

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il giorno 20 ottobre 2023 alle ore 9.30 si sono incontrati:

I.TER Società Consortile a Responsabilità Limitata rappresentata da Maria Lucia Pilutti, Direttore Generale e Procuratore della Società

e

le OO.SS.:

- FISASCAT CISL Regionale Territorio di Udine, nella persona di Fabiano D'Elia
- FILCAMS CGIL Provincia di Udine, nella persona di Massimo Caifo

e le RSA:

- FISASCAT CISL Daniela Morgante
- FILCAMS-CGIL Mauro Petracca

per sottoscrivere il presente Contratto Aziendale ai sensi dell'art.51 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n.81.

Premesso che

- I.TER SOCIETÀ CONSORTILE A RESPONSABILITÀ LIMITATA è la società in house della Camera di Commercio di Pordenone-Udine nella quale sono state conferite con effetti dal 01/06/2019 le preesistenti Aziende Speciali I.TER – Imprese e Territorio e Funzioni Delegate della suddetta Camera di Commercio.
- I.TER SCRL non ha scopo di lucro ed ha per oggetto la realizzazione delle iniziative decise dai soci – Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura di Pordenone- Udine e SiCamera Sistema Camerale Servizi s.c.r.l. – per il perseguimento dei loro obiettivi istituzionali, al fine di conseguire il più efficiente raggiungimento degli interessi di promozione del territorio e di supporto dell'economia locale.
- I.TER SCRL applica ai propri dipendente il CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi siglato da Confcommercio, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS in data 12.12.2022
- Le parti riconoscono l'importanza strategica delle relazioni sindacali ed individuano nella contrattazione di secondo livello un valore da perseguire al fine di incrementare la produttività, valorizzare le lavoratrici ed i lavoratori, rendere l'ambiente di lavoro più sano nonché conciliare l'attività lavorativa con gli spazi privati. Con il presente accordo, pertanto, le parti si pongono l'obiettivo di perseguire tali principi e di realizzare uno strumento con cui cogliere opportunità ed individuare soluzioni operative e meglio articolare i contenuti del CCNL applicato in relazione alle specificità ed alle esigenze dell'azienda e dei lavoratori che ne dipendono.

Si conviene

1. Le premesse fanno integralmente parte del presente accordo.

2. Campo di applicazione

Il presente contratto integrativo aziendale (d'ora in avanti CIA) sarà applicato a tutto il personale assunto direttamente da I.TER SCRL con ogni forma e modalità.

3. Relazioni sindacali

3.1. Diritti di informazione

Nel ribadire l'importanza e la centralità del diritto di informazione, quale elemento essenziale di un corretto e trasparente sistema di relazioni sindacali e nel riconfermare la necessità di mantenere un sistema di informazione articolato le Parti convengono di definire nel presente accordo le tematiche specifiche da demandare al confronto al fine di rendere il sistema di informazione maggiormente coerente al contesto aziendale.

Fermo restando quanto previsto dal CCNL per i dipendenti delle aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, sottoscritto da Confcommercio, Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, nella parte inerente i Sistemi di Relazioni Sindacali, si conviene che la società fornirà:

Gli elementi del piano strategico aziendale che hanno ricadute sul personale;

Le variazioni annue dell'organico del personale dipendente;

I dati occupazionali relativi ai dipendenti indicanti tipologia di contratto e livelli di inquadramento;

Il dato minimo, medio e massimo delle retribuzioni all'interno di ciascun livello di inquadramento e per genere;

Dato medio pro capite dei residui di ferie, permessi retribuiti e ROL al 31/12 disponibile al 30.04 di ogni anno;

I dati sugli infortuni occorsi nel periodo 01/01 – 31/12 (dati da sito INAIL);

Informativa sulle modifiche della struttura organizzativa;

Informativa sugli indicatori per il sistema premiante;

I dati sulle ore che i lavoratori hanno fatto confluire nella banca ore etica;

I programmi di formazione del personale;

I programmi relativi alla sicurezza e ambiente di lavoro.

3.2. Diritti Sindacali

3.2.1. Agibilità:

La Società, in occasione degli incontri con la direzione, libererà dal servizio i Rappresentanti Sindacali Aziendali per il tempo necessario alla partecipazione alle riunioni.

3.2.2. Assemblee sindacali retribuite

Si conviene l'elevazione a 12 ore annue per lo svolgimento di assemblee sindacali retribuite, come da CCNL applicato.

