

A.P.T. - BASILICATA

Disciplina delle Posizioni Organizzative

CRITERI DATORIALI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Le posizioni organizzative hanno rappresentato una vera e propria novità nel comparto Regioni e Autonomie Locali, in ragione dello svolgimento dei compiti specifici di particolare rilievo, ad esse connesse, e delle relative modalità di definizione, rimesse al dirigente e non a disposizioni normative. L'ordinamento professionale, introdotto dall'art. 8 del CCNL del personale non dirigente del Comparto Regioni - Autonomie Locali del 31 marzo 1999, infatti, istituendo l'area delle posizioni organizzative quale insieme delle "postazioni" di lavoro, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, ha distinto le seguenti tre tipologie di attività:

- a) direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- b) attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali;
- c) attività di staff e/o studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.

Il CCNL del Comparto Regioni - Autonomie Locali, inoltre, ha riconosciuto ai soggetti incaricati di posizione organizzativa una retribuzione di posizione ed una di risultato. Il successivo CCNL del 2004 ha previsto, per le alte professionalità, valori economici più ampi rispetto a quelli delle altre posizioni organizzative: l'importo massimo della retribuzione di posizione, infatti, è stato stabilito in euro 16.000,00 annui lordi per le "alte professionalità" e in euro 12.911,42 annui lordi per le altre posizioni organizzative, mentre la retribuzione di risultato in percentuale della retribuzione di posizione, è stata prevista nella misura massima del 30% per le alte professionalità e del 25% per le altre P.O.

L'art. 13, comma 1, del nuovo CCNL per il comparto delle Funzioni Locali, sottoscritto il 21 maggio 2018, prevede invece che: "Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato per:

- a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum".

La novità sostanziale, tuttavia, dettata dal successivo art. 15, comma 2, dello stesso accordo 21/05/2018, è che l'importo della retribuzione di posizione varia 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, senza che vi sia una distinzione tra le fattispecie di cui alle lettere a) e b) del citato art. 13, comma 1. Inoltre, ai sensi del comma 4 dello stesso art. 15, gli enti dovranno definire i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento. Viene meno, pertanto, la stretta correlazione tra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato, in quanto la retribuzione di risultato non è più stabilita secondo una misura massima percentuale del valore della retribuzione di posizione.

Con il nuovo contratto, quindi, la retribuzione di risultato dovrà costituire una quota, da calcolare sul totale delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'ente. Ciò che rileva, inoltre, è che detta quota non è stabilita secondo un valore massimo, bensì con un valore minimo, a dimostrazione del fatto che gli enti, ora, potranno dare maggiore risalto alla componente retributiva legata al risultato. E non solo. 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, sarà possibile attribuire un ulteriore importo con una misura variabile dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.

Sulla base di tali presupposti e per dare una maggiore trasparenza ed obiettività agli incarichi di posizioni organizzative, si ritiene opportuno adottare dei criteri che tengano conto di dati oggettivi circa la competenza dei singoli, dell'esperienza acquisita e degli studi compiuti.

Art. 1 Istituzione delle posizioni Organizzative

1. Le Posizioni Organizzative rispondono alla necessità di garantire all'Agenzia competenze adeguate rispetto alla complessità dei nuovi compiti istituzionali dell'A.P.T. attribuiti dalla L.R. n° 7/2008 e, quindi, "per riconoscere e motivare l'assunzione di particolari responsabilità nel campo della ricerca, dell'analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma e degli obiettivi" dell'APT, nonché, "per valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e innovative, acquisite, anche nell'amministrazione, attraverso la maturazione di esperienze di lavoro in enti pubblici e in enti e aziende private, nel mondo della ricerca o universitario rilevabili dal curriculum professionale e con preparazione culturale correlata a titoli accademici anche con abilitazioni o iscrizioni ad albi".
2. Le P.O. sono individuabili in posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
 - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
3. Il Direttore Generale dell'APT individua le declaratorie e la graduazione delle posizioni organizzative, in ragione delle responsabilità assunte e delle competenze necessarie per svolgere le funzioni e le attività di cui al comma 1, nel rispetto dei criteri generali di graduazione stabiliti nella Scheda A allegata al presente documento.
4. Il ruolo e le responsabilità dei titolari degli incarichi di Posizione Organizzativa si caratterizzano di norma per:
 - a) coordinamento del personale assegnato e di gruppi di lavoro individuati con l'atto di individuazione della posizione o con atti successivi;
 - b) collaborazione con il dirigente nella gestione delle risorse finanziarie;
 - c) attività istruttoria di maggiore complessità (predisposizione di proposte di deliberazione, decreti, contratti);
 - d) presidio autonomo dei processi e dei progetti assegnati;
 - e) presidio e responsabilità di procedimenti amministrativi, ivi compresa l'eventuale adozione del provvedimento finale, nel rispetto della normativa vigente;
 - f) partecipazione ad organismi, comitati, gruppi di lavoro interni ed esterni all'ente, commissioni di gara e concorso, attività di informazione e di comunicazione;
 - g) assunzione di responsabilità nell'ambito dei ruoli previsti dal sistema di gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro;

