



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 2022.

Il giorno sette del mese di marzo 2023, alle ore 11.00 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 16/12/2022;

Richiamato il parere pervenuto dal Revisore dei Conti in data 30.09.2022 prot. 1580 e la Determinazione dirigenziale n. 300 del 07.10.2022 le parti convengono che il F.E.S. per l'anno 2022 ammonta a €. 125.640,56.

Richiamata la deliberazione del Consiglio direttivo n. 29 in data 10.11.2022 con il quale sono stati individuati gli indirizzi per la contrattazione decentrata anno 2022;

Richiamata la deliberazione del Consiglio direttivo n. 5 in data 06/02/2023 con il quale si autorizza il Direttore alla sottoscrizione del suddetto verbale;

- Delegazione di parte pubblica:

- Il Direttore dott.sa Lucia Pompilio

- Delegazione di parte Sindacale:

- C.G.I.L. FP Carmine Lungo
- R.S.U. Rossi Luciano
- C.G.I.L. F.P Sesone Marino

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 2022.

Le delegazioni trattanti, al fine di determinare il fondo per il finanziamento del trattamento accessorio per l'anno 2020, 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 2019	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 alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno	261,84
TOTALE F.E.S. ANNO 2022	125.640,56

A tale somma sono da aggiungere €. 26.509,00 quale fondo teorico per le posizioni organizzative.

A gennaio 2022 sono state assegnate tre posizioni organizzative per i responsabili dell'area amministrativa, tecnica e vigilanza per un importo pari a €. 7.683,00 ciascuna a cui occorre aggiungere l'indennità di risultato collegata agli obiettivi.

A seguito del parere pervenuto dal Revisore dei Conti in data 30.09.2022 prot. 1580 e della Determinazione dirigenziale n. 300 del 07.10.2022 le parti convengono che il F.E.S. per l'anno 2022 ammonta a €. 125.640,56.

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 31/12/2021 - 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 31/12/2022

Personale Dipendente	Costo progressioni economiche orizzontali al 31/12/2022 (Tab. C - CCNL Triennio 2016/2018)	
	Posizione economica di sviluppo	Trattamento pos.econ. di sviluppo (compresa 13 [^] mensilità)
CATEGORIA D1		
n. 1 Funzionario tecnico	D5	€. 6.129,72
n. 1. Funzionario tecnico	D1	
TOTALE CATEGORIA D1		€. 6.129,72
CATEGORIA C		
n. 6 vigilanza	C5/C6	€. 20.353,35
n. 1 istruttore tecnico (part time 60%)	C5	€. 1617,14
n. 2 istruttore amministrativo	C5	€. 5.113,90
TOTALE CATEGORIA C		€. 27.084,39
CATEGORIA B		
n. 2 esecutore tecnico	B2	€. 663,65
TOTALE CATEGORIA B		€. 663,65
TOTALE COMPLESSIVO		€. 33.877,76

Le risorse complessive risultanti, destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali ammontano a € **29.768,21** a cui aggiungere la somma di €.

3.3720,55 quali per gli arretrati per le progressioni orizzontali effettuate dal personale dell'Ente nel corso del 2022 e **€. 739,00** erogate a seguito del rinnovo del CCNLL 2019 - 2021 per un totale complessivo pari a **€. 33.877,76** (Tabella 1).

ART. 2 INDENNITÀ DI COMPARTO

	Carico Fondo	Totale carico fondo
n. 2 D Funzionario tecnico	51,90	1.245,60
n. 6 C vigilanza	45,8	3.297,60
n. 1 C Istruttore tecnico p.t.	45,8	307,76*
n. 1 C amministrativo	45,80	549,60
n. 1 C amministrativo p.t.	45,80	412,74*
n. 2 B operaio	39,81	883,99
		Totale € 6.667,81

* rapportato al part time

ART.3 INDENNITÀ SPECIFICA

n. 2 B1 operaio €. 129,12

Totale risorse decentrate stabili € 40.674.69

B) Utilizzo risorse non vincolate

a) Fondo per l'indennità di lavoro festivo, notturno e festivo notturno €. 1963.36

b) Fondo per l'indennità di rischio (art.37 CCNL 14/09/00 e art. 41 CCNL 22/01/04) €. 371.55

d) Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi €. 82.630,96

Totale risorse decentrate €. 84.965,91

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

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.

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 direttivo n. 29 del 10.11.2022 con cui sono stati individuati gli indirizzi per la contrattazione decentrata anno 2022 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:

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping loops and lines, positioned at the bottom right of the page.

