GRADUAZIONE POSIZIONI DIRIGENZIALI anno 2023 - DAL 01.07.2023 AL 31.12.2023

DP N. 244 DEL 15.09.2023 nuovo disciplinare per la PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

SETTORE	tipologia di settore come da DP n. 94/2023	parametri di valutazione ai fini del punteggio come da disciplinare di cui alla DP n. 244 del 15.09.2023	SOTTOPARAMETRI come da disciplinare di cui alla DP n. 244 del 15.09.2023	GRADUAZIONE DEL PUNTEGGIO DEL INDICATORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO come da pesatura OIV	TOTALE PUNTEGGIO INDICATORI	TOTALE PUNTEGGIO DELLA POSIZIONE	FASCIA DI CORRISPONDENZA	IMPORTO CORRELATO annuo	IMPORTO CORRELATO sul semestre 01.07.2023-31.12.2023
SETTORE N. 1 - SERVIZI DI STAFF E SUPPORTO	Posizione dirigenziale che prevede responsabilità di raggiungimento di obiettivi riferiti al funzionamento di strutture e alla gestione di importanti risorse economiche e/o umane.	A) COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA	A 1) GRADO DI AUTONOMIA IN RELAZIONE ANCHE AD EVENTUALI STRUTTURE SOVRAORDINATE	ALTO=100 La posizione riceve indirizzi che vengono recepiti ma conserva un ampio margine di discrezionalità MEDIO=85 La posizione risponde alle direttive avendo margine di discrezionalità all'interno di possibilità predefinite - BASSO=60 La posizione riceve indirizzi e rispetto ad essi dispone di un modesto margine di discrezionalità	60	290	695	FASCIA C	€ 34.322,47	€ 17.161,24
			A 2) GRADO DI AUTONOMIA NEGLI INTERVENTI E NELLE ATTIVITA' PROFESSIONALI	ALTO=100 Posizione all'interno dell'Ente per la quale vi è ricorrenza di possibilità di rappresentanza dell'Ente e di adozione di atti che impegnano l'Ente verso l'Esterno MEDIO=85 Posizione all'interno dell'Ente per la quale vi è possibilità NON RICORRENTE di rappresentanza dell'Ente con adozione di atti che impegnano l'Ente verso l'Esterno - BASSO=60 Posizione all'interno dell'Ente per la quale la rappresentanza dell'Ente e l'adozione di atti che impegnano l'Ente all'esterno sono basse	85					
			A 3) GRADO DI COMPETENZA SPECIALISTICO/PROFESSIONALE	ALTO=100 Elevata professionalità richiesta, per la quale sono necessarie competenze con particolari capacità personali e professionali che qualificano il relativo dirigente come ideatore e depositario di capacità specifiche e rilevanti per lo svolgimento dell'incarico difficilmente reperibili sul mercato. MEDIO=85 Media professionalità richiesta per la quale sono necessarie competenze reperibili sul mercato con selezioni particolari basate sulla esperienza- BASSO=60 Ordinaria professionalità richiesta, per la quale sono necessarie competenze facilmente reperibili sul mercato.	60					
			A 4) VALENZA STRATEGICA DELLA STRUTTURA/POSIZIONE RISPETTO AGLI OBIETTIVI DELL'ENTE	ALTO=100 l'azione svolta dalla posizione rispetto alla gestione complessiva e agli obiettivi della provincia implica l'utilizzo metodologie e strumentazioni di lavoro e professionali significativamente innovative. MEDIO=85 l'azione svolta dalla posizione rispetto alla gestione complessiva e agli obiettivi della provincia implica l'utilizzo di ordinarie metodologie e strumentazioni di lavoro e professionali BASSO=60 l'azione svolta dalla posizione rispetto alla gestione complessiva e agli obiettivi della provincia implica l'utilizzo di ordinarie metodologie e strumentazioni di lavoro e professionali	85					
		B) COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	B 1) COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA: INTENSITA' RELAZIONI INTERNE	ALTO=100 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. MEDIO=85 La posizione richiede un frequente interscambio con gli altri settori dell'Ente prevalentemente strutturata in modo tale da rivolgere l'attenzione al governo interno al settore stesso	100	285				
			B 2) COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA: INTENSITA' RELAZIONI ESTERNE	ALTO=100 La posizione richiede un intenso e continuo interscambio con l'utenza esterna nonché con altri Enti ed Organizzazioni e l'andamento del settore è influenzato dalla qualità di tali relazioni MEDIO=85 La posizione richiede un moderato interscambio con l'utenza esterna nonché con altri Enti ed Organizzazioni BASSO=60 La posizione prevede un modesto interscambio con stakeholders esterni	100					
			B 3) CONSISTENZA RISORSE UMANE AFFIDATE	ALTO=100 Numero di risorse umane gestite superiore al 15% della consistenza dell'intera dotazione organica della provincia (considerato anche i posti vacanti oggetto dell'ultima programmazione triennale approvata) MEDIO=85 Numero di risorse umane gestite che si attesta tra il 15 e il 5% della consistenza dell'intera dotazione organica della provincia (considerato anche i posti vacanti oggetto dell'ultima programmazione triennale approvata) BASSO=60 Numero di risorse umane gestite che inferiore al 5% della consistenza dell'intera dotazione organica della provincia (considerato anche i posti vacanti oggetto dell'ultima programmazione triennale approvata)	85					
