



PROVINCIA DI PESARO E URBINO

REGOLAMENTO

DISCIPLINANTE L'AREA DELLE
POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE
ALTE PROFESSIONALITÀ

Allegato al Decreto di Governo N. 142 dell'11.5.2017

FINALITA'

la presente regolamentazione è finalizzata:

- alla ricerca e sperimentazione di una nuova disciplina dell'area della posizione organizzativa e di quella dell'alta professionalità;
 - all'individuazione di nuove modalità di conferimento degli incarichi;
 - alla costruzione di nuove regole finalizzate al riconoscimento della retribuzione di posizione -differenziando, a tal fine, la c.d. "pesatura" delle strutture in relazione al diverso grado di responsabilità gestionale, di complessità organizzativa, di specializzazione richiesto, nonché di competenze assegnate al ruolo - e della retribuzione di risultato;

e ciò in base a criteri il più possibile oggettivi e misurabili, al fine di addivenire ad un reale cambiamento della pubblica amministrazione, tenuto conto del fondamentale ruolo strategico assegnato a dette figure organizzative.

Altro obiettivo che si intende conseguire con la presente regolamentazione è quello di armonizzare, per quanto possibile, la disciplina delle posizioni organizzative con quella delle alte professionalità, pur con le peculiarità di ciascuna figura, tenuto conto che l'art. 10 del CCNL del 22.1.2004, nell'istituire le alte professionalità, va specificamente ad integrare la disciplina di cui all'art. 8 del CCNL del 31.3.1999 (posizioni organizzative).

ART. 1 DISPOSIZIONI GENERALI

1. Il presente regolamento disciplina l'area delle Posizioni Organizzative (*artt. 8, 9 e 10 del CCNL del 31.3.1999*), nonché quella delle Alte Professionalità (*art. 10 del CCNL del 22.1.2004*); definisce le tipologie e le funzioni di ciascuna di queste; stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. vigenti in materia.
2. La determinazione dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al finanziamento delle Posizioni Organizzative è demandata alla competenza della contrattazione decentrata integrativa. Le risorse, come sopra determinate, restano confermate di anno in anno, salvo successive modifiche delle relative strutture, tenuto conto che le posizioni organizzative e le alte professionalità fanno parte della più ampia struttura organizzativa dell'ente.
3. Le Alte Professionalità vengono finanziate annualmente con le specifiche risorse previste, nell'ambito del fondo delle risorse decentrate, per la parte destinata all'istituto, ai sensi dell'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004.

ART. 2 DEFINIZIONI

- A) Con il termine "**Posizione Organizzativa**" si intende la posizione di lavoro - individuata nell'ambito del servizio, che prevede lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato.
- B) Con il termine "**Alta Professionalità**" si intende la posizione di lavoro - individuata nell'ambito del servizio, che prevede lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, come di seguito diversificata:

1. **fattispecie di cui art. 10, comma 2, lettera a) del CCNL del 22.1.2004 (Tipologia “A” – c.d. “Specialisti”):** è connessa alla strategicità delle attività e dei progetti da realizzare. Pertanto, tale tipologia concerne gli incarichi di alta professionalità da conferire per valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e innovative, acquisite, anche nella Provincia di Pesaro e Urbino, 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 (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca, ed altri titoli equivalenti) anche, per alcune delle suddette alte professionalità, da individuare da parte di singoli dirigenti, con abilitazioni o iscrizioni ad albi;
2. **fattispecie di cui art. 10, comma 2, lettera b) del CCNL del 22.1.2004 (Tipologia “B” – c.d. “Ricercatori”):** è connessa all’interesse delle attività e dei progetti da svolgere per il conseguimento del programma di governo della Provincia di Pesaro e Urbino. Pertanto, tale tipologia concerne gli incarichi di alta professionalità da conferire per riconoscere e motivare l’assunzione di particolari responsabilità nel campo della ricerca, della analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell’ente.