- h) attività di studio, di ricerca, di carattere ispettivo, di vigilanza e di controllo con responsabilità amministrative e gestionali;
 - i) prestazioni professionali di contenuto tecnico specialistico, nella fase istruttoria degli atti della struttura cui è preposto il dirigente, con diretta assunzione delle relative responsabilità.
5. Ai fini della graduazione degli incarichi acquistano rilievo particolare l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzioni di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna che dovranno essere definiti sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento

Art. 2 - Pubblicazione delle posizioni organizzative

Le declaratorie e le corrispondenti graduazioni di tutte le posizioni organizzative istituite dall'Agenzia sono pubblicate sul portale dell'A.P.T. Basilicata, al fine di dare la possibilità a tutti i funzionari, in possesso dei requisiti, di manifestare il proprio interesse ad assumere gli incarichi.

L'avviso contempla i seguenti elementi:

- la denominazione della posizione, l'ufficio e il Servizio dove è incardinata;
- la descrizione del profilo e delle connesse responsabilità e delle eventuali funzioni delegate;
- la durata dell'incarico;
- la graduazione economica della posizione e relativa retribuzione;
- le modalità ed il termine entro il quale presentare la manifestazione di interesse all'attribuzione dell'incarico.

Art. 3- Requisiti generali per assumere l'incarico di posizione organizzativa

1. I requisiti per assumere l'incarico di posizione organizzativa che devono essere posseduti alla data di presentazione della domanda sono:
 - a) essere dipendente di ruolo, a tempo pieno ed indeterminato, dell'APT Basilicata con inquadramento nella categoria D;
 - b) essere in servizio presso l'APT Basilicata - anche in posizione di comando da almeno 2 anni - con inquadramento nella categoria D;
 - c) avere esperienza di almeno 2 anni in categoria D presso una Pubblica amministrazione.
2. Non possono assumere l'incarico di posizione organizzativa i funzionari che:
 - a) siano sospesi dal servizio;
 - b) siano collocati in part time;
 - c) siano in telelavoro, con riferimento esclusivo alle Posizioni Organizzative alle quali siano affidati compiti di coordinamento che prevedano la presenza in sede;
 - d) usufruiscano di distacchi sindacali, aspettative e/o assegnazioni temporanee in altri enti;
 - e) siano in comando o prestino servizio in qualsiasi altra forma presso altri enti.
3. Attitudini e capacità che ci si attende dal dipendente incaricato di posizione organizzativa:
 - a) capacità di creare un ambiente relazionale armonioso e collaborativo;
 - b) attitudine a lavorare per obiettivi;
 - c) capacità di affrontare i problemi, anche imprevisti ed in assenza di direttive precise;
 - d) capacità di rispettare i tempi assegnati;
 - e) capacità di motivare i collaboratori, rendendoli partecipi degli obiettivi assegnati alla posizione organizzativa ed utilizzandone al meglio le attitudini e potenzialità;

- f) capacità di lavorare in autonomia ottimizzando l'impiego di tutte le risorse disponibili per raggiungere gli obiettivi;
- g) capacità di pianificare il lavoro verificandone continuamente lo sviluppo attuativo;
- h) attitudine all'aggiornamento professionale;
- i) capacità di semplificare evitando inutili appesantimenti.