		C) RESPONSABILITA' GESTIONALE	C 1) RISORSE FINANZIARIE GESTITE (ENTRATE + USCITE)	ALTO=100 Risorse finanziarie gestite (ENTRATE+USCITE) superiore al 15% della consistenza dell'intero PEG annuale della provincia MEDIO=85 Risorse finanziarie gestite (ENTRATE+USCITE) che si attestano tra il 5 e il 15% della consistenza dell'intero PEG annuale della provincia BASSO=60 Risorse finanziarie gestite (ENTRATE+USCITE) inferiori al 5% della consistenza dell'intero PEG annuale della provincia	60	120				
			C 2) EVOLUZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	ALTO=100 Quadro normativo in forte evoluzione con notevoli cambiamenti delle modalità operative e dei processi gestiti MEDIO=85 Quadro normativo caratterizzato da evoluzione nel tempo BASSO=60 Normativa sostanzialmente stabile nel tempo	60					

SETTORE N. 2 - AMMINISTRATIVO- FINANZIARIO	Posizione dirigenziale che prevede ampia autonomia gestionale nell'ambito degli indirizzi politici e la responsabilità di impostare e seguire politiche o funzioni pubbliche di ampio raggio, curando in particolare modo, strumenti fondamentali di programmazione annuale e pluriennale (Es. formulazione del piano annuale e triennale dei lavori pubblici, Bilancio annuale e pluriennale, piano esecutivo di gestione).	A) COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA	A 1) GRADO DI AUTONOMIA IN RELAZIONE ANCHE AD EVENTUALI STRUTTURE SOVRAORDINATE	ALTO=100 La posizione riceve indirizzi che vengono recepiti ma conserva un ampio margine di discrezionalità MEDIO=85 La posizione risponde alle direttive avendo margine di discrezionalità all'interno di possibilità predefinite - BASSO=60 La posizione riceve indirizzi e rispetto ad essi dispone di un modesto margine di discrezionalità	85	370	870	FASCIA A	€ 45.512,37	€ 22.756,19
			A 2) GRADO DI AUTONOMIA NEGLI INTERVENTI E NELLE ATTIVITA' PROFESSIONALI	ALTO=100 Posizione all'interno dell'Ente per la quale vi è ricorrenza di possibilità di rappresentanza dell'Ente e di adozione di atti che impegnano l'Ente verso l'Esterno MEDIO=85 Posizione all'interno dell'Ente per la quale vi è possibilità NON RICORRENTE di rappresentanza dell'Ente con adozione di atti che impegnano l'Ente verso l'Esterno - BASSO=60 Posizione all'interno dell'Ente per la quale la rappresentanza dell'Ente e l'adozione di atti che impegnano l'Ente all'esterno sono basse	100					
			A 3) GRADO DI COMPETENZA SPECIALISTICO/PROFESSIONALE	ALTO=100 Elevata professionalità richiesta, per la quale sono necessarie competenze con particolari capacità personali e professionali che qualificano il relativo dirigente come ideatore e depositario di capacità specifiche e rilevanti per lo svolgimento dell'incarico difficilmente reperibili sul mercato. MEDIO=85 Media professionalità richiesta per la quale sono necessarie competenze reperibili sul mercato con selezioni particolari basate sulla esperienza- BASSO=60 Ordinaria professionalità richiesta, per la quale sono necessarie competenze facilmente reperibili sul mercato.	85					
			A 4) VALENZA STRATEGICA DELLA STRUTTURA/POSIZIONE RISPETTO AGLI OBIETTIVI DELL'ENTE	ALTO=100 l'azione svolta dalla posizione rispetto alla gestione complessiva e agli obiettivi della provincia implica l'utilizzo metodologie e strumentazioni di lavoro e professionali significativamente innovative. MEDIO=85 l'azione svolta dalla posizione rispetto alla gestione complessiva e agli obiettivi della provincia implica l'utilizzo di ordinarie metodologie e strumentazioni di lavoro e professionali BASSO=60 l'azione svolta dalla posizione rispetto alla gestione complessiva e agli obiettivi della provincia implica l'utilizzo di ordinarie metodologie e strumentazioni di lavoro e professionali	100					
		B) COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	B 1) COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA: INTENSITA' RELAZIONI INTERNE	ALTO=100 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. MEDIO=85 La posizione richiede un frequente interscambio con gli altri settori dell'Ente BASSO=60 La posizione è prevalentemente strutturata in modo tale da rivolgere l'attenzione al governo interno al settore stesso	100	300				
