



PROVINCIA DI LIVORNO

**REGOLAMENTO
DIRIGENTI
E RELATIVO SISTEMA DI
GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE
DI POSIZIONE**

Approvato con decreto presidenziale n. 61/24.05.2023

In vigore dal 24 maggio 2023

DISCIPLINA INERENTE I DIRIGENTI

Articolo 1 - Disposizioni generali

1. La presente disciplina regola l'Area dei Dirigenti di cui agli articoli 43 e ss del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (inde CCNL) del Comparto Funzioni locali del 17.12.2020, definendo le tipologie e le funzioni degli incarichi, nonché i criteri e le procedure per la loro individuazione, conferimento e revoca.
2. La determinazione dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al finanziamento dei Dirigenti, sia della retribuzione di posizione che di risultato, sono poste a carico del bilancio dell'Ente, sulla base dello specifico fondo delle risorse destinate come da art .57 CCNL.

Articolo 2 - Tipologia delle posizioni dirigenziali e collocazione nella struttura organizzativa dell'Ente

1. I Settori sono affidati alla responsabilità gestionale e al coordinamento operativo di professionalità ascrivibili alla qualifica dirigenziale, previo incarico conferito dal Presidente della Provincia e con assegnazione di tutte le risorse umane, finanziarie e strumentali necessarie alla gestione degli interventi di competenza per il raggiungimento degli obiettivi dell'ente.

Articolo 3 - Funzioni e competenze del personale dirigenziale

1. Spettano ai Dirigenti tutti i compiti, compresa l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, salvo quanto stabilito dal successivo art. 9, non ricompresi espressamente dalla legge o dallo Statuto tra le funzioni di indirizzo e controllo politico-amministrativo degli organi di governo dell'ente o non rientranti tra le funzioni del Segretario o del Direttore generale, di cui rispettivamente agli articoli 97 e 108. del T.U.E.L.
2. Sono attribuiti ai Dirigenti tutti i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dai medesimi organi tra i quali in particolare, secondo le modalità stabilite dallo Statuto o dal presente regolamento:
 - a) la presidenza delle commissioni di gara e di concorso, fatto salvo quanto stabilito dal successivo articolo 19, comma 1;
 - b) . la responsabilità delle procedure d'appalto e di concorso;
 - c) la stipulazione dei contratti;
 - d) gli atti di gestione finanziaria, ivi compresa l'assunzione di impegni di spesa;
 - e) gli atti di amministrazione e gestione del personale;
 - f) i provvedimenti di autorizzazione, concessione o analoghi, il cui rilascio presupponga accertamenti e valutazioni, anche di natura discrezionale, nel rispetto di criteri predeterminati dalla legge, dai regolamenti, da atti generali di indirizzo, ivi comprese le autorizzazioni e le concessioni edilizie;
 - g) tutti i provvedimenti di sospensione dei lavori, abbattimento e riduzione in pristino di competenza, nonché i poteri di vigilanza edilizia e di irrogazione delle sanzioni amministrative previsti dalla vigente legislazione statale e regionale in materia di prevenzione e repressione dell'abusivismo edilizio e paesaggistico-ambientale;
 - h) le attestazioni, certificazioni comunicazioni, diffide, verbali, autenticazioni, legalizzazioni ed ogni altro atto costituente manifestazione di giudizio e di conoscenza;

- i) gli atti ad essi attribuiti dallo Statuto e dai regolamenti o, in base a questi, delegati dal Presidente.
- 3. Le attribuzioni dei Dirigenti, in applicazione del principio di cui all'art. 1, comma 4 T.U.E.L., possono essere derogate soltanto espressamente e ad opera di specifiche disposizioni legislative.
- 4. I Dirigenti sono direttamente responsabili, in via esclusiva, in relazione agli obiettivi dell'ente, della correttezza amministrativa, della efficienza e dei risultati della gestione.

Articolo 4 - Individuazione delle posizioni dirigenziali

Le posizioni dirigenziali sono individuate coerentemente con i Settori della macrostruttura della Provincia di Livorno e con la complessità degli specifici ambiti di intervento, come rappresentati nel funzionigramma dell'ente.