ART. 3

MODALITÀ DI ISTITUZIONE DELLE DELL’AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ

Gli incarichi di posizione organizzativa/alta professionalità sono affidati dal dirigente competente, sentito il direttore generale, a dipendente di cat. D avente rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, nel rispetto dei criteri di cui al presente regolamento

.ART. 4

GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ

1. Il responsabile della struttura, presso la quale viene istituita la posizione organizzativa, ovvero l’alta professionalità, provvede - unitamente al direttore generale, supportati dal nucleo di valutazione - alla graduazione delle stesse applicando i criteri di cui agli Allegati “A” e “B” del presente regolamento.
2. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell’ambito e nel rispetto dei limiti sottoindicati:
 - a) per le posizioni organizzative (Allegato “A”): valori che variano da un importo minimo di €. 5.200,00 ad un massimo di €. 12.900,00 annui lordi per 13 mensilità, così ripartiti:
 - fino a punti70: €. 5.200,00
 - da punti 71 a punti 79: €. 7.500,00
 - da punti 80 a punti 86: €. 9.000,00
 - a punti 87 a punti 93: €. 10.500,00
 - da punti 94 a punti 99 €. 12.900,00
 - b) per le alte professionalità (Allegato “B”): valori che variano da un importo minimo di €. 5.200,00 ad un massimo di €. 16.000,00 annui lordi per 13 mensilità, così ripartiti:
 - fino a punti70: €. 5.200,00
 - d a punti 71 a punti 79...: €. 7.500,00
 - da punti 80 a punti 83: €. 9.000,00

-	da punti 84 a punti 87: €. 10.500,00
-	da punti 88 a punti 91: €. 12.000,00
-	da punti 92 a punti 95: €. 13.500,00
-	da punti 96 a punti 99: €. 15.000,00
-	punti 100...	...: €. 16.000,00

ART. 5

GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE – DISCIPLINA SPECIALE

- C) In deroga alla disciplina di cui al precedente art. 4, e limitatamente al solo personale incaricato di P.O., qualora utilizzato in convenzione con altri enti, è prevista una fascia ulteriore, non soggetta a pesatura, di importo variabile determinato in diretta connessione con il conseguimento degli specifici obiettivi previsti in sede di convenzione, debitamente certificati, a consuntivo.
- D) In ogni caso il valore massimo attribuibile, ai sensi e per gli effetti di cui al comma 1 del presente articolo, rapportato ad anno, non può superare €. 12.900,00, per le convenzioni stipulate ai sensi della legge 449/1997, ed €. 16.000,00, per le convenzioni stipulate ai sensi del CCNL del 22.1. 2004.

ART. 6

MODALITÀ DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

- Gli incarichi di posizione organizzativa vengono conferiti - nell'ambito della disponibilità del fondo delle risorse decentrate destinate dalla contrattazione integrativa aziendale alla corresponsione della retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative (art. 17, comma 2, lett. c), del CCNL del 1° aprile 1999) - dal dirigente di servizio, ovvero direttore generale, competente, con proprio atto di gestione.
- Al fine dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico, il responsabile di cui sopra - nel rispetto di quanto previsto dall'art. 25 del D.Lgs. 150/2009 (*"Attribuzione di incarichi e responsabilità"*) - effettua la scelta tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione:
 - titoli culturali e professionali;
 - anzianità di servizio nella categoria D, o equiparata o superiore;
 - competenza tecnica e specialistica posseduta;
 - capacità professionale sviluppata (*di organizzazione; di ottimizzare le risorse umane e finanziarie; di innovazione, miglioramento e riduzione della spesa pubblica; di raggiungere risultati lavorativi prefissati; di lavorare in gruppo; ecc...*), come certificata dal sistema permanente di misurazione e valutazione delle prestazioni nell'ultimo triennio (valore medio richiesto: pari o superiore a 8/10), nonché attitudini a ricoprire il ruolo;

previo esperimento di apposita procedura selettiva, per titoli e colloquio (Allegato "C").

Si prescinde dalla selezione per titoli e colloquio, qualora trattasi di conferma/rinnovo incarico precedentemente attribuito.

- Vengono individuati, quali requisiti richiesti per l'accesso:
 - diploma di laurea specialistica, ovvero equiparata, purchè attinente;
 - essere dipendente a tempo indeterminato di una delle Pubbliche Amministrazioni, di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, con rapporto di lavoro a tempo pieno, inquadrato nella cat. D da almeno tre

anni, di cui almeno due maturati presso la Provincia di Pesaro e Urbino, nell'ambito della medesima area di attività.

