

Roma, 25 ottobre 2022

IPOTESI DI ACCORDO SULLA ATTUAZIONE DEGLI SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLE
AREE NELL'AMBITO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE 2021

I rappresentanti dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli e delle Organizzazioni sindacali nazionali rappresentative del comparto Funzioni centrali,

VISTO il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

VISTO l'articolo 23, comma 2, primo periodo, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, con il quale si prevede che *“al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016”*;

VISTO il decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 – convertito dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8 – e, in particolare, l'articolo 40-*bis* laddove, in deroga al limite indicato dal precedente articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, a decorrere dall'anno 2020, si prevede l'assegnazione di finanziamenti aggiuntivi per un importo complessivo di € 4.069.329,32, di cui € 1.431.801,06 per posizioni organizzative e incarichi di responsabilità in aggiunta alle risorse complessivamente già destinate e utilizzate a tale scopo, ed € 2.637.528,26 a incremento delle risorse certe e stabili presenti nel Fondo risorse decentrate;

VISTO il decreto legge 8 aprile 2020, n. 23 – convertito dalla legge 5 giugno 2020, n. 40 – e, in particolare, l'articolo 31 che, sempre in deroga al limite indicato dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, per il triennio 2020-2022, prevede l'assegnazione al Fondo risorse decentrate di ulteriori risorse variabili per complessivi € 6.028.636,02;

VISTO il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni centrali per il triennio 2016-2018, sottoscritto il 12 febbraio 2018;

VISTO il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni centrali per il triennio 2019-2021, sottoscritto il 9 maggio 2022;

VISTO l'articolo 7, comma 6, lett. a) e c) del contratto da ultimo citato, con le quali si affida alla contrattazione integrativa nazionale l'individuazione dei *“criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo”* e *“la quota di risorse di cui*

all'art. 49 (Fondo risorse decentrate: costituzione) da destinare alle progressioni economiche di cui all'art. 14 (Progressioni economiche all'interno delle aree)";

VISTO l'articolo 18 intitolato "Norme di prima applicazione" del medesimo contratto con il quale si prevede, al comma 4, che *"Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina. Analogamente si procede nel caso in cui alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale sia stata firmata solo l'Ipotesi di contratto integrativo"*.

VISTO il CCNL relativo al personale del comparto delle Agenzie fiscali per il quadriennio normativo 2002-2005 e il biennio economico 2002-2003 e il CCNL per il biennio economico 2004-2005, sottoscritti rispettivamente il 28 maggio 2004 e l'8 giugno 2006, come integrati dai CCNL per il quadriennio normativo 2006-2009 e il biennio economico 2006-2007, e CCNL per il biennio economico 2008-2009, sottoscritti rispettivamente il 10 aprile 2008 e il 29 gennaio 2009;

VISTO, nelle more dell'attuazione del nuovo sistema di classificazione professionale, l'articolo 82, comma 3, del CCNL 28 maggio 2004, con il quale si prevede che lo sviluppo economico si attua con la stipulazione del contratto integrativo di Agenzia, nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo di cui all'articolo 85 e nel rispetto di quanto ivi stabilito al comma 2, sesta alinea (certezza e stabilità delle risorse), nonché dei criteri generali previsti dal presente CCNL all'articolo 83 (procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico);

VISTO, poi, l'articolo 83 del medesimo CCNL 28 maggio 2004, con il quale si prevede tra l'altro che *"I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno, per tutti i lavoratori ..."* e che *"a tal fine le Agenzie pianificano i citati passaggi tenendo conto delle risorse presenti nel fondo, a consuntivo, alla data del 31 dicembre di ciascun anno precedente"*;

VISTO il D.P.R. 26 luglio 1976, n. 752, come modificato dal decreto legislativo 23 maggio 2001, n. 272 e successive modifiche e integrazioni;

VISTE le risorse certe e stabili presenti nell'ambito del Fondo risorse decentrate dell'anno 2021, pari a € 97.876.254,50, come si ricava dall'atto di costituzione provvisoria del relativo Fondo (prot. n. 5931/RI dell'11 marzo 2022);

VISTO che la quota delle medesime risorse certe e stabili effettivamente disponibile al 31 dicembre 2021 – perché non già impegnata per finanziare la *stabilizzazione dell'indennità di Agenzia*, le *progressioni economiche*, gli *incarichi di responsabilità* e le *posizioni organizzative* – ammonta a complessivi € 39.247.370,52;

CONSIDERATO quindi che, secondo quanto previsto dall'articolo 83, comma 3, del CCNL 28 maggio 2004, alla data del 31 dicembre del 2021, risultano presenti risorse certe e stabili non già oggetto di destinazione vincolata anche in relazione a precedenti accordi integrativi per un importo di quasi 40 milioni di euro;

CONSIDERATO che occorre definire le risorse da destinare agli sviluppi economici all'interno delle aree, il numero dei passaggi finanziabili e i criteri generali per la definizione delle relative procedure selettive sulla base delle risorse disponibili al 31 dicembre 2021;

CONSIDERATE le indicazioni rese dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e della Ragioneria generale dello Stato-IGOP in ordine alle precedenti ipotesi di accordi sugli sviluppi economici all'interno delle aree, riferite in particolare alla necessità che la procedura interessi una quota limitata e non maggioritaria del personale secondo quanto dettato dall'articolo 23, comma 2, del citato decreto legislativo n. 150 del 2009 e che la decorrenza delle progressioni non può essere anteriore al 1° gennaio dell'anno di approvazione delle relative graduatorie;

