



Ente di gestione delle aree protette della Valle del Sesia



Parco naturale
Alta Valsesia



Parco naturale
Monte Fenera

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 2016.

Il giorno 15 del mese di Novembre 2016, alle ore 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 Carmine Lungo
 - CISL Giuseppe Pistono
 - CISL De Felice Marco
 - R.S.U. Bergamo Sandro
 - R.S.U. Sesone Marino
 - R.S.U. Rossi Luciano

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 2016.

Le delegazioni trattanti, al fine di determinare il fondo per il finanziamento del trattamento accessorio per l'anno 2016, 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.

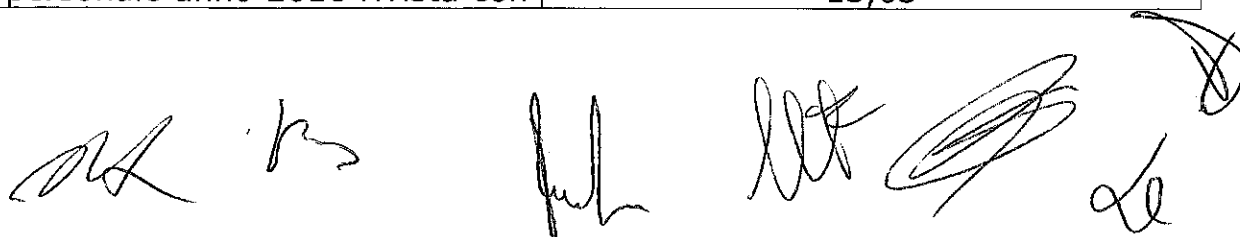
L'Ente quindi determina l'entrata del proprio Fondo Efficienza e Servizi per l'anno 2016, secondo i meccanismi della D.G.R. n. 40-6162 del 23 luglio 2013 e del XVIII protocollo d'intesa dell'11 novembre 2013, moltiplicando il nuovo Q.M.S.A. per la media del personale in servizio nel 2016 rivista con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

L'entrata va poi integrata con:

- una quota integrativa iscrivibile **solo per l'anno 2016** (il numero dei dipendenti in servizio utilizzato nella D.G.R. n. 40-6162 del 23 luglio 2013 era sovrastimato di due unità pertanto l'UCIRCA ha quantificato la somma da recuperare e da ripartire tra gli Enti) pari ad € 1.625,50.
- 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)

Da quanto premesso, il fondo per l'anno 2016 è così costituito:

Media personale anno 2016 rivista con	13,63
---------------------------------------	-------



recupero assumibili	
Q.M.S.A. per media anno 2016 rivista con recupero assumibili	114.795,57
Fondo posizioni teorico	26.509,00
Quota integrativa rivista da risparmi applicazione L.R. n. 19/2009	8.193,48
Ulteriore quota integrativa solo per l'anno 2016	1.625,50
TOTALE F.E.S. ANNO 2016	151.123,55

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 31/12/2016 - 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 31/12/2016

Personale Dipendente	Costo progressioni economiche orizzontali al 31/12/2016 (Tab. C - CCNL quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2008/2009)	
	Posizione economica di sviluppo	Trattamento pos.econ. di sviluppo (compresa 13 [^] mensilità)
CATEGORIA D3		
n. 1	D6	€. 4.338,36

TOTALE CATEGORIA D3		€. 4.338,36
CATEGORIA D1		
n. 2	D4	€. 4.561,96
n. 1	D5	€. 5.789,55
TOTALE CATEGORIA D1		€. 14.913,47
CATEGORIA C		
n. 7 vigilanza	C5	€. 2.651,09
n. 1 vigilanza (part time 50%)	C5	€. 1.325,55
n. 1 amministrativo	C5	€. 2.651,09
n. 1 amministrativo (part time 83.33%)	C5	€. 2.209,15
TOTALE CATEGORIA C		€. 24.743,42
CATEGORIA B		
n. 1 operaio	B2	€. 155,42
n. 1 operaio	B5	€. 1.694,42
TOTALE CATEGORIA B		€. 1.849,84
TOTALE COMPLESSIVO		€. 45.845,09

Da quanto sopra enunciato le risorse complessive risultanti, destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali ammontano a € 45.845,09 (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. 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	€ 7.998,70

Totale risorse decentrate stabili € 80.352,79

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) € 12.800,00
- 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. € 53.930,76

Totale risorse decentrate € 70.770,76

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

E' stata assegnata una posizione organizzativa di tipo A pari ad €. 12.911,42 e una di tipo C1 pari ad € 8.500,00 per un mese (gennaio) ai dipendenti inquadrati in categoria D (Funzionario Contabile) e (Funzionario responsabile della igilanza). A cui occorre aggiungere l'indennità di risultato collegata agli obbiettivi.

