

Argelato  
Bentivoglio  
Castello D'Argile  
Castel Maggiore  
Galliera  
Pieve di Cento  
S.Giorgio di Piano  
S.Pietro in Casale  
(Provincia di Bologna)

 **UNIONE  
RENO GALLIERA**

Servizio Associato del Personale

## **UNIONE RENO GALLIERA**

### **Accordo distribuzione delle risorse decentrate per l'anno 2010**

*In esecuzione alla Deliberazione Giunta dell'Unione n. 15 del 07/06/2011, esecutiva ai sensi di legge;  
data 14/6/2011 presso la Sede dell'Unione Reno Galliera si sono riuniti il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica dell'Unione Reno Galliera e le OO.SS nelle persone di:*

PARTE PUBBLICA	OO.SS
Nara Berti	Marco Pasquini (CGIL)
	Valentino Restani (CISL)
	Alessandro Chiarati (SULPM)
	Donatella Longhi (Comitato degli iscritti)
	Lina Riedo (Comitato degli iscritti)

*Le parti sottoscrivono il presente accordo:*

#### **1. CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA**

Il presente accordo, ai sensi dell'art. 4 CCNL 1/4/1999, disciplina esclusivamente i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie del Fondo incentivante per l'anno 2010.

#### **2. INDIVIDUAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DI LIVELLO ASSOCIATIVO**

L'Unione Reno-Galliera, quale Ente autonomo dotato di personalità giuridica, definisce il proprio fondo per le risorse decentrate, secondo i criteri generali previsti dal CCNL 22/1/2004 art. 13. Tale fondo, determinato annualmente dall'Unione e oggetto di confronto con le OO.SS., consta di:

- **Risorse fisse (art. 31 comma 2 CCNL 22/1/2004)**, determinate trasferendo dai Comuni le quote relative al valore delle progressioni orizzontali e dell'indennità di

comparto attribuite ad ogni dipendente trasferito in Unione, nonché le somme già destinate all'Associazione per l'incentivazione del personale distaccato, e come tali già scorporate dai fondi di pertinenza. Tali somme sono decurtate in pari misura dalle risorse decentrate di ciascun Ente, in modo da non determinare sperequazioni o maggiori spese nella fase di passaggio del personale;

- **Risorse aggiuntive**, determinate in sede di contrattazione decentrata e nel rispetto delle disponibilità sul bilancio dell'Unione per l'anno di riferimento, secondo le regole contrattuali definite annualmente dai CCNL.

Per l'anno 2010 le risorse decentrate di livello associativo sono quantificate come segue:

<b>RISORSE PER IL FINANZIAMENTO</b>	
<b>RISORSE STABILI art. 31 comma 2 CCNL 22/01/04</b>	
Fondo stabile art. 31 comma 2 (storico)	170.807,55
Art. 15 comma 5 nuovi servizi CON incremento d.o. (CED)	5.504,39
Quota RIA personale cessato	900,90
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>177.212,84</b>

<b>RISORSE VARIABILI art. 31 comma 3</b>	
Risorse residue da anno precedente	
Risparmi lavoro straordinario anno preced. (art. 15 c 1° lett m CCNL 01.04.99)	
Art. 15 c. 2 CCNL 1/4/99 (1,2% m.s. 1997) - previa verifica Nucleo c. 4	
Art. 15 c. 5 - nuovi servizi <b>SENZA</b> aumento dotazioni organiche	148.814,98
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>148.814,98</b>
<b>TOTALE RISORSE ANNO 2010</b>	<b>326.027,82</b>

*Dea*

*Blunt*

### PARTE VARIABILE

In assenza di riferimenti storici per l'integrazione di risorse ai sensi dell'art. 31 comma 3 (incremento 1,2% monte salari 1997, art. 15 comma 2 CCNL 1/4/1999), la parte variabile del fondo, determinata secondo le disponibilità finanziarie, è costituita unicamente dalle risorse finanziate precedentemente finanziate con l'art. 15 comma 5.

Nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, si definisce una quota di parte variabile pari a € **148.814,98**, da ripartire secondo quanto previsto dal successivo paragrafo.

