



Ente di gestione delle aree protette della Valle del Sesia



Parco naturale  
Alta Valsesia



Parco naturale  
Monte Fenera

## PROTOCOLLO D'INTESA PER LA DEFINIZIONE DI :

1) CRITERI DI RIPARTIZIONE E DETERMINAZIONE DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2019.

Il giorno 7 del mese di gennaio 2020 , alle ore 12.00 presso la sede dell'Ente di gestione delle Aree Protette della Valle Sesia in Corso Roma n. 35, Varallo (VC) si sono riunite le Delegazioni trattanti di Parte Pubblica e Sindacale composte come previsto dall'art.6 del C.C.N.L.:

vista l'ipotesi di verbale sottoscritto in data 21/11/2019;

Visto il verbale di certificazione di costituzione del fondo per la contrattazione integrativa Prot 2161 del 14.11.2019 redatto dagli uffici del Parco e verificato dal Revisore dei Conti, Dott.ssa Vera Bassetti, che esprime parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria della costituzione del fondo per la contrattazione integrativa per l'anno 2019;

Richiamata la Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 30 in data 29.10.2019 con il quale sono stati individuati gli indirizzi per la contrattazione decentrata anno 2019;

Richiamato il Decreto del Presidente n. 26 in data 09.12.2019 con il quale si autorizza il Direttore alla sottoscrizione del suddetto verbale;

- **Delegazione di parte pubblica:**

- Il Direttore dott.sa Furno Nicoletta

- **Delegazione di parte Sindacale:**

- C.G.I.L. FP Carmine Lungo
- R.S.U. Bordignon Gianbattista
- R.S.U. Sesone Marino
- R.S.U. Rossi Luciano
- R.S.U. Genova Marco

Le parti prendono atto che viene proposto il seguente oggetto:

**1) Determinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la Produttività per l'anno 2019.**

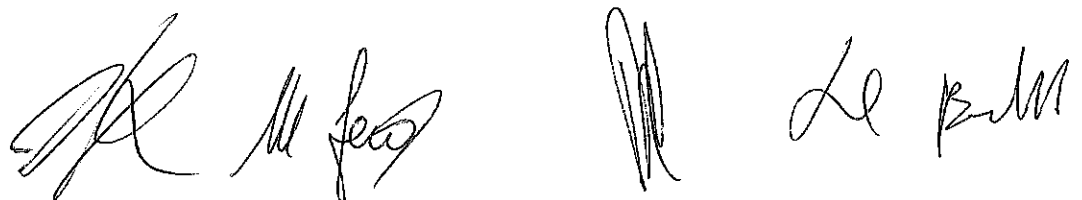
Le delegazioni trattanti, al fine di determinare il fondo per il finanziamento del trattamento accessorio per l'anno 2019, prendono atto di quanto contenuto nel verbale dell'Ufficio controllo interno di regolarità contabile e amministrativa (U.C.I.R.C.A.) sottoscritto dal presidente in data 21/11/16 allegato alla nota della Regione Piemonte Direzione Ambiente, Governo e Tutela del Territorio- Settore Biodiversità e Aree Naturali- del 30/11/16 prot. n. 29306/A14.01 pervenuta presso questo Ente in data 01/12/2016 prot. n. 1207 allegati al presente atto.

L'U.C.I.R.C.A. su incarico del Settore Biodiversità e Aree Naturali ha proceduto a rideterminare la Q.M.S.A. a base del Fondo Efficienza Servizi per l'intero sistema delle Aree Protette della regione Piemonte già fissato con la D.G.R. n. 40-6162 del 23 luglio 2013 che risulta essere pari ad € 8.419,03.

L'Ente quindi determina l'entrata del proprio Fondo Efficienza e Servizi per l'anno 2019, secondo i meccanismi della D.G.R. n. 40-6162 del 23 luglio 2013 e del XVIII protocollo d'intesa dell'11 novembre 2013, moltiplicando il nuovo Q.M.S.A. per la media del personale in servizio nel 2016 rivista con il recupero del 25% dei cessati 2015 perequato a livello di sistema.

