



*Direzione Centrale del Personale
Ufficio Selezione e Inserimento*

Prot. 132108/2015

**Procedura selettiva di sviluppo economico del personale
dell'Agencia delle Entrate**

IL DIRETTORE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

DISPONE

È attivata la procedura selettiva di sviluppo economico di seguito descritta.

1. Definizioni

1.1 Nel presente atto si adottano, per brevità di espressione, le seguenti definizioni:

- per “CdR” (Centro di responsabilità) s’intende ognuna delle strutture di vertice dell’Agenzia (Direzioni centrali e Direzioni regionali, ivi comprese le Direzioni provinciali di Trento e Bolzano). Sempre ai fini di quanto previsto dall’atto, costituiscono distinti CdR l’Ufficio del Direttore dell’Agenzia, la Vicedirezione Entrate, la Vicedirezione Territorio, l’Ufficio Stampa e Manifestazioni, la Direzione centrale Accertamento – CO Pescara, la Direzione centrale Servizi ai Contribuenti – CAM e la Direzione Centrale Servizi ai Contribuenti - CO.
- Per significare i passaggi di livello retributivo o le progressioni economiche entro le aree si utilizza anche il termine “promozione”.

2. Finalità della procedura

- 2.1 La procedura è finalizzata allo sviluppo economico del personale dell'Agazia delle Entrate, di seguito citata come Agazia, all'interno delle aree funzionali.
- 2.2 I contingenti di personale cui attribuire la fascia retributiva immediatamente superiore, comprensivi delle progressioni economiche relative al personale appartenente agli uffici dell'Agazia avente sede nella Provincia Autonoma di Bolzano, sono ripartiti per ciascun CdR indicato nell'allegato A, parte integrante del presente atto, in proporzione alle unità di personale rispettivamente in organico nelle predette strutture alla data del 31 dicembre 2014 e aventi titolo a partecipare alla procedura, comprese le unità in posizione di comando presso altre pubbliche amministrazioni.
- 2.3 Sono avviate distinte selezioni per ciascun CdR e, al loro interno, per ciascun passaggio di fascia retributiva. Le progressioni economiche hanno decorrenza dal 1° gennaio 2015.
- 2.4 Partecipano alla procedura tutti i dipendenti appartenenti al ruolo dell'Agazia che alla data del 31 dicembre 2014 abbiano maturato più di cinque anni di servizio nella fascia retributiva di appartenenza, anche se in posizione di comando presso altra pubblica amministrazione.
- 2.5 Il Direttore provinciale di Bolzano provvederà direttamente ad emanare l'atto di avvio della procedura e a gestirne lo svolgimento.

3. Titoli valutabili

- 3.1 Costituiscono oggetto di valutazione l'esperienza di servizio maturata al 31 dicembre 2014 e i titoli di studio, culturali e professionali di cui al punto 3.8 posseduti alla medesima data.

3.2 La valutazione dell'esperienza di servizio è effettuata secondo i criteri di seguito specificati:

ESPERIENZA DI SERVIZIO MATURATA NELL'AGENZIA DELLE ENTRATE O IN ALTRA AMMINISTRAZIONE PUBBLICA*	
Esperienza di servizio maturata nella fascia retributiva di attuale appartenenza: per ciascun anno**	Punti 2,5
Esperienza di servizio maturata nell'area di appartenenza in fasce retributive diverse da quella attuale: per ciascun anno**	Punti 1,5
Esperienza di servizio maturata in altra area o qualifica equiparata: per ciascun anno**	Punti 1
* Si considera l'esperienza maturata alla data del 31 dicembre 2014. ** Ai periodi di servizio inferiori all'anno è attribuito il rispettivo punteggio di fascia, area o qualifica equiparata rapportandolo a periodi interi di trenta giorni.	

3.3 Il punteggio massimo complessivamente attribuibile all'esperienza di servizio secondo i criteri sopra enunciati è 20.

3.4 L'esperienza professionale è valutata con riferimento al servizio effettivo prestato, anche a tempo determinato. Nel caso di personale in part-time, il punteggio da attribuire sarà calcolato in proporzione alla percentuale di tempo parziale lavorato ogni anno, indipendentemente dalle modalità di articolazione della prestazione lavorativa (orizzontale, verticale o mista).