*K*

### 3 CRITERI DI DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE INCENTIVANTI

Le risorse decentrate come definite al punto 2, e da ripartire in sede di contrattazione annuale, sono destinate al finanziamento di tutti gli istituti previsti dai vigenti CCNL di comparto per gli

*10*

Enti Locali (art. 33 e seguenti) e in particolare:

### 3.1 INDENNITA' DI TURNO E DI REPERIBILITA'

Per la remunerazione di turno e reperibilità si è fatto esclusivo riferimento a quanto disposto dagli art. 22 e 23 del CCNL 14/9/2000; il riconoscimento di tali indennità è avvenuto a favore degli operatori della Polizia Municipale, secondo il seguente dettaglio:

- indennità di turno: **€ 76.092,87** a favore di tutti i componenti del corpo di PM non titolari di P.O.
- reperibilità: **€4.328,38** a favore degli addetti PM non titolari di P.O. coinvolti nei turni di reperibilità (fascia oraria 01,00-07,00 con 1 Ispettore e 1 Agente)

### 3.2 INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI

L'indennità di maneggio valori prevista dall'art. 36 del contratto integrativo del 14/9/2000 spetta al personale formalmente individuato e adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori e cassa, per le sole giornate in cui si è effettivamente adibiti a tale servizio.

L'indennità di maneggio valori corrisposta su base annua è così determinata:

Per movimento di denaro da 500 a 15000 euro /anno

Agente contabile o subagente	€ 0,52 al giorno
------------------------------	------------------

Per movimento di denaro da 15001 euro a 35000/anno

Agente contabile o subagente	€ 1,00 al giorno
------------------------------	------------------

Per movimento di denaro oltre 35.000/anno

Agente contabile o subagenti	€ 1,55 al giorno
------------------------------	------------------

*Direzione*

### 3.3 INDENNITA' DI RISCHIO

E' riconosciuta l'indennità di rischio per le figure soggette a continua e diretta esposizione a rischio secondo quanto previsto dall'art. 37 del CCNL 14/9/2000. Nel corso del 2010 non sono state presenti figure professionali in possesso di tali caratteristiche.

### 3.4 INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Si concorda l'attribuzione dell'indennità di particolare responsabilità a favore dei responsabili di Servizio formalmente individuati.

Tra i ruoli così individuati si propone la graduazione delle indennità da 500 a 2.500 euro (art. 36 del CCNL 22/1/2004) in relazione alla valutazione dei seguenti elementi:

- Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro o di coordinamento di personale
- Responsabilità di procedure particolarmente complesse
- Responsabilità di processi di innovazione

Per ciascuno dei fattori di cui sopra verrà attribuito un punteggio da 0 a 3, da definirsi annualmente previa contrattazione su proposta della delegazione trattante di parte pubblica.

Al punteggio così definito verranno ricondotte le seguenti fasce di quantificazione economica dell'indennità: la pesatura delle posizioni è descritta nell'Allegato B del presente accordo

*Divisione*

*M*

*1/3*

Valutazione	Categoria C	Categoria D
Da 3 a 5	€ 500	€ 1.500
Da 6 a 7	€ 1.000	€ 2.000
Da 8 a 9	€ 1.500	€ 2.500

#### 4 PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Le parti convengono sull'opportunità di riconoscere anche nell'Unione Reno Galliera lo strumento delle progressioni orizzontali in continuità e a completamento del percorso che ogni dipendente ha avviato nel Comune di provenienza.

Per tale motivo, si concorda l'adozione del medesimo sistema di attribuzione delle progressioni orizzontali in vigore negli Enti e utilizzando la tempistica che mediamente i contratti decentrati locali prevedono, e pertanto:

- il pre-requisito per accedere alla valutazione delle prestazioni è dato dalla permanenza nella posizione economica secondo le tempistiche previste nella seguente tabella:

<b>B</b>	<b>B2</b>	<b>B3</b>	<b>B4</b>	<b>B5</b>	<b>B6</b>	<b>B7</b>
Anni	2	2	3	3	3	4
<b>C</b>	<b>C2</b>	<b>C3</b>	<b>C4</b>	<b>C5</b>		
Anni	2	3	3	4		
<b>D</b>	<b>D2</b>	<b>D3</b>	<b>D4</b>	<b>D5</b>	<b>D6</b>	
Anni	3	4	3	4	4	
	Cat	<b>D3</b>	4	4	5	

- qualora al 1° gennaio di ciascun anno il dipendente abbia maturato la permanenza nella posizione economica sopra descritta, conseguiranno il diritto al passaggio coloro che abbiano ottenuto nel periodo in questione una media delle valutazioni individuali pari ad almeno il 70% del massimo teorico

Nel caso in cui il passaggio dei dipendenti per cessione di attività è avvenuto il 1/1/2010, si applicheranno le regole del Comune di provenienza.

