



**COMUNE DI BARASSO**  
*(Provincia di Varese)*

**REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DEL  
CONFERIMENTO DELLE POSIZIONI  
ORGANIZZATIVE E DELLA PROCEDURA DI  
PESATURA DELLA POSIZIONE DI CIASCUN  
RESPONSABILE DI AREA AI FINI DELLA  
DETERMINAZIONE DEL VALORE DA  
RICONOSCERE ALL'INDENNITA' DI  
FUNZIONE DEL DIPENDENTE  
INCARICATO DI POSIZIONE  
ORGANIZZATIVA**

Approvato con Delibera di G.C. n. 34 del 09.05.2019

## INDICE

|                 |   | <b>Pag</b> |
|-----------------|---|------------|
| <b>Art. 1 -</b> | <i>Finalità del regolamento</i>   | 3          |
| <b>Art. 2 -</b> | <i>Le posizioni organizzative. Disciplina</i>   | 3          |
| <b>Art. 3 -</b> | <i>La retribuzione di posizione. Disciplina generale</i>  | 4          |
| <b>Art. 4 -</b> | <i>La graduazione/pesatura della posizione</i>  | 6          |
| <b>Art. 5 -</b> | <i>Norme di rinvio</i>  | 7          |
| <b>All. 1 -</b> | <i>Elenco criteri di graduazione della P.O., informazioni utilizzate, indicatori e range di punteggio</i> | 8          |
| <b>All. 2 -</b> | <i>Schema del modulo descrittivo della posizione di lavoro</i>  | 11         |

## **ART. 1 - FINALITA' DEL REGOLAMENTO**

1. Il presente Regolamento fissa e disciplina i criteri da utilizzare ai fini del conferimento e della pesatura dell'importanza dell'incarico di Posizione Organizzativa, in modo da attuare una esatta e corretta determinazione dell'importo della retribuzione di posizione.
2. Il presente Regolamento trova applicazione anche nell'ipotesi in cui l'Ente Locale provveda a conferire l'incarico di P.O. al dipendente di altro Ente Locale ai sensi e per gli effetti dell'art. 14, comma 4, del CCNL 22 gennaio 2004, il quale specifica che il dipendente utilizzato a tempo parziale in due o più Enti in convenzione possa essere incaricato di posizione organizzativa da uno degli Enti utilizzatori.
3. Nel caso di cui al comma 2, si applica l'art. 17, comma 6, CCNL comparto Funzioni Locali Periodo 2016-2018, secondo il quale nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL del 22/1/2004, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:
  - l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;
  - l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;
  - al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al precedente alinea possono altresì corrispondere con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo non superiore al 30% della stessa.L'erogazione degli importi di cui al precedente periodo può essere disposta dall'Ente titolare del rapporto giuridico con il dipendente, salvo rimborso da parte dell'altro ente.
4. In caso di nomina conferita nell'ambito di gestioni associate convenzionali, la retribuzione di posizione e di risultato verrà ripartita secondo quanto previsto in sede di Conferenza dei Sindaci, in mancanza di altri criteri oggettivi.

## **ART. 2 - LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE. DISCIPLINA**

1. Le Posizioni Organizzative rappresentano articolazioni interne dell'assetto organizzativo dell'Ente, istituite per lo svolgimento - con assunzione diretta di elevata responsabilità - di Funzioni, che comportano lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione e che richiedono oltre ad esperienza anche un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa.

2. I titolari di Posizione Organizzativa sono nominati con Decreto del Sindaco, fra le figure in possesso dei requisiti di legge e contrattuali che deve essere sottoscritto per accettazione dal dipendente cui la posizione viene affidata. Per il conferimento degli incarichi si dovrà tenere conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti.
3. Il Decreto del Sindaco di conferimento della P.O. specifica l'importo della retribuzione di posizione riconosciuta in concreto all'esito della procedura descritta dall'art. 4, del presente Regolamento, salvo rinvio motivato a successivo provvedimento.
4. Con riferimento alla durata dell'incarico ed alla sua possibile revoca anticipata trovano applicazione le vigenti disposizioni della Contrattazione Collettiva Nazionale per il Comparto Funzioni locali.  
In particolare, con riferimento alla durata dell'incarico - salvo la necessità di incarichi temporanei - esso può essere di durata annuale, biennale, triennale o legata al mandato del Sindaco.  
Gli incarichi possono essere revocati, con provvedimento scritto e motivato, prima della scadenza, dal soggetto che ha provveduto al loro conferimento, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale, in questi casi l'Ente prima di procedere alla revoca, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da legale di sua fiducia.  
Le disposizioni della Contrattazione Collettiva Nazionale per il Comparto Funzioni Locali trovano applicazione anche con riferimento specifico alla disciplina da osservare in tema di orario di lavoro; è prevista la flessibilità così come normata dall'art 27 del CCNL 21/05/2018 e dalla contrattazione decentrata integrativa dell'Ente.
5. I titolari di P.O. assumono le funzioni dirigenziali di cui all'art. 109 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e s.m.i..

