



# Ente di gestione delle aree protette della Valle Sesia



Parco naturale  
Alta Valsesia e dell'Alta Val Strona



Parco naturale  
Monte Fenera

## STIPULA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

A seguito della autorizzazione alla sottoscrizione, si sono riunite, per la stipula del contratto integrativo allegato, le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale

Parte pubblica	dott.ssa Nicoletta Furno	
Parte sindacale	C.G.I.L. F.P. Chiara Maria Bascapè	
	CISL F.P. Maria Rosa Troiani	
	CISL F.P. Marco Defelice	
	R.S.U.: Sandro Bergamo	
	Marino Sesone	
	Luciano Rossi	
	Roberto Tosetti	

Il presente contratto entra in vigore alle ore 24 e conserva l'efficacia fino alla stipula di successivo contratto integrativo.

Varallo, 11/04/2016



### **IPOTESI 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 2015.

2) PROGRESSIONE ORIZZONTALE DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'ENTE DI GESTIONE DELLE AREE PROTETTE DELLA VALLE SESIA.

Il giorno 29 del mese di Dicembre 2015, alle ore 10,00 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.:

• **Delegazione di parte pubblica:**

- Il Direttore dott.sa Furno Nicoletta

- **Delegazione di parte Sindacale:**

- C.G.I.L. FP sign.ra Bascapè Maria Chiara
- CISL sign.ra Troiani Maria Rosa
- CISL sign. Defelice Marco
- R.S.U. Bergamo Sandro
- R.S.U. Sesone Marino
- R.S.U. Rossi Luciano
- R.S.U. Tosetti Roberto

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 2015.**

Le delegazioni trattanti, al fine di determinare il fondo per il finanziamento del trattamento accessorio per l'anno 2015 prendono atto di quanto contenuto nel protocollo di intesa per la contrattazione collettiva decentrata di livello territoriale degli Enti di gestione delle Aree Protette XVIII accordo sottoscritto a Torino in data 11/11/2013.

Col suddetto protocollo di intesa per la contrattazione collettiva decentrata di livello territoriale degli Enti di gestione delle Aree Protette XVIII accordo, le parti Pubblica e sindacale hanno definito il budget per il riequilibrio delle risorse riservate al salario accessorio ed all'area delle posizioni organizzative e alte professionalità prendendo atto dei contenuti della DGR n. 40-6162 del 23/07/13. In applicazione dei succitati criteri è stato stabilito:

1) la "Quota media del Salario Accessorio" (QMSA) da determinare ai fini della quantificazione del budget spettante a ciascun Ente quale FES per l'anno 2015 e seguenti è calcolata con la seguente formula:

$$\text{QMSA} = \frac{\text{FES 2013 totale Enti} - \text{FPO teorico Enti} - \text{costo f.f. in servizio}}{\text{Numero teorico dipendenti in servizio senza P.O. e A.P. totali}}$$

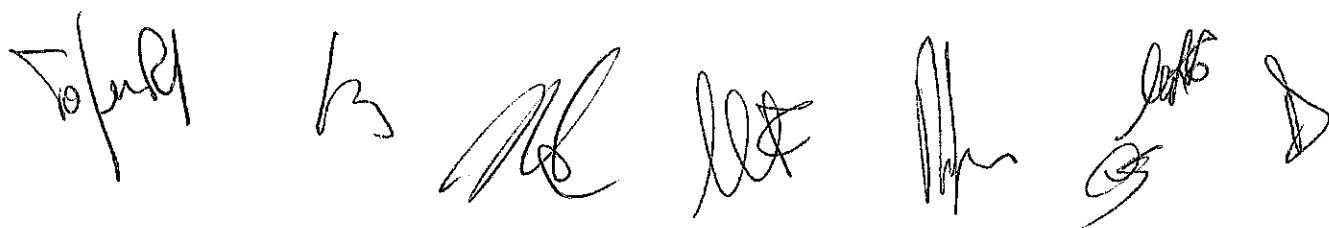
$$\text{QMSA} = \frac{3.381.276,03 - 639.804,00 - 22.957,10}{329}$$

$$\text{QMSA} = 8.262,96$$

2) di rendere disponibile nell'ambito del FES 2013 le somme relative ai costi dell'indennità spettante nel 2012 ai funzionari di categ. D che ricoprivano l'incarico di Direttore facente funzione negli Enti privi di dirigente in servizio pari ad € 80.349,85 e le somme relative ai costi delle posizioni C riconosciute dalla Regione a supporto dei Direttori f.f. per la sola quota integrativa regionale pari ad € 104.289,01 per un importo complessivo di € 184.638,86 che diviso per il numero teorico di dipendenti senza PO e AP pari a 329 determina una quota integrativa pari ad € 561,21.