La presente disciplina si applica alle progressioni orizzontali aventi decorrenza 1/1/2010, mentre per le decorrenze degli anni successivi le parti convengono il mantenimento del sistema subordinando però la sua applicazione a quanto disposto dalla L. 122/2010 e in attesa di chiarimenti circa la portata applicativa della stessa.

*Donna*

*Donna*

#### 5 PROGETTI DI PRODUTTIVITA'

Si individuano per il 2010 i seguenti progetti di produttività, fermo restando l'impegno delle parti per l'anno 2011 a rivedere complessivamente gli istituti incentivanti del personale dell'Unione:

##### - SERVIZI SERALI E FESTIVI POLIZIA MUNICIPALE

- 1) Turni serali e festivi eccedenti i seguenti tetti annui:

*B*

€ 40 dal 24° al 26° servizio serale, e successivamente € 60 dal 27°;

€ 65 dal 16° servizio festivo

€ 80 per ogni servizio notturno

La somma dei turni serali, festivi, festivi/serali e notturni non dovrà superare la soglia annua di 45, se non su base volontaria o in casi di particolare gravità, come disciplinati dal regolamento di pronta reperibilità.

I festivi-serali verranno conteggiati una sola volta come festivo, e remunerati economicamente con la somma delle indennità previste per ciascun servizio.

Per quanto riguarda gli aspetti organizzativi dei servizi serali, festivi e notturni si fa integrale riferimento all'accordo stipulato tra delegazioni trattanti di parte pubblica e Sindacale dell'Associazione Reno Galliera del 31/7/2007

### - AMPLIAMENTO SERVIZIO INFORMATICO

L'ingresso del Comune di Castel Maggiore nei Servizi Informatici e Telematici dell'Unione ha comportato una rilevante modifica organizzativa e un carico di lavoro aggiuntivo legato alla omogeneizzazione tecnologica del Comune agli standard già adottati in Unione: integrazione utenti in dominio, omogeneizzazione indirizzamento di rete, integrazione posta elettronica, centralizzazione banche dati, installazione applicazioni in ambiente centralizzato e virtualizzato in data center SIA.

Incentivo complessivo: € 1.500 per n. 3 operatori coinvolti nel progetto

Le somme verranno erogate a consuntivo, unitamente alle restanti quote di produttività, a seguito di relazione del Responsabile di settore attestante i risultati dell'attività svolta e la ripartizione delle risorse complessive in capo a ciascun partecipante.

### - COMPENSI INCENTIVANTI

La quota del fondo destinata ai compensi incentivanti e non assegnata a progetti specifici verrà suddivisa per il numero degli aventi diritto, tenendo conto dei parametri di seguito indicati, del periodo di effettiva prestazione di servizio e della eventuale percentuale di part-time, dando luogo ad una quota teorica di produttività individuale che ciascun dipendente potrà percepire raggiungendo il 100% di valutazione finale complessiva.

#### PARAMETRI MOLTIPLICATIVI PER CATEGORIA:

Cat. A-B: 0.90

Cat. C: 1.00

Cat. D: 1.10

La somma risultante sarà suddivisa:

- per il 70% sulla base del raggiungimento dei risultati di gruppo, e specificamente nel conseguimento degli obiettivi di Servizio (ordinari e straordinari) assegnati al risultanti dal PEG, con attestazione del Nucleo di valutazione circa il loro raggiungimento e il conseguimento delle previste economie gestionali e organizzative;
- per il 30% sulla base della valutazione individuale, espressa attraverso la scheda unica di valutazione di cui all'Allegato A.

Alla distribuzione degli incentivi potranno partecipare i dipendenti a tempo indeterminato, e quelli a tempo determinato purchè sia stato effettivamente prestato nell'anno in esame un periodo di

13

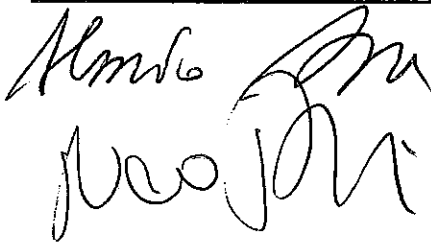
servizio pari ad almeno 6 mesi. Non sono utili ai fini del conteggio degli incentivi le sole giornate di assenza per malattia, con esclusione dei ricoveri ospedalieri.