3.5 In relazione a quanto stabilito dall'articolo 5, comma 5, del CCNL relativo al comparto del personale delle Agenzie Fiscali per il quadriennio normativo 2006-2009¹, il punteggio dell'esperienza di servizio risultante dall'applicazione dei criteri di cui al punto 3.2 può essere incrementato fino al 25 per cento in relazione all'esito della valutazione d'insieme espressa dal capo dell'ufficio sulla prestazione di lavoro del dipendente nel periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015, facendo riferimento agli indicatori di professionalità riportati nell'allegato B, parte integrante del presente atto.

¹ La disposizione citata prevede quanto segue: «All'art. 83, comma 7, del CCNL del 28 maggio 2004 (Procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area), dopo le parole "sull'altro" è aggiunto il seguente periodo: "Con particolare riferimento all'esperienza professionale occorre, altresì, evitare di considerare la mera anzianità di servizio ed altri riconoscimenti puramente formali, nell'ottica di valorizzare le capacità reali dei dipendenti e le loro effettive conoscenze."».

- 3.6 Il diverso grado di abilità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza viene valorizzato, in esito alla valutazione di cui al punto 3.2 e ai fini della progressione economica, con l'attribuzione selettiva di uno dei seguenti coefficienti: 1,05; 1,1; 1,15; 1,2; 1,25, da applicare al punteggio complessivo conseguito dal candidato in base alla tabella di cui al punto 3.2.
- 3.7 Se il dipendente ha prestato servizio presso più CdR nel corso del periodo indicato al punto 3.5, è competente ad effettuare la valutazione il capo dell'ufficio presso il quale l'interessato abbia lavorato più a lungo nel secondo semestre 2015 o, a parità di periodi lavorati, risulti in servizio alla data del 31 dicembre 2015.
- 3.8 La valutazione dei titoli di studio, culturali e professionali è effettuata secondo i seguenti criteri:

Titoli di studio, culturali e professionali			
Titoli*	III area	I e II area	
Diploma di istruzione secondaria di primo grado	-	Punti 7	
Diploma di qualifica professionale (3 anni)	-	Punti 9	
Diploma di istruzione secondaria di secondo grado (4/5 anni)	Punti 12	Punti 14	
Diploma universitario (biennale) e abilitazioni professionali successive al diploma di istruzione secondaria di secondo grado	Punti 13		+1
Diploma di laurea	Punti 14		+2
Diploma di laurea (triennale) specifica in discipline attinenti ai settori di attività dell'Agenzia	Punti 15		+3
Diploma di laurea specialistica o del vecchio ordinamento specifica in discipline attinenti ai settori di attività dell'Agenzia	Punti 22		+6
* Si considera il punteggio del titolo di studio più elevato. Si valutano i titoli di studio e culturali posseduti alla data del 31 dicembre 2014.			
Qualificazione conseguita in discipline attinenti ai settori di attività dell'Agenzia mediante partecipazione con profitto a corsi di specializzazione/master, dottorati di ricerca, abilitazioni professionali e seconda laurea	Punti 1,5 per ogni titolo posseduto (max punti 5)	Punti 1 per ogni titolo posseduto (max punti 5)	

- 3.9 Ai titoli di studio, culturali e professionali può essere attribuito un punteggio massimo di 25 punti.
- 3.10 Per la valutazione si considera l'esperienza di servizio maturata e i titoli di studio, culturali e professionali posseduti dagli interessati alla data del 31 dicembre 2014. I dipendenti compilano a tal fine, utilizzando un'apposita procedura informatica on line, una scheda con l'indicazione completa dei dati relativi all'esperienza di servizio maturata e ai titoli di studio, culturali e professionali posseduti. Con avviso nel sito Intranet sarà comunicata la data a partire dalla quale sarà disponibile la procedura informatica.
- 3.11 I dipendenti assenti dal servizio per tutto il periodo previsto per la compilazione telematica e i dipendenti comandati riceveranno una scheda cartacea da compilare e consegnare a mano o spedire a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento ovvero tramite Posta Elettronica Certificata personale (PEC) all'ufficio di assegnazione o, per quanto concerne il personale comandato, all'Ufficio Selezione e Inserimento della Direzione Centrale del Personale, agli indirizzi reperibili sul sito Internet dell'Agenzia.
- 3.12 Possono comunque acquisire la progressione economica solo i dipendenti appartenenti al ruolo dell'Agenzia che abbiano maturato più di cinque anni di servizio nella fascia retributiva di appartenenza.

