

VERBALE DI ACCORDO PREMIO DI RISULTATO anno 2025

Oggi, addì 18 luglio 2025, presso la sede aziendale di GEA GESTIONI ECOLOGICHE E AMBIENTALI SPA Via Luciano Savio 22 a Pordenone si è incontrata la parte datoriale e la parte sindacale al fine di siglare una ipotesi di accordo per l'anno 2025.

- Per la società "GEA GESTIONI ECOLOGICHE E AMBIENTALI SPA" (d'ora in poi GEA Spa), nella persona del Presidente del CdA dott. Gianfranco Marino e della dott.ssa Elena Turchet R.U. assistiti da Confindustria Alto Adriatico nella persona della dott.ssa Elisabetta Sacilotto;

- Per le segreterie territoriali delle OO.SS stipulanti il CCNL dei Servizi Ambientali FP CGIL sig. Emanuele Iodice, FIT/CISL sig. Massimo Albanesi, UILTRASPORTI sig. Rodolfo Gasparini, FIADEL sig. Dimitri Pavan;

- Per le RSU sigg. Matteo Florean, Enrico Prina e Gian Matteo Ramon

Premesso che:

- Il Premio di Risultato è finalizzato a determinare un maggior coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione degli obiettivi concordati ed a distribuire agli stessi quota parte dei benefici che ne potranno derivare;

- l'istituto è volto a favorire aumenti quantitativi e qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività, produttività, di competitività ed efficienza dell'Azienda, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione dei programmi e progetti di produttività e qualità per il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali;

- Il CCNL Utilitalia prevede il premio di risultato quale retribuzione variabile correlata ad incrementi di produttività, qualità e redditività aziendali, anche con riferimento alle previsioni vigenti in materia di defiscalizzazione;

- In un contesto economico caratterizzato da un'importante tendenza recessiva le Parti, in un quadro di maggiore attenzione all'efficienza e per favorire la competitività aziendale, si ritiene comunque necessario valorizzare l'apporto produttivo delle diverse strutture organizzative ed in tal senso si condivide l'opportunità di introdurre meccanismi che valorizzino il contributo all'incremento di produttività delle strutture organizzative medesime;

Le parti convengono che, con il presente verbale, hanno inteso regolamentare il Premio di Risultato per l'anno 2025. In caso di significative variazioni di mercato o di organizzazione del lavoro, tali da influire sensibilmente sui parametri adottati per la determinazione del Premio, Azienda e Organizzazioni Sindacali si incontreranno per esaminare la situazione e valutare gli interventi eventualmente necessari.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

1. La premessa costituisce parte integrante del presente accordo.

2. Le Parti si danno atto che la presente disciplina deve intendersi sostitutiva ed alternativa rispetto a quella precedentemente vigente e, pertanto, deve essere applicata in sostituzione del Premio di Risultato di cui all'accordo integrativo 19/12/2018. Restano in vigore gli altri punti definiti nell'accordo citato.

3. Il Premio ha vigenza annuale e sarà erogato secondo quanto concordato di seguito sulla base degli obiettivi raggiunti nell'anno per il loro peso percentuale.

4. Il Premio è, ad ogni effetto, di competenza dell'anno di maturazione come i parametri utilizzati.

5. Il Premio verrà corrisposto interamente a tutto il personale GEA e ai lavoratori somministrati in forza al momento dell'erogazione e che abbiano prestato attività per almeno 6 mesi nel corso dell'anno solare di riferimento. Il personale con contratto part-time o a orario ridotto, nonché quello assunto nel corso dell'anno, maturerà, per ciascun anno, quote di Premio proporzionali ai periodi effettivamente lavorati; La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero.

6. A quei dipendenti a cui non venga assegnato il premio risultato e che non percepiscano altri trattamenti economici individuali a tale titolo verrà comunque corrisposto un importo annuale di € 150,00 quale "Compenso retributivo aziendale" CRA, frazionabile mensilmente, non computabile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale.

7. Le parti hanno inteso qui consensualmente stabilire l'importo del premio spettante in ragione annua in termini complessivi ed onnicomprensivi di ogni propria eventuale incidenza già tenuta in considerazione in fase di quantificazione, pertanto detto premio non avrà incidenza alcuna sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, sia diretti che indiretti, di alcun genere né sul trattamento di fine rapporto, in ordine al quale le parti, ex art. 2120, 2° comma c.c., intendono espressamente escluderne l'imputazione.