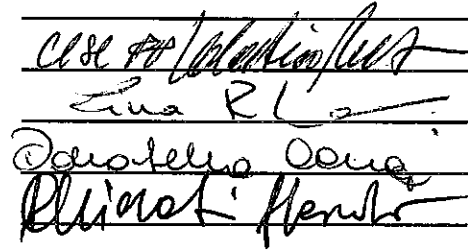
I resti derivanti da una valutazione individuale non piena saranno oggetto di redistribuzione tra tutti i dipendenti con le medesime modalità.

San Giorgio di Piano, 14-6-2011

Parte pubblica

Parte sindacale





<b>UTILIZZO DEL FONDO 2010</b>	
<b>USCITE PARTE STABILE</b>	
<u>Progressioni orizzontali</u>	95.074,63
Progressioni orizzontali 2010	13.098,27
<u>Indennità di comparto</u>	35.781,57
<b>USCITE PARTE STABILE</b>	<b>143.954,47</b>

<b>USCITE PARTE VARIABILE</b>	
Turno	76.092,87
Rischio	0,00
Maneggio valori	1.300,00
Reperibilità	4.328,38
Indennità part. Responsabilità	16.208,33
Indennità URP - stato civile (lett. i)	0,00
altri progetti (CED)	1.500,00
Produttività (innovazione + collettiva)	64.233,77
Tetti	18.410,00
Resti	
<b>USCITE PARTE VARIABILE</b>	<b>182.073,35</b>
<b>TOTALE SPESE ANNO 2010</b>	<b>€ 326.027,82</b>

*Scors.*

*Quint.*

*1/B*

**Allegato A**

**SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE**

**CATEGORIA B3 e C**

**NOMINATIVO DIPENDENTE** \_\_\_\_\_

	INDICATORI	ARTICOLAZIONE DEGLI INDICATORI (evidenziare con una x quello prescelto)				VALUTAZIONE DI SINTESI
		1	2	3	4	
<b>A</b>	<b>Iniziativa</b>					
<b>B</b>	<b>Organizzazione del proprio lavoro</b>					
<b>C</b>	<b>Capacità di adattamento operativo</b>					
<b>D</b>	<b>Aggiornamento e sviluppo proprie competenze</b>					
<b>E</b>	<b>Soluzione di problemi</b>					
<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO (max. 20pt.):</b>						_____

Note

.....  
 .....  
 .....  
 .....

data, .....

Il valutatore

.....

Per presa visione  
 Il dipendente

.....

*Devesi*  
*Devesi*

*[Signature]* *[Signature]*

113



## CATEGORIA B3 e C

### LEGENDA:

#### 1) Iniziativa

*Capacità di influenzare attivamente gli eventi senza attendere che questi avvengano in maniera autonoma, agendo anche senza sollecitazioni esterne.*

1. Adotta comportamenti non propositivi, non reagendo neanche di fronte a sollecitazioni esterne.
2. Reagisce alle situazioni di necessità solo su sollecitazioni.
3. Intraprende spontaneamente azioni e/o propone soluzioni in situazioni di necessità.
4. Influenza attivamente gli eventi anticipando i problemi.

#### 2) Organizzazione del proprio lavoro

*Capacità di impiegare efficacemente i tempi e le altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.*

1. Manifesta difficoltà nell'organizzazione delle proprie attività.
2. Riesce ad organizzarsi sufficientemente a fronte di flussi di lavoro regolari e quantitativamente contenuti. Ricerca frequentemente il supporto di superiori e di colleghi.
3. Organizza in autonomia le attività assegnate in situazioni standard.
4. Organizza efficacemente le proprie attività anche in presenza di situazioni impreviste.

#### 3) Capacità di adattamento operativo

*Capacità di cogliere il mutare delle situazioni mostrandosi disponibile verso idee e proposte altrui, adeguando di conseguenza il proprio comportamento al fine di conseguire i risultati attesi o nuove opportunità*

1. Dimostra difficoltà a lavorare con le altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti.
2. Presenta difficoltà a lavorare con altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti. Accetta i consigli per modificare il proprio approccio in varie situazioni.
3. Sviluppa relazioni positive con i colleghi e riesce a conseguire i risultati attesi in contesti e/o situazioni variabili.
4. Si comporta positivamente nei confronti dei cambiamenti, valorizzando gli elementi positivi e modificando di conseguenza il proprio comportamento al fine di conseguire i risultati attesi o di cogliere nuove opportunità.