Art. 4 - Procedura istruttoria per l'assegnazione degli incarichi di posizione organizzativa

Ogni funzionario interessato potrà presentare al massimo 2 proposte di candidatura alle posizioni organizzative istituite presso l'Amministrazione;

Il personale in posizione di comando da almeno 2 anni, in possesso dei requisiti di cui all'art. 3, comma 1, potrà accedere alla selezione esclusivamente per le posizioni istituite presso l'Ufficio cui è stato chiamato a prestare servizio per le particolari funzioni che hanno determinato l'attivazione del comando stesso.

I dipendenti interessati, in possesso dei requisiti, possono partecipare alla procedura di selezione per l'attribuzione di una delle Posizioni organizzative le cui declaratorie sono individuate dal D.G. nell'ambito degli Uffici e dei Servizi dell'A.P.T. Basilicata, come stabilito nel precedente art. 3, mediante autocandidatura da presentare entro i 10 giorni successivi alla pubblicazione sul sito istituzionale dell'A.P.T. dell'avviso con il quale si dà avvio alla selezione.

L'autocandidatura, regolarmente firmata, dovrà contenere:

- l'autocertificazione attestante il possesso dei requisiti fondamentali d'accesso, eventuali titoli posseduti e l'esperienza oggetto di valutazione;
- un curriculum vitae in formato europeo.

Le autocandidature saranno presentate all'Ufficio Risorse Umane che provvederà all'esame delle stesse al fine di accertare il possesso dei requisiti e le modalità di accesso.

Il Direttore Generale effettua la valutazione delle istanze integrando gli elementi di giudizio attraverso un colloquio con il candidato teso a verificare l'attitudine a ricoprire l'incarico per il quale si concorre.

L'attribuzione degli incarichi di P.O. è predisposta dal Direttore Generale a seguito della procedura di selezione effettuata, previa quantificazione dei punteggi eseguita sulla scorta dei criteri di cui alla Scheda **B** allegata al presente documento.

In esito alle selezioni saranno redatte le relative graduatorie che avranno durata pari al periodo di conferimento dell'incarico di posizione organizzativa.

L'attribuzione dell'incarico e la relativa accettazione da parte del candidato comporta il trasferimento d'ufficio del soggetto interessato al Servizio presso cui è attestata la P.O.

La retribuzione di posizione è corrisposta dalla data di effettiva assunzione dell'incarico da parte dell'interessato.

In caso di vacanza sopravvenuta, di modifica sostanziale delle declaratorie e/o di istituzione di nuove posizioni, l'attribuzione dell'incarico viene effettuata dal Direttore Generale, secondo l'ordine delle graduatorie valide degli uffici di riferimento. Laddove non ci fossero autocandidature disponibili si procederà con il relativo avviso, secondo le modalità già descritte nel presente articolo.

In caso di lievi modifiche organizzative e/o in relazione all'evoluzione normativa, potranno essere ridefinite e dettagliate le funzioni ed i compiti delle declaratorie delle posizioni già attribuite nonché procedere, su proposta del Direttore Generale, alla riallocazione presso gli Uffici e Servizi in funzione delle modifiche intervenute, previa informazione all'Organismo Indipendente di Valutazione.

Art. 5 - Assegnazione degli obiettivi e valutazione dei risultati

L'assegnazione degli obiettivi annuali e la valutazione del risultato delle P.O. è effettuata secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dell'APT Basilicata, fondato sulla composizione equilibrata e sul coordinamento tra sistema di valutazione della dirigenza, sistema di valutazione delle prestazioni delle posizioni organizzative e valutazione della produttività del personale del comparto, in condizioni di massimo raccordo tra obiettivi ed i comportamenti prescelti per la realizzazione degli obiettivi strategici dell'Amministrazione.

Per le P.O. la valutazione ex-post è declinata attraverso il sistema permanente di valutazione del personale, che specifica i criteri e le modalità di valutazione in conformità agli specifici istituti contrattuali, in termini differenziati, in dipendenza del livello di complessità e di responsabilità.

Pertanto, in termini applicativi, si fa rinvio ai criteri, alle modalità ed altre procedure previste dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dell'APT Basilicata. Dalla valutazione scaturisce la retribuzione di risultato il cui valore massimo è definito con atto organizzativo dell'A.P.T. , in relazione alle risorse disponibili in bilancio e stanziare per tale scopo e in maniera differenziata in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna P.O. L'importo della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL del 21.5.2018 sarà definita annualmente sulla base degli accordi sottoscritti in contrattazione decentrata integrativa.