8. Esso sarà liquidato con le competenze del mese successivo all'approvazione a termini statutari del bilancio d'esercizio di riferimento da parte dell'Assemblea dei Soci GEA S.p.A.

9. Criterio di ingresso:

- Il Premio, determinato secondo quanto di seguito definito al punto 10, sarà erogato a condizione di un risultato di bilancio "almeno in pareggio prima delle imposte";
- Qualora il risultato di bilancio non raggiunga "almeno il pareggio prima delle imposte" (soglia utile all'erogazione premiale così come indicata al punto precedente) verrà corrisposto, in alternativa, un importo a titolo di welfare. Pertanto, ai lavoratori in forza al momento dell'erogazione e con una anzianità di servizio pari ad almeno a 6 mesi di anzianità aziendale ed alle condizioni di cui al precedente punto 5, verranno erogati in piattaforma aziendale buoni acquisto welfare pari ad € 250,00 (comma 3 articolo 51 del TUIR e smi).

10. Struttura del premio.

Soddisfatto il parametro di soglia che precede, i lavoratori accederanno al sistema incentivante per obiettivi di seguito descritto:

- obiettivo 1 peso 1/3 pari ad € 340,00
riduzione dei costi per danni a mezzi e attrezzature
- obiettivo 2 peso 1/3 pari ad € 340,00
riduzione del nr. di ore malattia
- obiettivo 3 peso del 1/3 pari ad € 340,00
riduzione del nr. di ore di assenza per infortunio sul lavoro

Quanto sopra sarà aumentato del 10% per ogni scaglione di 100.000 € di profitti eccedenti rispetto alla soglia base di € 350.000,00 prima delle imposte straordinarie e fino a € 650.000,00 secondo la seguente scaletta:

fino a 449.999,00	nessuna maggiorazione
da 450.000,00 a 549.999,00	maggiorazione del 10%
da 550.000,00 a 649.999,00	maggiorazione del 20%
da 650.000,00 in su	maggiorazione del 30%

Gli obiettivi riferiti all'anno 2025, gli sviluppi indice/obiettivo e i valori lordi correlati sono riportati in **ALLEGATO 1**.

11. Criteri di erogazione del premio.

Sulla base degli obiettivi raggiunti, del loro peso percentuale e dell'importo correlato, di cui all' art. 10, il Premio viene riparametrato secondo i seguenti criteri andando a definire l'ammontare della quota assegnata pro capite:

OPERAI

1. Presenza al lavoro nell'anno di riferimento	70 punti
2. Assenza di provvedimenti disciplinari	10 punti
3. Diligenza nell'uso dei mezzi e strumenti di lavoro	10 punti
4. Flessibilità	10 punti
Totale punteggio	100 punti

IMPIEGATI

1. Presenza al lavoro nell'anno di riferimento	60 punti
2. Assenza di provvedimenti disciplinari	10 punti
3. Valutazione prestazione individuale	30 punti
Totale punteggio	100 punti

WZ

Il Premio obiettivi verrà assegnato a ciascun lavoratore avente diritto, proporzionalmente alla somma dei centesimi raggiunti.

In **ALLEGATO 2** vengono riportati i criteri per l'assegnazione dei punteggi individuali.

Nel caso in cui il punteggio complessivo risultasse maggiore o uguale a 95 punti, il PdR verrà erogato al 100%.

Il valore del "Premio obiettivi" non conseguito dai singoli dipendenti, rispetto al massimo attribuibile, verrà ridistribuito tra i dipendenti che abbiano conseguito un punteggio totale almeno pari a 75 punti, calcolando l'ammontare spettante in proporzione ai punti conseguiti.



12. Prima dell'erogazione del premio la Direzione incontrerà le RSU per rendere noti i risultati del raggiungimento obiettivi e del sussistere o meno dell'incrementalità che dà diritto alla tassazione agevolata.

Su richiesta del lavoratore l'azienda è disponibile a dare visione allo stesso dei criteri individuali di applicazione del punto 11.

13. Clausola di opzione pagamento in welfare

Al raggiungimento degli obiettivi e sussistendo l'applicabilità del regime di detassazione, il lavoratore avrà facoltà di optare per il pagamento dell'intero importo del premio maturato o per la destinazione a welfare, secondo le disposizioni di cui all'articolo 51 del TUIR, dell'intero importo o di una quota pari al 50% dello stesso, utilizzando la piattaforma welfare che verrà messa a disposizione dall'azienda.