L'entrata va poi integrata con:

- una quota aggiuntiva legata ai risparmi discendenti dall'entrata in



vigore della L.R. n. 19/2009 pari ad € 8.193,48 (in seguito all'errore sul numero dei dipendenti in servizio nel 2013 che era alla base della ripartizione dei risparmi derivanti dall'applicazione della L.R. n. 19/2009).

- di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019 pari a €. 1.331,20;
- di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data pari a €. 1.164,24
- di un importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno pari a €. 261,84

TOTALE F.E.S. ANNO 2018	122.901,28
importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019;	1.331,20
importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data	1.146,24
importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo	261,84

alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno	
TOTALE F.E.S. ANNO 2019	125.640,56

A tale somma sono da aggiungere €. 26.509,00 quale fondo teorico per le posizioni organizzative che nell'anno 2019 non sono state assegnate. Si provvederà ad assegnarle previo l'avvio della procedura a partire da gennaio 2020.

Nel corso dell'anno sono cessati dal servizio due funzionari della vigilanza (Cat. D) a partire dal 01 agosto 2019 e sono state effettuate delle procedure di mobilità interna per cui un funzionario della vigilanza è stato inquadrato nel ruolo di funzionario tecnico ed un guardiaparco è stato inquadrato nel ruolo di istruttore. Queste operazioni non hanno determinato variazioni sul FES anno 2019.

## **Utilizzo delle risorse**

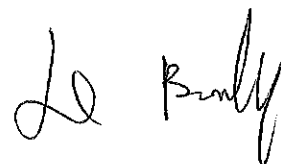
### **A) Risorse stabili**

Le parti convengono di destinare le risorse stabili al finanziamento degli istituti economici enunciati nei seguenti articoli:

Art. 1 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI GIA' EFFETTUATE A TUTTO IL 31/12/2017 - ART. 68, COMMA 2, LETT. Y) DEL CCNL 21.05.2018.

Ai sensi dell'art.68, comma 2 lett y del CCNL del 21.05.2018, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno delle categoria sono interamente a carico del fondo di cui al precedente art. 1, comunque comprendente la quota garantita dalla Regione Piemonte.




**RIPARTO FONDO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI AL  
31/12/2019**

Personale Dipendente	Costo progressioni economiche orizzontali al 31/12/2019 (Tab. C - CCNL Triennio 2016/2018)	
	Posizione economica di sviluppo	Trattamento pos.econ. di sviluppo (compresa 13 <sup>^</sup> mensilità)
<b>CATEGORIA D1</b>		
n. 2	D4	<b>€. 7.553,06</b>
n. 1	D5	<b>€. 3.531,05</b>
<b>TOTALE CATEGORIA D1</b>		<b>€. 11.084,56</b>
<b>CATEGORIA C</b>		
n. 5 vigilanza	C5	<b>€. 13.861,90</b>
n. 1 vigilanza (dal 16/10/2019)	C5	<b>€.</b>
n. 1 vigilanza (part time 50%) dal 1 agosto istruttore tecnico	C5	<b>€. 1.386,19</b>
n. 1 amministrativo	C5	<b>€. 2.772,38</b>
n. 1 amministrativo (part time 83.33%)	C5	<b>€. 2.310,22</b>
<b>TOTALE CATEGORIA C</b>		<b>€. 20.908,27</b>
<b>CATEGORIA B</b>		
n. 1 operaio(part time al 50%)	B2	<b>€. 162,50</b>
<b>TOTALE CATEGORIA B</b>		<b>€. 162,50</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>		<b>€. 32.155,33</b>

Da quanto sopra enunciato le risorse complessive risultanti, destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali ammontano a € 31.617,28 (Tabella 1).