Articolo 5 - Criteri, modalità di conferimento e durata degli incarichi di posizione dirigenziale

- 1. Si rimanda a quanto già indicato all'art 12 del Regolamento dell'organizzazione degli uffici e dei servizi.

Articolo 6 - Sostituzione e revoca dell'incarico

- 1. In caso di assenza ovvero di impedimento temporaneo del dirigente, le competenze gestionali assegnate allo stesso sono attribuite ad altro dirigente individuato con decreto Presidenziale, salvo quanto previsto dall'art. 9.
- 2. Gli incarichi dirigenziali possono essere revocati prima della scadenza con atto espresso e motivato del Presidente nei seguenti casi:
 - a) di inosservanza delle direttive del Presidente della Provincia,
 - b) di mancato raggiungimento al termine di ciascun anno finanziario degli obiettivi assegnati nel piano esecutivo di gestione
 - c) per responsabilità particolarmente grave o reiterata e negli altri casi previsti dalla normativa vigente.
- 3. L'amministrazione prima di procedere alla revoca anticipata dell'incarico e/o al recesso, avvia l'iter previsto dall'art 49 CCNL e dalle norme in materia.
- 4. La revoca dell'incarico al dirigente assunto a tempo indeterminato comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato da parte del dipendente titolare, ferma restando l'inquadramento dello stesso.

Articolo 7 - Valore delle posizioni dirigenziali

- 1. La retribuzione di posizione delle posizioni dirigenziali assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL del 17.12.2020, salvo quanto disposto dall'art. 10.
- 2. Conformemente a quanto disposto dall'art. 54, del medesimo CCNL, l'importo della retribuzione della posizione varia da un minimo di €. 11.942,67 ed un massimo di €. 45.512,37 annuo lordo per tredici mensilità. In relazione al budget destinato, ai sensi dell'art. 57 del CCNL alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni dirigenziali, viene attuata la graduazione dei dirigenti tramite accorpamento in fasce retributive ognuna con un importo definito; nella determinazione dei valori di ciascuna fascia si terrà conto dell'entità delle relative risorse e del numero degli stessi dirigenti. Gli importi minimi e massimi della retribuzione di posizione, il numero delle fasce retributive e gli importi di ciascuna fascia sono determinati dal Presidente, sentito il Segretario Generale.

3. I criteri di graduazione e la metodologia per la graduazione degli incarichi sono riassunti nello specifico documento allegato (**Allegato num. 1**).
4. Il Presidente, su proposta del Nucleo di Valutazione, nell'ambito del budget complessivo finalizzato alla retribuzione di posizione di tutte le posizioni dirigenziali dell'ente, pesa il valore delle singole posizioni avvalendosi della metodologia di cui all'**Allegato num. 1**.
5. Le risultanze della pesatura delle posizioni dirigenziali in termini di numero, collocabili nelle fasce retributive ed il conseguente riconoscimento del livello retributivo connesso, dovranno necessariamente tenere conto delle risorse complessivamente disponibili per la Dirigenza, così come determinate ex art. 57, del CCNL del 17.12.2020.
6. Nel caso in cui si verificano ritardi nella ridefinizione dell'assetto delle posizioni dirigenziali e/o comunque nelle more del processo di definizione della struttura organizzativa dell'ente, continuerà ad essere assegnata ai titolari di posizione l'indennità precedentemente definita.
7. Il valore di cui al comma 2, relativamente ad ogni posizioni dirigenziali, può essere modificato:
 - a seguito di una nuova graduazione della rilevanza organizzativa della stessa, sulla base del sistema di valutazione delle posizioni dirigenziali a tal fine adottato, in presenza di un ampliamento o di una riduzione dei compiti e delle responsabilità che la caratterizzano;
 - qualora, pur in presenza di una invarianza dei compiti e delle responsabilità di ciascuna posizioni dirigenziali, e quindi della relativa rilevanza organizzativa, si determini una situazione, ad esempio, di diminuzione delle risorse finanziarie destinate al finanziamento dell'istituto. Infatti tale evento potrebbe giustificare la necessità di rivedere *in minus* gli importi in atto della retribuzione di posizione di ciascuna posizioni dirigenziali anche se sulla base delle medesime risultanze del processo di graduazione delle stesse già precedentemente applicato.
8. La retribuzione di posizione dei Dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è calcolata sulla base delle frazioni di effettiva copertura di ciascuna posizione.