Sull'ammontare del premio convertito in welfare l'azienda riconoscerà una quota welfare aggiuntiva a titolo incentivazione welfare pari al 10% dell'importo di premio convertito.

Il lavoratore dovrà manifestare, in via preventiva, entro il 31/12/2025 tale intenzione comunicandola per iscritto consegnando all'ufficio personale il modulo dedicato che verrà messo a disposizione con congruo preavviso.

Qualora il lavoratore non manifestasse alcuna volontà entro il mese di dicembre 2025, si procederà alla liquidazione dell'intero importo del premio.

Rimane inteso che l'opzione preventivamente manifestata è condizionata al successivo accertamento del raggiungimento degli obiettivi e dell'applicabilità del regime di detassazione.

I lavoratori che opteranno per la conversione del PDR in welfare dovranno utilizzare il credito welfare entro il 30/11/26.

Gli eventuali importi che dovessero residuare a tale data saranno monetizzati nel cedolino di dicembre 2026, al netto della quota 10% di welfare aggiuntivo.

Nel caso in cui un dipendente cessi prima del 30/11/26 e non abbia utilizzato tutto il credito welfare, gli eventuali importi che dovessero residuare al momento della cessazione saranno monetizzati con l'ultimo cedolino erogato, al netto della quota del 10% di welfare aggiuntivo.

Quanto sopra descritto vale anche per i dipendenti GEA con contratto a tempo determinato.

Nel caso di lavoratori somministrati il credito welfare, derivante da conversione del PRD, dovrà essere utilizzato entro la scadenza dei rispettivi contratti di somministrazione e comunque entro la data ultima indicata al capo che precede.

La quota di credito residua verrà monetizzata con l'ultimo cedolino erogato, al netto della quota 10% di welfare aggiuntivo.

14. Clausole generali

Regime contributivo e fiscale: le parti si danno atto che il sistema aziendale di determinazione ed erogazione del premio di risultato qui definito persegue gli obiettivi concordati di efficienza, produttività, qualità e redditività, considerato che risulta correlato ad indici di miglioramento di efficienza, produttività, qualità e redditività.

Le Parti si danno atto che le caratteristiche del premio definite nel presente Accordo sono conformi alle previsioni legislative in materia di agevolazioni fiscali e vi è il diritto alla detassazione qualora si verifichi il miglioramento di almeno uno degli obiettivi di cui al punto 10 (allegato1).

Le parti, qualora dovesse intervenire una variazione della normativa, si dichiarano disponibili a rincontrarsi per verificare l'eventuale necessità di armonizzazione della materia e se necessario precisare le caratteristiche delle erogazioni in modo tale da consentire l'applicazione dei più vantaggiosi trattamenti contributivi e fiscali.

Il presente accordo unitamente alla dichiarazione di conformità del medesimo, alle disposizioni di cui al citato DM 25 marzo 2016 ed agli effetti di cui all'art. 14 del Dlgs 151/2015 verrà depositato presso gli Organi competenti.

Poiché il sistema retributivo incentivante tiene conto dell'attuale situazione della società, resta altresì convenuto che, ove vi fossero sostanziali modifiche della sopra indicata situazione o eventi eccezionali, le parti si incontreranno per valutare gli effetti sul PdR di tali intervenute variazioni e per attuare gli eventuali adeguamenti.

Le parti si danno reciprocamente atto che il presente accordo è inscindibile in tutte le sue parti.

15. Decorrenza e durata

Il presente accordo regola il Premio di Risultato per l'anno 2025, entra in vigore a decorrere dal 01.01.25 e scade al 31.12.25.

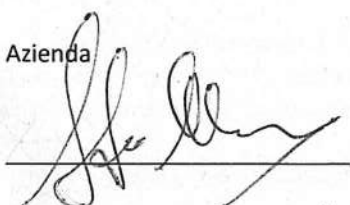
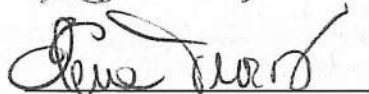
16. Per tutto quanto non esplicitamente previsto nel presente accordo si fa rinvio a quanto definito dal CCNL Igiene Ambientale.



Con il presente Accordo le parti considerano espletata ed esaurita, per il periodo di applicazione dello stesso, la contrattazione di secondo livello.