**ART. 2 INDENNITÀ DI COMPARTO**

	Carico Fondo	Totale carico fondo
n. 3 D vigilanza*	51,90	1.349,40 -2 dipendenti pensione 01/08
n. 5 C vigilanza*	45,80	2.748,00
n. 1 C vigilanza p.t.	45,80	274,80* rapportato al partime

n. 1 C vigilanza dal 16/10	45,80	114,50
n. 1 C amministrativo	45,80	549,60
n. 1 C amministrativo p.t. (83,33%)	45,80	457,98* rapportato al partime
n. 1 B operaio p.t.	39,31	235,86* rapportato al partime
	Totale	€ 5.180,54

#### ART.3 INDENNITA' SPECIFICA

n. 1 B1 operaio Part Time 64.56

#### **Totale risorse decentrate stabili**

**€ 37.400,43**

#### **B) Utilizzo risorse non vincolate**

- a) Fondo per l'indennità di lavoro festivo, notturno e festivo notturno € 2.000,00
- b) Fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità (art.17 comma 2 lett f) CCNL 1/4/99) € 14.300,00
- c) Fondo per l'indennità di rischio (art.37 CCNL 14/09/00 e art. 41 CCNL 22/01/04) € 540,00
- d) Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi € 71.400,13

#### **Totale risorse decentrate**

**€ 88.240,13**

Le parti danno atto che sarà praticato il recupero delle quote del salario accessorio relative ad assenze per malattia, in conformità con quanto previsto dall'art. 71 della Legge n. 133/2008, fatta salva l'applicazione di eventuali accordi in materia a livello regionale.

#### **Posizioni Organizzative**

Nel corso del 2019 non sono state attribuite e retribuite posizioni organizzative. Si procederà all'istituzione di tre posizioni organizzative relativamente all'area tecnica, all'area di vigilanza e all'area amministrativa. Le parti concordano che

tali posizioni potranno essere assegnate anche al personale inquadrato in Categoria C in assenza di personale in Categoria D così come previsto dall'Art. 14 del CCNL 2016-2018

Le parti convengono che il fondo per le Posizioni organizzative pari a Euro 26.509,00 sarà suddiviso tra il personale dell'Ente oggetto del presente accordo

### **Lavoro straordinario**

Le prestazioni per le ore di straordinario non vengono retribuite. Si prevede il loro recupero.

Fondo per il compenso lavoro straordinario € 0

### **Indennità di turno e maggiorazione orario notturno, festivo e festivo/notturno**

L'indennità è corrisposta in applicazione degli art. 22 e 24 comma 5 del CCNL del 14/09/2000 e s.m.i. Tale indennità è corrisposta con cadenza mensile dopo avere accertato i servizi effettivamente svolti.

**CRITERI DI RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE di cui all'Art. 15 del CCNL 01.04.1999 "Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.**

### **ATTRIBUZIONE INDENNITA' AI SENSI DELL'ART 70-QUINQUIES COMMA 1) DEL CCNL 21/05/2018.**

Si concorda di destinare una indennità annua lorda, ai sensi dell'art.70-quinquies c.1 del CCNL 21/05/2018, relativa all'attribuzione formale delle seguenti responsabilità:



RESPONSABILITA'	Descrizione	Cat. Prof.le	Importo€
<b>Responsabilità relativa ad attività amministrativa</b>	Responsabilità legata relativa adempimenti attività di collaborazione e supporto al dirigente materia di obblighi di pubblicità, trasparenza diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni. (D.lgs. 14/3/2013 n° 33)	C	3.000,00
<b>Responsabile gestione piano abbattimento cinghiali</b>	Come da Regolamento regionale recante "Attuazione dell'art. 33 della Legge regionale 29 giugno 2009, n. 19 relativo alla gestione faunistica all'interno delle aree protette"	C	4.000,00 (2 dipendenti)
<b>Responsabile pianificazione</b>	Responsabilità relativa alla partecipazione ad attività di valutazione di incidenza e di applicazione delle misure di conservazione dei siti rete natura 2000 con espressione di pareri che comportano rilevanza esterna	D	3.000,00
<b>Responsabile faunistico</b>	Responsabilità relativa alla gestione faunistica dell'Ente	C	3.000,00
<b>Responsabile manutenzioni</b>	Responsabilità relativa alla gestione e organizzazione personale addetto alla manutenzione dell'area protetta	C	1.300,00
	<b>TOTALE</b>		<b>14.300,00</b>