			B 2) COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA: INTENSITA' RELAZIONI ESTERNE	ALTO=100 La posizione richiede un intenso e continuo interscambio con l'utenza esterna nonché con altri Enti ed Organizzazioni e l'andamento del settore è influenzato dalla qualità di tali relazioni MEDIO=85 La posizione richiede un moderato interscambio con l'utenza esterna nonché con altri Enti ed Organizzazioni BASSO=60 La posizione prevede un modesto interscambio con stakeholders esterni	100					
			B 3) CONSISTENZA RISORSE UMANE AFFIDATE	ALTO=100 Numero di risorse umane gestite superiore al 15% della consistenza dell'intera dotazione organica della provincia (considerato anche i posti vacanti oggetto dell'ultima programmazione triennale approvata) MEDIO=85 Numero di risorse umane gestite che si attesta tra il 15 e il 5% della consistenza dell'intera dotazione organica della provincia (considerato anche i posti vacanti oggetto dell'ultima programmazione triennale approvata) BASSO=60 Numero di risorse umane gestite che inferiore al 5% della consistenza dell'intera dotazione organica della provincia (considerato anche i posti vacanti oggetto dell'ultima programmazione triennale approvata)	100					
		C) RESPONSABILITA' GESTIONALE	C 1) RISORSE FINANZIARIE GESTITE (ENTRATE + USCITE)	ALTO=100 Risorse finanziarie gestite (ENTRATE+USCITE) superiore al 15% della consistenza dell'intero PEG annuale della provincia MEDIO=85 Risorse finanziarie gestite (ENTRATE+USCITE) che si attestano tra il 5 e il 15% della consistenza dell'intero PEG annuale della provincia BASSO=60 Risorse finanziarie gestite (ENTRATE+USCITE) inferiori al 5% della consistenza dell'intero PEG annuale della provincia	100	200				
			C 2) EVOLUZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	ALTO=100 Quadro normativo in forte evoluzione con notevoli cambiamenti delle modalità operative e dei processi gestiti MEDIO=85 Quadro normativo caratterizzato da evoluzione nel tempo BASSO=60 Normativa sostanzialmente stabile nel tempo	100					

SETTORE 3 RISORSE IDRICHE E AMBIENTE	Posizione dirigenziale che prevede ampia autonomia gestionale nell'ambito degli indirizzi politici e la responsabilità di impostare e seguire politiche o funzioni pubbliche di ampio raggio, curando in particolare modo, strumenti fondamentali di programmazione annuale e pluriennale (Es. formulazione del piano annuale e triennale dei lavori pubblici, Bilancio annuale e pluriennale, piano esecutivo di gestione).	A) COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA	A 1) GRADO DI AUTONOMIA IN RELAZIONE ANCHE AD EVENTUALI STRUTTURE SOVRAORDINATE	ALTO=100 La posizione riceve indirizzi che vengono recepiti ma conserva un ampio margine di discrezionalità MEDIO=85 La posizione risponde alle direttive avendo margine di discrezionalità all'interno di possibilità predefinite - BASSO=60 La posizione riceve indirizzi e rispetto ad essi dispone di un modesto margine di discrezionalità	85	385	815	FASCIA B	€ 41.782,40	€ 20.891,20
			A 2) GRADO DI AUTONOMIA NEGLI INTERVENTI E NELLE ATTIVITA' PROFESSIONALI	ALTO=100 Posizione all'interno dell'Ente per la quale vi è ricorrenza di possibilità di rappresentanza dell'Ente e di adozione di atti che impegnano l'Ente verso l'Esterno MEDIO=85 Posizione all'interno dell'Ente per la quale vi è possibilità NON RICORRENTE di rappresentanza dell'Ente con adozione di atti che impegnano l'Ente verso l'Esterno - BASSO=60 Posizione all'interno dell'Ente per la quale la rappresentanza dell'Ente e l'adozione di atti che impegnano l'Ente all'esterno sono basse	100					
			A 3) GRADO DI COMPETENZA SPECIALISTICO/PROFESSIONALE	ALTO=100 Elevata professionalità richiesta, per la quale sono necessarie competenze con particolari capacità personali e professionali che qualificano il relativo dirigente come ideatore e depositario di capacità specifiche e rilevanti per lo svolgimento dell'incarico difficilmente reperibili sul mercato. MEDIO=85 Media professionalità richiesta per la quale sono necessarie competenze reperibili sul mercato con selezioni particolari basate sulla esperienza- BASSO=60 Ordinaria professionalità richiesta, per la quale sono necessarie competenze facilmente reperibili sul mercato.	100					
			A 4) VALENZA STRATEGICA DELLA STRUTTURA/POSIZIONE RISPETTO AGLI OBIETTIVI DELL'ENTE	ALTO=100 l'azione svolta dalla posizione rispetto alla gestione complessiva e agli obiettivi della provincia implica l'utilizzo metodologie e strumentazioni di lavoro e professionali significativamente innovative. MEDIO=85 l'azione svolta dalla posizione rispetto alla gestione complessiva e agli obiettivi della provincia implica l'utilizzo di ordinarie metodologie e strumentazioni di lavoro e professionali BASSO=60 l'azione svolta dalla posizione rispetto alla gestione complessiva e agli obiettivi della provincia implica l'utilizzo di ordinarie metodologie e strumentazioni di lavoro e professionali	100					