Articolo 8 - Retribuzione di risultato

1. Le risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato saranno ripartite tra le singole posizioni dirigenziali dell'ente in proporzione ad una misura percentuale da applicarsi al valore della retribuzione di posizione e risultato di ciascuna delle stesse.
2. In particolare ai fini della determinazione della retribuzione di risultato si prevede l'applicazione di una percentuale da applicarsi al valore economico delle risorse (retribuzione di posizione + risultato) da un minimo del 15% ad un massimo del 30% sulla base del Contratto Integrativo..
3. L'attività dei titolari di posizione dirigenziale è oggetto di valutazione annuale. L'erogazione della retribuzione di risultato delle diverse posizioni dirigenziali, nell'ambito delle risorse a tal fine effettivamente disponibili, è disposta sulla base della valutazione annuale come definita dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati agli stessi dirigenti. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
4. L'assenza dal lavoro per periodi temporali significativi può, comunque, consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di posizione dirigenziale secondo la valutazione al riguardo effettuata dal Nucleo di Valutazione.

Articolo 9 - Conferimento incarico di posizione dirigenziale ad interim

1. Ai sensi dell'art. 58 del CCNL e dell'art 16 del Regolamento di Organizzazione degli uffici e dei servizi, può essere conferito ad un dipendente, già titolare di posizione dirigenziale, l'incarico ad interim relativo ad altro dirigente.
2. Per il conferimento degli incarichi ad interim, al dirigente incaricato, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo del valore compreso tra un minimo del 15% fino ad un massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la dirigenza oggetto dell'incarico ad interim.
3. Il valore economico riconosciuto per la gestione interinale, ai sensi di cui sopra, deve essere determinato sulla base dei seguenti criteri:
 - responsabilità ulteriori assunte a seguito dell'incarico interinale
 - complessità gestionale dell'ambito e/o della materia oggetto dell'incarico affidato interinalmente
 - estensione temporale dell'incarico conferito
 - entità del carico di lavoro assunto
 - grado di raggiungimento degli obiettivi.

Articolo 10 - Principio di onnicomprensività

Le indennità di posizione e di risultato sono onnicomprensive, , ad eccezione delle seguenti deroghe di cui all'art. 60 CCNL del 17.12.2020.

Articolo 11 - Disposizioni finali

Per quanto non espressamente previsto nella presente disciplina si rinvia alle norme del vigente CCNL e contratti integrativi in materia.

CRITERI E METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI E DETERMINAZIONE DEL VALORE ECONOMICO DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO CONNESSO AI LIVELLI PREVISTI.

PREMESSA

Si riporta di seguito la metodologia per la graduazione degli incarichi dirigenziali, e determinazione del valore economico di retribuzione di posizione e di risultato connesso ai livelli previsti.

E' tuttavia opportuno considerare che si individuano i seguenti fondamentali criteri ai quali collegare la graduazione delle posizioni:

- la strategicità
- la complessità gestionale (ruoli organizzativi), tecnico professionale (specialisti)

Il **grado di strategicità** può essere ricondotto i seguenti elementi, anche considerati disgiuntamente

- il presidio da parte della posizione dirigenziale di aspetti prioritari del programma della amministrazione
- l'influenza della posizione dirigenziale sui risultati complessivi dell'ente
- il presidio da parte della posizione dirigenziale di funzioni innovative, tali da garantire la modernizzazione e miglioramento del funzionamento dell'ente
- l'esercizio di un ruolo centrale nello sviluppo e nel governo di un sistema articolato di relazioni con interlocutori esterni qualificati
- la centralità della posizione rispetto alle caratteristiche, alle aspettative e alle dinamiche del contesto socio-economico-territoriale

Il **grado di complessità** è riconducibile al tipo di posizioni considerata. In particolare:

1. complessità gestionale

- complessità dell'organizzazione controllata (strutture, processi e composizione quali-quantitativa delle risorse umane)
- disomogeneità e variabilità delle funzioni amministrate
- quadro dei vincoli da governare

2. complessità tecnico-professionale

- livello di specializzazione e qualificazione professionale richiesto per il presidio delle funzioni
- grado di deleghe decisionali correlato all'impiego di competenze specialistiche degli operatori
- varietà e variabilità dei problemi da affrontare

VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

La valutazione delle posizioni dirigenziali viene effettuata mediante un metodo strutturato. Il metodo di valutazione contribuisce a fare in modo che le decisioni collegate alla valutazione e basate sugli elementi oggettivi delle posizioni avvengano attraverso un percorso chiaro, trasparente ed esplicitato a priori.

Il metodo di valutazione delle posizioni dirigenziali adottato è del tipo analitico per "punteggio". Il metodo prevede quindi che ciascuna posizione venga ad essere indirettamente comparata con le altre sulla base di una serie di riferimenti (DIMENSIONI e FATTORI DI VALUTAZIONE) ritenuti idonei a rendere conto delle criticità delle posizioni e quindi rilevanti ai fini della graduazione delle medesime.

In particolare ciascuna DIMENSIONE è articolata in FATTORI; ciascun FATTORE viene graduato su tre livelli, in modo da consentire una valutazione analitica comparativa delle posizioni dirigenziali individuate. Si intende quindi che le posizioni dirigenziali selezionate presentano tutte caratteristiche significative di complessità e rilevanza strategica (presupposti fondamentali per la loro costituzione), ma possono assumere per ogni singolo fattore un valore relativamente diverso (basso, medio, alto) all'interno dello specifico universo delle posizioni dirigenziali.

Le DIMENSIONI per la valutazione delle posizioni dirigenziali, sono le seguenti:

5. livello di responsabilità corrispondente alla posizione
6. complessità relativa al presidio della posizioni
7. caratteristiche relative alla professionalità necessaria per il presidio della posizioni
8. strategicità della posizioni.

Le DIMENSIONI individuate vengono misurate rispetto ai seguenti FATTORI:

Responsabilità gestionale	organizzativa	• numero di collaboratori da gestire • influenza su risultati economico-finanziari
Complessità		• omogeneità delle funzioni • caratteristiche dei processi operativi • innovazione necessaria • quadro delle relazioni
Professionalità		• competenze professionali
Strategicità		• impatto sui risultati dell'ente

Il grado di autonomia delle elevate qualificazioni è ritenuto un fattore di individuazione delle stesse e non rappresenta quindi un elemento di differenziazione.

1. Numero di collaboratori da gestire		
Grado a)	Grado b)	Grado c)
Basso	Medio	Alto

2. Gestione delle risorse finanziarie		
Grado a)	Grado b)	Grado c)
Basso	Medio	Alto
Grado di influenza sui risultati economico-finanziari dell'ente	Grado di influenza sui risultati economico-finanziari dell'ente	Grado di influenza sui risultati economico-finanziari dell'ente

3. Omogeneità delle funzioni		
Grado a)	Grado b)	Grado c)
Basso	Medio	Alto

Attività prevalentemente omogenee	Attività relativamente eterogenee	Attività altamente eterogenee
-----------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------

4. Caratteristiche dei processi operativi		
Grado a)	Grado b)	Grado c)
Basso La posizione richiede in prevalenza il presidio di procedimenti/attività stabili, routinari e/o altamente proceduralizzati e che richiedono soluzioni operative di base	Medio La posizione richiede in prevalenza il presidio di procedimenti/attività mediamente prefigurabili, che presentano talvolta problemi non prevedibili e richiedono soluzioni operative originali	Alto La posizione richiede in prevalenza il presidio di procedimenti/attività che presentano di frequente problemi non prevedibili e richiedono al titolare soluzioni operative dedicate e adeguate alle caratteristiche di contesto

