

Comune di Sant'Antioco

Provincia di Carbonia Iglesias

Servizio Gestione e Programmazione del Lavoro

REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

VALUTAZIONE E PREMIALITA'

INDICE

Capo I – L'attuazione della premialità ai sensi delle norme recate dal decreto legislativo 27.10.2009, n. 150.

Principi generali2

Art.1 – Principi generali2

Art. 2 – Sistema di misurazione e valutazione della performance2

Art. 3 – Trasparenza2

Capo II – Il ciclo della performance3

Art. 4 – Piano della performance3

Art. 5 – Relazione sulla Performance3

Art. 6 – Sistema Premiale4

Art. 7 – Graduatorie per la valutazione della performance individuale 5

Art. 8 – Criteri generali al fine di determinare le fasce di merito6

Art. 9 – Fasce di merito a seguito della valutazione della performance.....7

Art. 10 – Disciplina transitoria ai sensi dell'art. 5, comma 11-quinques della Legge n. 135 del 7 agosto 2012, di conversione del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95 nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dall'art. 6 del D. Lgs. 1 agosto 2011, n. 141, e in attesa dell'applicazione di quanto disposto dall'art. 19 del D.Lgs. 150/2009.....7

Art. 11 – Attribuzione dei premi8

Art. 12 – Budgetizzazione delle risorse destinate alla premialità9

Art. 13 – Valutazione e crescita professionale9

Capo IV – Nucleo di Valutazione9

Art. 14 – Disciplina9

Comune di Sant'Antioco

Provincia di Carbonia Iglesias

Servizio Gestione e Programmazione del Lavoro

Art. 15 – Disposizioni di rinvio11

Capo I

**L'attuazione della premialità ai sensi delle norme recate
dal decreto legislativo 27.10.2009, n. 150**

Principi generali

Art.1

Principi generali

1. La programmazione, la misurazione e la valutazione dell'azione amministrativa sono finalizzate al miglioramento della qualità dei servizi pubblici erogati dall'ente, secondo i principi di efficienza, efficacia, integrità, responsabilità e controllabilità.
2. L'amministrazione valorizza le competenze e le professionalità interne dei propri dipendenti e ne riconosce il merito, anche attraverso l'erogazione di premi correlati alle performance.
3. Il ciclo di gestione della performance organizzativa e di quella individuale, caratterizzato dalle fasi di programmazione, misurazione, valutazione e premialità è coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, nonché è integrato con gli altri sistemi di pianificazione e controllo gestionali.
4. Il ciclo di gestione della performance è applicato ed implementato in modo graduale al fine di combinare la valorizzazione del merito con le soluzioni tecniche adottabili nel concreto ambito e periodo di riferimento.

Art. 2

Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, che disciplina le varie attività preordinate alla gestione del ciclo della performance, viene definito dal Nucleo di Valutazione di cui al successivo Capo IV del presente Regolamento e viene adottato con apposita deliberazione della Giunta, trattandosi di atto a natura provvedimento (art. 7, comma 1, del Dlgs. n. 150/2009).
2. Detto provvedimento viene pubblicato, una volta adottato, sul sito web istituzionale dell'amministrazione.

Art. 3

Trasparenza

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione, delle informazioni concernenti ogni aspetto rilevante

Comune di Sant'Antioco

Provincia di Carbonia Iglesias

Servizio Gestione e Programmazione del Lavoro

dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

2. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dall'Amministrazione ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione e consente di rendere visibile e controllabile dall'esterno il proprio operato (inerente al rapporto tra governanti e governati) e permette la conoscibilità esterna dell'azione amministrativa (motivazione, responsabile del procedimento, avvio del procedimento, partecipazione, accesso, ecc.).
3. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.
4. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente di quanto previsto dai commi del presente articolo deve essere permanente e deve essere effettuata con modalità che ne garantiscano la piena accessibilità e visibilità ai cittadini.

Capo II

Il ciclo della performance

Art. 4

Piano della performance

1. Il Piano della performance è un documento programmatico annuale redatto in coerenza con le finalità del mandato, con gli indirizzi politici espressi nei documenti di programmazione dell'ente, con i programmi triennali della Relazione Previsionale e Programmatica e con le risorse assegnate con i documenti di Bilancio annuale, pluriennale e Piano Esecutivo di gestione.
2. Il Piano della performance è definito dal Segretario Generale in collaborazione con i dirigenti o, in loro mancanza, con i Responsabili di Servizio/Titolari di P.O. e viene adottato dalla Giunta contestualmente all'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione, ovvero non oltre un mese dall'approvazione stessa.
3. Il Piano esplicita gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance dell'anno, secondo le indicazioni contenute nel Sistema di misurazione e valutazione.
4. Detto provvedimento viene pubblicato sul sito web istituzionale dell'amministrazione.