4. Inquadramenti e livelli

Nell'ambito delle relazioni sindacali le parti si danno atto della necessità di procedere alla verifica delle mansioni svolte dal personale addetto nei vari settori al fine di assegnare la corretta qualifica prevista dal CCNL di cui alle premesse ed applicato ai dipendenti I.TER scrl. Di concerto un mansionario di massima verrà formulato e comunicato per ottimizzare l'organizzazione del lavoro.

5. Formazione

Le parti intendono promuovere percorsi di formazione continua al fine di realizzare sempre nuove competenze. Le parti si incontreranno una volta l'anno per valutare e condividere le eventuali necessità formative emerse.

6. Previdenza complementare contrattuale

Si conviene che, a far data dall'entrata in vigore del presente contratto integrativo aziendale, il contributo a carico della Società è fissato al massimo al 1,75%.

L'aumento della contribuzione da parte della società avverrà solo nel caso in cui anche il lavoratore incrementi la propria contribuzione individuale fino al 1,75%. Il contributo aziendale non potrà essere superiore a quello scelto dal lavoratore.

Le variazioni dell'aliquota contributiva seguiranno le tempistiche definite dal Fondo Fonte.

7. Bilateralità

A partire dall'entrata in vigore del presente contratto integrativo aziendale, la Società procederà all'iscrizione all'Ente Bilaterale Territoriale EBT FVG.

La Società si farà carico dei versamenti per la bilateralità anche della quota a carico dei dipendenti.

8. Orario di lavoro

L'orario di lavoro ordinario è di 38 ore settimanali. La sua articolazione, tenuto conto dell'orario di servizio e di apertura al pubblico sarà quella prevista dal contratto individuale di lavoro dei dipendenti o previsto dal profilo dei cartellini, mantenendo le flessibilità di cui al successivo punto 8.1. e la collocazione della pausa pranzo – di almeno 30 minuti – nella fascia oraria 12.55 – 14.30.

Per il personale part-time la durata del lavoro settimanale e la sua distribuzione sono quelli indicati nel contratto individuale di lavoro.

8.1. Flessibilità

8.1.1. Flessibilità in entrata

L'entrata in servizio potrà avvenire tra le 7.55 e le 8.30. La flessibilità in ingresso dovrà essere recuperata di norma in giornata e comunque entro la fine del mese.

8.1.2. Flessibilità ufficio formazione

In considerazione delle particolari esigenze riferite alla gestione della formazione, l'orario giornaliero potrà essere svolto secondo le necessità specifiche dettate dall'attività formativa gestita dal personale di tale ufficio. Tale flessibilità, comunicata settimanalmente alla direzione, sarà applicata senza l'obbligo di preventiva autorizzazione da parte della direzione.

8.2. Lavoro straordinario

In considerazione della natura eccezionale del lavoro straordinario, le Parti convengono che il ricorso alle prestazioni straordinarie dovrà essere preventivamente autorizzato a partire dai 29 minuti oltre l'orario ordinario.

Il lavoro straordinario sarà retribuito con le maggiorazioni previste dal CCNL di cui alle premesse a partire dai 30 minuti eccedenti l'orario di lavoro ordinario.

Le prestazioni inferiori ai 30 minuti eccedenti l'orario di lavoro ordinario (ma che non sono considerati prestazione straordinaria) nella loro somma potranno essere recuperati interamente attraverso la riduzione di prestazione oraria entro il mese corrente per un massimo di due ore

giornaliere, anche nella fascia oraria così chiamata *rigida*, previa autorizzazione da parte del proprio responsabile. Tutti i minuti vengono azzerati a fine mese se non recuperati.

8.3. Buono pasto

Il CCNL non norma il buono pasto; a livello aziendale è riconosciuto in formato elettronico di valore pari all'importo del buono pasto dei dipendenti camerati ed è regolamentato come segue.

- 1) Il buono pasto spetta per ogni giornata lavorativa con rientro pomeridiano
In caso di utilizzo di permessi retribuiti ad ore nelle giornate di rientro, il buono pasto è riconosciuto qualora ci sia l'effettivo godimento della pausa pranzo e una prestazione lavorativa di almeno 2 ore sia nelle ore antimeridiane che postmeridiane.
- 2) Per le giornate per le quali non è previsto il rientro, il buono pasto sarà riconosciuto solo se il lavoratore, autorizzato allo straordinario, riprenderà l'attività lavorativa per almeno 2 ore.
- 3) Per il personale in regime di part time, il buono pasto sarà riconosciuto solo se il lavoratore, autorizzato al lavoro supplementare/straordinario, riprenderà l'attività lavorativa per almeno 2 ore.