L'integrazione del Fes di ogni Ente pertanto è data dal prodotto di tale quota per il numero di dipendenti in servizio.

Da quanto premesso, il fondo per l'anno 2015 è così costituito:



dipendenti non titolari di P.O. (n. 14,5)	119.812,97
Quota integrativa del F.E.S. (€ 561,21) per numero dipendenti (n. 14,5)	8.137,55
Fondo Posizioni organizzative (n.1 A e n.1 C1)	26.509,00
<b>F.E.S. 2015</b>	<b>154.459,52</b>

## 1) 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 31/12/2014 - ART. 17, COMMA 2, LETT. B) DEL CCNL DELL'1.4.1999.

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della 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 31/12/2015**

Personale Dipendente	Costo progressioni economiche orizzontali al 31/12/2015 (Tab. C - CCNL quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2008/2009)	
	Posizione economica di sviluppo	Trattamento pos.econ. di sviluppo (compresa 13 <sup>^</sup> mensilità)
<b>CATEGORIA D3</b>		
n. 1	D6	<b>€. 4.338,36</b>
n. 1 ( Cessato dal servizio il 31/08/2015)	D6	<b>€. 3.003,44</b>
<b>TOTALE CATEGORIA D3</b>		<b>€. 7.341,84</b>
<b>CATEGORIA D1</b>		

Torino 13/12/2015

n. 2	D3	€. 6.871,54
n. 1	D4	€. 4.561,96
<b>TOTALE CATEGORIA D1</b>		<b>€. 11.433,50</b>
<b>CATEGORIA C</b>		
n. 3 vigilanza	C4	€. 7.219,16
n. 1 vigilanza (part time 50%)	C4	€. 902,41
n. 3 vigilanza	C5	€. 7.953,36
n. 1 amministrativo	C4	€. 1.804,82
n. 1 amministrativo (part time 83.33%)	C5	€. 2.209,09
<b>TOTALE CATEGORIA C</b>		<b>€. 20.089,02</b>
<b>CATEGORIA B</b>		
n. 1 operaio	B4	€. 1.356,29
<b>TOTALE CATEGORIA B</b>		<b>€. 1.356,29</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>		<b>€. 40.220,23</b>

Da quanto sopra enunciato le risorse complessive risultanti, destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali ammontano a € 40.220,23 (Tabella 1).

**ART. 2 FONDO PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO.**

- a) Fondo posizione organizzativa tipo A) € 16.139,00
- b) Fondo posizione organizzativa tipo C1 € 10.370,00

Totale fondo PO 26.509,00

**ART. 3 INDENNITÀ DI COMPARTO**

	Carico Fondo	Totale carico fondo
n. 1 D amministrativo	46,95	563,40
n. 1 D amministrativo	46,95	375,60* cessato dal servizio il 31/08/2015
n. 3 D vigilanza	46,95	1.690,20
n. 7 C vigilanza	41,46	3.943,80
n. 1 C vigilanza p.t.	20,73	248,76
n. 1 C amministrativo	41,46	497,52
n. 1 C amministrativo p.t. (83,33%)	41,46	414,58* rapportato al partime
n. 1 B operaio p.t.	35,58	213,48* rapportato al partime
n. 1 B operaio	35,58	426,96

Totale € 8.374,30

**Totale risorse decentrate stabili € 75.103.53**

**B) Utilizzo risorse non vincolate**

- a) Fondo per l'indennità di lavoro festivo, notturno e festivo notturno € 3.500,00
- b) Fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità (art. 17 comma 2lett f) CCNL 1/4/99) € 7.700,00
- 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. € 67.615.99

**Totale risorse decentrate € 79.355,99**

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.

**Lavoro straordinario**

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

Fondo per il compenso lavoro straordinario € 0

**Posizioni Organizzative**

Sono state assegnate due posizioni organizzative rispettivamente una di tipo A pari ad €. 12.911,42 e una di tipo C1 pari ad € 8.500,00 ai dipendenti inquadrati in categoria D (Funzionario Contabile) e (Funzionario responsabile della vigilanza). A cui occorre aggiungere l'indennità di risultato collegata agli

obbiettivi.

