

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 2011

In esecuzione alla Deliberazione Giunta dell'Unione n. 15 del 02/05/2012, esecutiva ai sensi di legge;

data 04/05/2012 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	FP CGIL <i>Paolo Carati</i>
	<i>SILVANO</i> <i>Memoranda</i> <i>Alcibi</i>
	PSU <i>Luigi</i>
	VIL FPL <i>Stefano</i>

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 2011.

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, (per l'anno 2011 tali risorse

Carati
Alcibi
Luigi
Stefano

sono integrate di euro 16.620,00 in relazione al trasferimento del personale della polizia municipale dal Comune di Castel Maggiore) 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.

Per l'anno 2011 le risorse decentrate di livello associativo sono quantificate come segue:

RISORSE PER IL FINANZIAMENTO	
RISORSE STABILI art. 31 comma 2 CCNL 22/01/04	
Fondo stabile art. 31 comma 2 (storico)	170.807,55
Art. 15 comma 5 nuovi servizi CON incremento d.o. (CED)	5.504,39
Art. 15 comma 5 nuovi servizi CON incremento d.o. (PM)	16.620,00
Quota RIA personale cessato	900,90
TOTALE RISORSE STABILI	193.832,84

RISORSE VARIABILI art. 31 comma 3	
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 SENZA aumento dotazioni organiche	162.148,31
Di cui euro 63.000,00 finanziate con proventi Art. 208 CdS	
TOTALE RISORSE VARIABILI	162.148,31
TOTALE RISORSE ANNO 2011	355.981,15
ALTRE SPESE A DESTINAZIONE VINCOLATA	
Compensi (SMA) per conduttori (anziani congedati)	4.010,00
Compensi (SMA) per istruttori (anziani congedati)	4.010,00

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 di cui all'art. 15 comma 5 nell'importo pari all'anno precedente di € 148.814,98 incrementato per l'anno 2011 di euro 13.333,33 in relazione al trasferimento del personale della polizia municipale dal Comune di Castel Maggiore.

Il totale di euro 162.148,31 risulta finanziato per euro 63.000,00 con risorse derivanti con proventi art. 208 codice della strada e pertanto tali risorse sono destinate al finanziamento delle prestazioni accessorie del personale della Polizia Municipale rese nell'ambito di "progetti di

Primo Conti

119

R

potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni. Le risorse complessive vengono ripartite secondo quanto previsto dal successivo paragrafo.

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 dal vigente CCNL di comparto per gli 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: **€ 83.735,91** a favore di tutti i componenti del corpo di PM non titolari di P.O.
- reperibilità: **€ 4.500,00** 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.

Per l'anno 2011 con delibera Giunta sono state individuate n. 9 persone.

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
------------------------------	------------------

3.3 INDENNITA' DI RISCHIO

Sono remunerate le attività che comportano sottoposizione a rischio nelle misure e con le modalità previste dall'art. 37 del CCNL del 14/9/2000.

La misura della indennità di rischio è determinata in € 30,00 mensili lorde e sarà erogata in presenza di almeno uno dei seguenti criteri:

1. Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, gassosi, inalazione polveri.
2. Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi o malattie anche non permanenti
3. Esposizione a rischio di precipitazione o urto

4. Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
5. Conduzione di automezzi.

Sulla base dei suddetti criteri, i titolari della suddetta indennità vengono individuati nelle seguenti figure:

- operatori di polizia municipale motociclisti adibiti continuativamente e prevalentemente al nucleo motociclisti.

L'indennità di rischio viene corrisposta per i periodi di svolgimento del servizio certificato dal Responsabile di Reparto, e per le giornate di effettiva presenza in servizio; non viene pertanto riconosciuta nelle giornate di assenza dal servizio a titolo di ferie, malattia, recupero, permessi vari.

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

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 PROGETTI DI PRODUTTIVITA'

PROGETTI ART 15 c 5 finanziati con proventi art. 208 CdS

Le somme verranno erogate a consuntivo solo a seguito di accertamento delle risorse contestualmente alla riscossione dei relativi importi.

Ciascun progetto verrà inoltre liquidato 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.

- SERVIZI SERALI E FESTIVI POLIZIA MUNICIPALE

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

€ 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~~

Valore presunto del progetto: euro 12.000,00

- PROGETTO per riorganizzazione corpo PM 2011

Budget indicativo € 51.000,00

ALTRI PROGETTI ART 15 c 5

- euro 1.200,00 specificamente destinati per l'attivazione del nuovo servizio Sismica come previsto nell'obiettivo 3 delle schede PEG 2011 dello Sportello Unico attività produttive;

- euro 23.000,00 per la riorganizzazione dei servizi esistenti come da progetti di miglioramento e sviluppo previsti nell'ambito del PEG 2011.