4. Formazione delle graduatorie

- 4.1 Le graduatorie finali sono formate sulla base della somma dei punteggi ottenuti da ciascun dipendente a seguito della valutazione dell'esperienza di servizio di cui ai punti 3.2, 3.5 e 3.6 e dei titoli di cui al punto 3.8.
- 4.2 In caso di parità di punteggio, per determinare l'ordine di graduatoria finale saranno utilizzati, in sequenza, i criteri di preferenza appresso elencati:
- a) esperienza di servizio nella fascia retributiva di appartenenza;
 - b) esperienza di servizio nell'area di appartenenza o qualifica equiparata;

c) esperienza di servizio complessiva;

d) maggiore età anagrafica.

- 4.3 Ciascun interessato è inserito nella graduatoria relativa al CdR in cui rientra l'Ufficio presso il quale prestava servizio alla data del 31 dicembre 2014; l'acquisizione della nuova fascia retributiva non comporta comunque variazione della sede di servizio del dipendente, ove questa fosse da allora mutata.
- 4.4 I passaggi di livello retributivo saranno attribuiti ai dipendenti collocati in posizione utile, in base ai posti indicati nella tabella di cui all'allegato A, nelle graduatorie stilate dai responsabili dei CdR per i diversi passaggi di livello retributivo.
- 4.5 Le graduatorie saranno pubblicate nei rispettivi siti Intranet e individuano il personale beneficiario dello sviluppo economico.
- 4.6 L'attribuzione della nuova fascia retributiva decorre dal 1° gennaio 2015 in base all'ordine di graduatoria definito secondo l'insieme dei criteri sopra enunciati.
- 4.7 Sono esclusi dalla progressione economica i dipendenti che abbiano riportato nei due anni precedenti al 1° gennaio 2015 sanzioni disciplinari per insufficiente rendimento oppure sanzioni disciplinari per altre fattispecie, diverse da quelle di cui all'art. 67, comma 2, del CCNL del comparto delle Agenzie fiscali. Il diritto alla progressione è sospeso, fino al proscioglimento o alla conclusione dell'eventuale procedimento disciplinare, per coloro per i quali sia in corso un procedimento penale per reati contro la pubblica amministrazione o per delitti di natura non colposa che abbiano dato luogo a provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio. In questi casi la promozione è sospesa ed è subordinata all'esito del procedimento in corso.
- 4.8 Al termine della procedura è prevista l'attivazione di un apposito tavolo di confronto con le Organizzazioni sindacali di livello nazionale, per una verifica congiunta dell'impatto e dell'esito della procedura stessa.

Motivazioni

In attuazione dell'accordo sindacale sottoscritto in data 17 settembre 2015, successivamente al rilascio da parte dei competenti organi di controllo della

certificazione della compatibilità economica finanziaria e del rispetto dei vincoli e limiti di competenza imposti dalle norme di legge e dalla contrattazione nazionale, il presente atto dispone l'avvio di una procedura selettiva per le progressioni economiche all'interno delle aree.

La procedura prevede la valutazione sia dell'esperienza di servizio, che dei titoli di studio, culturali e professionali.