		B) COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	B 1) COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA: INTENSITA' RELAZIONI INTERNE	ALTO=100 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. MEDIO=85 La posizione richiede un frequente interscambio con gli altri settori dell'Ente prevalentemente strutturata in modo tale da rivolgere l'attenzione al governo interno al settore stesso BASSO=60	85					
			B 2) COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA: INTENSITA' RELAZIONI ESTERNE	ALTO=100 La posizione richiede un intenso e continuo interscambio con l'utenza esterna nonché con altri Enti ed Organizzazioni e l'andamento del settore è influenzato dalla qualità di tali relazioni MEDIO=85 La posizione richiede un moderato interscambio con l'utenza esterna nonché con altri Enti ed Organizzazioni BASSO=60 La posizione prevede un modesto interscambio con stakeholders esterni	100					
			B 3) CONSISTENZA RISORSE UMANE AFFIDATE	ALTO=100 Numero di risorse umane gestite superiore al 15% della consistenza dell'intera dotazione organica della provincia (considerato anche i posti vacanti oggetto dell'ultima programmazione triennale approvata) MEDIO=85 Numero di risorse umane gestite che si attesta tra il 15 e il 5% della consistenza dell'intera dotazione organica della provincia (considerato anche i posti vacanti oggetto dell'ultima programmazione triennale approvata) BASSO=60 Numero di risorse umane gestite che inferiore al 5% della consistenza dell'intera dotazione organica della provincia (considerato anche i posti vacanti oggetto dell'ultima programmazione triennale approvata)	85					
		C) RESPONSABILITA' GESTIONALE	C 1) RISORSE FINANZIARIE GESTITE (ENTRATE + USCITE)	ALTO=100 Risorse finanziarie gestite (ENTRATE+USCITE) superiore al 15% della consistenza dell'intero PEG annuale della provincia MEDIO=85 Risorse finanziarie gestite (ENTRATE+USCITE) che si attestano tra il 5 e il 15% della consistenza dell'intero PEG annuale della provincia BASSO=60 Risorse finanziarie gestite (ENTRATE+USCITE) inferiori al 5% della consistenza dell'intero PEG annuale della provincia	60					
			C 2) EVOLUZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	ALTO=100 Quadro normativo in forte evoluzione con notevoli cambiamenti delle modalità operative e dei processi gestiti MEDIO=85 Quadro normativo caratterizzato da evoluzione nel tempo BASSO=60 Normativa sostanzialmente stabile nel tempo	100					

SETTORE 4 - VIABILITA' ED INFRASTRUTTURE	Posizione dirigenziale che prevede ampia autonomia gestionale nell'ambito degli indirizzi politici e la responsabilità di impostare e seguire politiche o funzioni pubbliche di ampio raggio, curando in particolare modo, strumenti fondamentali di programmazione annuale e pluriennale (Es. formulazione del piano annuale e triennale dei lavori pubblici, Bilancio annuale e pluriennale, piano esecutivo di gestione).	A) COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA	A 1) GRADO DI AUTONOMIA IN RELAZIONE ANCHE AD EVENTUALI STRUTTURE SOVRAORDINATE	ALTO=100 La posizione riceve indirizzi che vengono recepiti ma conserva un ampio margine di discrezionalità MEDIO=85 La posizione risponde alle direttive avendo margine di discrezionalità all'interno di possibilità predefinite - BASSO=60 La posizione riceve indirizzi e rispetto ad essi dispone di un modesto margine di discrezionalità	100	385	870	FASCIA A	€ 45.512,37	€ 22.756,19
			A 2) GRADO DI AUTONOMIA NEGLI INTERVENTI E NELLE ATTIVITA' PROFESSIONALI	ALTO=100 Posizione all'interno dell'Ente per la quale vi è ricorrenza di possibilità di rappresentanza dell'Ente e di adozione di atti che impegnano l'Ente verso l'Esterno MEDIO=85 Posizione all'interno dell'Ente per la quale vi è possibilità NON RICORRENTE di rappresentanza dell'Ente con adozione di atti che impegnano l'Ente verso l'Esterno - BASSO=60 Posizione all'interno dell'Ente per la quale la rappresentanza dell'Ente e l'adozione di atti che impegnano l'Ente all'esterno sono basse	100					
			A 3) GRADO DI COMPETENZA SPECIALISTICO/PROFESSIONALE	ALTO=100 Elevata professionalità richiesta, per la quale sono necessarie competenze con particolari capacità personali e professionali che qualificano il relativo dirigente come ideatore e depositario di capacità specifiche e rilevanti per lo svolgimento dell'incarico difficilmente reperibili sul mercato. MEDIO=85 Media professionalità richiesta per la quale sono necessarie competenze reperibili sul mercato con selezioni particolari basate sulla esperienza- BASSO=60 Ordinaria professionalità richiesta, per la quale sono necessarie competenze facilmente reperibili sul mercato.	85					