Art. 5

Relazione sulla Performance

Comune di Sant'Antioco

Provincia di Carbonia Iglesias

Servizio Gestione e Programmazione del Lavoro

1. La Relazione sulla performance viene adottata entro il 30 giugno dalla Giunta, su proposta del Segretario Generale, in collaborazione con i dirigenti o, in loro mancanza, con i Responsabili di Servizio/Titolari di Posizione organizzativa, previa validazione del Nucleo di Valutazione.
2. La Relazione sulla performance evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.
3. La mancata validazione, per qualsiasi motivo, della Relazione ad opera del Nucleo di Valutazione, che rappresenta l'accertamento di tenuta e di regolarità del ciclo di coerenza valutativa di cui al comma precedente ai sensi dell'art. 14, comma 4, let. c), del Dlgs. n. 150/2009, non consente alcun tipo di erogazione di strumenti premiali, in applicazione di quanto disposto dal comma 6 del predetto art. 14.
4. La Relazione, una volta adottata, viene pubblicata sul sito web istituzionale.

Art. 6

Sistema Premiale

1. Il sistema premiale applicabile presso l'amministrazione prevede il riconoscimento, al conseguimento degli standard o degli indicatori di performance, di specifici premi al personale dipendente, dirigente e non dirigente.
2. Ai fini dell'attuazione del regime di premialità, a decorrere dall'anno 2011, il sistema premiale è configurato secondo un principio di tassatività dei premi previsti dall'ordinamento, in attuazione del quale gli strumenti premiali applicabili presso l'amministrazione sono quelli espressamente prescritti e regolati nel presente Regolamento.
3. Ai fini di cui sopra, costituiscono strumenti premiali i seguenti istituti economici di natura incentivante:
 - a. La retribuzione di risultato per i dirigenti ed i titolari di posizione organizzativa;
 - b. Gli incentivi al merito ed all'incremento di produttività;
 - c. La progressione economica orizzontale;
 - d. L'attribuzione di incarichi e di responsabilità;
 - e. Il bonus annuale delle eccellenze;
 - f. Il premio annuale per l'innovazione;
 - g. Il premio di efficienza;
 - h. L'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale;
 - i. La progressione di carriera.

Comune di Sant'Antioco

Provincia di Carbonia Iglesias

Servizio Gestione e Programmazione del Lavoro

4. Le forme premiali di cui alle lettere a) e b) sono prescritte ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 19, comma 3, e 31, comma 3, del Dlgs. n. 150/2009.
5. Gli strumenti premiali previsti dalle lettere a), b), c), d), e), f) e g) sono riconosciuti a valere sui fondi di alimentazione del salario accessorio.
6. Gli strumenti premiali di cui alle lettere h) ed i) sono finanziati da specifiche risorse di bilancio.
7. Gli strumenti di premialità di cui alle lettere e) ed f) saranno attivati e finanziati all'atto della relativa previsione del competente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art. 7

Graduatorie per la valutazione della performance individuale

1. Ai fini del conseguimento di qualsiasi forma di premialità ai sensi del precedente art. 5 la combinazione della valutazione della performance organizzativa e di quella individuale deve consentire l'inserimento di ciascun operatore, anche dirigenziale, in una graduatoria di merito valutativo formata in ordine decrescente secondo il punteggio conseguito ad esito del momento valutativo. L'ordine di graduazione, ai fini della formazione della graduatoria, è effettuato, sulla base della valutazione resa dall'organo competente, dal Nucleo di Valutazione, che assicura l'oggettività della collocazione in tale graduazione e l'assenza di ogni forma di strumentalizzazione e/o di alterazione, ai sensi dell'art. 19, comma 1, del Dlgs. n. 150/2009.
2. La collocazione degli operatori, anche dirigenziali, nell'ambito degli appositi livelli di performance rappresentati dalle fasce di merito di cui al successivo art. 7 è operata secondo l'ordine della graduatoria valutativa prevista dal precedente comma.
3. Ogni dirigente responsabile della struttura organizzativa di massima dimensione (Settore, Area, etc.), ovvero, in sua mancanza, i Responsabili di Servizio / Titolari di Posizione Organizzativa, procede alla valutazione degli operatori affidati alla sua gestione e il Nucleo di Valutazione organizza la relativa graduatoria di merito ai fini del collocamento degli stessi nelle fasce di premialità corrispondenti al valore conseguito ad esito della valutazione.
4. Ciascun responsabile, pertanto, è tenuto alla gestione del processo valutativo dei lavoratori di competenza e, sulla scorta del collocamento in fascia premiale conseguente alla graduatoria formata dal Nucleo di Valutazione, ad applicare il regime di premialità di cui al presente regolamento nei limiti delle risorse economiche affidate a tale titolo e costituenti il *budget* complessivo di premi a disposizione.
5. Il dipendente che, nel corso dell'anno solare, a seguito di mobilità interna ha prestato servizio presso due o più unità organizzative che appartengono a Settori diversi, la cui premialità è