All. 1 e 2

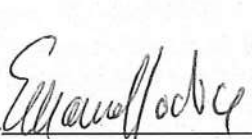
Azienda

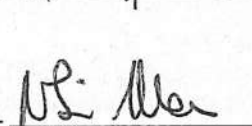
CONFINDUSTRIA ALTO ADRIATICO



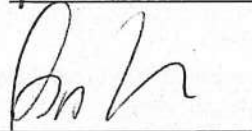
OO.SS

FP CGIL 

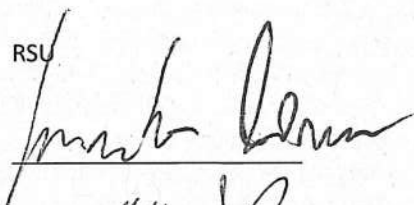
FIT CISL



FIADDEL



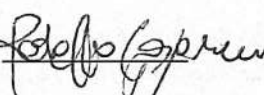
RSU







UILTRASPORTI



ALLEGATO 1: SVILUPPO DEGLI OBIETTIVI ANNUALI

OBIETTIVO 1

peso di 1/3 pari ad € 340,00: riduzione dei costi per danni a mezzi e attrezzature aziendali.

Il presente obiettivo mira a diminuire l'incidenza dei danni cagionati ai beni aziendali.

Per danni ai beni aziendali si intende la somma dei danni arrecati nell'anno di riferimento dai lavoratori, valorizzati con il valore economico del danno ricavato dalle fatture di riparazione e/o nuovo acquisto.

Il periodo di riferimento nel quale verificare l'avvenuto miglioramento è l'anno precedente a quello di valutazione. La risultanza dell'indice/obiettivo costo per danni ai mezzi è data da:

€ valore economico danni anno/nr. ore annue lavorate

Nella tabella è riportato lo sviluppo dell'indice /obiettivo per l'anno 2025 e le % dei valori lordi assegnati.

€ valore economico danni 2025/nr. ore lavorate 2025 rispetto a indice anno 2024	% Valore lordo premio assegnato
< 0 %	100,00%
da >= 0% a <= + 10%	90,00%
da > +10% a <= + 20%	80,00%
da > +20% a <= + 30%	70,00%
da > +30% a <= + 50%	50,00%
da > +50%	0

OBIETTIVO 2

peso di 1/3 pari ad € 340,00: riduzione della % ore malattia

Il periodo di riferimento nel quale verificare l'avvenuto miglioramento è l'anno precedente a quello di valutazione. La risultanza dell'indice/obiettivo ore malattia è data da:

Nr. ore anno malattia/ore annue teoriche contrattuali

Nella tabella è riportato lo sviluppo dell'indice /obiettivo per l'anno 2025 e le % dei valori lordi assegnati.

Nr. ore malattia 2025/ore teoriche contrattuali 2025 rispetto a indice anno 2024	% Valore lordo Premio assegnato
< 0%	100,00%
Da >= 0% a <= +5%	90,00%
da > +5% a <= + 10%	85,00%
da > +10% a <= + 15%	80,00%
da > +15% a <= + 20%	70,00%
da > +20% a <= + 25%	60,00%
da > +25% a <= + 30%	50,00%
da > +30% a <= + 50%	40,00%
da > +50%	0

OBIETTIVO 3

peso di 1/3 pari ad € 340,00: riduzione del nr. di ore di assenza per infortunio sul lavoro.

Il presente indice mira a favorire il rispetto delle procedure operative e la sicurezza sul lavoro.

La risultanza dell'indice/obiettivo ore infortunio è data dalla formula seguente:

Nr. ore infortunio anno / (nr. ore lavorate anno + nr. ore infortunio anno)

Il periodo di riferimento rispetto al quale verificare l'avvenuto miglioramento è il triennio precedente

es: indice relativo all'anno 2025: Nr. ore infortunio 2025 / (nr. ore lavorate 2025+ nr. ore infortunio 2025)

da confrontare con la media degli indici del triennio precedente 2024-2023-2022, ovvero:

$$\left[\left(\frac{\text{Nr. ore infortunio 2024}}{\text{nr. ore lavorate} + \text{nr. ore infortunio 2024}} \right) + \left(\frac{\text{Nr. ore infortunio 2023}}{\text{Nr. ore lavorate} + \text{nr. ore infortunio 2023}} \right) + \left(\frac{\text{Nr. ore infortunio 2022}}{\text{nr. ore lavorate} + \text{nr. ore infortunio 2022}} \right) \right] / 3$$

Nella tabella è riportato lo sviluppo dell'indice /obiettivo per l'anno 2025 e le % dei valori lordi assegnati.