In particolare, riguardo al primo aspetto, l'art. 5, comma 5, del CCNL relativo al comparto del personale delle Agenzie Fiscali per il quadriennio normativo 2006-2009 stabilisce che nella valutazione dell'esperienza professionale occorre “evitare di considerare la mera anzianità di servizio ed altri riconoscimenti puramente formali, nell'ottica di valorizzare le capacità reali dei dipendenti e le loro effettive conoscenze.” A tal fine la procedura prevede che il punteggio dell'esperienza di servizio possa essere incrementato fino al 25 per cento in relazione all'esito della valutazione d'insieme espressa dal capo dell'ufficio sulla prestazione di lavoro del dipendente nel periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015. Tale valutazione è ancorata a tre dimensioni della performance la cui consapevolezza è radicata nell'esperienza quotidiana all'interno degli uffici: lo *sviluppo del saper fare*, inteso come “Accrescimento, grazie all'esperienza e allo studio, della specifica preparazione professionale in modo da incrementare l'efficienza dei servizi e migliorarne la qualità”, l'*autonomia e la capacità di giudizio*, intese come “Attitudine a discernere valide soluzioni ai concreti problemi di lavoro, vagliandone con equilibrio, senza preconcetti e chiusure burocratiche, pro e contro attraverso un confronto aperto e costruttivo con gli interlocutori interessati (colleghi, cittadini, contribuenti)” e infine l'*impegno lavorativo*, inteso come “Capacità sperimentata di impiegare efficacemente il tempo e le altre risorse disponibili, per eseguire con efficienza, accuratezza e costanza i propri compiti anche in situazioni critiche, collaborando proficuamente con i colleghi al raggiungimento dei risultati dell'ufficio”.

A sua volta, ognuna di queste dimensioni è descritta, oltre che da contenuti della definizione generale sopra riportata per ognuna di esse, da una serie di indicatori operativi, specificati nell'allegato B al presente atto.

Facendo riferimento a questi indicatori di professionalità, il capo dell'ufficio esprime una valutazione globale sulla prestazione di lavoro del dipendente nel periodo specificato nella procedura.

In base a tale valutazione il punteggio dell'esperienza di servizio risultante dall'applicazione dei criteri previsti dall'atto può essere incrementato fino al 25 per cento, applicando i seguenti coefficienti: 1,05; 1,1; 1,15; 1,2; 1,25. In sostanza, l'attribuzione selettiva di uno di questi coefficienti mira a riconoscere il diverso grado di abilità professionale che risulti progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza, meritando, quindi, di essere valorizzato con l'acquisizione della progressione economica.

Attribuzioni del Direttore dell'Agenzia delle Entrate

- Decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300 (art. 66; art. 67, comma 1; art. 68, comma 1; art. 71, comma 3, lett. a);
- Statuto dell'Agenzia delle Entrate (art. 5, comma 1; art. 6, comma 1);
- Regolamento di Amministrazione dell'Agenzia delle Entrate (art. 2, comma 1; art. 8, comma 1).

Riferimenti normativi

- Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro - comparto Agenzie fiscali:
 - quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003 sottoscritto il 28 maggio 2004 (artt. 82 e 83);
 - biennio economico 2004-2005, sottoscritto l'8 gennaio 2006;
 - quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007 sottoscritto il 10 aprile 2008;
 - biennio economico 2008-2009 sottoscritto il 29 gennaio 2009;
- Accordo sindacale riguardante lo sviluppo economico del personale dell'Agenzia delle Entrate sottoscritto il 17 settembre 2015;

- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165;
- Decreto-legge 25 giugno 2008, n.112, convertito dalla legge 6 agosto 2008, n. 133;
- Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Roma, 16 ottobre 2015