4. In assenza del possesso del requisito, di cui al precedente comma 3, lett. a), è richiesto:
 - a) il possesso del titolo di studio immediatamente inferiore (laurea triennale), purchè attinente, oltre ad un'anzianità di servizio complessiva di almeno sei anni con inquadramento nella cat. D. di cui almeno tre maturati presso la Provincia di Pesaro e Urbino,
 - b) il possesso del titolo di studio immediatamente inferiore (diploma di maturità), purchè attinente, oltre ad un'anzianità di servizio complessiva di almeno dieci anni con inquadramento nella cat. D. di cui almeno tre maturati presso la Provincia di Pesaro e Urbino,
5. Il diploma di laurea, conseguito con punteggio minimo, e l'anzianità di tre anni, di cui almeno due maturati presso la Provincia di Pesaro e Urbino, non sono valutabili in quanto previsti come requisiti per l'accesso. E' valutabile, viceversa, il titolo di studio conseguito con punteggio superiore al minimo.
6. In assenza di laurea specialistica, non sono, parimenti valutabili, in quanto requisiti prescritti per l'accesso, il titolo di studio immediatamente inferiore e l'anzianità di servizio come specificato nel comma 4.

ART. 7 COLLOQUIO

- A) I candidati inseriti nella graduatoria relativa alla valutazione dei titoli, saranno sottoposti ad un colloquio, da parte della commissione selezionatrice, volto ad accertare il possesso delle competenze tecnico/specialistiche possedute con riferimento alla funzioni da assegnare.
- B) Il punteggio a disposizione della commissione varia da un minimo di 24,5 ad un massimo di 35, fermo restando che, qualora il candidato riporti una votazione inferiore a 24,5, si determinerà l'impossibilità di conferimento dell'incarico.

ART. 8 MODALITÀ DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI ALTA PROFESSIONALITÀ

1. Gli incarichi di alta professionalità vengono conferiti - nell'ambito della disponibilità del fondo delle risorse decentrate finalizzate alla corresponsione della retribuzione di posizione e risultato a favore delle alte professionalità (*art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004*) - dal dirigente di servizio, ovvero direttore generale, competente, con proprio atto di gestione.
2. Al fine dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico, il responsabile di cui sopra nel rispetto di quanto previsto dall'art. 25 del D.Lgs. 150/2009 (*"Attribuzione di incarichi e responsabilità"*) - effettua la scelta tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione:
 - a) titoli culturali e professionali;
 - b) anzianità di servizio qualificata e rilevante, attestante il possesso di **competenze professionali, elevate ed innovative**, acquisite attraverso una delle seguenti modalità:
 - b) esperienze di lavoro interne all'ente (*con inquadramento nella cat. D, o superiori*), ovvero in enti pubblici (*con inquadramento nella cat. D, od equivalenti, o superiori*) in enti ed aziende private (*con inquadramenti equivalenti alla cat. D, o superiori*), in relazione allo svolgimento di attività con contenuti di alta

specializzazione, correlate a diplomi di laurea e/o scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali (*art. 10, comma 2, lett. a), del CCNL del 22.1.2004*);

- c) esperienze di lavoro interne all'ente (*con inquadramento nella cat. D, o superiori*), ovvero in enti pubblici (*con inquadramento nella cat. D, od equivalenti, o superiori*) e in enti ed aziende private (*con inquadramenti equivalenti alla cat. D, o superiori*), in relazione allo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza di preminente interesse per il conseguimento del programma di governo dell'ente (*art. 10, comma 2, lett. b) del CCNL del 22.1.2004*);
3. competenza tecnica e specialistica posseduta;
 4. capacità professionale sviluppata (*di innovazione, miglioramento e riduzione della spesa pubblica; di studio e analisi di problematiche che richiedono un elevato grado di specializzazione; di raggiungere risultati lavorativi prefissati; di gestire relazioni complesse; ecc...*), come certificata dal sistema permanente di misurazione e valutazione delle prestazioni nell'ultimo triennio (valore medio richiesto: pari o superiore a 8/10), nonché attitudini a ricoprire il ruolo;

previo esperimento di apposita procedura selettiva, per titoli e colloquio (Allegato "D").

Si prescinde dalla selezione per titoli e colloquio, qualora trattasi di conferma/rinnovo incarico precedentemente attribuito.