8.4. Part-time, part-time post maternità

Al fine di consentire al personale assunto a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del 3° anno di età, la società accoglierà, in misura pari al 5% della forza lavoro arrotondato all'unità superiore, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale del genitore.

Potranno essere, inoltre, accolte le richieste di trasformazione in part-time anche per i dipendenti non rientranti nel caso previsto dal comma precedente, in percentuale da stabilire tra le parti. In merito alle richieste di part-time le parti si incontreranno in un apposito incontro annuale per verificare la disponibilità della società ad accogliere le richieste presentate e per valutare l'andamento delle stesse nell'anno solare.

La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni, entro i quali, l'azienda darà riscontro scritto. Nella richiesta dovrà essere indicato il periodo per il quale viene fatta la richiesta di riduzione della prestazione lavorativa e l'entità della riduzione.

La richiesta del dipendente di reversibilità del rapporto di lavoro part-time sarà valutata dall'azienda.

8.5. Godimento ferie, ROL, permessi

Entro il 28 febbraio di ciascun anno, il personale presenterà al responsabile d'ufficio la richiesta delle ferie che intende fruire per l'anno in corso. Le Parti concordano che almeno due settimane di ferie verranno usufruite nel periodo 15 aprile-15 ottobre, compatibilmente alle esigenze dell'azienda.

Il periodo di smaltimento dei ROL e dei permessi è quello previsto dal CCNL di cui alle premesse, ovvero fruizione entro il 30 giugno e/o pagamento, data la rilevazione delle presenze in modo differito, con la mensilità del mese di luglio.

Santo Patrono

La festività del Santo Patrono viene goduta nella giornata ove è ubicata la sede di lavoro.

8.6. Permessi visite mediche

La Società accorderà specifici permessi retribuiti, sino ad un massimo di 8 ore annue, per l'effettuazione di visite mediche specialistiche, piccoli interventi chirurgici (anche odontoiatrici), esami diagnostici (anche prelievi ematici) cadenti nel proprio orario di lavoro. Il permesso dovrà essere richiesto con un preavviso di 48 ore, salvo casi urgenti.

L'assenza dovrà poi essere giustificata mediante il documento medico che attesti il giorno e l'orario di inizio e fine della prestazione.

Il suddetto permesso copre l'assenza dal lavoro per la durata della visita medica specialistica risultante dal documento rilasciato dal medico o dalla struttura sanitaria comprensiva del tempo di viaggio.

Sono comunque escluse dal suddetto monte ore le visite del medico curante di base.

Per i lavoratori part-time, il suddetto monte ore sarà riproporzionato sulla base della percentuale di riduzione oraria agli stessi applicata, mentre per il personale assunto in corso d'anno il monte ore in questione sarà riproporzionato sulla base dei mesi di effettiva attività lavorativa, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

In caso di patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita, documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, per visite mediche specialistiche connesse con dette patologie la società eleverà il suddetto numero massimo di permessi retribuiti a 18 ore annue.

8.7. Aspettativa in caso di malattia

Fermo restando quanto stabilito dal CCNL in materia di conservazione del posto di lavoro ed oltre a quanto previsto per l'aspettativa non retribuita per malattia, l'azienda valuterà, in casi particolari, di concedere ulteriori periodi di aspettativa non retribuita alle seguenti condizioni:

- che la persistenza della malattia risulti da certificato medico (senza indicazione della patologia);
- che la richiesta del periodo eccedente i termini disciplinati dal CCNL applicato sia fatta dal lavoratore come aspettativa "generica" senza retribuzione e senza diritto a maturazione di alcun istituto contrattuale. La richiesta dovrà essere inviata tramite RACCOMANDATA AR o PEC prima della scadenza del periodo di aspettativa contrattualmente previsto.

