



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 2021.
- 2) PROGRESSIONE ORIZZONTALE DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'ENTE DI GESTIONE DELLE AREE PROTETTE DELLA VALLE SESIA.

Il giorno diciassette del mese di marzo 2021, alle ore 15.00 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 25/05/2020;

Richiamato il parere pervenuto dal Revisore dei Conti in data 09.12.2020 prot. 1796 e la Determinazione dirigenziale n. 220 del 23.12.2020 con la quale è stato costituito il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2020

Richiamato il decreto del Presidente n. 29 in data 14.12.2021 con il quale sono stati individuati gli indirizzi per la contrattazione decentrata anno 2021;

Richiamato la deliberazione del Consiglio Direttivo n.5 in data 24/02/2021 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. Bordignon Gianbattista
- 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 2021.

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 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 alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno	261,84
TOTALE F.E.S. ANNO 2021	125.640,56

A tale somma sono da aggiungere €. 26.509,00 quale fondo teorico per le posizioni organizzative che nell'anno 2020 non sono state assegnate. Si provvederà ad assegnarle nel corso del 2021 espletando le procedure previste.

A seguito del parere pervenuto dal Revisore dei Conti in data 10/11/2021 prot. 2380 e della Determinazione dirigenziale n. 237 del 11.11.2021 le parti convengono che il F.E.S. per l'anno 2020 ammonta a €. 125.640,56 a cui aggiungere una quota pari a €. 26.509,00 quale fondo teorico per le posizioni organizzative.

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 31/12/2021

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 ^a mensilità)
CATEGORIA D1		
n. 1 Funzionario tecnico	D4	€. 4.770,35
TOTALE CATEGORIA D1		€. 4.770,35
CATEGORIA C		
n. 6 vigilanza	C5	€. 19.406,66
n. 1 istruttore tecnico (part time 60%)	C5	€. 1.663,43
n. 1 amministrativo	C5	€. 2.772,38
n. 1 amministrativo (part time 83.33%)	C5	€. 2.310,22
TOTALE CATEGORIA C		€. 23.380,31
CATEGORIA B		
n. 1 operaio(part time al 50%)	B2	€. 325,00
TOTALE CATEGORIA B		€. 325,00
TOTALE COMPLESSIVO		€. 28.475,66

Da quanto sopra enunciato le risorse complessive risultanti, destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali ammontano a € **28.475,66** (Tabella 1).

ART. 2 INDENNITÀ DI COMPARTO

	Carico Fondo	Totale carico fondo
n. 1 D Funzionario tecnico	51,90	647,70
n. 6 C vigilanza	45,80	3.572,40
n. 1 C Istruttore tecnico p.t.	45,80	329,76* rapportato al partime
n. 1 C amministrativo	45,80	549,60
n. 1 C amministrativo p.t. (83,33%)	45,80	457,98* rapportato al partime
n. 2 B operaio	72,57	943,44
	Totale	€ 6.492,88

ART.3 INDENNITÀ SPECIFICA

n. 2 B1 operaio € 129,12

Totale risorse decentrate stabili € 35.160,66

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) € 4.000,00
- c) Fondo per l'indennità di rischio (art.37 CCNL 14/09/00 e art. 41 CCNL 22/01/04) € 552,00
- d) Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi € 83.927,90

Totale risorse decentrate € 90.479,90

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 2021 non sono state attribuite e retribuite posizioni organizzative sia a causa della situazione contingente all'interno dell'Ente e pertanto non si proceduto con quanto disposto dalla Deliberazione del Consiglio direttivo n. 30 del 29.10.2019. E' stata avviata la procedura per l'istituzione procederà di tre posizioni organizzative relativamente all'area tecnica, all'area di vigilanza e all'area amministrativa che verranno assegnate a decorrere dal 01.01.2022

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€
Responsabilità relativa ad attività amministrativa e finanziaria	Responsabilità legata relativa adempimenti attività di collaborazione e supporto al dirigente materia contabile e finanziaria	C	2.000,00
Responsabile relativa ad attività tecnica	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. Bandi fondi strutturali UE	D	2.000,00
	TOTALE		4.000,00

Per quanto riguarda il fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi la delegazione trattante stabilisce di richiamare il decreto del Presidente n. 29 del 14.12.2021 con cui sono stati individuati gli indirizzi per la contrattazione decentrata anno 2021 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 ED ATTIVITÀ DEL PERSONALE ANNO 2021