Numero ore infortunio 2025 /ore lavorate+ ore infortunio 2025 rispetto alla media indici 2024-2023-2022	% Valore lordo Premio assegnato
< 0%	100,00%
da >= 0% a <= + 10%	90,00%
da > +10% a <= + 20%	80,00%
da > +20% a <= + 30%	70,00%
da > +30% a <= + 50%	50,00%
da > +50%	0

ALLEGATO 2: CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DEI PUNTEGGI

OPERAI:

1 - Assiduità al lavoro – presenza (70 PUNTI)

Ai fini del calcolo del premio di risultato saranno considerate le sole assenze per malattia.

Il punteggio verrà ridefinito come segue:

- tra zero e 6 giorni lavorativi di assenza:	punti 70;
- tra 7 e 13 giorni lavorativi di assenza:	punti 65;
- tra 14 e 20 giorni lavorativi di assenza:	punti 60;
- tra 21 e 27 giorni lavorativi di assenza:	punti 55;
- tra 28 e 34 giorni lavorativi di assenza:	punti 50;
- tra 35 e 41 giorni lavorativi di assenza:	punti 45;
- tra 42 e 48 giorni lavorativi di assenza:	punti 35;
- oltre 50 giorni lavorativi di assenza	punti ZERO

Non saranno considerate ai fini del calcolo del premio di risultato le assenze per malattia dovute a:

- ricoveri ospedalieri
- gravi patologie di cui all'art. 43 lettera B punto 4. CCNL Servizi Ambientali, quali a titolo esemplificativo, malattie oncologiche, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, S.L.A, morbo di Cooley, trapianti di organi vitali, Aids conclamato, uremia cronica, che richiedano terapie salvavita o cure invasive e prolungate, come ad esempio l'emodialisi e la chemioterapia, i periodi di ricovero ospedaliero anche in day hospital o ospedalizzazione domiciliare ed i giorni di assenza direttamente correlati alle citate terapie, debitamente certificati dalle strutture mediche competenti e comunicati tempestivamente e comunque non oltre il termine del relativo evento morboso. La natura delle patologie e la specifica terapia salvavita o cura invasiva e prolungata da effettuare devono risultare da idonea documentazione rilasciata dalle competenti strutture sanitarie.

Le parti si danno atto che nel computo sono escluse le assenze per infortunio sul lavoro e per malattia professionale conclamate.

2 - Assenza di provvedimenti disciplinari (10 PUNTI)

Il punteggio non subirà diminuzioni solo in caso di assenza di provvedimenti disciplinari.

Il rimprovero verbale è equiparato all'assenza di provvedimenti.

Per i restanti provvedimenti, varrà la seguente scaletta di penalizzazioni:

- 1 punto per la seconda ammonizione scritta
- 2 punti dalla terza ammonizione in poi
- 2 punti per ogni ora di multa
- 10 punti per la sospensione

3 - Diligenza nell'uso di mezzi, strumenti di lavoro e dotazioni antinfortunistiche (10 PUNTI)

Ogni accertata violazione in materia verrà penalizzata con la riduzione del punteggio di:

- 2 punti per le prime 3 violazioni
- 4 punti per le successive.

Il punteggio verrà assegnato in base a monitoraggi periodici effettuati sulla base di:

- schede di verifica (check list) che dovranno accertare la pulizia dei mezzi, il corretto stato di funzionamento delle attrezzature assegnate ad ogni singolo operatore oppure, nel caso di malfunzionamento, l'esistenza di apposite segnalazioni scritte avanzate alla struttura aziendale preposta.
- segnalazioni relative all'uso delle dotazioni antinfortunistiche

4 - Efficienza organizzativa (10 PUNTI)

Verrà valutata la disponibilità al lavoro straordinario, cambio turno, cambio mansione temporaneo.

Verrà decurtato il punteggio massimo di 10 punti:

- 2 punti per ogni rifiuto accertato e tracciato di operare a seguito di particolari e non ricorrenti esigenze di servizio mutando temporaneamente le mansioni assegnate in via continuativa
- 2 punti a seguito della mancata disponibilità a operare in orario straordinario nei limiti ed alle condizioni di cui al CCNL

Al fine di garantire una omogenea, diffusa ed equilibrata alternanza, in relazione al coinvolgimento dei dipendenti, si adotterà un sistema di rotazione che dovrà interessare l'intero personale.

IMPIEGATI:

1 - Assiduità al lavoro – presenza (60 PUNTI)

Ai fini del calcolo del premio di risultato saranno considerate le sole assenze per malattia.