PROGETTI ED ATTIVITÀ DEL PERSONALE ANNO 2022

Per quanto riguarda i progetti e obiettivi per il personale dell'Ente la valutazione sarà effettuata sulla base degli obiettivi assegnati dal Direttore e sottoscritti dai lavoratori dell'Ente e ricompresi nelle macrocategorie di seguito elencate

Progetti
Conservazione e tutela della biodiversità, della natura e del paesaggio.
Adeguamento della bozza della variante di Piano d'Area del Monte Fenera alle richieste di regione, Presentazione ai Comuni, supporto al Direttore per gli adempimenti amministrativi propedeutici all'adozione. Presentazione degli elaborati alla Consulta per la promozione del territorio, alla Comunità delle Aree protette- Adozione da parte del Consiglio dell'Ente dello strumento di pianificazione
PSR 2014 -2020
<ul style="list-style-type: none">- 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 Rendicontazione e predisposizione nuova domanda di sostegno sul bando 2022- Misura 7.1.2 Presentazione domanda di sostegno, affidamento incarico, rapporti con i professionisti incaricati per la stesura del Piano di gestione della ZSC T1120003 Monte Fenera
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
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.
Gestione faunistica e riduzione delle situazioni di conflitto con le attività agricole e zootecniche: implementazione e miglioramento dell'efficacia del contenimento della



specie cinghiale, verifiche, monitoraggi e interventi in occasione di predazioni da parte della specie lupo.
Organizzazione e attuazione del contenimento della specie cinghiale con l'obiettivo di adeguamento e implementazione delle misure previste per la gestione della Peste Suina Africana in attuazione dei D.P.G.R. n. 15 del 15.03.2022 e n. 21 del 30.03.2022
Supporto al progetto europeo LIFE WOLFALPS EU. Monitoraggio della specie in collaborazione con Provincia di VC, Carabinieri Forestali e Centro Grandi Carnivori e intervento in occasione di predazioni. Monitoraggi e verifiche sul territorio del Parco e dei siti Rete Natura 2000 in gestione, in collaborazione con gli Enti citati. Attivazione di un'attività di educazione ambientale rivolta ai ragazzi denominata Young Ranger.
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)
Redazione e preparazione di bozza di Regolamento ex art. 24 L.R. 19/09 e s.m.i., che disciplina attività e comportamenti consentiti all'interno di ciascuna area protetta, nonché eventuali integrazioni o deroghe ai divieti ex art. 8 c. 7, nel rispetto della normativa vigente (nazionale e regionale e altre disposizioni), dei disposti di Rete Natura 2000 e della pianificazione di settore (Piani d'Area e Piani naturalistici)
Implementazione della vigilanza in aree strategiche, con particolare riferimento alla modifica dei percorsi su cui è autorizzabile l'introduzione di armi ed esplosivi di cui alla Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 26 del 18/11/2021.
Programma manutenzioni:
Razionalizzazione dell'offerta espositiva presso i centri visita dell'Ente Manutenzione e interventi secondo necessità presso la Casa del parco e il Giardino botanico di Fum Bitz e il Museo naturalistico di Carcoforo
Manutenzione della rete sentieristica all'interno del territorio e delle strutture di proprietà dell'Ente (Giardino Botanico, Casa delle Grotte di Ara, Rifugi)
Allestimento espositivo della Casa delle grotte di Ara Manutenzione dei sentieri, delle mulattiere e della segnaletica anche a seguito di eventi valanghivi e frane (eventi alluvionale del 2-3/10/2020); coinvolgimento delle squadre AIB dei comuni del Parco Naturale del Monte Fenera
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.

Attività tecnico-amministrative

Attività connessa alla gestione finanziaria e del Bilancio dell'Ente – Predisposizione contratti e affidamenti di incarico

Gestione del sistema elettronico di pagamenti PagoPa per tutti i versamenti a favore dell'Ente.

Monitoraggi connessi all'aggiornamento ed implementazione sito trasparenza "Amministrazione trasparente"

Verifiche e approfondimenti per la stesura di bozza di regolamento orario dei dipendenti e azioni correttive sul sistema automatico di rilevamento presenze in uso nell'Ente.

Attuazione degli adempimenti previsti dal Codice per l'Amministrazione Digitale (CAD), attivazione della transizione digitale.

Supporto amministrativo e contabile per la realizzazione dell'obiettivo di sistema tra l'Ente e gli EGAP dell'Ossola e del Ticino per la creazione di modalità comuni di promozione del territorio.