3. Vengono individuati, quali requisiti richiesti per l'accesso:
 - 3) diploma di laurea specialistica, ovvero equiparata, purchè attinente;
 - 4) essere dipendente a tempo indeterminato di una delle Pubbliche Amministrazioni, di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, con rapporto di lavoro a tempo pieno, inquadrato nella cat. D da almeno tre anni, di cui almeno due maturati presso la Provincia di Pesaro e Urbino, nell'ambito della medesima area di attività.
4. **Il diploma di laurea, conseguito** con punteggio minimo, e l'anzianità dei tre anni, di cui almeno due maturati presso la Provincia di Pesaro e Urbino, non sono valutabili in quanto previsti come requisiti per l'accesso. E' valutabile, viceversa, il titolo di studio conseguito con punteggio superiore al minimo.
5. La disciplina del colloquio delle alte professionalità è quella prevista dal precedente art. 7 per le posizioni organizzative.

ART. 9 DURATA DEGLI INCARICHI

1. La durata degli incarichi di posizione organizzativa, ovvero di alta professionalità, è strettamente connessa alla durata dell'incarico del dirigente di servizio, ovvero direttore generale, che ha provveduto al loro conferimento, e - di anno in anno - in assenza di revoca espressa, da effettuarsi motivatamente entro il 31 dicembre dell'anno precedente con riferimento all'anno successivo, sono tacitamente rinnovati, tenuto conto che le Posizioni Organizzative e le Alte Professionalità fanno parte della struttura organizzativa dell'ente e contribuiscono in modo diretto alla realizzazione delle sue attività, sia strategiche che ordinarie.
2. La durata degli incarichi di Alta Professionalità, di cui al precedente art. 2, comma 2, lett. b), può avere durata inferiore, ma - in ogni caso - non meno di anni uno, e ciò in quanto strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività o dei progetti da svolgere. Tale circostanza deve, in ogni caso, risultare nel contratto individuale di lavoro.

ART. 10
SOSTITUZIONE E REVOCA DELL'INCARICO

1. In caso di assenza, ovvero di impedimento, del titolare di posizione organizzativa, ovvero di alta professionalità, la competenza della gestione dello specifica struttura viene avocata dal dirigente di servizio di riferimento, ovvero direttore generale.
2. Gli incarichi di che trattasi possono essere revocati, anticipatamente alla loro naturale scadenza, dal soggetto che ha provveduto al loro conferimento, con provvedimento motivato e previa assicurazione del contraddittorio, alla presenza del Direttore Generale, a seguito di specifico accertamento di inadempienze o risultati negativi del lavoratore, ovvero per motivate ragioni di natura gestionale ed organizzativa.

ART. 11
FUNZIONI E COMPETENZE DEL PERSONALE INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

2. L'incarico di posizione organizzativa comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate e delle direttive impartite dal dirigente di servizio, ovvero direttore generale, di riferimento - che resta in ogni caso responsabile delle attività svolte e dei risultati conseguiti - le seguenti funzioni:
 1. *gestione dell'attività ordinaria che fa capo alla struttura;*
 2. *gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;*
 3. *gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati, come individuati in sede di PEG;*
 4. *responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90, come di seguito modificato ed integrato, e delle attività, come delegati dal dirigente.*

ART. 12
FUNZIONI E COMPETENZE DEL PERSONALE INCARICATO DI ALTA PROFESSIONALITA'

1. L'incarico di alta professionalità comporta, nell'ambito delle direttive impartite dal dirigente di servizio, ovvero direttore generale, di riferimento - che resta in ogni caso responsabile delle attività svolte e dei risultati conseguiti - le seguenti funzioni:
 - a) *gestione delle attività e/o dei progetti, aventi contenuti di alta professionalità e specializzazione, volti al raggiungimento degli obiettivi assegnati;*
 - b) *attività di studio e ricerca caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza;*
 - c) *responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90, come di seguito modificato ed integrato, e delle attività, come delegati dal dirigente;*
 - d) *quant'altro previsto per le Posizioni Organizzative, in quanto compatibile.*

ART. 13
VALUTAZIONE DEI RISULTATI

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti incaricati di posizione organizzativa, ovvero di alta professionalità, sono valutati annualmente dal dirigente di servizio, ovvero direttore generale, che ha provveduto al conferimento dell'incarico, previo coordinamento, da parte del direttore generale e della conferenza dei direttori d'area, con il supporto del nucleo di valutazione e ciò sulla base di una relazione annuale sintetica predisposta dal dipendente cui la valutazione si riferisce.