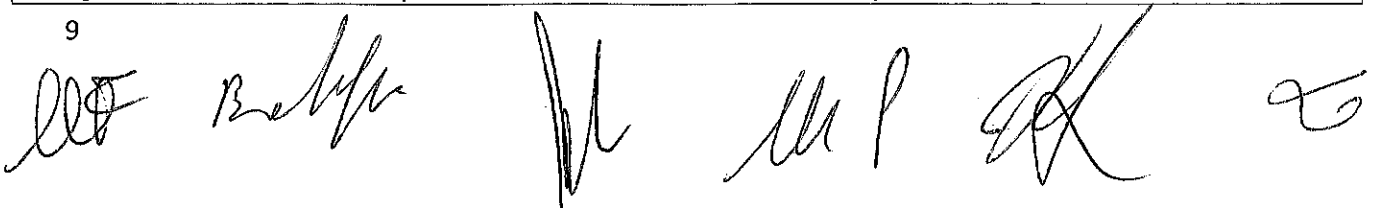
Per quanto riguarda il fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi la delegazione trattante stabilisce di richiamare la deliberazione del Consiglio n. 30/2019 con cui sono stati individuati gli indirizzi per la contrattazione decentrata anno 2019 e di indicare i seguenti campi di azione (obiettivi) per i quali sono stati individuati progetti finalizzati al conseguimento di un più alto grado di efficienza dell'Ente:

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a signature in the middle, and initials 'de' and 'LRF' on the right.



## PROGETTI ED ATTIVITÀ DEL PERSONALE ANNO 2019

Progetti
<b>Conservazione e tutela della biodiversità, della natura e del paesaggio.</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Bando regionale PSR 2014-2020 Mis7 sottomisura 7.5 operazione 7.5.1 – Appalto- esecuzione opere- rendicontazione</li><li>-</li><li>- Bando PSR 2014-2020 Misura 7.1.2 “Stesura ed aggiornamento piani naturalistici: collaborazione con i tecnici incaricati per la stesura dei piani – verifica dei contenuti – adozione e rendicontazione</li> <li>- Misura 4.4.3 Salvaguardia ripristino e miglioramento della Biodiversità con interventi finalizzati al recupero di superfici a prato pascolo che tendono chiudersi in seguito al proliferare di vegetazione arborea ed arbustiva invasiva oltre ad interventi di salvaguardia per gli habitat di torbiera in Val Sorba all'interno della ZPS IT 1120027 - Alta Valsesia e valli Otro, Vogna, Artogna, Gronda e Sorba</li> <li>- Misura 7.5.2 Realizzazione ed il potenziamento delle infrastrutture turistico ricreative della Valsesia e per gli investimenti di informazione ad esse connessi proponendo la realizzazione di una nuova passerella sul Rio Flua nei pressi del Rifugio Barba Ferrero in Comune di Alagna Valsesia per favorire l'accesso al Rifugio e in Comune di Rima San Giuseppe (Alto Sermenza)</li></ul>
Collaborazioni con Regione Piemonte per monitoraggi su:  Vite selvatica  Cinipide del castagno  Rilievi fenologici  Dati neve (Arpa Piemonte)
Censimenti su:  Tetraonidi, Galliformi alpini da attuarsi durante le varie fasi dei lavori e di esercizio del “Progetto di adeguamento e potenziamento del sistema di impianti a fune Cimalegna – Passo dei Salati” nel rispetto del piano di monitoraggio concordato con Monterosa 2000  Ungulati alpini  Adesione al progetto LIFE 1 2 NAT/IT/000807 WOLFALPS con una attività di supporto che riguarda principalmente le iniziative legate al monitoraggio ed alla comunicazione;
Svolgimento di tirocini formativi per studenti universitari nell'ambito dei quali sono svolte ricerche di archivio e