Comune di Sant'Antioco

Provincia di Carbonia Iglesias

Servizio Gestione e Programmazione del Lavoro

finanziata da differenti budget, partecipa alla graduatoria del Settore presso il quale ha prestato l'attività temporalmente prevalente o, in caso di parità temporale, nel Settore di ultima assegnazione.

6. Le graduatorie valutative devono essere formate entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello interessato dal ciclo di valutazione, al fine di consentire la tempestiva erogazione del sistema di premialità, consentendo la permanenza del nesso consequenziale tra azione e premio, e di permetterne la valutazione di coerenza nel contesto della Relazione sulle performance di cui al precedente art. 4.
7. La graduatoria del personale dirigenziale è formata in modo distinto da quella del restante personale dipendente.
8. L'organizzazione e la gestione del sistema di premialità interno, pertanto, deve essere realizzato attraverso l'utilizzo di graduatorie di merito formate secondo i seguenti principi, che rappresentano altrettanti limiti inderogabili di sistema:
 - a. Autonomia valutativa, secondo le metodologie in atto presso l'ente;
 - b. Unicità del soggetto valutatore per ciascuna graduatoria valutativa;
 - c. Ordine decrescente di collocazione secondo il punteggio di valutazione riportato;
 - d. Collocamento in fascia di premialità sulla base dell'ordine di graduatoria conseguito a seguito del punteggio riconosciuto.
9. La possibilità di gestione di graduatorie di valutazione unitarie tra diversi ambiti organizzativi di massima dimensione è ammessa esclusivamente laddove la redazione di graduatorie per direzione (o settore) non sia concretamente operabile per la scarsa entità di risorse umane destinate.

Art. 8

Criteri generali al fine di determinare le fasce di merito

1. Al fine di consentire l'individuazione delle fasce di merito per l'applicazione del regime di premialità di cui al D.Lgs. n. 150/2009, l'amministrazione è tenuta all'osservanza dei seguenti criteri generali di riferimento, che costituiscono altrettanti limiti inderogabili in funzione di un corretto assetto attuativo del regime stesso, conformemente al modello normativo introdotto dal predetto decreto:
 - A. La fascia "alta" deve presentare caratteri di selettività;
 - B. Alla fascia "alta" deve essere destinata una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale ai sensi dell' art. 31, comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009;
 - C. La fascia "bassa" di merito deve, comunque, prevedere una quota, seppur limitata, di premialità ivi destinata, tenuto conto che il quadro delle fasce premiali non può, per sua natura, essere privo di valori di premio da determinarsi;

Comune di Sant'Antioco

Provincia di Carbonia Iglesias

Servizio Gestione e Programmazione del Lavoro

- D. La determinazione dell'assetto delle fasce di merito deve rispettare un principio di gradualità decrescente della premialità, ovvero l'ordine della fasce individuate dall'amministrazione deve rappresentare un sistema di merito nel quale i valori medi pro-capite di ciascuna fascia siano decrescenti dalla fascia indicata come "alta" a quella individuata come "bassa";
 - E. La definizione del numero delle fasce e la loro composizione non deve determinare fenomeni di appiattimento retributivo verificato sulla media del valore di premio pro-capite di ciascuna fascia;
 - F. Il valore medio pro-capite di ciascuna fascia deve risultare effettivamente distintivo, ovvero l'entità del premio medio di ciascuna fascia deve rappresentare un effettivo valore premiale di natura incrementale, in grado di rendere concretamente incentivante e gratificante il collocamento in una determinata fascia di merito, con preferenza di percezione e prevalenza di appetibilità delle fasce superiori;
 - G. Il numero delle fasce di merito non può essere inferiore a tre.
- 2. L'Amministrazione può individuare fasce di merito diversificate per il personale dirigenziale ed il restante personale, secondo il proprio prudente apprezzamento circa l'effettività premiale del sistema valutativo.
 - 3. Il numero e la composizione del sistema delle fasce di merito può essere modificato nell'ambito del piano della performance.