			A 4) VALENZA STRATEGICA DELLA STRUTTURA/POSIZIONE RISPETTO AGLI OBIETTIVI DELL'ENTE	ALTO=100 l'azione svolta dalla posizione rispetto alla gestione complessiva e agli obiettivi della provincia implica l'utilizzo metodologie e strumentazioni di lavoro e professionali significativamente innovative. MEDIO=85 l'azione svolta dalla posizione rispetto alla gestione complessiva e agli obiettivi della provincia implica l'utilizzo di ordinarie metodologie e strumentazioni di lavoro e professionali BASSO=60 l'azione svolta dalla posizione rispetto alla gestione complessiva e agli obiettivi della provincia implica l'utilizzo di ordinarie metodologie e strumentazioni di lavoro e professionali	100					
		B) COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	B 1) COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA: INTENSITA' RELAZIONI INTERNE	ALTO=100 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. MEDIO=85 La posizione richiede un frequente interscambio con gli altri settori dell'Ente BASSO=60 La posizione è prevalentemente strutturata in modo tale da rivolgere l'attenzione al governo interno al settore stesso	85	285				
			B 2) COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA: INTENSITA' RELAZIONI ESTERNE	ALTO=100 La posizione richiede un intenso e continuo interscambio con l'utenza esterna nonché con altri Enti ed Organizzazioni e l'andamento del settore è influenzato dalla qualità di tali relazioni MEDIO=85 La posizione richiede un moderato interscambio con l'utenza esterna nonché con altri Enti ed Organizzazioni BASSO=60 La posizione prevede un modesto interscambio con stakeholders esterni	100					
			B 3) CONSISTENZA RISORSE UMANE AFFIDATE	ALTO=100 Numero di risorse umane gestite superiore al 15% della consistenza dell'intera dotazione organica della provincia (considerato anche i posti vacanti oggetto dell'ultima programmazione triennale approvata) MEDIO=85 Numero di risorse umane gestite che si attesta tra il 15 e il 5% della consistenza dell'intera dotazione organica della provincia (considerato anche i posti vacanti oggetto dell'ultima programmazione triennale approvata) BASSO=60 Numero di risorse umane gestite che inferiore al 5% della consistenza dell'intera dotazione organica della provincia (considerato anche i posti vacanti oggetto dell'ultima programmazione triennale approvata)	100					
		C) RESPONSABILITA' GESTIONALE	C 1) RISORSE FINANZIARIE GESTITE (ENTRATE + USCITE)	ALTO=100 Risorse finanziarie gestite (ENTRATE+USCITE) superiore al 15% della consistenza dell'intero PEG annuale della provincia MEDIO=85 Risorse finanziarie gestite (ENTRATE+USCITE) che si attestano tra il 5 e il 15% della consistenza dell'intero PEG annuale della provincia BASSO=60 Risorse finanziarie gestite (ENTRATE+USCITE) inferiori al 5% della consistenza dell'intero PEG annuale della provincia	100	200				
			C 2) EVOLUZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	ALTO=100 Quadro normativo in forte evoluzione con notevoli cambiamenti delle modalità operative e dei processi gestiti MEDIO=85 Quadro normativo caratterizzato da evoluzione nel tempo BASSO=60 Normativa sostanzialmente stabile nel tempo	100					

SETTORE N. 5 -EDILIZIA PUBBLICA E SCOLASTICA	Posizione dirigenziale che prevede responsabilità di raggiungimento di obiettivi riferiti al funzionamento di strutture e alla gestione di importanti risorse economiche e/o umane.	A) COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA	A 1) GRADO DI AUTONOMIA IN RELAZIONE ANCHE AD EVENTUALI STRUTTURE SOVRAORDINATE	ALTO=100 La posizione riceve indirizzi che vengono recepiti ma conserva un ampio margine di discrezionalità MEDIO=85 La posizione risponde alle direttive avendo margine di discrezionalità all'interno di possibilità predefinite - BASSO=60 La posizione riceve indirizzi e rispetto ad essi dispone di un modesto margine di discrezionalità	100	285	855	FASCIA A	€ 45.512,37	€ 22.756,19
			A 2) GRADO DI AUTONOMIA NEGLI INTERVENTI E NELLE ATTIVITA' PROFESSIONALI	ALTO=100 Posizione all'interno dell'Ente per la quale vi è ricorrenza di possibilità di rappresentanza dell'Ente e di adozione di atti che impegnano l'Ente verso l'Esterno MEDIO=85 Posizione all'interno dell'Ente per la quale vi è possibilità NON RICORRENTE di rappresentanza dell'Ente con adozione di atti che impegnano l'Ente verso l'Esterno - BASSO=60 Posizione all'interno dell'Ente per la quale la rappresentanza dell'Ente e l'adozione di atti che impegnano l'Ente all'esterno sono basse	100					