### **ART. 3 - LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE. DISCIPLINA GENERALE**

1. In aggiunta al trattamento economico in godimento, per gli incaricati di Posizione Organizzativa, il trattamento economico accessorio è costituito - per espressa previsione dell'art. 15 del CCNL comparto Funzioni Locali Periodo 2016-2018 - dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
2. L'importo della retribuzione di posizione o indennità di funzione del personale appartenente alla categoria giuridica "D", titolare di P.O. può variare da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.
3. L'importo della retribuzione di posizione o indennità di funzione del personale appartenente alla categoria giuridica "C", titolare di P.O. può variare da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

4. Il valore complessivo dell'indennità di funzione comprende il rateo della tredicesima.
5. Per espressa previsione dell'art. 15, comma 1, del CCNL comparto Funzioni Locali Periodo 2016-2018, il trattamento economico accessorio dell'incaricato di Posizione Organizzativa - costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato - assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dallo stesso CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
6. In aggiunta al trattamento economico previsto per gli incaricati di posizione organizzativa, rappresentato dalla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati solo quegli emolumenti espressamente previsti ed ammessi dalla contrattazione collettiva nazionale, tra i quali:
  - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
  - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
  - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
  - d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
  - e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
  - f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
  - g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
  - h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
    - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
    - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
    - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
    - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
    - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

7. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.
8. Ai fini del comma precedente, si stabilisce che la situazione di interim deve avere natura eccezionale e temporanea, come risultante dai provvedimenti di nomina.
9. Per espressa previsione dell'art. 10, comma 4 del CCNL 31/03/1999 il valore complessivo della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato non può essere, comunque, inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità assorbite ai sensi del comma 1 del citato art. 10 del CCNL 31/03/1999.
10. A fronte di una nuova organizzazione che comporti diverse e nuove funzioni è possibile procedere all'aumento della retribuzione di posizione, sulla base di una nuova pesatura.
11. La retribuzione di risultato delle posizioni organizzative viene quantificata in misura pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste.

#### **ART. 4 - LA GRADUAZIONE/PESATURA DELLA POSIZIONE**

1. La fase di graduazione, c.d. "*pesatura*", delle P.O. si realizza con riguardo ai seguenti cinque (5) criteri, per ciascuno dei quali sono previsti - come dalla allegata griglia (Allegato n. 1) - delle informazioni tecniche con un range di punteggio, la cui somma definisce gli indicatori e per ciascuno di questi ultimi un range di punteggio finale:
  - a. grado di responsabilità al quale è esposto l'incarico della Posizione Organizzativa e grado di specializzazione richiesto per ricoprire la Posizione Organizzativa;
  - b. grado di complessità delle competenze attribuite al titolare della P.O., tenendo anche conto delle dinamiche relazionali interne ed esterne e della ripetitività delle attività eseguite;
  - c. entità delle risorse umane alle dipendenze dell'Ente direttamente gestite dal titolare di Posizione Organizzativa;
  - d. assegnazione di uno specifico budget sia in entrata che in uscita;
  - e. valenza strategica della P.O. rispetto agli obiettivi dell'Amministrazione di governo;
2. Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 100 (cento).

La pesatura delle P.O., viene eseguita - sulla base del presente Regolamento - dal Nucleo di valutazione dell'Ente, dopo aver acquisito una serie di informazioni scaturenti anche da una Relazione che ciascun titolare di P.O. predispone sugli elementi oggetto di valutazione.