2. I fattori valutativi da prendere in considerazione sono gli stessi previsti per il restante personale dei livelli, come risultanti da apposita scheda di valutazione delle prestazioni e dei risultati (**Allegato "C"**), nel rispetto del vigente regolamento dell'ente disciplinante il sistema di valutazione della performance individuale dei dipendenti, approvato con deliberazione G.P. n. 257 del 24.10.2013, esecutiva.
3. Il valutato, in occasione della comunicazione finale della valutazione e comunque entro i successivi 15 giorni dalla consegna della scheda di valutazione, può presentare le proprie osservazioni scritte al dirigente competente, il quale le valuterà, eventualmente assistito dal Nucleo di Valutazione e previo eventuale contraddittorio con l'interessato. Qualora le osservazioni del dipendente vengano accolte, il dirigente provvederà a rettificare, entro i successivi 40 giorni, la valutazione data in precedenza.

ART.14

RETRIBUZIONE DI RISULTATO

- A) Il punteggio conseguito da ciascun dipendente con incarico di posizione organizzativa, ovvero di alta professionalità, determina la misura della retribuzione di risultato spettante, da riconoscersi con cadenza annuale.
- B) Per le Posizioni Organizzative l'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita, da ripartirsi così come segue, proporzionalmente al punteggio di valutazione conseguito:

- a) *da punti 60 a 100: dal 10% al 25% proporzionale*
b) *inferiore a punti 60: nessun compenso*

$$\text{Percentuale} = 10 + 15 \times (\text{valutazione} - 60) / 40$$

3. Per le Alte Professionalità l'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione attribuita, da ripartirsi così come segue, proporzionalmente al punteggio di valutazione conseguito, proporzionalmente al punteggio di valutazione conseguito:

- c) *da punti 60 a 100: fino al 10% al 30% proporzionale*
d) *inferiore a punti 60: nessun compenso*

$$\text{Percentuale} = 10 + 20 \times (\text{valutazione} - 60) / 40$$

ART. 15

DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti CC.CC.NN.LL. e CC.CC.DD.II. che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste in sede di regolamento per l'accesso agli impieghi provinciali, ed in sede di regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi in quanto compatibili.

ALLEGATO "A"

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

<i>Fattori valutativi</i>	PUNTEGGIO ASSEGNATO	MAGGIORAZIONE*	TOTALE GENERALE
A) Responsabilità da assumere (<i>rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali</i>) (fino al max punti 15) (fino al max di ulteriori punti 5/6*)
B) Autonomia decisionale (<i>grado di autonomia nelle decisioni prese nell'ambito dell'incarico attribuito</i>) (fino al max punti 15) (fino al max di ulteriori punti 5/6*)
C) Complessità decisionale (<i>complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative</i>) (fino al max punti 15) (fino al max di ulteriori punti 5/6*)
D) Professionalità specifica correlata al ruolo: 1) <i>grado di conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali;</i> 2) <i>aggiornamento necessario</i> (fino al max punti 20)	
E) Tipologia e complessità delle relazioni gestite interne ed esterne (fino al max punti 15)	
F) Numero delle risorse umane assegnate: <i>DA 3 A 5</i> <i>DA 6 A 10</i> <i>OLTRE 10</i>	punti 7 punti 15 punti 20	

PUNTEGGIO COMPLESSIVO/100 +
..... + (*maggiorazione*) =

(*) *Note:*

- b) Qualora l'incarico di posizione organizzativa venga conferito a dipendente provinciale nell'ambito di un servizio in cui il dirigente svolga anche altro incarico aggiuntivo, va riconosciuta una maggiorazione, sul punteggio assegnato in sede di graduazione di ciascun parametro di valutazione, di cui alle lett. A), B) e C), che varia da un minimo di 2 ad un massimo di 5 punti.
- c) Qualora l'incarico di posizione organizzativa venga conferito a dipendente provinciale nell'ambito di un servizio il cui posto di dirigente risulti vacante, va riconosciuta una maggiorazione, sul punteggio assegnato in sede di graduazione di ciascun parametro di valutazione, di cui alle lett. A), B) e C), che varia da un minimo di 2 ad un massimo di 6 punti.