#### 4) Aggiornamento e sviluppo proprie competenze

*Capacità di applicarsi in maniera proficua utilizzando lo studio e l'esperienza per migliorare le proprie conoscenze e sviluppare le proprie competenze*

1. Manifesta disinteresse a cogliere le opportunità di arricchimento professionale e ne trae scarso profitto.
2. Usa le proprie conoscenze come strumento di risoluzione dei problemi; coglie eventuali occasioni di miglioramento professionale ed è disposto a trasferire le proprie conoscenze solo se richiesto.
3. E' interessato ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali, cogliendo le opportunità di aggiornamento offerte.
4. Mette sempre a disposizione degli altri le proprie conoscenze ed esperienze, ricerca e propone opportunità di miglioramento professionale per sé e per gli altri.

#### 5) Soluzione dei problemi

*Orientamento a ricercare risposte più adatte alle situazioni difficili, definendo o proponendo le alternative.*

1. Manca di una visione d'insieme e, di regola, affronta ciascun problema in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca.
2. Riesce ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali.
3. Riesce ad affrontare con un sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operativamente utili.
4. Pone in relazione tra loro diverse e complesse variabili con un elevato livello di approfondimento. Le soluzioni proposte ottimizzano i dati a disposizione in una visione d'insieme.



## CATEGORIA D

NOMINATIVO DIPENDENTE \_\_\_\_\_

	INDICATORI	ARTICOLAZIONE DEGLI INDICATORI (evidenziare con una x quello prescelto)				VALUTAZIONE DI SINTESI
		1	2	3	4	
A	Analisi e soluzione dei problemi					
B	Disponibilità ad attività non predeterminate					
C	Orientamento ai risultati e capacità di innovazione					
D	Organizzazione e gestione delle risorse					
E	Cooperazione ed integrazione					
<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO (max. 20pt.):</b> _____						

Note

.....  
 .....  
 .....

data. ....

Il valutatore

.....

Per presa visione  
 Il dipendente

.....

*Handwritten signatures and initials:*  
 (Top right) *Quintini*  
 (Middle right) *Deane*  
 (Bottom center) *4.6*  
 (Bottom center) *1B*  
 (Bottom right) *pr*

**CATEGORIA D**

**LEGENDA:**

**1) Analisi e soluzione dei problemi**

*Capacità di analizzare i problemi e predisporre le soluzioni opportune..*

1. Manca di una visione d'insieme e, di regola, affronta ciascun problema in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca.
2. Riesce ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali.
3. Riesce ad affrontare con un buon livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni ottimali.
4. Pone in relazione tra loro diverse e complesse variabili con un elevato livello di approfondimento. Le soluzioni proposte ottimizzano i dati a disposizione in una visione d'insieme.

**2) Disponibilità ad attività non predeterminate**

*Disponibilità a cimentarsi in attività con alto grado di autonomia o non predeterminate, sapendo interpretare funzioni professionali non esattamente definite per ricercare nuove opportunità.*

1. Mostra resistenza all'assunzione di incarichi in presenza di presunte difficoltà.
2. Esercita il necessario grado di autonomia professionale solo in presenza di sollecitazioni.
3. Esercita il necessario grado di autonomia professionale e mostra di saperlo gestire correttamente.
4. Si assume sempre la responsabilità di attività non predeterminate, gestendole in modo concreto e si assume l'onere di proposte.

**3) Orientamento ai risultati e capacità di innovazione**

*Capacità di indirizzare costantemente la propria ed altrui attività al conseguimento degli obiettivi previsti fornendo stimoli per ricondurre l'azione nei binari voluti. Attitudine ad ampliare i possibili approcci alle situazioni ed ai problemi, ricercando soluzioni originali ed efficaci.*

1. Manifesta inerzia per raggiungere gli obiettivi. Non si attiva per ricercare l'individuazione di soluzioni alternative ai problemi.
2. Si attiva con azioni specifiche in presenza di sollecitazioni. Ricerca più approcci e soluzioni ad un problema riproducendo però schemi tradizionali.
3. Dimostra di saper definire e raggiungere gli obiettivi. Riesce a trovare più approcci e soluzioni ad un problema uscendo talvolta dagli schemi tradizionali.
4. Dimostra capacità di stabilire e raggiungere obiettivi importanti, di mantenere elevati standard indirizzando anche l'attività degli altri. Riesce ad ampliare i possibili approcci ai problemi trovando soluzioni alternative rispetto a quelle usuali.