3. Al termine della elaborazione dei dati messi a Sua disposizione, il Nucleo di valutazione procede alla pesatura delle posizioni.  
Il valore della Posizione Organizzativa è determinato secondo le fasce economiche stabilite con provvedimento della Giunta comunale.
4. L'aggiornamento della graduazione della Posizione Organizzativa viene effettuata dal Nucleo di valutazione ogni qualvolta siano rilevati dei mutamenti nei valori dei fattori che determinano il "peso" della posizione. La segnalazione del mutamento dei fattori che determinano il "peso" della posizione può avvenire anche a cura dell'incaricato della Posizione Organizzativa.
5. In ogni caso, l'attribuzione effettiva dell'indennità di funzione, all'interno del range contrattualmente previsto a livello nazionale e di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 3 del presente Regolamento, deve avvenire sempre e comunque nel rispetto del principio di trasparenza dell'azione amministrativa ed avuto riguardo alla normativa vigente in tema di contenimento della spesa pubblica. Qualora le norme di finanza pubblica non consentano l'attribuzione integrale dell'indennità come da valore determinato ai sensi del precedente comma 3, tutte le indennità di funzione saranno riproporzionate equamente al fine di consentire il rispetto dei limiti imposti dalla legge.

#### **ART. 5 - NORME DI RINVIO**

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento si rinvia alla Legislazione vigente in materia ed alla Contrattazione Collettiva Nazionale di lavoro.
2. Il presente Regolamento entra in vigore lo stesso giorno in cui è divenuta esecutiva la Deliberazione della Giunta comunale, avente ad oggetto la sua approvazione.
3. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente Regolamento cessa di avere efficacia ogni altra diversa disposizione regolamentare interna precedentemente prevista e che risulti in contrasto con la disciplina contenuta nel presente Regolamento.
4. Le norme del presente Regolamento si intendono modificate per effetto di sopravvenute norme vincolanti statali. In tali casi, in attesa della formale modificazione del presente Regolamento, si applica la normativa sopra ordinata.

**Allegato n. 1 al Regolamento Comunale di disciplina della procedura di pesatura della Posizione di ciascun Responsabile di Area, ai fini della determinazione del valore da riconoscere all'indennità di funzione del dipendente incaricato di Posizione Organizzativa, approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. 34 del 09.05.2019**

**ELENCO CRITERI DI GRADUAZIONE DELLA P.O. INDICATORI E RANGE DI PUNTEGGIO**

| <b>INFORMAZIONI UTILIZZATE</b> | <b>PESATURA</b> | <b>Criteri assegnazione punteggi</b> | <b>Punteggio Attribuito</b> |
|--------------------------------|-----------------|--------------------------------------|-----------------------------|
|--------------------------------|-----------------|--------------------------------------|-----------------------------|

**1° CRITERIO**

**GRADO DI RESPONSABILITÀ AL QUALE È ESPOSTO L'INCARICATO DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA E INCARICHI AGGIUNTIVI CONNESSI ALLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA - MAX PUNTI 15**

|  |                 |  |  |
|--|-----------------|--|--|
| Responsabilità a rilevanza organizzativa connessa al grado di ampiezza dell'attività di coordinamento e direzione e alla molteplicità di attività e funzioni svolte per natura e obiettivi | Da 0 a 15 punti | Le informazioni verranno valutate con prudente apprezzamento del Nucleo<br>Il punteggio viene attribuito attraverso tre fasce:<br>Basso     fino a 5 punti<br>Medio     da 6 a 10 punti<br>Alto       da 11 a 15 punti |  |
|  | Totale          |  |  |

**2° CRITERIO**

**GRADO DI COMPLESSITÀ DELLE COMPETENZE ATTRIBUITE AL TITOLARE DELLA P.O. - MAX 30 PUNTI**

| <b>INFORMAZIONI UTILIZZATE</b>   | <b>PESATURA</b> | <b>Criteri assegnazione punteggi</b>                                    | <b>Punteggio attribuito</b> |
|--|-----------------|---|-----------------------------|
| Complessità quadro normativo<br><br>Si prenderanno in considerazione:<br><ul style="list-style-type: none"> <li>• la pluralità delle fonti normative di riferimento per i procedimenti gestiti dall'unità organizzativa;</li> <li>• la variabilità del quadro normativo che caratterizza gli ambiti di attività dell'unità organizzativa.</li> </ul> | Da 0 a 10 punti | Le informazioni verranno valutate con prudente apprezzamento del Nucleo |                             |