ALLEGATO “B”

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE ALTE PROFESSIONALITA’

<i>Fattori valutativi</i>	PUNTEGGIO ASSEGNATO
<p>A) Responsabilità da assumere: <i>(rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali, ovvero per ulteriori responsabilità in ordine a problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell’ente ai sensi dell’art. 2, c. 2, lett. b), del regolamento)</i></p>	<p>..... <i>(fino al max punti 15)</i></p>
<p>B) Autonomia decisionale <i>(grado di autonomia nelle decisioni prese nell’ambito dell’incarico attribuito)</i></p>	<p>..... <i>(fino al max punti 20)</i></p>
<p>C) Complessità decisionale <i>(complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative)</i></p>	<p>..... <i>(fino al max punti 20)</i></p>
<p>D) Professionalità specifica correlata al ruolo:</p> <p>1) <i>grado di conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali</i></p> <p>2) <i>aggiornamento necessario</i></p> <p>3) <i>con contenuti di alta specializzazione (art. 2, c. 2, lett. a), del regolamento</i></p>	<p>..... <i>(fino al max punti 30)</i></p>
<p>E) Tipologia e complessità delle relazioni gestite interne ed esterne</p>	<p>..... <i>(fino al max punti 15)</i></p>

PUNTEGGIO
/100

COMPLESSIVO

ALLEGATO “C”

SCHEDA DI VALUTAZIONE RELATIVA ALLA SELEZIONE, PER TITOLI E COLLOQUIO, PER IL CONFERIMENTO DELL’INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

A) VALUTAZIONE TITOLI:

<i>Numero</i>	<i>Parametro di valutazione</i>	<i>Punteggio assegnato</i>
1	Titolo di studio (diploma di laurea specialistica attinente al posto) <i>(fino al max punti 12)</i>
2	Altri titoli di studio, ovvero abilitazioni , purchè attinenti <i>(fino al max punti 5)</i>
3	Corsi di formazione e di aggiornamento attinenti <i>(fino al max punti 3)</i>
4	<p>- Anzianità di servizio nella cat. D con incarico di P.O., <i>in assenza di valutazione negativa</i></p> <p>- Anzianità di servizio nella cat. D <i>(diversa da quella di cui alla precedente casistica)</i></p> <p>- Anzianità di servizio maturata presso enti pubblici diversi dalle PP.AA., ovvero in aziende private con inquadramenti equivalenti alla cat. D, o superiori</p>	<p>..... <i>(fino al max punti 13)</i></p> <p>..... <i>(fino al max punti 9)</i></p> <p>..... <i>(fino al max punti 3)</i></p>
5	Capacità professionale sviluppata ed attitudini a ricoprire il ruolo, come attestati dal sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni nell’ultimo triennio <i>(valore medio: pari o superiore a 8/10)</i> <i>(fino al max punti 20)</i>

TOTALE PUNTI .../65

B) - COLLOQUIO:

finalizzato alla verifica del possesso delle **competenze tecnico/specialistiche possedute** con riferimento alle funzioni da assegnare: PUNTEGGIO MINIMO 24,5/35;
PUNTEGGIO MASSIMO 35/35

TOTALE GENERALE PUNTI/100

Note esplicative relative alla “VALUTAZIONE TITOLI”, di cui alla precedente lett. A):

- **Nell'ambito della voce: "Altri titoli di studio, ovvero abilitazioni"**, il dirigente valuta le seguenti tipologie di documenti, purchè attinenti:

- a) altro diploma di laurea, anche triennale: punti 1 per ogni titolo, fino ad un massimo di due valutabili;
- b) master/dottorato: punti 1 per ogni titolo, fino ad un massimo di due valutabili;
- c) abilitazione professionale: punti 1

- **Nell'ambito della voce: "Corsi di formazione e di aggiornamento"**, il dirigente valuta le seguenti tipologie di documenti, purchè attinenti:

- a) corsi di formazione e di aggiornamento superiori a 30 ore ma inferiori a 100 ore: punti 0,20 per ogni corso;
- b) corsi di formazione e di aggiornamento superiori alle 100 ore; punti 0.50 per ogni corso;

- **Nell'ambito delle voci:**

- 1) **"Anzianità di servizio nella cat. D con incarico di P.O., in assenza di valutazione negativa"**, il dirigente ha a disposizione punti 1,3 per ogni anno di servizio presso la Provincia di Pesaro e Urbino e punti 1,00 per ogni anno di servizio presso altre PP.AA., nel limite massimo di anni 10 valutabili;
- 2) **"Anzianità di servizio nella cat. D (diversa da quella di cui alla precedente casistica)"**, il dirigente ha a disposizione punti 0,9 per ogni anno di servizio presso la Provincia di Pesaro e Urbino e punti 0,7 per ogni anno di servizio presso altre PP.AA., nel limite massimo di anni 10 valutabili;
- 3) **"Anzianità di servizio maturata presso enti pubblici diversi da PP.AA., ovvero in aziende private, con inquadramenti equivalenti o superiori"**, il dirigente ha a disposizione punti 0,30 per ogni anno di servizio, nel limite massimo di anni 10 valutabili.