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

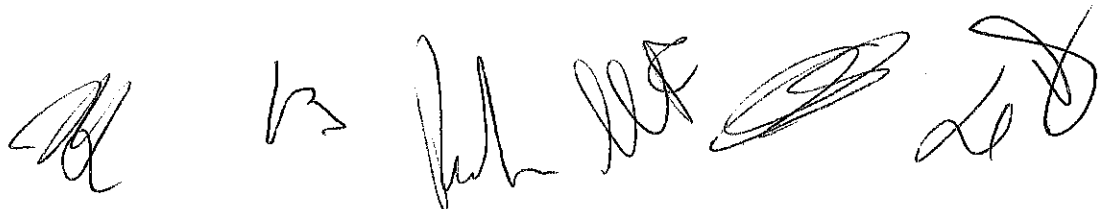
L'indennità è corrisposta in applicazione degli art. 22 e 24 comma 5 del CCNL del 14/09/2000 e s.m.i. Tale indennità è corrisposta con cadenza mensile dopo avere accertato i servizi effettivamente svolti.

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€
Responsabilità relativa ad attività amministrativa	Responsabilità legata relativa adempimenti per attività di collaborazione e supporto al dirigente in materia di obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni. (D.lgs. 14/3/2013 n° 33)	C	1.800
Responsabile gestione piano abbattimento cinghiali	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	4.300 (3 dipendenti)



Responsabile pianificazione	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
Responsabile Attività forestale, piano area, progetti vari	Responsabilità relativa	D	2.500
Responsabile manutenzioni	Responsabilità relativa alla gestione e organizzazione personale addetto alla manutenzione dell'area protetta	C	1.300
Responsabile aree interesse botanico	Manutenzione area botanica di interesse per conservazione SIC IT 1120028	B	1.000
TOTALE			12.800

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. 6/2016 con cui è stato approvato il programma operativo dell'ente di gestione delle aree protette della Valle Sesia per l'anno 2016 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:

Progetti
Conservazione e tutela della biodiversità, della natura e del paesaggio.
Bando regionale PSR 2014-2020 Mis7 sottomisura 7.5 operazione 7.5.1Candidatura e progettazione definitiva
Collaborazioni con Regione Piemonte per monitoraggi su: Vite selvatica Cinipide del castagno 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 un carnaio al parco del Monte Fenera

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

Programma manutenzioni:

Manutenzione e rinnovo segnaletica e sentieri all'interno dell'area protetta anche con uso di attrezzature meccaniche (motosega, ruspa, trattore..)


Straordinaria ed ordinaria manutenzione orto botanico Alpe Fum Biz

Informazione ed educazione

Attività di formazione in convenzione con Formont di Varallo

Apertura estiva : Museo di Carcoforo, Centro visita Fum Bitz e in occasione di manifestazioni info point a Fobello

Collaborazione alla realizzazione di manifestazioni organizzate in convenzione



da associazione 3 P presso la casa del giardino di Ara , Società Monte Rosa ski , Università di Ferrara e Ginevra Associazione Supervulcano

Attività amministrative

Attuazione e progressivo aggiornamento dei piani in materia di anticorruzione, trasparenza ed integrità aggiornamento sito trasparenza relativamente ad accessibilità , banche dati

Redazione inventario dei beni del parco

Collaborazione revisione testo piano d'area Monte Fenera

Fatturazione elettronica

Split payment

ARCONET (armonizzazione contabile degli enti territoriali) ovvero il processo di riforma degli ordinamenti contabili pubblici diretto a rendere i bilanci delle amministrazioni pubbliche omogenei, confrontabili e aggregabili.