|   |                        |  |  |
|---|------------------------|--|--|
| <p>Dinamiche relazionali interne ed esterne</p> <p>Si prenderà in considerazione la numerosità e la varietà dei portatori di interesse interni ed esterni con cui si relaziona l'unità organizzativa, nonché la complessità negoziale da gestire, in termini di numerosità, problematicità e frequenza delle relazioni sulla base dei servizi indicati nel modello organizzativo, di convenzioni per la gestione delle missioni/funzioni fondamentali ed accordi attuativi.</p> | <p>Da 0 a 10 punti</p> |  |  |
| <p>Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati</p> <p>Punti di riferimento per la valutazione di tali aspetti saranno:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• una mappa delle articolazioni dei settori/uffici in cui si articola l'Area e dei servizi/attività erogati;</li> <li>• Tipologia degli atti di programmazione da redigere/ implementare (DUP, Programma triennale opere, ecc.)</li> </ul>                          | <p>Da 0 a 10 punti</p> |  |  |
| <p>Totale</p>   |                        |  |  |

### 3° CRITERIO

**ENTITÀ DELLE RISORSE UMANE STABILMENTE ALLE DIPENDENZE DELL'ENTE DIRETTAMENTE GESTITE DA TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA - MAX 15 PUNTI**

| INFORMAZIONI UTILIZZATE  | PESATURA               | Criteri assegnazione punteggi   | Punteggio Attribuito |
|--|------------------------|---|----------------------|
| <p><b>Consistenza risorse umane</b></p> <p>Si considerano le risorse umane stabilmente assegnate all'Area espresse in termini di unità. In sede di prima applicazione della metodologia, e comunque a seguito di una riorganizzazione complessiva della struttura organizzativa, si prendono in considerazione la consistenza del personale assegnato così come risultanti alla data della attuazione della metodologia. Nel caso di una rigradiazione periodica, si prende invece in considerazione la dotazione di personale assegnata con l'ultimo PEG approvato.</p> | <p>Da 0 a 15 punti</p> | <p>Il punteggio verrà attribuito nel seguente modo:<br/>           si individua l'unità organizzativa che presenta il valore più elevato. A questa si attribuisce il punteggio massimo. Per le altre unità organizzative, il punteggio viene determinato in misura proporzionale.</p> |                      |

**4° CRITERIO****ASSEGNAZIONE DI UNO SPECIFICO BUDGET SIA IN ENTRATA CHE IN USCITA -  
MAX 20 PUNTI**

| <b>INFORMAZIONI UTILIZZATE</b> | <b>PESATURA</b> | <b>Criteri assegnazione punteggi</b>   | <b>Punteggio attribuito</b> |
|--------------------------------|-----------------|--|-----------------------------|
| Spesa Corrente                 | Da 0 a 7 punti  | Il punteggio verrà attribuito nel seguente modo:<br>si individua l'unità organizzativa che presenta il valore più elevato.<br>A questa si attribuisce il punteggio massimo.<br>Per le altre unità organizzative, il punteggio viene determinato per fasce:<br>Basso fino a 2 punti<br>Medio .....da 3 a 4 punti<br>Alto da 5 a 6/7 punti |                             |
| Spesa in conto capitale        | Da 0 a 7 punti  |  |                             |
| Entrate complessive            | Da 0 a 6 punti  |  |                             |
| Totale                         |                 |  |                             |

**5° CRITERIO****VALENZA STRATEGICA DELLA P.O. RISPETTO AGLI OBIETTIVI  
DELL'AMMINISTRAZIONE DI GOVERNO ED ALLA STRUTTURA - MAX 20 PUNTI**

| <b>INFORMAZIONI UTILIZZATE</b>  | <b>PESATURA</b> | <b>Criteri assegnazione punteggi</b>  | <b>Punteggio assegnato</b> |
|---|-----------------|---|----------------------------|
| Rilevanza della posizione organizzativa rispetto alla programmazione dell'Ente (DUP)<br><br>Scaturirà anche da un confronto con il Sindaco, effettuato prendendo come punto di riferimento i contenuti della programmazione strategica ed operativa definiti nell'ultimo DUP approvato dall'ente. | Max 10 punti    | Le informazioni verranno valutate con prudente apprezzamento del Nucleo di Valutazione, suddividendo per fasce le strutture oggetto di valutazione secondo le risultanze istruttorie. |                            |
| Rilevanza per il funzionamento della macchina amministrativa comunale (relativa più alle funzioni di supporto)  | Max 10 punti    |   |                            |
| Totale  |                 |   |                            |