Art. 6 - Durata dell'incarico di posizione organizzativa e sostituzione

1. La durata degli incarichi di posizione organizzativa è definita nell'Avviso e comunque non può essere superiore a tre anni.
2. La scadenza è identica per tutte le Posizioni Organizzative istituite dall'APT Basilicata ai sensi del presente regolamento, compatibilmente con la durata del contratto individuale.
3. In caso di assenza temporanea del titolare di posizione organizzativa, a cui non spetti la retribuzione di risultato, la stessa può essere assegnata ad interim ad altro titolare di posizione organizzativa che, nel caso di incarico ad interim di durata superiore a tre mesi, verrà compensato con la maggiorazione della retribuzione di risultato, proporzionata alla durata dell'incarico ad interim, mediante attribuzione allo stesso della medesima percentuale della retribuzione di risultato prevista per la posizione organizzativa sostituita.

Art. 7 - Decadenza, revoca e rinuncia all'incarico

Il funzionario incaricato di una posizione organizzativa decade dalla stessa per:

- a) aspettativa concessa superiore a 6 mesi, con esclusione di quella a tutela della maternità - paternità;
 - b) trasferimento concordato del funzionario presso altro ufficio;
 - c) sospensione dal servizio;
 - d) collocamento in part time;
 - e) assegnazione del telelavoro, con riferimento esclusivo alle Posizioni Organizzative alle quali siano affidati compiti di coordinamento che prevedano la presenza in sede;
 - f) collocamento in comando, aspettativa o distacchi/assegnazioni temporanee in altri enti;
2. Con atto scritto e motivato il funzionario incaricato può essere revocato dall'incarico anticipatamente:
 - in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi;
 - soppressione delle funzioni proprie della posizione organizzativa;
 - per intervenuti mutamenti organizzativi.
 3. In caso di revoca dell'incarico, il funzionario può attivare un contraddittorio, che avverrà con le medesime modalità previste per il riesame delle valutazioni.
La revoca o la decadenza dall'incarico comportano la perdita della retribuzione di posizione e connessa retribuzione di risultato.

4. Il funzionario incaricato può chiedere di rinunciare all'incarico motivandone la decisione e presentando istanza sia al Direttore Generale, sia al Responsabile del Servizio Risorse Umane. È facoltà dell'amministrazione accogliere la rinuncia del funzionario, valutata l'assenza di importanti disservizi organizzativi.
5. Nei casi di decadenza, revoca e rinuncia all'incarico, il Direttore Generale, d'intesa con il Dirigente dell'Ufficio (se esistente) presso cui la Posizione Organizzativa è incardinata, procede a proporre il conferimento dell'incarico ad altro dipendente seguendo l'ordine di graduatoria definita per la posizione di che trattasi.

Art. 8 - Criteri per l'assegnazione delle fasce retributive alle posizioni organizzative

1. Il Direttore Generale provvede all'individuazione delle fasce di appartenenza di ciascuna Posizione Organizzativa, applicando i criteri di graduazione di cui all' ALLEGATO A della presente disciplina, secondo quanto segue:

	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	PUNTEGGIO PESATURA
A	16.000,00	Da 85 a 100
B	12.100,00	Da 70 a 84

Art. 9 - Rotazione incarichi di Posizione Organizzativa

Ai fini della pertinente attuazione delle norme di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190, recante disposizioni per la repressione dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione, è prevista, quale misura di prevenzione, la rotazione dei funzionari apicali titolari di P.O. nell'ambito degli Uffici maggiormente esposti al rischio di corruzione.

Atteso che nell'Agenzia la rotazione incontra dei limiti oggettivi, quali l'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico, non si prevede di dare luogo a misure di rotazione se esse comportano la sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico (Delibera ANAC n. 133 del 4 Febbraio 2015).

Art. 10 - Competenza dell'Autorità regionale per la valutazione ed il merito - Organismo indipendente di valutazione della performance

La presente disciplina è trasmessa all'Autorità regionale per la valutazione ed il merito Organismo Indipendente di Valutazione della performance per quanto previsto dall'art. 3, comma 2 lettera d), L.R. 31/2010 e ss.mm.ii.