			A 3) GRADO DI COMPETENZA SPECIALISTICO/PROFESSIONALE	ALTO=100 Elevata professionalità richiesta, per la quale sono necessarie competenze con particolari capacità personali e professionali che qualificano il relativo dirigente come ideatore e depositario di capacità specifiche e rilevanti per lo svolgimento dell'incarico difficilmente reperibili sul mercato. MEDIO=85 Media professionalità richiesta per la quale sono necessarie competenze reperibili sul mercato con selezioni particolari basate sulla esperienza- BASSO=60 Ordinaria professionalità richiesta, per la quale sono necessarie competenze facilmente reperibili sul mercato.	85					
			A 4) VALENZA STRATEGICA DELLA STRUTTURA/POSIZIONE RISPETTO AGLI OBIETTIVI DELL'ENTE	ALTO=100 l'azione svolta dalla posizione rispetto alla gestione complessiva e agli obiettivi della provincia implica l'utilizzo metodologie e strumentazioni di lavoro e professionali significativamente innovative. MEDIO=85 l'azione svolta dalla posizione rispetto alla gestione complessiva e agli obiettivi della provincia implica l'utilizzo di ordinarie metodologie e strumentazioni di lavoro e professionali BASSO=60 l'azione svolta dalla posizione rispetto alla gestione complessiva e agli obiettivi della provincia implica l'utilizzo di ordinarie metodologie e strumentazioni di lavoro e professionali	100					
		B) COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	B 1) COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA: INTENSITA' RELAZIONI INTERNE	ALTO=100 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. MEDIO=85 La posizione richiede un frequente interscambio con gli altri settori dell'Ente BASSO=60 La posizione è prevalentemente strutturata in modo tale da rivolgere l'attenzione al governo interno al settore stesso	100	300				
			B 2) COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA: INTENSITA' RELAZIONI ESTERNE	ALTO=100 La posizione richiede un intenso e continuo interscambio con l'utenza esterna nonché con altri Enti ed Organizzazioni e l'andamento del settore è influenzato dalla qualità di tali relazioni MEDIO=85 La posizione richiede un moderato interscambio con gli altri settori Enti ed Organizzazioni BASSO=60 La posizione prevede un modesto interscambio con stakeholders esterni	100					
			B 3) CONSISTENZA RISORSE UMANE AFFIDATE	ALTO=100 Numero di risorse umane gestite superiore al 15% della consistenza dell'intera dotazione organica della provincia (considerato anche i posti vacanti oggetto dell'ultima programmazione triennale approvata) MEDIO=85 Numero di risorse umane gestite che si attesta tra il 15 e il 5% della consistenza dell'intera dotazione organica della provincia (considerato anche i posti vacanti oggetto dell'ultima programmazione triennale approvata) BASSO=60 Numero di risorse umane gestite che inferiore al 5% della consistenza dell'intera dotazione organica della provincia (considerato anche i posti vacanti oggetto dell'ultima programmazione triennale approvata)	100					
		C) RESPONSABILITA' GESTIONALE	C 1) RISORSE FINANZIARIE GESTITE (ENTRATE + USCITE)	ALTO=100 Risorse finanziarie gestite (ENTRATE+USCITE) superiore al 15% della consistenza dell'intero PEG annuale della provincia MEDIO=85 Risorse finanziarie gestite (ENTRATE+USCITE) che si attestano tra il 5 e il 15% della consistenza dell'intero PEG annuale della provincia BASSO=60 Risorse finanziarie gestite (ENTRATE+USCITE) inferiori al 5% della consistenza dell'intero PEG annuale della provincia	85	170				
			C 2) EVOLUZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	ALTO=100 Quadro normativo in forte evoluzione con notevoli cambiamenti delle modalità operative e dei processi gestiti MEDIO=85 Quadro normativo caratterizzato da evoluzione nel tempo BASSO=60 Normativa sostanzialmente stabile nel tempo	85					

SETTORE N. 6 - URBANISTICA E FORESTAZIONE	Posizione dirigenziale che prevede responsabilità di raggiungimento di obiettivi riferiti al funzionamento di strutture e alla gestione di importanti risorse economiche e/o umane.	A) COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA	A 1) GRADO DI AUTONOMIA IN RELAZIONE ANCHE AD EVENTUALI STRUTTURE SOVRAORDINATE	ALTO=100 La posizione riceve indirizzi che vengono recepiti ma conserva un ampio margine di discrezionalità MEDIO=85 La posizione risponde alle direttive avendo margine di discrezionalità all'interno di possibilità predefinite - BASSO=60 La posizione riceve indirizzi e rispetto ad essi dispone di un modesto margine di discrezionalità	85	370	775	FASCIA B	€ 41.782,40	€ 20.891,20
