

**AAMPS**

A.A.M.P.S. S.p.A. - Livorno

17 MARZO 2022

cc. n. 396



**VERBALE DI ACCORDO**  
**Integrazioni al Contratto Integrativo Aziendale del 17 marzo 2022**  
**(di seguito ACCORDO)**

**TRA**

A.Am.P.S. – Azienda Ambientale di Pubblico Servizio S.p.A. (di seguito anche AAMPS o PARTE DATORIALE) qui rappresentata da:

l'Amministratore Unico, Raphael ROSSI;

il Direttore Generale, Raffaele ALESSANDRI;

la Responsabile delle Relazioni sindacali Luisa BALDESCHI;

**E**

FP CGIL in persona di Giovanni GOLINO, Mauro BASILE, Catia MAZZANTI e Manuel MENICHETTI;

UIL TRASPORTI in persona di Massimo MARINO e Massimo ZANNOTTI;

FIADEL in persona di Filippo FERRARI e Piero PINESCHI;

FIT CISL in persona di Uliano BARDINI e Esteljano ZANAJ;

di seguito denominati collettivamente come la "PARTE SINDACALE" e congiuntamente, con la PARTE DATORIALE come le "PARTI",

**PREMESSO**

Tra le parti si è aperta una vertenza sindacale avente ad oggetto la revisione del CIA e alcune specifiche richieste sindacali che di seguito si riassumono:

- che la distribuzione delle somme sia correlata, oltreché alle previsioni dell'articolo 14, anche alla condizione di "lavoro esterno" secondo un parametro migliorativo individuale di partecipazione;
- che siano mantenute in essere le condizioni, proposte dalle OO. SS. nel novembre 2021, di modifica e miglioria di specifici punti del CIA, non oggetto di "maggior costo economico" per l'azienda, in particolare:

1. un allungamento della durata di validità, dal 31 maggio 2023 al 30 novembre 2024;

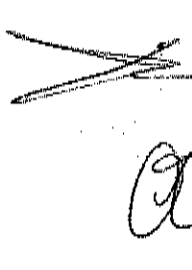
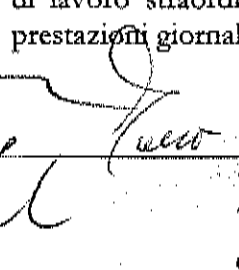
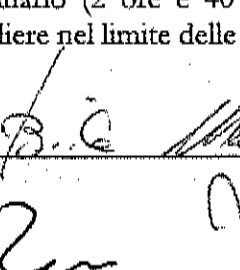
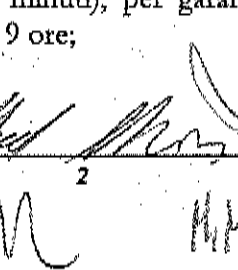
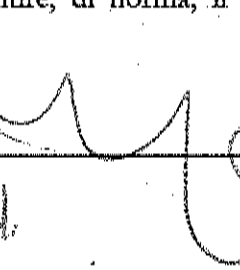
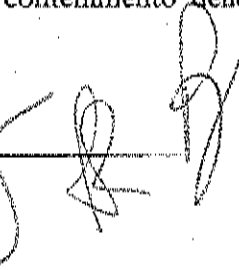