attività di monitoraggio e censimento di specie faunistiche e floristiche significative al fine di valutare lo stato di conservazione degli habitat.
progetto di Servizio Civile, "I parchi per la Biodiversità" con n. 1 operatore
Gestione piano di controllo numerico del cinghiale (comprende gestione recinti, selecontrollori, pasturazione, gestione gabbie e altane, sfalcio aree di tiro;
Gestione sportello forestale
Assegni boschivi, verifiche
Attività connessa alla gestione dei siti della Rete Natura 2000 (Misure di Conservazione sitospecifiche, procedure di valutazione di incidenza e monitoraggi
<b>Programma manutenzioni:</b>
Straordinaria ed ordinaria manutenzione orto botanico Alpe Fum Bitz .
Ripristino del giardino a seguito dei danni causati da valanga
Intervento di straordinaria manutenzione del giardino delle grotte di Ara e del sentiero del rio Magiaiga
Manutenzione dei sentieri, delle mulattiere e della segnaletica anche a seguito di eventi valanghivi e frane; aggiornamento tabellazione, intervento generalizzato di riqualificazione della segnaletica informativa e direzionale delle aree protette gestite dall'Ente Parco. Per quanto riguarda la tabellazione il personale provvederà alla verifica dello stato di manutenzione ed alla integrazione/sostituzione di quelle ammalorate o mancanti.
Collaborazione alla realizzazione di manifestazioni organizzate in convenzione da, Società Monte Rosa ski, Università di Ferrara e Ginevra, Associazione Supervulcano Enti vari , Museo Calderini .
<b>Attività amministrative</b>
Iniziative 2019
Assunzione di personale
Attività connessa alla gestione finanziaria e del Bilancio dell'Ente – Predisposizione contratti e affidamenti di incarico
Dematerializzazione dei flussi documentali

Nuovo software per il protocollo informatico
Aggiornamento ed implementazione sito trasparenza
Nuova normativa privacy aggiornamento ed adeguamento
Organizzazione Convegno in collaborazione con Aree protette Ossola e lago Maggiore.
<b>Informazione ed educazione</b>
Apertura estiva: Museo di Carcoforo, Centro visita Fum Bitz e in occasione di manifestazioni info point a Fobello
Collaborazione alla realizzazione di manifestazioni organizzate da altri soggetti
Accordo con Aree protette Ossola, e Parco del Ticino lago Maggiore per organizzazione di manifestazione in comune
Attività di accompagnamento e di Educazione ambientale nell'ambito di progetti scuola lavoro con il Sesia Valgrande Geopark e con scuole alta Valsesia
Adesione al progetto Parchi da gustare
Attività di tutoraggio per studenti universitari e di scuole medie superiori per tirocini formativi

**La quota residua sarà erogata in base ai seguenti criteri:**

- una quota pari al 50% sarà erogata sulla base della valutazione dei progetti svolti nel corso dell'anno previsti dal piano;
- una quota pari al 50% sarà erogata a fronte di una valutazione su specifici parametri come da allegate schede di determinazione dei parametri valutativi ove risultano:
  - valutazione in relazione alla assegnazione di obiettivi in funzione del piano annuale approvato dagli organi dell'Ente e valutati dal dirigente per ciascun dipendente e per area, meglio identificate quali: area amministrativa ed area di vigilanza;
  - valutazione di prestazione individuale secondo i seguenti

  
11



- parametri:
- autonomia operativa
  - flessibilità
  - impegno
  - livello di capacità di relazione con il gruppo
  - risposta alla richiesta di prestazione
- valutazione su momenti formativi

I parametri per la valutazione delle prestazioni sono stabiliti e determinati mediante l'allegata tabella.