Art. 9

Fasce di merito a seguito della valutazione della performance

- 1. Il numero e le modalità di accesso alle fasce di merito sono definiti nell'ambito del Sistema di misurazione e valutazione della performance.
- 2. I dipendenti sono collocati nelle fasce di merito, ai sensi dell'art. 31, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009, in riferimento al punteggio ottenuto ad esito del processo annuale di valutazione. I range di punteggio per l'accesso alle diverse fasce sono definiti nell'ambito del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art. 10

Disciplina transitoria ai sensi dell'art. 5, commi 11 e ss. della Legge n. 135 del 7 agosto 2012, di conversione del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95

nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dall'art. 6 del D. Lgs. 1 agosto 2011, n. 141, e in attesa dell'applicazione di quanto disposto dall'art. 19 del D.Lgs. 150/2009

- 1. Nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dall'art. 6 del D. Lgs. 1 agosto 2011, n. 141, e in attesa dell'applicazione di quanto disposto dall'art. 19 del D.Lgs. 150/2009, il trattamento accessorio collegato alla performance individuale viene attribuito sulla base di criteri di selettività e

Comune di Sant'Antioco

Provincia di Carbonia Iglesias

Servizio Gestione e Programmazione del Lavoro

riconoscimento della qualità delle prestazioni erogate, in applicazione del principio di differenziazione del merito, secondo le modalità stabilite nel Sistema di valutazione e misurazione.

2. Nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141, ai dirigenti e al personale non dirigenziale che risultano più meritevoli in esito alla valutazione effettuata, comunque non inferiori al 10 per cento della rispettiva totalità dei dipendenti oggetto della valutazione, e' attribuito un trattamento accessorio maggiorato di un importo compreso, tra il 10 e il 30 per cento rispetto al trattamento accessorio medio attribuito ai dipendenti appartenenti alle stesse categorie, secondo le modalità stabilite nel sistema di misurazione e valutazione.

Art. 11

Attribuzione dei premi

1. Al fine di accedere al sistema di premialità interno all'amministrazione, ogni dipendente deve conseguire un'apposita soglia di punteggio ad esito del processo valutativo definita nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, che costituisce il limite minimo di accesso al sistema premiale.
2. Il mancato pieno raggiungimento dei *target* relativi agli indicatori della performance organizzativa, strategica, operativa, ed individuale, come indicato nel Sistema di misurazione e valutazione, deve essere tenuto in considerazione ai fini della attribuzione dei premi.
3. Le risorse finanziarie per l'erogazione dei premi, suddivise in appositi stanziamenti (*budget*) di Settore e rese disponibili ai relativi dirigenti, o, in loro mancanza, ai Responsabili di Servizio/ Titolari di Posizione Organizzativa, nell'ambito del piano della performance, sono destinate al riconoscimento premiale del personale, secondo le metodologie di valutazione e il sistema di premialità adottati dall'ente nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.
4. I premi sono erogati in misura proporzionale alle valutazioni conseguite, al regime orario di lavoro (tempo pieno o part-time), nonché ai periodi di servizio utili ai fini dell'incentivazione ed effettivamente prestati.
5. I premi, per i dirigenti e le posizioni organizzative, sono costituiti, oltre che dalla retribuzione di risultato, dal bonus delle eccellenze, dal premio di innovazione e dal premio di efficienza, nonché, ove applicabili, dalle progressioni economiche, dalle progressioni di carriera, dall'attribuzione di incarichi e responsabilità e dall'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.

Comune di Sant'Antioco

Provincia di Carbonia Iglesias

Servizio Gestione e Programmazione del Lavoro

6. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance deve prevedere che il valore massimo di premio pro-capite attribuibile ai dipendenti sia differenziato in relazione alla categoria contrattuale di ascrizione e fascia di merito in cui gli stessi si collocano ad esito del processo valutativo annuale.
7. L'attribuzione dei premi deve essere effettuata, dai dirigenti competenti o, in loro mancanza dai Responsabili di Servizio/Titolari di Posizione Organizzativa, nel rispetto del budget assegnato distintamente per ogni fascia di premialità.
8. L'omesso riconoscimento di premialità per il mancato raggiungimento degli standard produttivi fissati dall'amministrazione non equivale all'accertata inadeguatezza della prestazione lavorativa resa dal dipendente o dal dirigente, fatto salvo il motivato accertamento in tal senso.

Art. 12

Budgetizzazione delle risorse destinate alla premialità

1. A ciascun responsabile di struttura organizzativa di massima dimensione è affidato uno specifico *budget* di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente allo stesso affidato in gestione.
2. Il *budget* di cui al precedente comma è calcolato secondo le destinazioni annuali di salario accessorio finalizzato all'applicazione del regime premiale nell'ente e definito annualmente sulla base dei criteri di determinazione stabiliti nel Sistema di valutazione e misurazione.