f.to Rossella Orlandi

RIPARTIZIONE PER CDR DEI CONTINGENTI DI PERSONALE CUI ATTRIBUIRE IL PASSAGGIO DI LIVELLO RETRIBUTIVO

Centro di responsabilità	AREA I/F1	AREA II/F1	AREA II/F2	AREA II/F3	AREA II/F4	AREA II/F5	AREA III/F1	AREA III/F2	AREA III/F3	AREA III/F4	AREA III/F5	Totale
	AREA I/F2	AREA II/F2	AREA II/F3	AREA II/F4	AREA II/F5	AREA II/F6	AREA III/F2	AREA III/F3	AREA III/F4	AREA III/F5	AREA III/F6	
DC ACC CO PESCARA	-	8	11	15	25	-	15	6	34	21	3	138
DC SAC CAM	-	30	16	11	31	5	46	37	59	31	1	267
DC SAC CO	-	7	6	6	13	-	5	24	20	2	-	83
DC ACCERTAMENTO	-	1	5	5	7	-	70	25	22	31	4	170
DC AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO	-	-	-	1	-	-	15	1	7	3	1	28
DC AMMINISTRAZIONE, PIANIFICAZIONE E CONTROLLO	1	5	9	19	13	1	62	16	24	27	1	178
DC AUDIT E SICUREZZA	-	-	1	-	3	-	23	4	2	11	-	44
DC CATASTO E CARTOGRAFIA	-	2	-	2	2	-	4	6	1	2	-	19
DC DEL PERSONALE	-	3	5	20	19	-	56	12	18	32	3	168
DC NORMATIVA	-	-	2	3	2	-	42	5	15	20	2	91
DC OSSERVATORIO MERCATO IMMOBILIARE E SERVIZI ESTIMATIVI	-	1	1	1	2	-	3	2	-	2	-	12
DC PUBBLICITA' IMMOBILIARE E AFFARI LEGALI	-	-	-	-	-	-	2	1	-	-	-	3
DC SERVIZI AI CONTRIBUENTI	-	3	-	5	4	1	50	11	9	17	1	101
DP BOLZANO	-	3	5	1	29	-	21	8	5	11	-	83
DP TRENTO	-	19	7	38	10	3	51	19	24	13	4	188
DR ABRUZZO	8	19	30	92	87	-	76	28	55	70	15	480
DR BASILICATA	-	8	10	35	14	-	39	13	33	23	1	176
DR CALABRIA	3	35	25	127	72	-	83	39	59	66	14	523
DR CAMPANIA	-	93	64	396	204	14	295	108	164	195	50	1.583
DR EMILIA ROMAGNA	2	48	43	195	97	5	323	124	165	129	19	1.150
DR FRIULI VENEZIA GIULIA	-	15	21	98	30	1	102	60	47	34	5	413
DR LAZIO	1	48	95	421	144	5	370	124	158	203	23	1.592
DR LIGURIA	1	49	22	127	48	5	159	62	72	89	8	642
DR LOMBARDIA	5	48	74	298	109	3	623	189	246	262	49	1.906
DR MARCHE	2	11	22	111	50	1	116	53	68	53	4	491
DR MOLISE	-	8	10	22	13	-	32	4	15	30	-	134
DR PIEMONTE	1	55	48	290	96	5	389	133	143	157	17	1.334
DR PUGLIA	-	112	85	190	130	9	213	84	142	146	16	1.127
DR SARDEGNA	8	55	28	76	34	3	128	51	67	59	7	516
DR SICILIA	3	70	74	322	169	13	287	65	154	188	35	1.380
DR TOSCANA	4	28	49	190	80	5	345	95	118	134	17	1.065
DR UMBRIA	-	12	16	53	27	1	104	27	31	36	4	311
DR VALLE D'AOSTA	-	2	5	5	4	-	25	7	6	14	1	69
DR VENETO	-	43	55	204	90	2	284	138	173	89	15	1.093
UFFICIO DEL DIRETTORE DELL'AGENZIA	-	3	-	3	2	-	2	-	3	4	-	17
UFFICIO STAMPA E MANIFESTAZIONI	-	-	-	2	1	-	6	1	1	-	-	11
VICEDIREZIONE - TERRITORIO	-	1	-	-	2	-	-	1	-	-	-	4
VICEDIREZIONE - ENTRATE	-	2	-	1	1	-	1	-	-	-	-	5
TOTALE	39	847	844	3.385	1.664	82	4.467	1.583	2.160	2.204	320	17.595

INDICATORI PER LA VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI E DEL LORO PROGRESSIVO SVILUPPO

Nota

Ogni indicatore è contrassegnato da un punto elenco e individua, con specificazioni diverse, profili di crescita professionale meritevoli di riconoscimento

SVILUPPO DEL SAPER FARE

Definizione generale

Accrescimento, grazie all'esperienza e allo studio, della specifica preparazione professionale in modo da incrementare l'efficienza dei servizi e migliorarne la qualità