La valutazione del personale viene operata basandosi sulla attribuzioni di funzioni e compiti, stabiliti nell'ambito dei rispettivi profili professionali e al raggiungimento degli obiettivi approvati dagli organi dell'Ente nel piano di lavoro annuale o assegnati nel corso dell'anno per avvenute emergenze.

La quota di produttività da assegnare ai dipendenti con contratto a part time al 50% viene calcolata solo sul periodo di servizio effettivamente svolto per l'Ente, e pertanto si ritiene di considerare quale quota massima attribuibile al suddetto personale il 50% della quota spettante al personale impiegato con contratto full time.

Per quanto riguarda l'anno 2019 si conviene di attuare un'unica valutazione del direttore a consuntivo dell'attività svolta. Il punteggio pari a 100/100 consentirà di beneficiare dell'intera quota del premio, per punteggi inferiori la quota sarà rideterminata in base alla percentuale raggiunta. La quota residuale non corrisposta a seguito delle valutazioni verrà ridistribuita proporzionalmente tra gli altri dipendenti che hanno raggiunto il punteggio massimo.

Le parti concordano di destinare una quota pari a €. 3.000,00 per finanziare il progetto di manutenzione presso il Giardino botanico all'Alpe Fum Bitz e di messa in sicurezza del sentiero del Rio Magiaiga eseguiti dal personale con contratto a tempo determinato cat. B.

### **Nota integrativa.**

L'importo corrispondente al fondo per la retribuzione delle Posizioni organizzative pari a €. 26.509,00 non viene computato nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività così come previsto dal CCNL 21/05/2018. Tale somma viene iscritta al cap. 60 del Bilancio di previsione dell'Ente.



Varallo, lì 07/01/2020

Letto, confermato e sottoscritto.

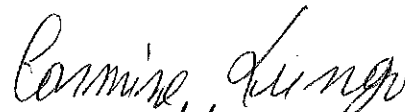
Delegazione di parte pubblica:

- Il direttore dott.ssa Nicoletta Furno



Delegazione di parte Sindacale:

- C.G.I.L. FP Sig. Carmine Lungo



- R.S.U. Sig. Bordignon Gianbattista



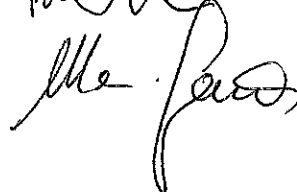
- R.S.U. Dott. Marino Sesone



- R.S.U. Dott. Luciano Rossi



- R.S.U. Sig. Marco Genova



**Scheda di determinazione dei parametri valutativi allegata all'accordo 2019.**

Tabella riassuntiva

	Misura	• <b>Punteggio</b>	Totale Massimo punti 5	
Formazione	n. corsi	1 a corso		
Valutazione prestazione		Vedi tabella	Massimo punti 50	
Valutazione prestazione	Per assegnazioni personali		Massimo 20	Massimo punti 45
	Per gruppo		Massimo 25	
<b>TOTALE MASSIMO</b>				<b>100</b>

• **Formazione**

Numero di corsi frequentati in un anno, attinenti alla figura professionale rivestita, con un massimo di n. 5 corsi.

• **Valutazione prestazione**

Diversificata per le diverse categorie .

La valutazione della prestazione tiene conto di diversi fattori e varia in base alle mansioni ricoperte.