			A 2) GRADO DI AUTONOMIA NEGLI INTERVENTI E NELLE ATTIVITA' PROFESSIONALI	ALTO=100 Posizione all'interno dell'Ente per la quale vi è ricorrenza di possibilità di rappresentanza dell'Ente e di adozione di atti che impegnano l'Ente verso l'Esterno MEDIO=85 Posizione all'interno dell'Ente per la quale vi è possibilità NON RICORRENTE di rappresentanza dell'Ente con adozione di atti che impegnano l'Ente verso l'Esterno - BASSO=60 Posizione all'interno dell'Ente per la quale la rappresentanza dell'Ente e l'adozione di atti che impegnano l'Ente all'esterno sono basse	100					
			A 3) GRADO DI COMPETENZA SPECIALISTICO/PROFESSIONALE	ALTO=100 Elevata professionalità richiesta, per la quale sono necessarie competenze con particolari capacità personali e professionali che qualificano il relativo dirigente come ideatore e depositario di capacità specifiche e rilevanti per lo svolgimento dell'incarico difficilmente reperibili sul mercato. MEDIO=85 Media professionalità richiesta per la quale sono necessarie competenze reperibili sul mercato con selezioni particolari basate sulla esperienza- BASSO=60 Ordinaria professionalità richiesta, per la quale sono necessarie competenze facilmente reperibili sul mercato.	85					
			A 4) VALENZA STRATEGICA DELLA STRUTTURA/POSIZIONE RISPETTO AGLI OBIETTIVI DELL'ENTE	ALTO=100 l'azione svolta dalla posizione rispetto alla gestione complessiva e agli obiettivi della provincia implica l'utilizzo metodologie e strumentazioni di lavoro e professionali significativamente innovative. MEDIO=85 l'azione svolta dalla posizione rispetto alla gestione complessiva e agli obiettivi della provincia implica l'utilizzo di ordinarie metodologie e strumentazioni di lavoro e professionali BASSO=60 l'azione svolta dalla posizione rispetto alla gestione complessiva e agli obiettivi della provincia implica l'utilizzo di ordinarie metodologie e strumentazioni di lavoro e professionali	100					
		B) COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	B 1) COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA: INTENSITA' RELAZIONI INTERNE	ALTO=100 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. MEDIO=85 La posizione richiede un frequente interscambio con gli altri settori dell'Ente BASSO=60 La posizione è prevalentemente strutturata in modo tale da rivolgere l'attenzione al governo interno al settore stesso	60	260				
			B 2) COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA: INTENSITA' RELAZIONI ESTERNE	ALTO=100 La posizione richiede un intenso e continuo interscambio con l'utenza esterna nonché con altri Enti ed Organizzazioni e l'andamento del settore è influenzato dalla qualità di tali relazioni MEDIO=85 La posizione richiede un moderato interscambio con l'utenza esterna nonché con altri Enti ed Organizzazioni BASSO=60 La posizione prevede un modesto interscambio con stakeholders esterni	100					
			B 3) CONSISTENZA RISORSE UMANE AFFIDATE	ALTO=100 Numero di risorse umane gestite superiore al 15% della consistenza dell'intera dotazione organica della provincia (considerato anche i posti vacanti oggetto dell'ultima programmazione triennale approvata) MEDIO=85 Numero di risorse umane gestite che si attesta tra il 15 e il 5% della consistenza dell'intera dotazione organica della provincia (considerato anche i posti vacanti oggetto dell'ultima programmazione triennale approvata) BASSO=60 Numero di risorse umane gestite che inferiore al 5% della consistenza dell'intera dotazione organica della provincia (considerato anche i posti vacanti oggetto dell'ultima programmazione triennale approvata)	100					
		C) RESPONSABILITA' GESTIONALE	C 1) RISORSE FINANZIARIE GESTITE (ENTRATE + USCITE)	ALTO=100 Risorse finanziarie gestite (ENTRATE+USCITE) superiore al 15% della consistenza dell'intero PEG annuale della provincia MEDIO=85 Risorse finanziarie gestite (ENTRATE+ USCITE) che si attestano tra il 5 e il 15% della consistenza dell'intero PEG annuale della provincia BASSO=60 Risorse finanziarie gestite (ENTRATE+USCITE) inferiori al 5% della consistenza dell'intero PEG annuale della provincia	60	145				
			C 2) EVOLUZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	ALTO=100 Quadro normativo in forte evoluzione con notevoli cambiamenti delle modalità operative e dei processi gestiti MEDIO=85 Quadro normativo caratterizzato da evoluzione nel tempo BASSO=60 Normativa sostanzialmente stabile nel tempo	85					

SdP N. 1 - PNRR	Posizione dirigenziale che prevede responsabilità di raggiungimento di obiettivi riferiti al funzionamento di strutture e alla gestione di importanti risorse economiche e/o umane.	A) COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA	A 1) GRADO DI AUTONOMIA IN RELAZIONE ANCHE AD EVENTUALI STRUTTURE SOVRAORDINATE	ALTO=100 La posizione riceve indirizzi che vengono recepiti ma conserva un ampio margine di discrezionalità. MEDIO=85 La posizione risponde alle direttive avendo margine di discrezionalità all'interno di possibilità predefinite. BASSO=60 La posizione riceve indirizzi e rispetto ad essi dispone di un modesto margine di discrezionalità	85	385	775	FASCIA B	€ 41.782,40	€ 20.891,20
