o d'aggiornamento necessari per gli assolvimenti di competenza**

- Dinamiche formative e/o d'aggiornamento costanti punti 10
- Dinamiche formative e/o d'aggiornamento occasionali punti 8
- Dinamiche formative e/o d'aggiornamento limitate punti 2

### **B. 2.12**

#### **Competenze professionali di elevatissima specializzazione richieste nell'ambito d'intervento**

- Grado di espressione richiesto nella posizione da 70 a 100% punti 10
- Grado di espressione richiesto nella posizione da 30 a 69% punti 7
- Grado di espressione richiesto nella posizione inf. a 30% punti 2

### **B.3**

#### **Scomposizione in parametri d'apprezzamento degli elementi connessi alle RESPONSABILITA' GESTIONALI INTERNE ED ESTERNE**

#### **B.3.1**

##### **Delegabilità passiva**

- Preponderanza di attività delegabili a rilevante effetto esterno punti 10
- Preponderanza di attività delegabili a limitato effetto esterno punti 8
- Preponderanza di attività delegabili ad effetto esterno punti 4

### B.3.2

#### Livello di autonomia decisionale

- Autonomia decisionale nell'ambito di obiettivi di massima forniti dall'organo tecnico punti 10
- Autonomia decisionale nell'ambito di direttive ed indirizzi di massima forniti dall'organo tecnico punti 8
- Autonomia decisionale nell'ambito di obiettivi specifici forniti dall'organo tecnico punti 7
- Autonomia decisionale nell'ambito di direttive ed indirizzi specifici forniti dall'organo tecnico punti 5
- Autonomia decisionale nell'ambito di disposizioni prescrittive fornite dall'organo tecnico punti 3

### B.3.3

#### Oggetto delle determinazioni caratterizzanti la posizione

- Determinazioni di elevato contenuto e spessore professionale in termini di responsabilità diretta e indiretta punti 10
- Determinazioni di apprezzabile contenuto e spessore prof.le in termini di responsabilità diretta e indiretta punti 8
- Determinazioni di scarso contenuto e spessore prof.le in termini di responsabilità diretta e indiretta punti 3

### B.3.4

#### Numero di capitoli (o interventi) di bilancio gestiti su delega o su P.E.G.

- Numero di capitoli (o interventi) superiore a 50 punti 10
- Numero di capitoli (o interventi) da 30 a 50 punti 8
- Numero di capitoli (o interventi) da 1 a 29 punti 6

### B.3.5

#### Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie Gestite su delega o su P.E.G.

- Risorse gestite superiori a i miliardo punti 10
- Risorse gestite superiori a 0,5 (500 milioni) e fino a i miliardo punti 8
- Risorse gestite superiori a 0,1 (100 milioni) e fino a 0,5 miliardi punti 6
- Risorse gestite superiori a 0,03 (30 milioni) e fino a 0,1 milioni punti 4
- Risorse gestite inferiori a 0,03 (30 milioni) punti 1