5. Innovazione necessaria		
Grado a)	Grado b)	Grado c)
Basso Prevalenza di funzioni che presentano caratteri di stabilità o richiedono revisione ordinaria in termini di contenuto	Medio Prevalenza significativa di funzioni che richiedono adattamento e attenzione costante all'adeguamento dei servizi e delle attività	Alto Quadro delle funzioni in continua evoluzione e necessità di innovazione continua nei contenuti

6. Quadro delle relazioni		
Grado a)	Grado b)	Grado c)
Basso Il quadro delle relazioni (interne ed esterne) da gestire presenta aspetti di normale complessità	Medio Il quadro delle relazioni (interne ed esterne) da gestire presenta aspetti di particolare complessità	Alto La posizione richiede di gestire una rete di relazioni qualificate all'interno e/o all'esterno

7. Competenze professionali		
Grado a)	Grado b)	Grado c)
Basso Le competenze fondamentali per la posizione sono relative ad un ambito disciplinare specifico e facilmente reperibili sul mercato	Medio Le competenze fondamentali per la posizione sono relative a più ambiti disciplinari	Alto La posizione richiede un'approfondita competenza in più ambiti disciplinari fortemente valorizzata dal mercato

8. Strategicità		
Grado a)	Grado b)	Grado c)
Basso	Medio	Alto
La posizione ha un impatto relativamente contenuto sui risultati quali-quantitativi dell'ente	La posizione ha un impatto significativo sui risultati quali-quantitativi dell'ente	La posizione ha un impatto molto rilevante sui risultati quali-quantitativi dell'ente

LA VALUTAZIONE E L'ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO

Viene utilizzata una scala di valutazione fondata su tre livelli corrispondenti alla gradazione che ciascun fattore può assumere rispetto alla specifica posizione (i valori della scala sono convenzionali ed utilizzati per facilitare la gestione tecnica del sistema):

Fattore X		
Grado a)	Grado b)	Grado c)
10	20	40

La valutazione consiste nel valutare comparativamente tutte le posizioni rispetto a ciascun fattore. La rilevanza che il fattore assume per la posizione determina il grado/punteggio ottenuto dalla specifica posizione rispetto allo specifico fattore.

Il punteggio totale viene determinato automaticamente come somma del punteggio ottenuto nei singoli fattori di valutazioni .

Posizioni Dirigenziali	
Min	Max
80	320

Il sistema si ferma qui e rimette ad altro organo (Segretario sentito il Presidente) i seguenti e successivi adempimenti:

- la determinazione dei livelli della retribuzione di posizione dei dirigenti
- gli intervalli di punteggio cui collegare le fasce di retribuzione di posizione.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le risultanze della pesatura delle posizioni dirigenziale ed il conseguente riconoscimento del livello retributivo connesso, dovranno necessariamente tenere conto delle risorse complessivamente disponibili per la Dirigenza, così come determinate ex art. 57 del CCNL del 17.12.2020.

LA METODOLOGIA SI FERMA QUI PER COMPLETEZZA DI INFORMAZIONE SI RIPOSTA ANCHE L'IPOTESI DI DETERMINAZIONE DEI LIVELLI E DI INTERVALLO DI PUNTEGGI SOTTOPOSTA E CONDIVISA DALLA PRESIDENTE.

A seguito della re-introduzione della dirigenza e tenuto conto delle risorse attualmente disponibili, si è reso necessario integrare la definizione dei livelli di graduazione e delle connesse indennità di posizione, nonché rideterminare le relative classi di punteggio, prevedendo in particolare quanto segue:

LIVELLI DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE

Si prevedono 3 livelli di graduazione delle posizioni a cui corrispondono diverse indennità di retribuzione a seconda della tipologia di posizione:

FASCIA A: €. 40.642,94 + retribuzione di risultato

FASCIA B: €. 36.642,84 + retribuzione di risultato;

FASCIA C: €. 29.642,86 + retribuzione di risultato;

Nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione di risultato art. 57, comma 3 del CCNL 17.12.2020, ai fini della determinazione della retribuzione di risultato spettante si prevede l'applicazione di una percentuale minima del 15% e massima del 30% da definirsi in sede di Contratto Integrativo.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Gli importi complessivi derivanti dalla applicazione delle suddette modalità devono comunque stare nel tetto delle risorse destinate alla retribuzione di risultato; nel caso di superamento del tetto gli importi delle singole retribuzioni di risultato verranno proporzionalmente diminuite.