8.8. Congedo per le donne vittime di violenza

Fermo restando quanto previsto dall'art. 24, D.Lgs. n. 80/2015, alle lavoratrici vittime di violenza inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio che presentino idonea documentazione, in aggiunta a quanto previsto dalle norme sarà concessa un'aspettativa con la conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di un anno.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo i casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare la società con un preavviso di cinque giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di aspettativa e a produrre idonea documentazione di cui al comma precedente.

La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale secondo la disciplina di riferimento. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.

9. Banca ore etica

Le Parti istituiscono una banca ore etica che, in un'ottica solidaristica, consente ai dipendenti di cedere gratuitamente e volontariamente le proprie ferie e i propri permessi maturati, a favore di colleghi che versino in situazioni di grave necessità.

I dipendenti potranno fare confluire tutti o in parte gli istituti individuali retribuiti (ferie, rol, ex festività) maturati negli anni precedenti e non goduti. A tal proposito si precisa che, in ogni caso, gli istituti di ferie e Rol mantengono la loro scadenza naturale. Potranno confluire nella banca ore etica solamente i giorni di ferie eccedenti il periodo minimo di 4 settimane che il dipendente è tenuto a fruire nell'anno di maturazione.

Il corrispondente importo economico lordo dei permessi così ceduti, valorizzati in base alla retribuzione in atto al momento della cessione, sarà accantonato nella predetta banca ore etica.

Potranno essere beneficiari coloro per i quali si verifichino congiuntamente le seguenti condizioni:

Necessita di assentarsi dal lavoro per gravi motivi personali riferiti ai figli, al coniuge (o convivente di fatto) o ai genitori che versino in gravi condizioni di salute;

- Non siano già state accolte domande da parte dello stesso dipendente nei 12 mesi precedenti salvo casi di particolare gravità;

Non abbiano a disposizione, al momento della richiesta, più di 24 ore residue di istituti individuali retribuiti, al netto di eventuali chiusure aziendali.

Le richieste saranno evase in ordine cronologico, tramite tempestiva valutazione di un'apposita commissione costituita dall'Azienda e dalle RSA/RSU al fine di valutare il possesso dei requisiti di ammissibilità.

A seguito dell'esperimento positivo della predetta procedura, ai dipendenti che siano dichiarati assegnatari la società riconoscerà fino a un massimo di 80 ore tra quelle cedute volontariamente dai dipendenti; in casi di particolari gravità la società si riserva di assegnare al dipendente, come propria liberalità, un ulteriore numero di ore fino ad un massimo di 16. I permessi dovranno essere usati, almeno parzialmente, non oltre tre mesi dal loro accredito ed esauriti entro i 12 mesi.

Ove ciò non avvenisse, i permessi residui confluiranno nuovamente nella banca ore etica, con valorizzazione in base alla retribuzione in atto del dipendente che non li ha utilizzati.

Nel mese di gennaio di ogni anno, le parti si incontreranno per valutare l'andamento dell'istituto.

10. Trasferimenti e Missioni

Le missioni verranno effettuate utilizzando un'autovettura aziendale (la Società dichiara che attualmente è in uso l'autovettura della Camera di Commercio), in caso di impossibilità verrà concesso l'utilizzo del proprio mezzo di trasporto. Il rimborso chilometrico avverrà in base alle modalità di riconoscimento previsto per i dipendenti della Camera di Commercio. Tutto le ore di missione o trasferta saranno considerate orario di lavoro.

11. Anticipo TFR

A partire dall'entrata in vigore del presente contratto integrativo aziendale, i dipendenti potranno richiedere l'anticipo del TFR a condizione di avere un'anzianità minima di 6 anni, per un massimo dell'80%.

Oltre a quanto stabilito dalle norme in vigore, sarà possibile richiedere l'anticipo per le seguenti casistiche, debitamente documentate:

Spese per istruzione dei figli

Ristrutturazione dell'abitazione propria e dei figli;

Aspettativa non retribuita per casi gravi di malattia e/o assistenza familiare;

12. Convenzione parcheggi

La Società, tenuto conto che opera all'interno della Camera di Commercio la quale partecipa con una quota societaria in SSM, raccoglierà informazioni circa la possibilità di sottoscrizione di una convenzione con la società di gestione dei parcheggi della città di Udine per tariffe agevolate.

13. Componenti retributive aggiuntive

13.1. Premio di produttività

Le Parti intendono introdurre il Premio di Produttività con la finalità di coinvolgere e far partecipare i Lavoratori al miglioramento qualitativo continuo dell'Azienda attraverso la realizzazione di progetti con obiettivo di incremento di produttività, competitività e qualità.