ALLEGATO "D"

SCHEMA DI VALUTAZIONE RELATIVA ALLA SELEZIONE, PER TITOLI E COLLOQUIO, PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI ALTA PROFESSIONALITA'

1. VALUTAZIONE TITOLI:

<i>Numero</i>	<i>Parametro di valutazione</i>	<i>Punteggio assegnato</i>
1	Titolo di studio attinente al posto, richiesto per l'accesso alla cat. D <i>(fino al max punti 12)</i>
2	Altri titoli di studio, ovvero abilitazioni , purchè attinenti <i>(fino al max punti 5)</i>
3	Corsi di formazione e di aggiornamento attinenti <i>(fino al max punti 3)</i>
4	Anzianità di servizio, qualificata e rilevante , attestante il possesso di competenze professionali, elevate ed innovative acquisite: - in PP.AA, nella cat. D o superiore; - in altri enti pubblici, con inquadramenti equivalenti o superiori; - in aziende private con inquadramenti equivalenti o superiori <i>(fino al max punti 13)</i> <i>(fino al max punti 9)</i> <i>(fino al max punti 3)</i>
5	Capacità professionale sviluppata ed attitudini a ricoprire il ruolo, come attestati dal sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni nell'ultimo triennio (valore medio pari o superiore a 8/10) <i>(fino al max punti 20)</i>

TOTALE PUNTI .../65

2. - COLLOQUIO:

finalizzato alla verifica del possesso delle **competenze tecnico/specialistiche possedute** con riferimento alle funzioni da assegnare: PUNTEGGIO MINIMO 24,5/35;
PUNTEGGIO MASSIMO 35/35

TOTALE GENERALE PUNTI/100

Note esplicative relative alla “VALUTAZIONE TITOLI”, di cui alla precedente lett. A):

- **Nell’ambito della voce: “Altri titoli di studio, ovvero abilitazioni”**, il dirigente valuta le seguenti tipologie di documenti, purchè attinenti:

- a) **altro diploma di laurea, anche triennale: punti 1 per ogni titolo, fino ad un massimo di due valutabili;**
- b) **master/dottorato: punti 1 per ogni titolo, fino ad un massimo di due valutabili;**
- c) **abilitazione professionale: punti 1**

- **Nell’ambito della voce: “Corsi di formazione e di aggiornamento”**, il dirigente valuta le seguenti tipologie di documenti, purchè attinenti:

- a) **corsi di formazione e di aggiornamento superiori a 30 ore ma inferiori a 100 ore: punti 0,20 per ogni corso;**
- b) **corsi di formazione e di aggiornamento superiori alle 100 ore; punti 0.50 per ogni corso;**

- **Nell’ambito della voce: “Anzianità di servizio, qualificata e rilevante, attestante il possesso di competenze professionali, elevate ed innovative”**, in ogni caso acquisite: il dirigente ha a disposizione punti 1,00 per ogni anno di servizio, nel limite massimo di anni 10 valutabili, e ciò per ciascuna delle tre modalità previste.

- **Nell’ambito delle voci:**

- 1) **“Anzianità di servizio qualificata e rilevante in PP.AA. nella categoria D o superiore”**, il dirigente ha a disposizione punti 1 per ogni anno di servizio nel limite massimo di anni 13 valutabili;
- 2) **“Anzianità di servizio qualificata e rilevante in altri enti pubblici, con inquadramenti equivalenti o superiori”**, il dirigente ha a disposizione punti 0,9 per ogni anno di servizio nel limite massimo di anni 10 valutabili;
- 3) **“Anzianità di servizio qualificata e rilevante in aziende private con inquadramenti equivalenti o superiori”**, il dirigente ha a disposizione punti 0,30 per ogni anno di servizio, nel limite massimo di anni 10 valutabili.