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the document]*

2. la costituzione di una commissione per la gestione della fase pandemica, costituita OOSS/RSU, RLS, RSPP e Azienda per la pianificazione di interventi immediati rivolti alla prevenzione a tutela della salute dei lavoratori;
3. la flessibilizzazione dell'orario di lavoro per i dipendenti con motivate e certificate ragioni;
4. l'applicazione di tutte le normative che facilitino l'uscita anticipata dal percorso lavorativo (per esempio il contratto di espansione): allo scopo, per incentivare l'uscita anticipata dal lavoro del personale vicino all'età pensionabile, l'introduzione della previsione di una dazione economica tale da coprire la perdita dovuta alla carenza di contributi;
5. l'allungamento dell'intervallo fra allertamento ed ingresso in servizio, da 30 a 40 minuti, per il personale chiamato a svolgere turni di reperibilità;
6. l'assegnazione, ai dipendenti assunti dopo il 31 dicembre 2016, di 30 ore di permesso compensativo, livellandoli, in tal modo, a quanto previsto dal CCNL per i dipendenti assunti prima di tale data;
7. l'integrazione del personale da impiegarsi nelle festività infrasettimanali con i dipendenti addetti a garantire i servizi accessori (officina e magazzino);
8. l'allargamento della fascia di apertura del magazzino secondo quella prevista per i servizi di raccolta, con assegnazione al personale di tutte le indennità legate a tale nuova distribuzione di prestazione lavorativa;
9. la presa d'atto della uniformazione della fascia orario di svolgimento dei servizi, per il personale impiegato nella raccolta, a 6 ore e 20 minuti per ogni giornata di lavoro, con correlata variazione delle ore massime di lavoro straordinario (2 ore e 40 minuti), per garantire, di norma, il contenimento delle prestazioni giornaliere nel limite delle 9 ore;
10. l'esplicitazione che i lavoratori non potranno essere costretti allo svolgimento di servizi in turno straordinario allo scopo di recuperare la mancata prestazione per la partecipazione alle assemblee.

L'Azienda dopo approfondita esame ritiene di poter accogliere le seguenti richieste:

1. che il CIA di AAMPS SpA possa trovare applicazione fino alla sottoscrizione dell'Accordo quadro che la capogruppo ha in animo di strutturare, nel rispetto delle condizioni esposte nel Regolamento del Gruppo, conseguentemente, pur accogliendo la richiesta di allungamento della durata del CIA al 30 novembre 2024 lo stesso contratto dovrà intendersi decaduto alla sottoscrizione dell'accordo quadro richiamato;
2. la costituzione di una commissione per la gestione della fase pandemica, costituita da OOSS/RSU, RLS, RSPP e Azienda per la pianificazione di interventi immediati rivolti alla prevenzione e tutela della salute dei lavoratori, nel rispetto delle disposizioni che sono state indicate dai vari protocolli nazionali e dalla decretazione di urgenza;
3. l'uniformazione della fascia oraria di svolgimento dei servizi, per il personale impiegato nella raccolta, a 6 ore e 20 minuti per ogni giornata di lavoro, con correlata variazione delle ore massime di lavoro straordinario (2 ore e 40 minuti), per garantire, di norma, il contenimento delle prestazioni giornaliere nel limite delle 9 ore;



4. l'esplicitazione che i lavoratori non potranno essere costretti allo svolgimento di servizi in turno straordinario allo scopo di recuperare la mancata prestazione per la partecipazione alle assemblee.
5. la flessibilizzazione dell'orario di lavoro per i dipendenti con motivate e certificate ragioni di parte terza ( es. medici, avvocati, tribunale, assistenti sociali, etc.);
6. l'allungamento dell'intervallo fra allertamento ed ingresso in servizio, da 30 a 40 minuti, per il personale chiamato a svolgere turni di reperibilità;
7. quanto agli istituti economici del CIA e quelli normati rispettivamente dagli articoli 14 e 15, la società propone:
  - pagamento a tutti i lavoratori delle voci di indennità presenti nel CIA oggi in vigore, negli importi attualmente previsti;
  - modifica dell'articolo 14 prevedendo, a fronte di un bilancio 2022 positivo e capiente, l'assegnazione di un importo aggiuntivo, in forma percentuale sul MOL (senza reiterazione del calcolo), da porre a favore di tutti i lavoratori, in forma di welfare aziendale, con le prescrizioni, le norme e le modalità già incluse nel citato articolo 14, comprendendo tra le clausole di distribuzione una maggiorazione del 10% a favore del personale incaricato dei servizi di raccolta;
  - la conferma dell'articolo 15 con l'eliminazione delle fasce di competenza;
  - l'estensione del periodo di ferie dei 15 giorni consecutivi programmati dal 1° maggio al 31 ottobre di ogni anno;
  - la valorizzazione della presenza.