### **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 17 COMMA F) DEL CCNL 1/04/99**

Si concorda di destinare una indennità annua lorda, ai sensi dell'art.17 c.2 lettera f) del CCNL 1/4/99, relativa all'attribuzione formale delle seguenti responsabilità :

RESPONSABILITA'	Descrizione	Categoria Professionale	Importo €
<b>Responsabilità relativa ad attività amministrativa</b>	Responsabilità legata relativa adempimenti per rinnovo del Consiglio di amministrazione Collaborazione e supporto al dirigente materia di obblighi di pubblica trasparenza e diffusione di informazioni parte delle pubbliche amministrazioni. (D.lgs. 14/3/2013 n° 33)	C	1.800
<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
<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	1.900
	<b>TOTALE</b>		<b>7.700</b>

Per quanto riguarda il fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi la delegazione trattante stabilisce di richiamare il decreto del Commissario Straordinario n. 26/2015 di con cui è stato approvato il programma operativo dell'ente di gestione delle aree protette della Valle Sesia e di indicare i seguenti campi di azione (obbiettivi) per i quali sono stati individuati progetti

finalizzati al conseguimento di un più alto grado di efficienza dell'Ente :

**Promozione e valorizzazione delle attività , delle proposte , dei servizi dell'Ente**

- Attività di ricerca e di E.A. in ambiente di alta quota in collaborazione con università di Torino, Istituto Mosso, rete LTER
- Realizzazione percorso botanico al Corno del Camoscio in collaborazione con Monterosa spa
- Manutenzione e rinnovo segnaletica sentieri all'interno dell'area protetta
- Programma manutenzione piste ed itinerari ciclo/pedonali anche in collaborazione con squadre A.I.B e squadre forestali della Regione Piemonte
- Straordinaria ed ordinaria manutenzione orto botanico Alpe Fum Biz
- Apertura estiva: Museo di Carcoforo, Centro visita Fum Bitz

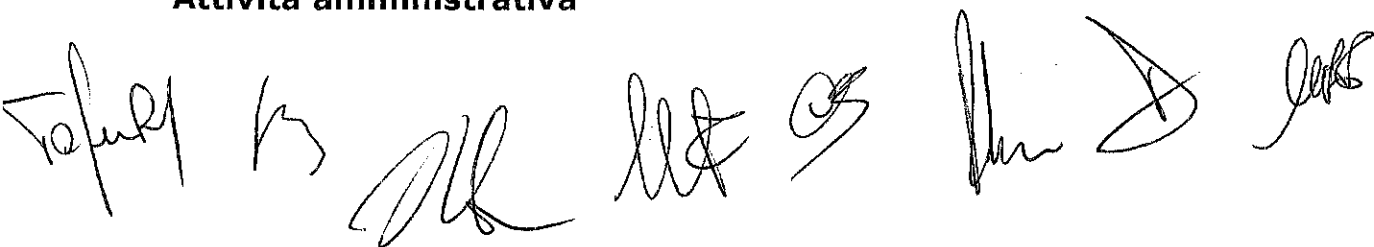
**Informazione ed educazione**

- Attività di formazione in convenzione con Formont di Varallo
- Collaborazione alla realizzazione di manifestazioni organizzate in convenzione da associazione 3 P presso la casa del giardino di Ara, Pro loco Rima, Società Monte Rosa ski e da terzi
- Aggiornamento, implementazione gestione sito internet e Social network

**Conservazione e tutela**

- Collaborazioni con Regione Piemonte per monitoraggi su:  
Cinipide del castagno  
Nematode della patata  
Rilievi fenologici  
Dati neve (Arpa Piemonte)
- Censimenti: su Ungulati alpini, Galliformi 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;
- Realizzazione di una stazione di alimentazione per uccelli necrofagi al Parco del Monte Fenera
- Gestione piano di controllo numerico del cinghiale
- Redazione misure di conservazione sito-specifiche e/o piano di gestione
- Gestione sportello forestale
- Messa in sicurezza altane
- Collaborazione con Dipartimento di Biologia ed Evoluzione dell'Università di Ferrara, e dal Laboratoire d'archéologie préhistorique et anthropologie - Institut Forel, Sciences de la Terre et de l'Environnement dell'Université de Genève per la gestione degli scavi presso le grotte: Ciota ciara e Eremita
- Revisione testo Piano d'Area Monte Fenera

**Attività amministrativa**

A series of handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more cursive and others more blocky or stylized.