Adesione e utilizzo della Piattaforma di e-procurement SINTEL di Regione Lombardia per acquisti ed affidamento incarichi

Procedura concorsuale per l'assunzione di due funzionari amministrativi. Uno presso l'Ente di gestione delle Aree Protette della Valle Sesia e uno presso l'Ente di Gestione delle Aree Protette dell'Ossola

Progressione orizzontale dei dipendenti dell'Ente da completarsi nel 2022

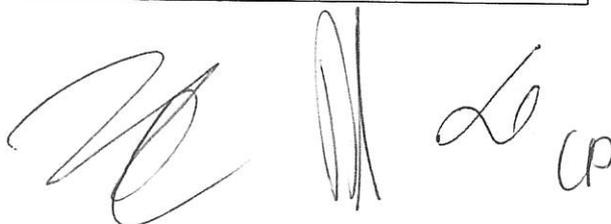
Informazione ed educazione

Apertura e attività promozionali – educative presso Casa del Parco e annesso giardino botanico a Fum Bitz. Prosecuzione dei lavori di trasformazione delle aiuole

Apertura estiva: Museo di Carcoforo, Centro visita Fum Bitz, reclutamento personale stagionale

Gestione Albo delle Guide Escursionistiche/Ambientali dell'Ente

organizzazione e attuazione di idonea comunicazione mediante uso dei canali disponibili (sito web, social, testate on line e tradizionali ecc.)



Aggiornamento e implementazione del materiale promozionale ed espositivo (dépliant, gadget, video)

allestimento espositivo della Casa delle grotte di Ara e organizzazione di giornata di inaugurazione in collaborazione con ATL Novara

Nel 2022 l'Ente sta definendo e articolando un progetto/programma di attività volto a promuovere sinergie e collaborazioni con associazioni, stakeholder e gruppi locali per la realizzazione di progetti condivisi con l'obiettivo di promuovere, implementare e migliorare la conoscenza del territorio e del suo capitale naturale ed il funzionamento del Parco, e che concorrano a sostenere le attività istituzionali dell'Ente relative alla cura delle Aree protette in gestione

L'Ente è partner del progetto I bastoncini della salute con capofila l'Associazione Nordic Walking di Novara. L'Ente è partner del progetto Habitat-I sentieri di casa con capofila l'Istituto Scholé di Torino ONLUS e in collaborazione con il Museo di Archeologia Carlo Conti di Borgosesia.

Attuazione delle iniziative comuni di promozione e implementazione di un sistema turistico tra aree protette "Monti e Lago" con EGAP Ossola e Ticino già programmate nel 2022 nell'ambito del protocollo di intesa "Collaborazione tra l'Ente di gestione delle aree protette del Ticino e del Lago Maggiore, l'Ente di gestione delle aree protette dell'Ossola e l'Ente di gestione delle Aree protette della Valle Sesia per la valorizzazione del territorio e la promozione del turismo sostenibile"; supporto per lo sviluppo di ulteriori proposte per il proseguo della collaborazione

Manifestazioni ed eventi organizzati dall'Ente:

L'Ente di gestione delle Aree protette della Valle Sesia è soggetto della governance del Geoparco Sesia Valgrande, riconosciuto come sito Unesco. Nel 2022 il Geoparco Sesia Valgrande organizza la 16 EGC, Conferenza Europea dei Geoparchi.

- una quota pari al 50% sarà erogata sulla base della valutazione dei progetti svolti nel corso dell'anno 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, area tecnica ed area di vigilanza
- 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 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 sulle 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 viene calcolata sulla base della percentuale di servizio svolto per l'Ente e pertanto si ritiene di considerare quale quota massima attribuibile al suddetto personale la quota spettante al personale impiegato con contratto full time moltiplicata per la percentuale del part time svolto per l'Ente.

Per quanto riguarda l'anno 2022 si conviene di attuare un'unica valutazione del direttore a consuntivo dell'attività svolta. Il punteggio compreso tra 96/100 e 100/100 consentirà di beneficiare dell'intera quota del premio, per punteggi inferiori la quota sarà rideterminata in base al punteggio raggiunto secondo lo schema riportato di seguito in allegato.

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

Nota integrativa.

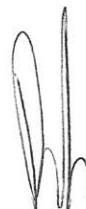
L'importo corrispondente al fondo per la retribuzione delle Posizioni organizzative pari a €. 26.509,00 non viene computato nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività così come previsto dal CCNL 21/05/2018. Tale somma viene iscritta al cap. 60 del Bilancio di previsione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

Varallo, lì 07/03/2023

Letto, confermato e sottoscritto.

Delegazione di parte pubblica:

11



- Il direttore Lucia Pompilio

Lucia Pompilio

Delegazione di parte Sindacale:

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

Carmine Lungo

- R.S.U. Luciano Rossi

Luciano Rossi

- C.G.I.L. FP Marino Sesone

Marino Sesone

	Misura	• Punteggio	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	
TOTALE MASSIMO				100

• **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/tecnica

Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature on the left and three smaller initials (HL, Le, GP) on the right.

Categoria C Guardia Parco/ Istruttore 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	
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 tecnico

Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature on the left and the initials 'LP' on the right.

		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

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and initials 'le' and 'lp' on the right.

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%



Handwritten signature and initials, possibly reading "Le GP".