- MODALITA' DI EROGAZIONE DEGLI INCENTIVI SU PROGETTI

Il budget assegnato per ciascun progetto verrà suddiviso 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 incentivo 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 (ordinari e straordinari) assegnati al Servizio nel PEG dell'anno di riferimento, subordinatamente alla 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 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.

5 RISORSE VINCOLATE

COMPENSI ISTAT

In relazione al 15° Censimento generale della popolazione e delle abitazioni, con determinazioni della Direzione e servizi generali – Ufficio statistica – n. 46 del 05/10/2011 e n. 47 del 06/10/2011, sono stati individuati i compensi spettanti a dipendenti dell'Unione per le attività di Coordinamento.

Le risorse per l'anno 2011 sono conseguentemente intergrate di euro 10.500,00 comprensive di oneri carico ente ed irap.

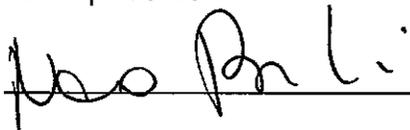
COMPENSI PROGETTAZIONI INTERNE

Per quanto concerne le somme destinate alla progettazione interna la distribuzione è disciplinata da apposito regolamento. La liquidazione è disposta dal Responsabile del settore.

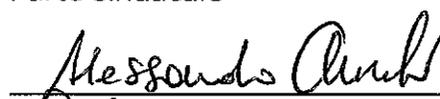
Le risorse per l'anno 2011 sono conseguentemente intergrate di euro 4.080,00 destinate al personale dipendente e comprensive di oneri carico ente ed irap.

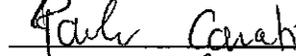
San Giorgio di Piano, 04/05/12

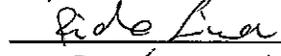
Parte pubblica

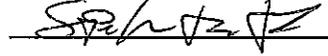


Parte sindacale



 Paul Conati FPCGIL

 Aldo Luca

 Spitz UIL FPL

UTILIZZO DEL FONDO 2011	
USCITE PARTE STABILE	
<u>Progressioni orizzontali</u>	118.346,28
<u>Indennità di comparto</u>	40.923,50
USCITE PARTE STABILE	159.269,78

USCITE PARTE VARIABILE	
Turno	83.735,91
Rischio	1.500,00
Maneggio valori	1.700,00
Reperibilità	4.500,00
Indennità part. Responsabilità	18.000,00
Indennità URP - stato civile (lett. i)	0,00
Progetto nuovo servizio sismica	1.200,00
Progetti altri settori	23.000,00
Progetti polizia municipale (art. 208)	63.000,00
Resti	75,46
USCITE PARTE VARIABILE	196.711,37
TOTALE SPESE ANNO 2011	€ 355.981,15
ALTRE SPESE A DESTINAZIONE VINCOLATA	
Compensi ISTAT per Coordinatori (oneri e irap compresi)	10.500,00
Compensi progettazioni interne D.Lgs 163/2006 (oneri e irap compresi)	4.080,00
TOTALE SPESE A DESTINAZIONE VINCOLATA	€ 14.580,00

Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature at the top right and two smaller signatures below it.

Allegato A

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

CATEGORIA B3 e C

NOMINATIVO DIPENDENTE _____ ANNO _____

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

Note

.....

data.

Il valutatore

.....

Per presa visione

Il dipendente

.....

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 _____ ANNO _____

	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					
PUNTEGGIO COMPLESSIVO (max. 20pt.): _____						

Note

.....

data.

Il valutatore

.....

Per presa visione

Il dipendente

.....

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**

VALUTAZIONE	Condizione di gruppi di lavoro o di coordinamento di personale
1	fino a 4 persone
2	Da 5 a 9 persone
3	Oltre 9 persone
VALUTAZIONE	Complessità delle procedure e delle attività
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.
VALUTAZIONE	Livello di innovazione
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

VALUTAZIONE	Condizione di gruppi di lavoro o di coordinamento di personale
1	fino a 2 persone
2	Da 3 a 5 persone
3	Oltre 5 persone
VALUTAZIONE	Complessità delle procedure e delle attività
1	Attività ripetitive o tecnologicamente semplici.
2	Attività diversificate o tecnologicamente articolate.
3	Attività diversificate o tecnologicamente articolate. Gestisce rapporti intersettoriali.
VALUTAZIONE	Livello di innovazione
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.