LIVELLI DI PUNTEGGI

ai fini dell'accorpamento dei valori finali scaturenti dalla graduazione delle posizioni, sono stati definiti i seguenti intervalli di punteggio cui collegare le fasce di retribuzione previste:

FASCIA A: punteggio maggiore di 230

FASCIA B: punteggio maggiore di 180 ed inferiore o uguale a 230

FASCIA C: punteggio inferiore o uguale a 180

Ai fini della quantificazione del punteggio per i fattori di valutazione num. 1 “**Numero di collaboratori da gestire**” e num. 2 “**Gestione delle risorse finanziarie**” è stato confermata la seguente classificazione:

Fattori di Valutazione	a (basso)	b (medio)	c (alto)
*Risorse Finanziarie	da 0 a 60.000.000	> 60.000.000	> 80.000.000
**Personale	da 0 a 30	>30	>50

*somma spese stanziata nel budget di Peg anno X (assestato) e Peg X (PEG approvato)

**numero dipendenti a tempo indeterminato

SCHEDA TECNICA PER VALUTAZIONE

Per la valutazione e conseguente attribuzione dei punteggi viene utilizzata una **scheda tecnica** contenente le caratteristiche di ciascuna posizione dirigenziale, la complessità, il grado di responsabilità da assumere, il livello di relazioni con soggetti esterni e/o interni, il livello strategico del servizio, la complessità del sistema interrelazionale (job description), il cui fac simile si allega al presente documento. La compilazione della scheda tecnica spetta al Presidente con il supporto del Segretario e del Servizio Risorse Umane, sulla base del funzionigramma.

Alleg 2 Scheda tecnica per valutazione

ALL. 2 SCHEDA TECNICA PER VALUTAZIONE POSIZIONE DIRIGENZIALE

SETTORE XXXXXXXXX		
Graduazione Posizione Dirigenziale		
COMPETENZE SPECIALISTICHE RICHIESTE PER LO SVOLGIMENTO DELLE FUNZIONI – PROFESSIONALITA’	Elementi caratterizzanti la natura delle funzioni da assolvere, i presupposti professionali richiesti ed il livello di specializzazione	Conoscenze e competenze specialistiche richieste
		Tempi di specifica maturazione professionale richiesti per svolgere adeguatamente le attività assegnate
RILEVANZA DEI COMPITI DI DIREZIONE ED INTEGRAZIONE DI STRUTTURE PERSONALE E MEZZI – COMPLESSITA’	Elementi connessi alle espressioni dei rilievi e delle criticità organizzative – funzionali, nonché all’utilizzo di risorse	Processi complessi gestiti: numero ed estensione delle loro fasi, livello di eterogeneità
		Correlazione tra attività e procedure, multidisciplinarietà
		Livello di standardizzazione dei processi e attività dirette
		Livello di coordinazione nei rapporti intersoggettivi
		Criticità del quadro normativo
		Caratteristiche dell’utenza: estensione, particolarità, importanza, diversificazione
		Frequenza di presenza sui mezzi di informazione
		Livello di discrezionalità esercitabile nello svolgimento delle attività ed esercizio di decisioni autonome
		Dinamiche formative e d’aggiornamento richieste
RESPONSABILITA’	Elementi di responsabilità gestionale in senso ampio	Implicazioni e rischi per responsabilità amministrative, civili e penali loro intensità e diffusione.
		Livello di decisionalità nei contenuti determinativi degli atti.
		Predeterminazione assegnata tempi di risposta e svolgimento per corrispondere alle esigenze funzionali
		Entità e diversificazione budget di spesa gestione
		Personale assegnato: numero, qualità professionali e loro eterogeneità
STRATEGICITA’	Elementi di contribuzione al raggiungimento obiettivi dell’ente.	Ruolo strategico nell’assetto struttura dell’Ente
		Rilievo pubblico del servizio rispetto ai programmi dell’Amministrazione
		Grado di assunzione della rappresentatività di funzioni all’esterno