A fronte delle reciproche posizioni le parti ritengono di poter giungere a una chiusura della vertenza e alla sottoscrizione del CIA con le integrazioni e/ modifiche proposte e condivise

**TUTTO QUANTO SOPRA PREMESSO,  
LE PARTI, COME SOPRA COSTITUITE, CONVENGONO**

1. le premesse formano parte integrante del presente ACCORDO;
2. garantire l'applicazione delle modifiche al CIA, che non impattano sugli oneri economici, diretti ed indiretti, come di seguito riportate:

✓ durata dell'accordo posticipata al 30 novembre 2024, con decadenza immediata alla sottoscrizione dell'Accordo quadro che la capogruppo ha in animo di strutturare, nel rispetto delle condizioni espresse nel Regolamento del Gruppo;

✓ al comma 5.1. viene aggiunto un ultimo comma, così formulato: "Le Parti concordano per la costituzione di un tavolo di crisi da attivare per la gestione di eventuali emergenze sanitarie, sociali e ambientali, costituita OOSS/RSU, RLS, RSPP e Azienda per la pianificazione di interventi immediati rivolti alla prevenzione e tutela della salute dei lavoratori";

✓ al comma 9.13, il primo capoverso è sostituito dal seguente: "L'orario di lavoro del personale operativo dell'area SO è articolato su turni giornalieri continuativi della durata di 6 ore e 20 minuti, con ingresso variabile secondo le esigenze di servizio.";

3

H.M.

Paul. B.

- ✓ all'articolo 13 è aggiunto il seguente ultimo comma: "I lavoratori non potranno essere costretti allo svolgimento di servizi in turno straordinario allo scopo di recuperare la mancata prestazione per la partecipazione alle assemblee."
- ✓ all'articolo 9.9 l'allungamento dell'intervallo, per il personale chiamato a svolgere turni di reperibilità, fra allertamento ed ingresso in servizio così stabilito: 30 minuti per il personale residente nel Comune di Livorno e 40 minuti personale residente al di fuori del Comune di Livorno;
- ✓ al comma 9.13 la previsione quando possibile della flessibilizzazione dell'orario di lavoro per i dipendenti con motivate e certificate ragioni di parte terza (es. medici, avvocati, tribunale, assistenti sociali, etc.);
- ✓ modifica art. 8.3, lettera a), allungamento periodo ferie continuate dal 1° maggio al 31 ottobre su base volontaria, in via sperimentale per l'anno in corso, tramite richiesta di ferie entro il 31 marzo di ogni anno – per l'anno 2022 entro il mese di aprile – sul punto le Parti riconoscono che, all'esito della stagione estiva 2022, si incontreranno per rimodulare efficacemente il modello;

3. riformulazione dell'art. 14 come segue:

#### 14. CORRESPONSIONE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Viene condivisa la necessità di rivedere la contrattazione di natura premiale che tenga conto dei criteri sotto indicati e che verrà erogata esclusivamente alla chiusura positiva e capiente del bilancio di esercizio. Il mancato raggiungimento dell'indicatore precluderà l'erogazione del premio. Il montante messo a disposizione è pari al prodotto del numero dei dipendenti al 31.12 dell'anno di riferimento del premio \* 160 euro.

In aggiunta a detto importo verrà erogata una somma aggiuntiva esclusivamente a fronte di un bilancio positivo e capiente (il mancato raggiungimento dell'indicatore precluderà l'erogazione del premio), mediante l'assegnazione di un importo così determinato:

- MOL da 0 a 100.000 euro = 100% dello stesso;
- MOL oltre 100.000 e fino a 150.000 euro = 100.000 euro + 80% della parte eccedente i 100.000 euro;
- MOL oltre i 150.000 e fino a 350.000 euro = 140.000 euro + 65% della parte eccedente i 150.000 euro;

con un tetto massimo di 270.000 euro, da distribuire tra tutti i lavoratori, in forma di welfare aziendale condiviso con le OOSS firmatarie del contratto CCNL.

Premesso quanto sopra, il premio verrà parametrato sulla base di indicatori annuali che, per il 2022, sono i seguenti:

- Presenza (presenza ore lavorate su non lavorate per malattia, AVIS superiore ai 3 gg/anno) traguardando l'obiettivo del 4,75% come da nuovo accordo nazionale vedere tabella seguente.