Protocollo

Bandi gara / appalto aggiornamento

La quota residua sarà erogata in base ai seguenti criteri:

- una quota pari al 50% sarà erogata sulla base della valutazione dei

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

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

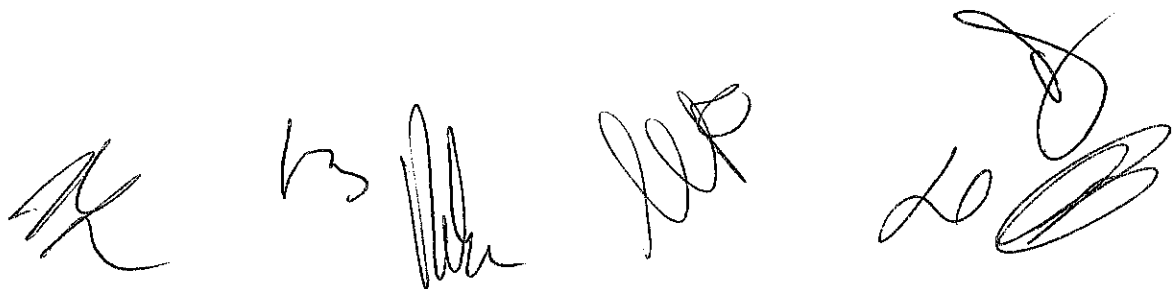
I parametri per la valutazione delle prestazioni sono stabiliti e determinati mediante l'allegata tabella.

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 2016 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 residua non corrisposta a seguito delle valutazioni verrà ridistribuita proporzionalmente tra gli altri dipendenti che hanno raggiunto il punteggio massimo.

I presenti danno atto che a far data dal 1.1.2017 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)

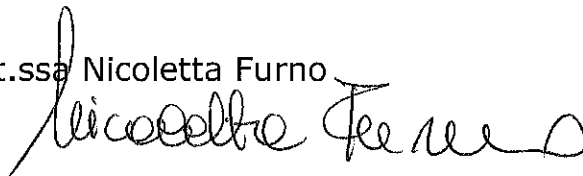


Varallo, li 15/12/2016

Letto, confermato e sottoscritto.

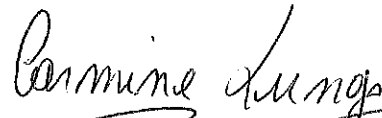
Delegazione di parte pubblica:

- Il direttore dott.ssa Nicoletta Furno

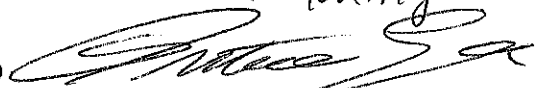


Delegazione di parte Sindacale:

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



- CISL Sign.ra Giuseppe Pistono



- CISL Defelice Marco



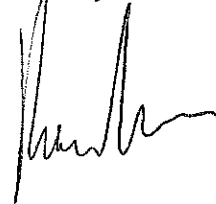
- R.S.U. dott. Sandro Bergamo



- R.S.U. dott. Marino Sesone



- R.S.U. dott. Luciano Rossi



Scheda di determinazione dei parametri valutativi allegata all'accordo 2016.

Tabella riassuntiva

	Misura	• Punteggio	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	
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

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

		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

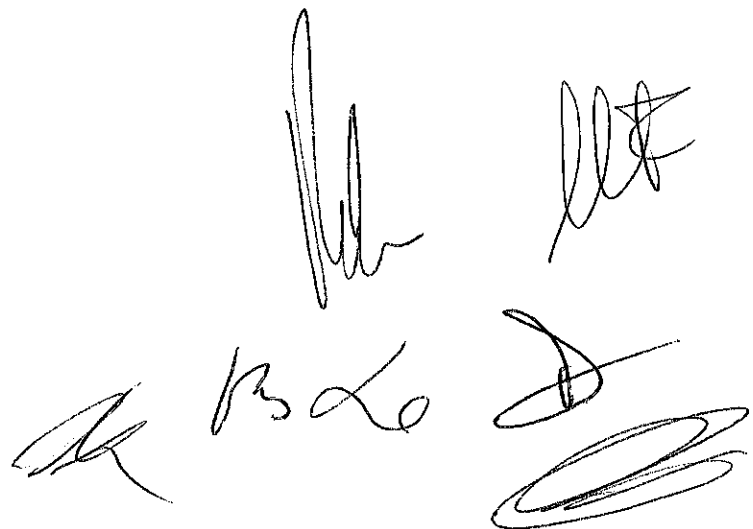
Categoria B

		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%

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature, a smaller signature, and several initials.