Il punteggio verrà ridefinito come segue:

- tra zero e 6 giorni lavorativi di assenza: **punti 60**
- tra 7 e 13 giorni lavorativi di assenza: **punti 55**
- tra 14 e 20 giorni lavorativi di assenza: **punti 50**
- tra 21 e 27 giorni lavorativi di assenza: **punti 45**
- tra 28 e 34 giorni lavorativi di assenza: **punti 40**
- tra 35 e 41 giorni lavorativi di assenza: **punti 35**
- tra 42 e 48 giorni lavorativi di assenza: **punti 30**
- oltre 50 giorni lavorativi di assenza **punti ZERO**

Non saranno considerate ai fini del calcolo del premio di risultato le assenze per malattia dovute a:

- ricoveri ospedalieri
- gravi patologie di cui all'art. 43 lettera B punto 4. CCNL Servizi Ambientali, quali a titolo esemplificativo, malattie oncologiche, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, S.L.A, morbo di Cooley, trapianti di organi vitali, Aids conclamato, uremia cronica, che richiedano terapie salvavita o cure invasive e prolungate, come ad esempio l'emodialisi e la chemioterapia, i periodi di ricovero ospedaliero anche in day hospital o ospedalizzazione domiciliare ed i giorni di assenza direttamente correlati alle citate terapie, debitamente certificati dalle strutture mediche competenti e comunicati tempestivamente e comunque non oltre il termine del relativo evento morboso. La natura delle patologie e la specifica terapia salvavita o cura invasiva e prolungata da effettuare devono risultare da idonea documentazione rilasciata dalle competenti strutture sanitarie.

Le parti si danno atto che nel computo sono escluse le assenze per infortunio sul lavoro e per malattia professionale conclamate.

2 - Assenza di provvedimenti disciplinari (10 PUNTI)

Il punteggio non subirà diminuzioni solo in caso di assenza di provvedimenti disciplinari.

Il rimprovero verbale è equiparato all'assenza di provvedimenti.

Per i restanti provvedimenti, varrà la seguente scaletta di penalizzazioni:

- 1 punto per i primi 2 rimproveri scritti
- 2 punti per ogni rimprovero scritto ulteriore al secondo
- 2 punti per ogni ora di multa
- 10 punti per la sospensione

3 - Valutazione prestazione individuale (30 PUNTI)

Impiegati		Peso %
1	Capacità organizzative	30
2	Capacità di relazione con clienti interni/esterni	15
3	Capacità di partecipazione/promozione del gruppo	10
4	flessibilità operativa	10
5	disponibilità ad accrescere le proprie conoscenze professionali	10
6	Visione d'insieme del processo lavorativo	10
7	Capacità di elaborare proposte	15
Tot.		100

Esempio di comportamenti osservabili in riferimento a ciascuno degli indicatori della tabella precedente:

1	Capacità organizzative	30%
	Capacità dimostrata nell'applicazione delle procedure aziendali e assunzione di responsabilità in relazione al ruolo affidato	
	puntualità e affidabilità nello svolgimento del lavoro assegnato	
	rispetto dei tempi di scadenza	
	Conoscenza ed utilizzo degli strumenti di gestione	
	collaborazione nella gestione di situazioni di emergenza e imprevedibilità	
	discrezione	
2	Capacità di relazione con clienti interni/esterni	15%
	capacità di instaurare un rapporto collaborativo e propositivo	
	capacità di confronto	
	Rispetto/riconoscimento dei ruoli	
3	Capacità di partecipazione/promozione del gruppo	10%
	condivisione obiettivi comuni	
	capacità di integrazione	
	partecipazione attiva al conseguimento degli obiettivi del gruppo/settore/servizio	
4	Flessibilità operativa: approccio costruttivo a	10%
	modifiche organizzative	
	formazione	
	nuovi strumenti di lavoro	
	nuove procedure	
5	Disponibilità ad accrescere le proprie conoscenze professionali	10%
	agire un ruolo attivo nello sviluppo della mansione ricoperta (propositività, ricerca di aggiornamento professionale, ricerca di feedback sul lavoro svolto)	
6	Visione d'insieme del processo lavorativo	10%
	livello di conoscenza e consapevolezza del processo di lavoro	
	capacità di riconoscere i fabbisogni di integrazione con altre funzioni	
7	Capacità di elaborare proposte	15%
	capacità di interagire con il proprio responsabile ed i propri colleghi al fine di elaborare proposte di miglioramento.	

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located below the table. There are approximately 10-12 distinct marks, some appearing to be full names and others as initials or abbreviations.