Art. 11 - Disposizioni finali

Gli istituti disciplinati dal presente regolamento in materia di conferimento di incarichi, rotazione dei funzionari incaricati e revoca degli incarichi sono assoggettati alle disposizioni e/o circolari e direttive comunque denominate adottate dal Direttore Generale su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione dell'APT, in attuazione delle misure previste dai rispettivi Piani triennali di Prevenzione della Corruzione di cui alla L. 190/2012 e ss.mm.ii., a garanzia della prevenzione di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse come raccomandato dalle direttive ANAC.

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente disciplinare si rinvia alle norme dei vigenti CCNL.

“SCHEDA A”		Allegato 1
CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE FATTORI VALUTATIVI	PUNTEGGIO ASSEGNATO	
<p>Responsabilità di prodotto e di risultato;</p> <p>Declaratorie caratterizzate da competenze elevate ed innovative</p> <p>A titolo meramente esemplificativo le competenze elevate ed innovative possono svolgersi, a diversi livelli di responsabilità, nell’ambito di attività di assistenza, collaborazione e consulenza tecnico – amministrativa di studio, di ricerca, di carattere ispettivo, di vigilanza e di controllo; di supporto al dirigente nella predisposizione e redazione di atti derivanti da procedimenti complessi espressione e sottoscrizione di pareri, consulenze e ulteriori prestazioni professionali di contenuto tecnico specialistico.</p> <p>Possibilità di funzioni delegate con poteri di firma di provvedimenti con rilevanza esterna che dovranno essere definite nelle declaratorie delle posizioni organizzative.</p>	Da 0 a 25	
<p>Discrezionalità e autonomia:</p> <p>Discrezionalità ed autonomia gestionale, nell’ambito degli indirizzi del dirigente, per impostare, coordinare e monitorare attività amministrative caratterizzate da complessità e variabilità di interventi. Livelli di responsabilità di prodotto e risultato corrispondente ad un alto livello di discrezionalità ed autonomia gestionale e conseguente esposizione ad un alto rischio di errori, che può determinare responsabilità contabili e amministrative.</p>	Da 0 a 20	
<p>Professionalità specifica correlata al ruolo:</p> <p>Livello e grado di conoscenze tecnico giuridiche gestionali, aggiornamento necessario, contenuti di alta specializzazione</p>	Da 0 a 20	
<p>Relazioni:</p> <p>Coordinamento delle risorse umane; livelli di complessità dell’attività relazionale sia con l’utenza interna che esterna, istituzionale e non, anche comportante la rappresentanza formale della Regione, con connesso livello di rischio, anche di conflitti o di immagine per l’istituzione; complessità delle attività istruttorie e di predisposizione atti.</p>	Da 0 a 20	
<p>Autonomia e complessità decisionale:</p> <p>Livelli di autonomia nelle decisioni prese nell’ambito dell’incarico attribuito, da relazionare alla complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative.</p>	Da 0 a 15	
TOTALE MAX PUNTI		100

“SCHEDA B”		
CRITERI PER L’ASSEGNAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE		PUNTEGGIO MASSIMO
Anzianità di servizio di ruolo presso ente pubblico nella cat. C del CCNL Regioni ed Enti locali o equivalente	0,5 punti per anno ** (max 7 punti)	Massimo 20 punti
Anzianità di servizio di ruolo presso ente pubblico nella cat. D del CCNL Regioni ed Enti locali o equivalente	1,5 punti per anno**	
Anzianità di titolarità di Posizione Organizzativa	1 punto per anno***	Massimo 16 punti
Anzianità di incarico di specifica responsabilità (art.17 comma 2 lett. f CCNL 1.4.1999)	0,50 per anno**	
Laurea specialistica o vecchio ordinamento	10	Tali punteggi sono attribuibili alternativamente e non cumulabili
Laurea triennale	5	
Diploma di scuola media superiore	3	
Dottorato di ricerca	Valutabile un solo titolo	3
Master universitario II livello o diploma di specializzazione post laurea	Valutabile un solo titolo	2
Abilitazione all’esercizio professionale	Valutabile un solo titolo	2
Master universitario I livello	Valutabile un solo titolo	1
Corso di perfezionamento universitario	Valutabile un solo titolo	1
Valutazione del Dirigente generale e del Dirigente dell’Ufficio interessato del curriculum vitae.	Max 45	45
TOTALE MAX PUNTI		100