- Attuazione e progressivo aggiornamento dei piani in materia di anticorruzione, trasparenza ed integrità aggiornamento sito trasparenza relativamente ad accessibilità, banche dati
- Fatturazione elettronica
- Split payment
- Revisione ed aggiornamento bilancio e procedure contabili
- Servizio economato
- Forniture (Acquisti in rete/MEpa), bandi gara / appalti e relativi contratti
- Protocollo informatizzato
- Gestione amministrativa e finanziaria personale
- Redazione inventario dei beni del Parco

**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 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 2015 si conviene di attuare un'unica valutazione del direttore a consuntivo dell'attività svolta. Il punteggio da 86/100 a 100/100 consentirà di beneficiare dell'intera quota del premio. La quota residuale non

corrisposta a seguito delle valutazioni verrà ridistribuita proporzionalmente tra gli altri dipendenti che hanno raggiunto il punteggio massimo.

**PROGRESSIONE ORIZZONTALE DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'ENTE DI GESTIONE DELLE AREE PROTETTE DELLA VALLE SESIA.**

La legge di stabilità 2015, proroga il blocco del rinnovo della contrattazione collettiva nazionale e l'aumento dell'indennità di vacanza contrattuale, ma non proroga le norme sulla contrattazione decentrata, le risorse del trattamento accessorio e le progressioni economiche.

Infatti il testo approvato (comma 256 dell'art. 1 del ddl AC2679-bis-B approvato dalla Camera in via definitiva) prevede che le disposizioni recate dall'articolo 9, comma 21, primo e secondo periodo del DL 78/2010, prorogate fino al 31 dicembre 2014 dal DPR 122/2013, sono ulteriormente prorogate fino al 31 dicembre 2015.

Per l'effetto, quindi la proroga non riguarda il blocco del trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti e (DL 78/2010 articolo 9, comma 1) il blocco del trattamento accessorio all'ammontare erogato nel 2010 (comma 2-bis), e il blocco degli effetti economici delle progressioni di carriera, per il personale contrattualizzato e non contrattualizzato (comma 21, terzo e quarto periodo medesimo articolo). Quindi, dal 1° gennaio 2015 le progressioni economiche possono essere disposte, alle condizioni previste dall'attuale contrattazione nazionale.

In seguito a quanto sopra premesso e richiamato il Decreto del Commissario straordinario numero 26/2015, le delegazioni trattanti prendono atto che vengano effettuate due selezioni per le progressioni economiche orizzontali del personale dipendente dell'Ente di gestione delle Aree protette della Valle sesia.

Una prima fase con decorrenza 01/09/2015 interesserà il personale dipendente del Parco secondo il seguente schema:

**Categoria D**

80% pari a n. 2 progressione

The image shows six handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. The signatures are stylized and vary in length and complexity, representing the signatories of the document.

**Categoria C**

80% pari a n. 5 progressioni

**Categoria B**

60% pari a n. 1 progressione

Con una seconda selezione con decorrenza 01/01/2016 verranno previste ulteriori progressioni orizzontali secondo il seguente schema rispettando le percentuali sugli aventi diritto già previste per l'anno 2015 e nel rispetto della normativa in vigore:

**Categoria D**

80% pari a n. 1 progressione

**Categoria C**

80% pari a n. 1 progressione

**Categoria B**

60% pari a n. 1 progressione

Personale in servizio al 01.01.2015 per categoria di ingresso	Numero dipendenti	Categoria attuale	Personale che può partecipare alla selezione	Tipologia di passaggio	Costo annuale
D3	2	D6			
D1	2	D3	X	D3/D4	2.252,52
D1	1	D4	X	D4/D5	1.227,53
C1	4	C5			
C1	6	C4	X	C4/C5	4.654,71
B1	1	B4	X	B4/B5	338,20
B1	1	B1	X	B1/B2	155,41
				TOTALE	8.628,37

La spesa massima complessiva relativa alle progressioni orizzontali da attribuire così come sopra indicate è pari ad € 8.628,37.

L'esatto importo corrispondente alle nuove progressioni, andrà ad incrementare il totale della spesa per le progressioni economiche calcolate al 31/12/2015 come da tabella sopra riportata.

Si prevedono graduatorie aperte che si formeranno all'atto della selezione.

Non partecipa alle progressioni orizzontali il personale che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura.