			A 2) GRADO DI AUTONOMIA NEGLI INTERVENTI E NELLE ATTIVITA' PROFESSIONALI	ALTO=100 Posizione all'interno dell'Ente per la quale vi è ricorrenza di possibilità di rappresentanza dell'Ente e di adozione di atti che impegnano l'Ente verso l'Esterno MEDIO=85 Posizione all'interno dell'Ente per la quale vi è possibilità NON RICORRENTE di rappresentanza dell'Ente con adozione di atti che impegnano l'Ente verso l'Esterno. BASSO=60 Posizione all'interno dell'Ente per la quale la rappresentanza dell'Ente e l'adozione di atti che impegnano l'Ente all'esterno sono basse	100					
			A 3) GRADO DI COMPETENZA SPECIALISTICO/PROFESSIONALE	ALTO=100 Elevata professionalità richiesta, per la quale sono necessarie competenze con particolari capacità personali e professionali che qualificano il relativo dirigente come ideatore e depositario di capacità specifiche e rilevanti per lo svolgimento dell'incarico difficilmente reperibili sul mercato. MEDIO=85 Media professionalità richiesta per la quale sono necessarie competenze reperibili sul mercato con selezioni particolari basate sulla esperienza. BASSO=60 Ordinaria professionalità richiesta, per la quale sono necessarie competenze facilmente reperibili sul mercato.	100					
			A 4) VALENZA STRATEGICA DELLA STRUTTURA/POSIZIONE RISPETTO AGLI OBIETTIVI DELL'ENTE	ALTO=100 l'azione svolta dalla posizione rispetto alla gestione complessiva e agli obiettivi della provincia implica l'utilizzo metodologie e strumentazioni di lavoro e professionali significativamente innovative. MEDIO=85 l'azione svolta dalla posizione rispetto alla gestione complessiva e agli obiettivi della provincia implica l'utilizzo di ordinarie metodologie e strumentazioni di lavoro e professionali. BASSO=60 l'azione svolta dalla posizione rispetto alla gestione complessiva e agli obiettivi della provincia implica l'utilizzo di ordinarie metodologie e strumentazioni di lavoro e professionali	100					
		B) COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	B 1) COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA: INTENSITA' RELAZIONI INTERNE	ALTO=100 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. MEDIO=85 La posizione richiede un frequente interscambio con gli altri settori dell'Ente. BASSO=60 La posizione è prevalentemente strutturata in modo tale da rivolgere l'attenzione al governo interno al settore stesso	85	245				
			B 2) COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA: INTENSITA' RELAZIONI ESTERNE	ALTO=100 La posizione richiede un intenso e continuo interscambio con l'utenza esterna nonché con altri Enti ed Organizzazioni e l'andamento del settore è influenzato dalla qualità di tali relazioni. MEDIO=85 La posizione richiede un moderato interscambio con l'utenza esterna nonché con altri Enti ed Organizzazioni. BASSO=60 La posizione prevede un modesto interscambio con stakeholders esterni	100					
			B 3) CONSISTENZA RISORSE UMANE AFFIDATE	ALTO=100 Numero di risorse umane gestite superiore al 15% della consistenza dell'intera dotazione organica della provincia (considerato anche i posti vacanti oggetto dell'ultima programmazione triennale approvata). MEDIO=85 Numero di risorse umane gestite che si attesta tra il 15 e il 5% della consistenza dell'intera dotazione organica della provincia (considerato anche i posti vacanti oggetto dell'ultima programmazione triennale approvata). BASSO=60 Numero di risorse umane gestite che inferiore al 5% della consistenza dell'intera dotazione organica della provincia (considerato anche i posti vacanti oggetto dell'ultima programmazione triennale approvata).	60					
		C) RESPONSABILITA' GESTIONALE	C 1) RISORSE FINANZIARIE GESTITE (ENTRATE + USCITE)	ALTO=100 Risorse finanziarie gestite (ENTRATE+USCITE) superiore al 15% della consistenza dell'intero PEG annuale della provincia. MEDIO=85 Risorse finanziarie gestite (ENTRATE+USCITE) che si attestano tra il 5 e il 15% della consistenza dell'intero PEG annuale della provincia. BASSO=60 Risorse finanziarie gestite (ENTRATE+USCITE) inferiori al 5% della consistenza dell'intero PEG annuale della provincia	60	145				
			C 2) EVOLUZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	ALTO=100 Quadro normativo in forte evoluzione con notevoli cambiamenti delle modalità operative e dei processi gestiti. MEDIO=85 Quadro normativo caratterizzato da evoluzione nel tempo. BASSO=60 Normativa sostanzialmente stabile nel tempo	85					