**4) Organizzazione e gestione delle risorse.**

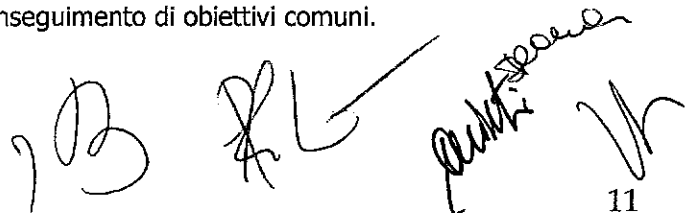
*Capacità di organizzare efficacemente le attività proprie e/o degli altri, allocando adeguatamente le risorse. Capacità di stimolare e coinvolgere i collaboratori verso il miglioramento dei risultati.*

1. Manifesta difficoltà nell'organizzazione delle attività e delle risorse ed ottiene con fatica le prestazioni richieste ai propri collaboratori.
2. Mostra una capacità organizzativa sufficiente in presenza di flussi di lavoro regolari e quantitativamente contenuti, riuscendo ad ottenere dai collaboratori sufficienti risultati
3. Organizza adeguatamente le risorse ottimizzando i flussi di lavoro e riuscendo ad ottenere dai collaboratori i risultati previsti.
4. Persegue integrazioni e sinergie tra le risorse impiegando metodi coerenti con i risultati attesi. Promuove lo sviluppo dei collaboratori attraverso attività finalizzate alla loro crescita professionale orientandoli al conseguimento dei risultati.

**5) Cooperazione e integrazione**

*Capacità di ricercare l'integrazione con le altre strutture mostrando la disponibilità a cooperare al fine di migliorare le procedure amministrative nonché gli obiettivi comuni o quelli di più alto livello professionalità e dei risultati*

1. Non instaura rapporti di lavoro costruttivi.
2. Collabora solo con le persone che sono direttamente coinvolte nel compito da svolgere. Manifesta resistenze a concedere la propria disponibilità alle persone esterne di strutture diverse.
3. Si comporta in maniera collaborativa verso tutti i colleghi, senza operare distinzioni fra quelli interni o esterni alla propria struttura. Condivide le informazioni possedute anche con le altre parti dell'organizzazione ed è presente nella risoluzione di problemi.
4. Dimostra coinvolgimento per le finalità dell'Ente. Fornisce e ricerca la collaborazione e i contributi di tutti i colleghi per la risoluzione di problemi ed il conseguimento di obiettivi comuni.



**Allegato B****CRITERI DI VALUTAZIONE I.P.R. CATEGORIA D**

<b>VALUTAZIONE</b>	<b>Conduzione di gruppi di lavoro o di coordinamento di personale</b>
1	fino a 4 persone
2	Da 5 a 9 persone
3	Oltre 9 persone
<b>VALUTAZIONE</b>	<b>Complessità delle procedure e delle attività</b>
1	Segue singole parti del procedimento. Attività ripetitive su postazioni di lavoro.
2	Segue l'intero iter procedurale (con esclusione della responsabilità del provvedimento finale). Attività diversificate con valutazione delle priorità.
3	Segue l'intero iter procedurale (con esclusione della responsabilità del provvedimento finale). Attività diversificate con valutazione delle priorità. Gestisce rapporti con Enti/soggetti esterni.
<b>VALUTAZIONE</b>	<b>Livello di innovazione</b>
1	Attività consolidata e limitata settorialmente
2	Attività che richiede adeguamenti normativi e tecnologici
3	Attività che richiede frequenti adeguamenti normativi e tecnologici. Attività intersettoriale.

**CRITERI DI VALUTAZIONE I.P.R. CATEGORIA C**

<b>VALUTAZIONE</b>	<b>Conduzione di gruppi di lavoro o di coordinamento di personale</b>
1	fino a 2 persone
2	Da 3 a 5 persone
3	Oltre 5 persone
<b>VALUTAZIONE</b>	<b>Complessità delle procedure e delle attività</b>
1	Attività ripetitive o tecnologicamente semplici.
2	Attività diversificate o tecnologicamente articolate.
3	Attività diversificate o tecnologicamente articolate. Gestisce rapporti intersettoriali.
<b>VALUTAZIONE</b>	<b>Livello di innovazione</b>
1	Attività consolidata e limitata settorialmente
2	Attività che richiede adeguamenti normativi e tecnologici
3	Attività che richiede frequenti adeguamenti normativi e tecnologici. Attività intersettoriale.

Dowol

113

R. G. G. G. G.