Art. 13

Valutazione e crescita professionale

1. La crescita professionale dei dipendenti si sviluppa tenendo conto del merito.
2. Nelle progressioni economiche e nelle progressioni di carriera nonché nell'attribuzione di incarichi e responsabilità, costituiscono titolo le valutazioni conseguite negli ultimi tre anni.
3. Le valutazioni degli ultimi tre anni costituiscono titolo preferenziale per l'accesso a percorsi di alta formazione.

Capo IV

Nucleo di Valutazione

Comune di Sant'Antioco

Provincia di Carbonia Iglesias

Servizio Gestione e Programmazione del Lavoro

Art. 14 **Disciplina**

1. Il Nucleo di Valutazione (di seguito chiamato anche semplicemente Nucleo) è un organismo indipendente, cui il Comune affida il compito di promuovere, supportare e garantire la validità metodologica dell'intero sistema di gestione della performance, nonché la sua corretta applicazione.
2. Il Nucleo opera in posizione di piena autonomia e, nell'esercizio delle sue funzioni, risponde esclusivamente al Sindaco ed alla Giunta, a cui periodicamente riferisce della propria attività.
3. Al sensi del vigente articolo 147 del D.lgs. n. 267/2000 e con riferimento alla non applicabilità diretta dell'articolo 14 del D.lgs. n. 150 /2009 alle autonomie territoriali, il Nucleo di valutazione ha le seguenti finalità:
 - Valutazione diretta delle prestazioni dei Dirigenti/Responsabili dei servizi al sensi del vigente Sistema di Valutazione;
 - Verifica sull'adozione e attuazione del sistema di valutazione permanente dei responsabili dei servizi e del personale dipendente nel rispetto dei principi contrattuali e del D.lgs. 150/2009;
 - Verifica dell'esistenza e dell'attuazione dei sistemi di controllo interno di cui all'articolo 147 del D.lgs. n. 267/200 e delle vigenti disposizioni normative e regolamentari;
 - Collaborazione con l'amministrazione e con i responsabili dei servizi per il miglioramento organizzativo e gestionale dell'ente locale;
 - Certificazione della possibilità di incremento del fondo delle risorse decentrate di cui all'articolo 15 del C.C.N.L. 1/4/1999 ai sensi dell'articolo 15 comma 2 e comma 4 del medesimo contratto.
4. Il Nucleo di valutazione è composto in forma monocratica, nominato dal Sindaco sulla base della presentazione del curriculum e della valutazione dell'esperienza in possesso del candidato/a. Non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 7 comma 6 del D.lgs. n. 165/2001.
5. Il candidato individuato quale Nucleo di valutazione deve essere in possesso dei seguenti requisiti:
 - non possono essere nominati i soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali svolti sul territorio dell'Ente negli ultimi tre anni, ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione;
 - Esperienza, rinvenibile nel curriculum vitae dei candidati a ricoprire il ruolo afferente al Nucleo di valutazione, nell'ambito delle materie correlate al lavoro pubblico, agli aspetti giuridici ed economici del personale degli enti locali e agli aspetti organizzativi e gestionali;

Comune di Sant'Antioco

Provincia di Carbonia Iglesias

Servizio Gestione e Programmazione del Lavoro

- Vista la ridotta dimensione dell'ente e della relativa misurazione e valutazione delle attività, possono far parte del Nucleo di valutazione di questo ente, anche soggetti che partecipano ad altri nuclei o organismi indipendenti di valutazione in diverse amministrazioni.
- 6. L'importo da corrispondere al Nucleo di valutazione è stabilito dal Sindaco nel decreto di nomina e viene impegnato sul bilancio dell'ente con apposita determina dirigenziale. La durata del Nucleo è coincidente al mandato del Sindaco, salvo revoca.
- 7. Il responsabile dell'area amministrativa/risorse umane assicura le risorse umane ed organizzative necessarie al funzionamento del Nucleo di valutazione.
- 8. E' facoltà dell'amministrazione adottare uno specifico regolamento per il funzionamento del Nucleo di valutazione ad integrazione del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Art. 15

Disposizioni di rinvio

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alla normativa vigente in materia.
2. Inoltre, per qualsiasi questione applicativa, procede il Segretario Generale, di concerto con il Nucleo di Valutazione, formalizzando con proprio atto l'interpretazione o la linea da seguire, che sarà vincolante a tutti gli effetti per i destinatari e gli interessati.