Gli indicatori di risultato sono definiti nell'Allegato A al presente verbale di accordo, che ne costituisce parte integrante.

Per l'anno 2023 l'importo lordo messo a disposizione è pari a euro 35.000, importo **erogabile nel 2024** dopo attenta verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati di cui all'allegato A e previa approvazione del bilancio consuntivo.

Per gli anni successivi al 2023 verrà sottoscritto un nuovo accordo contrattuale con la definizione dell'importo lordo messo a disposizione e delle tempistiche di erogazione, tenuto conto degli obiettivi definiti a livello organizzativo.

Il deposito del contratto aziendale, strutturato per beneficiare del particolare regime di tassazione agevolato previsto, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto stesso alle disposizioni del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, verrà fatto in modalità telematica come da art. 14 del Decreto Legislativo 151/2015.

13.2. Welfare

La Società riconosce ai lavoratori, quale strumento di welfare **per l'anno in corso (2023)**, Flexible Benefits per **un valore di Euro 270,00**, da richiedere sulla piattaforma messa a disposizione dall'azienda, nel rispetto della normativa fiscale, entro il mese di dicembre 2023.

Il welfare aziendale consiste nella concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti tra i quali:

- a) Fringe benefits (buoni acquisto) forniti per tramite piattaforma per il welfare il cui valore non superi complessivamente nel periodo d'imposta di riferimento l'importo identificato dalla normativa quale soglia minima di esenzione fiscale;
- b) Fruizione di beni e servizi tramite piattaforma per il welfare non soggetti a tassazione ai sensi della vigente normativa fiscale, a titolo di iniziative di sostegno al reddito di famiglia.

Eventuale residuo derivante da incompleto utilizzo del budget annuale 2023 verrà destinato alla stessa finalità (welfare per i dipendenti) nell'esercizio successivo.

Per l'individuazione dei destinatari dei benefici, si osservano i seguenti criteri:

- a) Hanno diritto al beneficio i dipendenti in forza
- b) Sono esclusi dal beneficio i dipendenti in aspettativa non retribuita.
- c) Il personale che ha iniziato il rapporto di lavoro in corso d'anno, o in aspettativa per un periodo dell'anno, ha diritto al suddetto beneficio riproporzionato ai mesi di prestazione lavorativa (rateo mese => 15 giorni).
- d) I benefici non sono riproporzionati per i lavoratori part-time.

14. Quota di servizio

Al personale non iscritto alle OO.SS. firmatarie del presente accordo ed in forza al momento della sottoscrizione sarà trattenuto dalla retribuzione del secondo mese successivo all'entrata in vigore del presente documento un importo *una tantum* pari ad euro 50,00 (=cinquanta/00), da ripartirsi equamente tra le OO.SS. firmatarie.

Qualora il lavoratore, informato per tempo dall'azienda di questa trattenuta, non desideri che la stessa sia effettuata, dovrà darne comunicazione scritta all'ufficio preposto.

15. Clausola di cedevolezza

Le Parti si danno atto che quanto disciplinato nel presente accordo ha carattere cedevole rispetto ad eventuali previsioni di Legge e/o CCNL e/o Accordi Interconfederali, sottoscritti da Confcommercio, Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, che dovessero essere introdotte in materia durante il periodo di vigenza del presente accordo e si impegnano pertanto fin d'ora ad incontrarsi tempestivamente al fine di apportare le modifiche che si rendessero necessarie al fine di uniformare quanto ivi concordato con le sopravvenute novità normative e/o contrattuali.

PIANO DI VALUTAZIONE

I criteri di valutazione individuati operano su due livelli :

1) raggiungimento dell'obiettivo di sistema aziendale, individuato in

2) raggiungimento degli obiettivi in capo ai singoli gruppi di lavoratori, tenuto conto del ruolo e dell'inquadramento degli stessi; individuati i seguenti parametri:

- leadership, capacità di motivare e guidare le proprie risorse al raggiungimento degli obiettivi
- flessibilità ovvero capacità di adattare il proprio ruolo professionale al mutamento del contesto organizzativo
- propensione al nuovo, capacità di proporre, trovare soluzioni efficaci a situazioni che si possano presentare complesse
- qualità delle prestazioni, tempi e modi....
- gestione relazione e conflitti