**Allegato 2 al Regolamento Comunale di disciplina della procedura di pesatura della Posizione di ciascun Responsabile di Area, ai fini della determinazione del valore da riconoscere all'indennità di funzione del dipendente incaricato di Posizione Organizzativa, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 34 del 19.05.2019**

**SCHEMA DEL MODULO DESCRITTIVO DELLA POSIZIONE DI LAVORO**

| <b>MODULO DESCRITTIVO POSIZIONE DI LAVORO</b>  |  |
|--|--|
| <b>TITOLO DELLA POSIZIONE</b>  |  |
| <b>DESCRIZIONE DEL RUOLO</b>   |  |
| <i>Per ruolo si intende la descrizione sintetica delle attività della posizione in relazione all'area di competenza</i>  |  |
| <b>GRADO DI RESPONSABILITÀ AL QUALE È ESPOSTO L'INCARICATO DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA E INCARICHI AGGIUNTIVI CONNESSI ALLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA</b>  |  |
| <i>Responsabilità organizzativa connessa al grado di ampiezza dell'attività di coordinamento e direzione e alla molteplicità di attività e funzioni svolte per natura e obiettivi</i>  |  |
| <b>GRADO DI COMPLESSITÀ DELLE COMPETENZE ATTRIBUITE AL TITOLARE DELLA P.O.</b>   |  |
| <i>Complessità quadro normativo da intendersi in relazione alla pluralità delle fonti normative di riferimento per i procedimenti gestiti dall'unità organizzativa e alla variabilità del quadro normativo che caratterizza gli ambiti di attività dell'unità organizzativa.</i>   |  |
| <i>Dinamiche relazionali interne ed esterne in relazione alla numerosità e varietà dei portatori di interesse interni ed esterni con cui si relaziona l'unità organizzativa, nonché alla complessità negoziale da gestire, in termini di numerosità, problematicità e frequenza delle relazioni sulla base dei servizi indicati nel modello organizzativo, di convenzioni per la gestione delle missioni/funzioni fondamentali ed accordi attuativi.</i> |  |
| <i>Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati in relazione alla mappa dei settori/uffici in cui si articola l'Area e ai servizi/attività erogati, atti di programmazione di competenze o dei quali si contribuisce all'implementazione;</i>   |  |
| <b>ENTITÀ DELLE RISORSE UMANE STABILMENTE ALLE DIPENDENZE DELL'ENTE DIRETTAMENTE GESTITE DA TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVE</b>  |  |
| <i>Indicare le risorse umane stabilmente assegnate all'area espresse in termini di unità e divise per categorie e profili professionali</i>  |  |

**ASSEGNAZIONE DI UNO SPECIFICO BUDGET SIA IN ENTRATA CHE IN USCITA**

*Parte non soggetta a compilazione.*

*La scheda dovrà essere trasmessa alla Ragioneria che provvederà ad indicare le spese correnti, le spese in conto capitale e le entrate complessive*

**VALENZA STRATEGICA DELLA P.O. RISPETTO AGLI OBIETTIVI  
DELL'AMMINISTRAZIONE DI GOVERNO ED ALLA STRUTTURA**

*Rilevanza della posizione organizzativa rispetto alla programmazione dell'Ente (DUP).*

*Parte non soggetta a compilazione perché soggetta ad analisi diretta del Nucleo di Valutazione effettuata mediante confronto con gli organi di vertice dell'Amministrazione*

*Rilevanza per il funzionamento della macchina comunale (relativa più alle funzioni di supporto)*

*Parte non soggetta a compilazione perché soggetta ad analisi diretta del Nucleo di Valutazione effettuata mediante confronto con gli organi di vertice dell'Amministrazione*