*[Area con diverse firme e segni di approvazione]*

*[Firma verticale su lato destro]*



- Ispettori ambientali: (numero dei controlli annui/giornate di presenza al lavoro) > 2;
- Segreteria: tasso individuale di assenza < all'anno precedente.

Il premio sarà corrisposto considerando i seguenti parametri: 80% Presenza e 20% Produttività.

L'indice del 20% legato alla produttività non sarà erogato a coloro ai quali, nell'anno di riferimento, siano state erogate sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale.

Le parti concordano che il premio di produttività, come regolamentato dal presente accordo, verrà erogato ai dipendenti con la qualifica di impiegati e operai assunti a tempo indeterminato o determinato di lungo periodo ad eccezione dei lavoratori assunti in sostituzione o per brevi periodi (stagionali).

Per i dipendenti part time l'erogazione del premio verrà parametrata sulla base delle ore teoriche settimanali. Ai dipendenti nuovi assunti il premio sarà corrisposto in misura proporzionale al periodo di lavoro effettuato nel corso dell'anno. L'effettiva presenza del dipendente in servizio è condizione per l'erogazione del premio.

Il premio non erogato in una prima tranche verrà ripartito secondo lo stesso criterio tra i dipendenti aventi diritto sino ad esaurimento del plafond.

Con l'approvazione del bilancio di riferimento verrà trasmesso un report riassuntivo delle voci di spesa CIA.

Ai dipendenti inquadrati come Quadri e Ottavi destinatari di obiettivi personali, l'erogazione del Premio verrà corrisposta la condizione di rispetto del budget e del bilancio positivo e capiente, secondo obiettivi individuali, attribuiti entro il mese di marzo, discussi e accettati con il singolo lavoratore congiuntamente con la RSU e sulla base delle schede di valutazione riportanti la retribuzione incentivante massima erogabile. Pari al 10% della retribuzione individuale lorda (RAL).

Al premio verrà applicata l'eventuale detassazione della normativa di riferimento.

Tab a.

parametro	eligibilità	annualità
Assenza	personale	80%
Produttività/Qualità	reparto	20%

Tabella per impiegati amministrativi e tecnici/mansioni prevalentemente interne

Classe di assenza		Coefficiente di applicazione
da	a	
0%	2,5%	100
2,51%	2,75%	80
2,76%	4,75%	40
Oltre		0

Tabella per addetti al servizio sul territorio/mansioni prevalentemente esterne

Classe di assenza		Coefficiente di applicazione
da	a	
0%	3,00%	100
3,01%	4,00%	80
4,01%	6,00%	40

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including 'M.M.' and several illegible scribbles.

Classe di assenza		Coefficiente di applicazione
da	a	
Oltre		0

Qualora proseguisse la pandemia, il riferimento al tasso di assenza non verranno prese in considerazione le assenze per Covid 19 certificate.

4. riformulazione dell'articolo 15 come segue:

Le parti condividono l'impostazione di distribuire una ulteriore premialità in funzione dei miglioramenti che l'azienda riuscirà a raggiungere su risultati di efficienza, risparmio e maggiori introiti.

Detta premialità viene finanziata esclusivamente con gli importi derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati la cui modifica eventuale deve avvenire, di norma, prima dell'inizio dell'annualità cui si riferisce e l'erogazione del premio come già riportato nel CIA sottoscritto il 6 giugno 2020 avviene dopo l'approvazione del bilancio cui fa riferimento, cioè dopo la fine dell'anno di riferimento.

Eccezionalmente i temi potranno essere discussi nei primi mesi dell'annualità cui si riferisce. Esempio: l'azienda approva il budget 2022 a novembre 2021. Le modifiche alla primalità 2022 vengono discusse e decise entro il 2021 perché possono incidere sul budget 2022. Gli obiettivi connessi alle primalità si manifestano nel 2022 e vengono erogate dopo l'approvazione del bilancio 2022 a inizio 2023;