**Area amministrativa :**

**Categoria C**

		Punteggio massimo attribuibile	
Autonomia operativa	Nell'esecuzione delle istruzioni impartite .	4	16
	Nell'esecuzione dei compiti di routine	4	
	Grado di conoscenza delle normative che regolano l'attività amministrativa e contabile dell'Ente.	4	
	Nell'individuazione delle priorità	4	
Flessibilità	Gestione della varianza del lavoro	3	9
	Gestione imprevisti	3	
	Apporto personale	3	

Impegno	Nella gestione della routine	4	8
	Nella gestione della variabilità	4	
Livello di capacità di relazionare con il gruppo	Integrazione interna con il gruppo di lavoro	4	9
	Capacità di relazionare con l'esterno	5	
Risposta alle richieste di prestazione	In collaborazione con il gruppo di lavoro	4	8
	In autonomia	4	
TOTALE			50
Valutazione prestazione	Per assegnazioni personali	20	45
	Per gruppo	25	

**Area di vigilanza/Area tecnica**

**Categoria C Guardia Parco**

		Punteggio massimo	
Autonomia operativa	Nell'esecuzione delle istruzioni impartite .	4	16
	Nell'esecuzione dei compiti di routine	4	
	Nell'individuazione delle priorità	4	
	Rispetto dei tempi	4	
Flessibilità	Gestione della varianza del lavoro	3	9
	Gestione imprevisti	3	
	Apporto personale	3	
Impegno	Nella gestione della routine	4	12
	Nella gestione della variabilità	4	
	Aggiornamento legislativo	4	
Livello di capacità di relazionare con il gruppo	Integrazione interna con il gruppo di lavoro	4	4
Risposta alle richieste di prestazione anche in termini di tempo utilizzato	In collaborazione con il gruppo di lavoro	5	9
	In autonomia	4	
TOTALE			50
Valutazione prestazione	Per assegnazioni personali	20	45
	Per gruppo	25	

**Categoria D Funzionario di vigilanza/Funzionario tecnico**

		Punteggio massimo	
Autonomia operativa	Nell'esecuzione delle istruzioni impartite .	4	16
	Nell'esecuzione dei compiti di routine	4	
	Nell'individuazione delle priorità	4	
	Rispetto dei tempi	4	
Impegno	Nella gestione della routine	4	12
	Nella gestione della variabilità	4	

	Aggiornamento legislativo	4	
Flessibilità	Gestione della varianza del lavoro	3	9
	Gestione imprevisti	3	
	Apporto personale	3	
Livello di capacità di relazionare con il gruppo	Integrazione interna con il gruppo di lavoro	4	4
Risposta alle richieste di prestazione	In collaborazione con il gruppo di lavoro	5	9
	In autonomia	4	
TOTALE			50
Valutazione prestazione	Per assegnazioni personali	20	45
	Per gruppo	25	

### Area Manutentiva

#### Categoria B

		Punteggio max. att.	
Autonomia operativa	Nell'esecuzione delle istruzioni impartite.	4	16
	Nell'esecuzione dei compiti di routine	4	
	Nell'individuazione delle priorità	4	
	Rispetto dei tempi	4	
Flessibilità	Gestione della varianza del lavoro	3	9
	Gestione imprevisti	3	
	Apporto personale	3	
Impegno	Nella gestione della routine	4	12
	Nella gestione della variabilità	4	
	Nella manutenzione degli attrezzi e automezzi	4	
Livello di capacità di relazionare con il gruppo	Integrazione interna con il gruppo di lavoro	4	4
Risposta alle richieste di prestazione	In collaborazione con il gruppo di lavoro	5	9
	In autonomia	4	
TOTALE			50
Valutazione prestazione	Per assegnazioni personali	20	45
	Per gruppo	25	



L'attribuzione del compenso verrà effettuata in base al punteggio ottenuto nelle valutazioni seguendo il seguente schema.

		Percentuale di attribuzione
Da 0	A 60	0
Da 61	A 65	50%
Da 66	A70	60%
Da 71	A 80	70%
Da 81	A 90	80%
Da 91	A 95	90%
Da 96	A100	100%

LF

13<sup>17</sup> 