Si specifica che le progressioni economiche orizzontali saranno effettuate sulla base di valutazioni selettive secondo i criteri riportati in apposita scheda di valutazione redatta dal Direttore e riassumibili nelle seguenti voci:

- Titolo di studio
- Partecipazione a corsi di formazione e/o aggiornamenti professionali
- Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati.
- Livello di iniziativa professionale
- Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi
- Anzianità nella categoria

Le progressioni saranno attribuite in base al maggior punteggio conseguito risultante dall'apposita graduatoria.

Eventuali risparmi saranno utilizzati per incrementare le risorse per incentivare la produttività per il miglioramento dei servizi.

I contenuti e i criteri relativi alle progressioni economiche all'interno delle categorie previsti nel presente accordo hanno validità fino al 31/12/2016.

A series of seven handwritten signatures in black ink, arranged horizontally at the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more cursive and others more blocky.

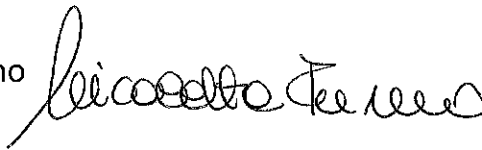
I presenti danno atto che a far data dal 1.1.2016 verrà istituito apposito fondo per Indennità di reperibilità (art. 23, commi 1, e 4, del CCNL del 14.9. 2000, come integrato dall'art. 11, del CCNL del 5.10.2001 )

Varallo, lì 29/12/2015

Letto, confermato e sottoscritto.

Delegazione di parte pubblica:

- Il direttore dott.ssa Nicoletta Furno

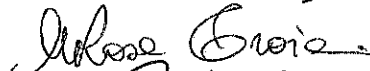


Delegazione di parte Sindacale:

- C.G.I.L. FP sig.ra Bascapè Maria Chiara



- CISL Sign.ra Troiani Maria Rosa



- CISL Defelice Marco



- R.S.U. dott. Sandro Bergamo



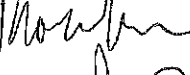
- R.S.U. dott. Marino Sesone



- R.S.U. dott. Luciano Rossi



- R.S.U. TOSETTI ROBERTO



**Scheda di determinazione dei parametri valutativi allegata all'accordo 2015.**

Tabella riassuntiva

	Misura	• <b>Punteggio</b>	Totale	
Formazione	n. corsi	1 a corso	Massimo punti 5	
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	
<b>TOTALE</b>			<b>50</b>
Valutazione prestazione	Per assegnazioni personali	20	

	Per gruppo	25	45
--	------------	----	----

**Area di vigilanza**  
**Categoria C Guardia Parco**

		Punteggio massimo	
Autonomia operativa	Nell'esecuzione delle istruzioni impartite . Nell'esecuzione dei compiti di routine Nell'individuazione delle priorità Rispetto dei tempi	4 4 4 4	16
Flessibilità	Gestione della varianza del lavoro Gestione imprevisti Apporto personale	3 3 3	9
Impegno	Nella gestione della routine Nella gestione della variabilità Aggiornamento legislativo	4 4 4	12
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 In autonomia	5 4	9
TOTALE			50
Valutazione prestazione	Per assegnazioni personali	20	
	Per gruppo	25	45

**Categoria D Funzionario di vigilanza**

		Punteggio massimo	
Autonomia operativa	Nell'esecuzione delle istruzioni impartite . Nell'esecuzione dei compiti di routine Nell'individuazione delle priorità Rispetto dei tempi	4 4 4 4	16
Impegno	Nella gestione della routine Nella gestione della variabilità Aggiornamento legislativo	4 4 4	12
Flessibilità	Gestione della varianza del lavoro Gestione imprevisti Apporto personale	3 3 3	9
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 In autonomia	5 4	9
TOTALE			50
Valutazione prestazione	Per assegnazioni personali	20	
	Per gruppo	25	45

Tafuri S B R M J J

**Area Manutentiva**

**Categoria B**

		Punteggio max. att.	
Autonomia operativa	Nell'esecuzione delle istruzioni impartite. Nell'esecuzione dei compiti di routine Nell'individuazione delle priorità Rispetto dei tempi	4 4 4 4	16
Flessibilità	Gestione della varianza del lavoro Gestione imprevisti Apporto personale	3 3 3	9
Impegno	Nella gestione della routine Nella gestione della variabilità Nella manutenzione degli attrezzi e automezzi	4 4 4	12
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 In autonomia	5 4	9
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	A 70	70%
Da 71	A 75	80%
Da 76	A 85	90%
Da 86	A100	100%