Le parti condividono l'impostazione di distribuire questa ulteriore premialità in funzione dei miglioramenti che l'azienda riuscirà a raggiungere su risultati di efficienza, risparmio e maggiori introiti. I dati sino ad oggi raggiunti mostrano la forte diminuzione dei costi di smaltimento e il forte incremento dei ricavi da raccolta differenziata. Sono dati riferiti agli scorsi tre anni, in cui l'azienda e la città hanno introdotto o modificato le modalità di raccolta. Vi sono significativi spazi di miglioramento per consolidare e migliorare tali risultati, impegnandoci non solo per le quantità ma soprattutto per migliorare la qualità di quanto raccolto. Occorre che gli operatori e tutti gli addetti, nel rispetto delle procedure aziendali e di sicurezza, sentano la missione ambientale dell'azienda così come il risultato economico che deriva da una corretta gestione delle materie raccolte.

L'importo massimo aggiuntivo rispetto al montante della contrattazione come precedentemente normata, a bilancio capiente e in utile, residuale dopo il pagamento del premio di cui all'art. 14, è distribuito sino a un importo massimo pro capite così suddiviso:

- FASCIA 1 = per gli operatori esterni: 1.500,00 euro;
- FASCIA 2 = per il restante personale: 1.350,00 euro.

Gli obiettivi che si riconoscono come validi per l'anno 2022 sono quelli di seguito indicati, secondo quanto di seguito indicato:

- massimo 50% dei minori costi imputati a preventivo rispetto a quanto evidenziato a consuntivo delle attività di smaltimento / avvio a trattamento / selezione dei rifiuti urbani;
- massimo 50% dei maggiori ricavi imputati a preventivo rispetto a quanto evidenziato a consuntivo da cessione / valorizzazione di rifiuti differenziati a CONAI o altri soggetti;

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

7

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

- massimo 50% dei minori costi imputati a preventivo rispetto a quanto evidenziato a consuntivo delle franchigie assicurative (RCA) liquidate per responsabilità di sinistri con mezzi aziendali;
- massimo 50% dei minori costi imputati a preventivo rispetto a quanto evidenziato a consuntivo delle manutenzioni per danni causati a mezzi aziendali da usi impropri dei dipendenti

che in caso di importo del monte economico da distribuire calcolato al netto degli importi erogati ai sensi dell'art. 14, che non consenta il raggiungimento degli importi massimi indicati al precedente punto le somme saranno riparametrate proporzionalmente.

Per quanto attiene l'importo già utilizzato dei minori consumi di carburante, si prefigura una verifica degli strumenti di analisi collegati alla rendicontazione dei servizi che potranno essere impostati per gli anni dal 2023 e seguenti.

Premesso quanto sopra, l'erogazione del premio al singolo lavoratore avverrà tenendo conto dei risultati della presenza in servizio secondo i criteri dell'art. 14,

Tabella per impiegati amministrativi e tecnici/mansioni prevalentemente interne

Classe di assenza		Coefficiente di applicazione
da	a	
0%	2,5%	100
2,51%	2,75%	80
2,76%	4,75 %	40
Oltre		0

Tabella per addetti al servizio sul territorio/mansioni prevalentemente esterne

Classe di assenza		Coefficiente di applicazione
da	a	
0%	3,00%	100
3,01%	4,00%	80
4,01%	6,00%	40
Oltre		0

e della scheda individuale elaborata sulla base delle indicazioni contenute nell'allegato 4 del CCNI, richiamando l'individuazione dei 7 (sette) indicatori di valutazione con i rispettivi pesi ponderali, suddivisi per il personale dei servizi esterni e per il personale impiegatizio, secondo le schede allegate al presente ACCORDO, come segue:

**VALORE DEL PREMIO DI FASCIA \* PERCENTUALE DELLA VALUTAZIONE DELLA SCHEDA INDIVIDUALE \* INDICATORE DI PRESENZA**

esempio numerico: fascia 1 (1.500 euro) \* peso ponderale valutazione (80%) \* 100% presenza = 1.200 euro

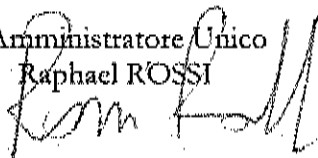
eventuali residui di premialità non assegnati, saranno ridistribuiti, proporzionalmente, ai dipendenti che abbiano raggiunto una percentuale di valutazione di almeno l'80% (ottanta per cento).