INDICATORI
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Dimostra conoscenze tecniche e capacità di apprendimento non comuni. Spicca per l'impegno e i risultati conseguiti in ambiti specialistici o nello sviluppo della polivalenza professionale</i> • <i>Rivela notevole abilità nell'approfondire specifici repertori di complesse conoscenze specialistiche, la cui padronanza richiede un lungo e impegnativo percorso di apprendimento</i> • <i>Tende ad ampliare il raggio delle proprie nozioni e a dare prova di versatilità, interessandosi a tutto ciò che può portare innovazione e miglioramento non solo al campo specifico delle proprie attività, ma, direttamente o indirettamente, anche agli altri ambiti di operatività dell'ufficio</i> • <i>Si distingue per l'acutezza del senso critico e per l'originalità delle vedute con cui elabora le informazioni e le esperienze</i> • <i>E' fonte di apprendimento per i colleghi anche per l'abilità con cui sa utilizzare le nuove tecnologie e sfruttarne le potenzialità</i> • <i>La qualità e la produttività del lavoro dimostrano conoscenze e capacità di apprendimento che denotano forte interesse ad approfondire e ampliare la propria preparazione</i> • <i>Possiede conoscenze e capacità adeguate allo svolgimento del proprio lavoro. Capitalizza l'esperienza e apprende dagli errori, dimostrandosi capace di acquisire nuove competenze</i> • <i>Sfrutta le occasioni di apprendimento e partecipa proficuamente alle iniziative di formazione</i>

AUTONOMIA E CAPACITA' DI GIUDIZIO

Definizione generale

Attitudine a discernere valide soluzioni ai concreti problemi di lavoro, vagliandone con equilibrio, senza preconcetti e chiusure burocratiche, pro e contro attraverso un confronto aperto e costruttivo con gli interlocutori interessati (colleghi, cittadini, contribuenti)

INDICATORI
<ul style="list-style-type: none">• <i>Dimostra una capacità non comune di elaborazione e sistematizzazione delle informazioni grazie alla quale è in grado di effettuare, anche in situazioni complesse per il numero e la portata delle variabili in gioco, un'analisi chiara e completa dei pro e contro delle possibili soluzioni</i>• <i>L'acume, la capacità di innovazione e l'attitudine a confrontarsi con gli interlocutori nella ricerca di soluzioni costruttive sono tali da far individuare nella persona un punto di riferimento all'interno dell'ufficio, specie quando i problemi da affrontare presentano aspetti inediti</i>• <i>Dà prova di saper svolgere l'attività di assistenza, consulenza e controllo secondo criteri di trasparente ed equanime valutazione delle ragioni dei contribuenti rispetto a quelle poste a fondamento della pretesa erariale, in modo da favorire l'adesione spontanea dei contribuenti agli obblighi fiscali e rafforzare la fiducia del pubblico nella correttezza e nell'equilibrio di giudizio degli operatori dell'Agenzia impegnati nell'attività valutativa tecnica inerente al loro ruolo istituzionale</i>• <i>E' pienamente autonomo nella capacità di impostare i problemi e di cercare le informazioni occorrenti a risolverli. È in grado di individuare e analizzare diverse ipotesi di soluzione, ponderandone le conseguenze</i>• <i>Sa inquadrare correttamente i problemi e impostarne la soluzione, senza necessità di continue e dettagliate istruzioni su come operare</i>

IMPEGNO LAVORATIVO

Definizione generale

Capacità sperimentata di impiegare efficacemente il tempo e le altre risorse disponibili, per eseguire con efficienza, accuratezza e costanza i propri compiti anche in situazioni critiche, collaborando proficuamente con i colleghi al raggiungimento dei risultati dell'ufficio

INDICATORI
<ul style="list-style-type: none"> • <i>E' tra le persone cui solitamente si affidano i lavori più impegnativi e complessi e che sanno dare impulso al lavoro di squadra per l'impegno che mettono nelle cose che fanno. Nei momenti di bisogno è in prima fila a rimboccarsi le maniche. Rappresenta un sicuro punto di riferimento per i colleghi</i> • <i>E' capace di svolgere lavori particolarmente gravosi, dimostrando un'accuratezza e una rapidità che vanno anche al di là degli ordinari standard. Si distingue per il modo in cui sa affrontare costruttivamente situazioni critiche</i> • <i>Svolge con accuratezza il proprio lavoro, riflette e impara dagli errori, si confronta con i colleghi, coopera con loro e migliora via via i prodotti</i> • <i>E' una persona affidabile, sulla cui professionalità si può contare. Di fronte a scadenze non lesina di impegnarsi anche a ritmi sostenuti</i> • <i>Lavora assiduamente portando a termine il compito nei tempi previsti</i>