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, raccordo e supervisione del professionista incaricato, stesura di versione definitiva
Presentazione ai Comuni, supporto al Direttore per gli adempimenti amministrativi propedeutici all'adozione
<ul style="list-style-type: none">- Bando regionale PSR 2014-2020 Mis7 sottomisura 7.5 operazione 7.5.1 saldo e rendicontazione - 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
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
Risoluzione delle criticità relative al funzionamento delle recinzioni elettrificate a protezione dei coltivi dalle intrusioni da fauna selvatica, stesura di istruzioni operative per uso e manutenzione per gli utilizzatori privati e per i GP, proposta per organizzazione di un corso di formazione dedicato
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.
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.
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)
Programma manutenzioni:
Manutenzione della rete sentieristica all'interno del territorio e delle strutture di proprietà dell'Ente (Giardino Botanico, Casa delle Grotte di Ara, Rifugi)
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 (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
Aggiornamento dello Statuto dell'Ente di gestione delle Aree protette della Valle Sesia
Attività connessa alla gestione finanziaria e del Bilancio dell'Ente – Predisposizione contratti e affidamenti di incarico
Attivazione del sistema elettronico di pagamenti PagoPa per tutti i versamenti a favore dell'Ente.
Aggiornamento ed implementazione sito trasparenza
Adozione di nuovo Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente in attuazione delle Linee

Guida di cui alla delibera ANAC 177 del 19/2/2020
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.
Informazione ed educazione
Riattivazione delle attività presso Casa del Parco e annesso giardino botanico a Fum Bitz in una veste rinnovata e di ampliamento dell'offerta di servizi dopo la stagione 2020, negativamente influenzata dalla pandemia da Covid19.
Apertura estiva: Museo di Carcoforo, Centro visita Fum Bitz, reclutamento personale stagionale
Costituzione Albo delle Guide Escursionistiche/Ambientali dell'Ente
Progetti relativi al Percorso per le Competenze Trasversali e Orientamento (PCTO) anno scolastico 2020/2021.
Creazione di un tavolo permanente di soggetti pubblici e privati e stakeholders per la fruizione e conoscenza del sistema delle grotte tutelato dal Parco Naturale del Monte Fenera, parte del Sesia Valgrande Geopark (Geoparco mondiale UNESCO) nell'Anno Internazionale delle Grotte e del Carsismo (IYCK 2021). Realizzazione di eventi celebrativi.
Collaborazione alla realizzazione di manifestazioni organizzate da altri soggetti
Attività di accompagnamento e di Educazione ambientale nell'ambito di progetti scuola lavoro con il Sesia Valgrande Geopark e con scuole alta Valsesia
Attività di tutoraggio per studenti universitari e di scuole medie superiori per tirocini formativi
Manifestazioni ed eventi organizzati dall'Ente:
2021 – IYCK Anno internazionale delle Grotte e del Carsismo
Rivalidazione del Sesia Valgrande Geopark

- 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 2021 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.

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

richiamato il Decreto del Presidente numero 29/2021, 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 01/01/2022 interesserà il personale dipendente del Parco secondo il seguente schema:

Categoria D

80% pari a n. 1 progressione

Categoria C

40% pari a n. 4 progressioni

Categoria B

50% pari a n. 1 progressione

Con una seconda selezione con decorrenza 01/01/2023 verranno previste ulteriori progressioni orizzontali secondo il seguente schema rispettando le percentuali sugli aventi diritto già previste per l'anno 2022 e nel rispetto della normativa in vigore:

Categoria C

50% pari a n. 5 progressione

Categoria B

50% pari a n. 1 progressione

Personale in servizio al 01.01.2022 per categoria di ingresso	Numero dipendenti	Categoria attuale	Personale che può partecipare alla selezione	Tipologia di passaggio	Costo annuale
D1	1	D4	X	D4/D5	1.238,56
D1	1	D1			
C1	9	C5	X	C5/C6	5.841,99
B1	1	B2	X	B2/B3	790,69
B1	1	B1	X	B1/B2	155,41
				TOTALE	8.206,65



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 31/12/2021 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 previsti dalla normativa ai sensi dell'art. 16 del CCNL 2016-2018 in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi ed in particolare si terrà conto dei seguenti parametri:

- Titolo di studio
- Partecipazione a corsi di formazione e/o aggiornamenti professionali
- 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 31/12/2023.

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 17.03.2022

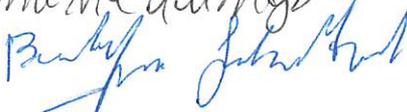


Letto, confermato e sottoscritto.

Delegazione di parte pubblica:

- Il direttore dott.ssa Lucia Pompilio 

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 

	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	

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

Area di vigilanza/tecnica

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

		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	

Handwritten signature and initials in blue ink, including a large signature and the letters 'h', 'L', and 'P'.

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	

Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature and a smaller one to the right.

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%

Prose  