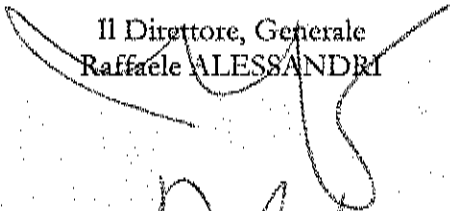
Letto, confermato e sottoscritto il \_\_\_\_\_.

Per la PARTE DATORIALE  
A.Am.P.S. S.p.A.

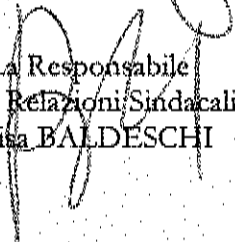
L'Amministratore Unico  
Raphael ROSSI



Il Direttore, Generale  
Raffaele ALESSANDRI



La Responsabile  
delle Relazioni Sindacali  
Luisa BALDESCHI

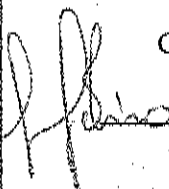


Per la PARTE SINDACALE

I rappresentanti territoriali delle OO. SS.  
sottoscrittrici del CCNL dei servizi  
ambientali del 10 luglio 2016 e successive  
modifiche ed integrazioni:

FP CGIL

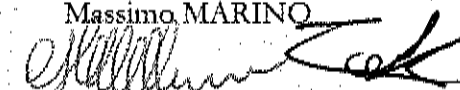
Giovanni GOLINO



*Henri Borle  
Catherine Plessanti  
Hans-Benjamin*

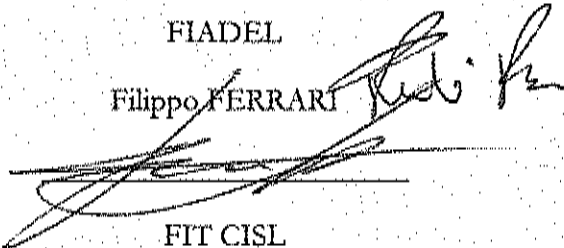
UIL TRASPORTI

Massimo MARINO



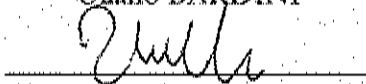
FIADL

Filippo FERRARI



FIT CISL

Uliano BARDINI



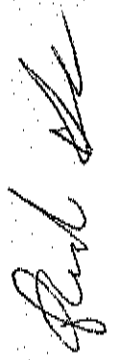

## ALLEGATO AL VERBALE DI ACCORDO

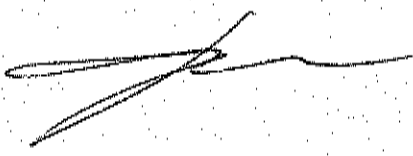
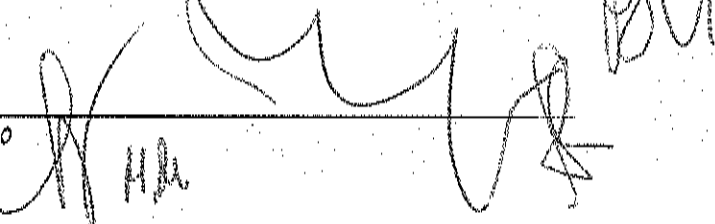
### TABELLE PER LA VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

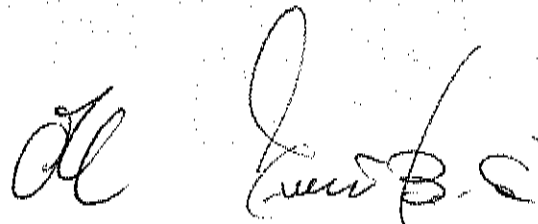
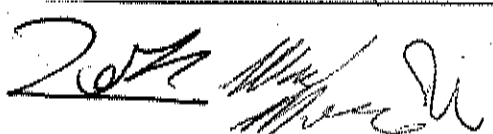
Servizi esterni (trascolta spazzamento, ecc.)		Peso %
Indicatore 1	Rispetto delle procedure indicate nei manuali operativi della società (qualità, sicurezza)	20
Indicatore 2	Rispetto norme di sicurezza	15
Indicatore 3	Flessibilità operativa in normali condizioni di lavoro	15
Indicatore 4	Cura del mezzo assegnato e degli strumenti di lavoro	10
Indicatore 5	Saper lavorare in squadra ed in gruppo 10	10
Indicatore 6	Disponibilità all'innovazione ed al cambiamento 15	15
Indicatore 7	Saturazione dell'orario di lavoro 15	15
<b>TOTALE</b>		<b>100</b>