L'erogazione del premio è subordinata al raggiungimento di almeno l'80% dell'obiettivo di sistema di cui al punto 1), con differente peso sui gruppi di lavoratori (in particolare sul quadro incide al 60%, sul 1° e 2° livello al 40% e sul 3°,4° e 5° livello all'80%)

livello	COMPORAMENTI/CAPACITA'	PUNTEGGIO
QUADRO	LEADERSHIP autorevolezza e riconoscimento da parte del personale assegnato e capacità di essere punto di riferimento per i colleghi	
	GESTIONE RISORSE UMANE capacità di incentivare e motivare le persone per una corretta collaborazione e di attribuire attività adeguate ai ruoli	
	ORIENTAMENTO AL PROBLEM SOLVING capacità di ricercare la soluzione più efficace ed adatta alle situazioni attraverso analisi costi/benefici. Capacità di assumere decisioni coordinando le risorse valutando anche approcci alternativi alla soluzione dei problemi	
	PROGRAMMAZIONE E PIANIFICAZIONE capacità di impostare, pianificare ed organizzare il lavoro per obiettivi individuando le attività delegabili, utilizzando in modo efficace le risorse a propria disposizione per assicurare il raggiungimento degli obiettivi assegnati	

PUNTEGGIO DI VALUTAZIONE 0

PESO OBIETTIVO PERSONALE 0

livello	COMPORAMENTI/CAPACITA'	PUNTEGGIO
	LEADERSHIP autorevolezza e riconoscimento da parte del personale assegnato e capacità di essere punto di riferimento per i colleghi	
	PROGRAMMAZIONE E PIANIFICAZIONE capacità di impostare, pianificare ed organizzare il lavoro per obiettivi individuando le attività delegabili, utilizzando in modo efficace le risorse a propria disposizione per assicurare il raggiungimento degli obiettivi	

1° E 2° LIVELLO	assegnati	
	GESTIONE RISORSE UMANE capacità di incentivare e motivare le persone per una corretta collaborazione e di attribuire attività adeguate ai ruoli	
	ORIENTAMENTO AL PROBLEM SOLVING capacità di ricercare la soluzione più efficace ed adatta alle situazioni attraverso analisi costi/benefici. Capacità di assumere decisioni coordinando le risorse valutando anche approcci alternativi alla soluzione dei problemi	

PUNTEGGIO DI VALUTAZIONE 0

PESO OBIETTIVO PERSONALE 0

livello	COMPORTAMENTI/CAPACITA'	PUNTEGGIO
3° E 4° LIVELLO	CAPACITA' GESTIONE RAPPORTO CON L'ESTERNO sensibilità all'esigenza dell'utenza, ricerca delle migliori soluzioni, capacità comunicativa e di relazione	
	AUTONOMIA svolgimento dei compiti in modo autonomo, ricerca di soluzioni efficienti anche senza ricorrere all'intervento dei superiori. Assunzione di responsabilità per migliorare il lavoro	
	PRECISIONE E ACCURATEZZA DELLA PRESTAZIONE operare con precisione e attenzione ai dettagli	
	PUNTUALITA' E RISPETTO DEI TEMPI rispetto della programmazione a garanzia del raggiungimento degli obiettivi assegnati	
	ORIENTAMENTO AL PROBLEM SOLVING capacità di ricercare la soluzione più efficace ed adatta alle situazioni attraverso analisi costi/benefici. Capacità di assumere decisioni coordinando le risorse valutando anche approcci alternativi alla soluzione dei problemi	

PUNTEGGIO DI VALUTAZIONE 0

PESO OBIETTIVO PERSONALE 0

livello	COMPORAMENTI/CAPACITA'	PUNTEGGIO
5° LIVELLO	PRECISIONE E ACCURATEZZA DELLA PRESTAZIONE operare con precisione e attenzione ai dettagli	
	PUNTUALITA' E RISPETTO DEI TEMPI rispetto degli orari in riferimento alle mansioni attribuite, garanzia del raggiungimento degli obiettivi	

PUNTEGGIO DI VALUTAZIONE 0

PESO OBIETTIVO PERSONALE 0

SCALA DI VALUTAZIONE

0	non c'è stato contributo
1	contributo minimo
2	partecipa all'iniziativa
3	pro attivo
4	apporto significativo
5	apporto determinante per il raggiungimento degli obiettivi