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

Servizi esterni (trascolta spazzamento, ecc.)	
1	Lavorare secondo le procedure previste dalla mansione assegnata
2	Operare nel rispetto delle norme di sicurezza della società e nel rispetto del codice della strada
3	Approccio positivo alle imprevedibilità del servizio anche il riferimento al territorio
4	Controllo del mezzo, delle attrezzature e degli strumenti Attenzione nell'utilizzo del mezzo (es. incidenti, danneggiamenti), attrezzature e strumenti di lavoro Tenuta della cabina
5	Conoscere il mezzo assegnato ai colleghi Rispettare il punto di partenza del settore assegnato In caso di ritardi od imprevisti avvertire prontamente la squadra Confrontarsi con i propri colleghi per far fronte a problemi imprevisti Corretto rimessaggio dei mezzi e delle attrezzature per consentire un puntuale e fluido inizio del turno successivo
6	Approccio proattivo alle modifiche organizzative, alla formazione, all'introduzione di nuovi strumenti e nuove procedure di lavoro
7	Puntualità in ingresso Evitare pause prolungate e non autorizzate Evitare rientri anticipati o non giustificati Mettersi a disposizione del coordinatore alla fine del lavoro assegnato

10

Per approvazione dell'allegato  
Letto, confermato e sottoscritto il \_\_\_\_\_.

Per la PARTE DATORIALE  
A.Am.P.S. S.p.A.

L'Amministratore Unico  
Raphael ROSSI

Il Direttore, Generale  
Raffaele ALESSANDRI

La Responsabile  
delle Relazioni Sindacali  
Luisa BALDESCHI

Per la PARTE SINDACALE

I rappresentanti territoriali delle OO. SS.  
sottoscrittrici del CCNL dei servizi  
ambientali del 10 luglio 2016 e successive  
modifiche ed integrazioni:

FP CGIL

Giovanni *Carlini*

UIL TRASPORTI

Massimo MARINO

FIADEL

Filippo FERRARI

FIT CISL

Uliano BARDINI

Impiegati esecutivi		Peso %
Indicatore 1	Capacità organizzative	30
Indicatore 2	Capacità di relazione con clienti interni/esterni	15
Indicatore 3	Capacità di partecipazione/promozione del gruppo	10
Indicatore 4	Flessibilità operativa	10
Indicatore 5	Disponibilità ad accrescere le proprie conoscenze professionali	10
Indicatore 6	Visione d'insieme del processo lavorativo	10
Indicatore 7	Capacità di elaborare proposte	15
<b>TOTALE</b>		<b>100</b>

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

Impiegati esecutivi	
1	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 ed imprevedibilità Discrezione
2	Capacità di instaurare un rapporto collaborativo e propositivo Capacità di confronto Rispetto/riconoscimento ruoli
3	Condivisione obiettivi comuni Capacità di integrazione Partecipazione attiva al conseguimento degli obiettivi del gruppo/settore/servizio
4	Approccio costruttivo a: modifiche organizzative formazione nuovi strumenti di lavoro nuove procedure
5	Agire un ruolo attivo nello sviluppo del ruolo ricoperto (pro positività, ricerca di aggiornamento professionale, ricerca di feedback sul lavoro svolto)
6	Livello di conoscenza e di consapevolezza del processo di lavoro Capacità di riconoscere i fabbisogni di integrazione con altre funzioni
7	Capacità di interagire con il proprio responsabile ed i propri colleghi al fine di poter elaborare proposte di miglioramento