VISTO l'atto di delega alla contrattazione integrativa reso dal Direttore generale al Direttore del Personale con nota prot. 152228/RU del 21 maggio 2020;

PREMESSO che tutti gli importi indicati nella presente ipotesi di accordo sono esposti al netto degli oneri riflessi;

CONCORDANO

Articolo 1

SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLE AREE

1. Nell'ambito del Fondo risorse decentrate 2021 viene stanziata la somma di 3,7 milioni di euro (€ 3.681.869,53) per finanziare i passaggi economici all'interno delle aree.
2. Il numero degli sviluppi economici all'interno delle aree funzionali, con la specificazione di quelli riguardanti la provincia autonoma di Bolzano, è riportato nell'unita tabella (allegato 1) che costituisce parte integrante della presente ipotesi di accordo.

Articolo 2

CRITERI GENERALI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE SELETTIVE

1. Le procedure selettive per gli sviluppi economici sono riservate ai dipendenti dell'Agenzia inseriti nel ruolo del personale non dirigenziale alla data del 1° gennaio 2022 e avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di approvazione delle relative graduatorie.
2. Requisiti di partecipazione – Può partecipare alle procedure selettive per gli sviluppi economici esclusivamente il personale a tempo indeterminato in organico presso l'Agenzia delle dogane e dei monopoli al 1° gennaio 2022, che sia in possesso, alla medesima data, del requisito della permanenza minima di 2 anni nella fascia retributiva di provenienza, ossia nella fascia immediatamente inferiore a quella per la quale concorre.
3. Titoli valutabili – Sono valutabili i titoli posseduti al 1° gennaio 2022, ossia esperienza professionale, titoli di studio e valutazione della *performance*, sinteticamente riportati nella tabella allegata (allegato n. 2), che costituisce parte integrante della presente ipotesi di accordo, con le seguenti precisazioni:
 - nell'ambito dell'esperienza professionale sono valutabili, entro soglie predeterminate non superabili, l'esperienza di servizio (fino a un massimo di 22 punti per il personale della I e della II area e di 21 punti per il personale della III area) e gli incarichi (fino a un massimo di 2 punti per il personale della I e della II area e di 3 punti per il personale della III area).

Nell'esperienza di servizio sono valutabili anche i periodi maturati con contratti di lavoro a tempo determinato sia di ruolo sia non di ruolo; non sono mai valutabili i periodi inferiori a trenta giorni singolarmente considerati. Gli incarichi valutabili sono solo quelli decorrenti dal 1° gennaio 2017;

- al fine dell'applicazione del criterio della valutazione della *performance*, nell'ambito dell'esperienza professionale sono valutati (fino a un massimo di 5 punti, ottenuti dalla media degli anni oggetto di valutazione) anche l'attività svolta e i risultati conseguiti dai dipendenti, rilevati sulla base del sistema di valutazione del personale non dirigenziale e disponibili per il biennio 2019-2020, tramite le schede di valutazione – distinte per prima/seconda area e terza area – allegate (allegati n. 3 e n. 4) che costituiscono parte integrante della presente ipotesi di accordo. In linea con le possibilità offerte dalla metodologia, il peso percentuale da attribuire ai punteggi ottenuti, e opportunamente rapportati a 100, con riferimento ai due fattori del sistema di valutazione è il seguente: pari al 50 per cento per il “*contributo individuale*” rilevato dai punteggi attribuiti in relazione ai comportamenti professionali e alle competenze espresse e pari al 50 per cento per i “*risultati della struttura*” rilevati attraverso il punteggio conseguito dal dirigente dell'Ufficio e – ovvero dalla media ponderata dei risultati dei dirigenti nel caso di eventuali avvicendamenti – al netto del punteggio assegnato per il parametro delle “capacità manageriali”. In relazione agli eventuali periodi all'interno del biennio 2019-2020, in cui i dipendenti abbiano svolto servizio in posizione di fuori ruolo o di comando/distacco presso altre amministrazioni/enti o organismi internazionali, per i “risultati della struttura” sarà attribuito il punteggio della struttura di organica appartenenza, come sopra determinato, mentre il punteggio relativo al “contributo individuale” sarà attribuito un punteggio pari alla media delle valutazioni conseguite dal personale in servizio alla data del 31 dicembre di ciascun anno presso l'Ufficio di organica appartenenza nel periodo di riferimento. Tale ultimo criterio è applicato ai dipendenti/dirigenti sindacali per i periodi di distacco presso il sindacato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

4. Parità di punteggio – Per garantire la massima tempestività nell'approvazione delle graduatorie di merito delle procedure di sviluppo economico, tenuto conto dell'orientamento consolidato reso dagli Organi di controllo in sede di certificazione in relazione al quale è stato disposto che la decorrenza economica delle procedure selettive non può essere anteriore alla data del 1° gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria di merito, in caso di situazioni di parità di punteggio tali da incidere sull'individuazione degli aventi diritto all'attribuzione della fascia superiore, si applicano, nell'ordine proposto, i criteri di seguito individuati:

- maggiore anzianità nella fascia economica di appartenenza;
- maggiore anzianità nell'area di appartenenza;
- maggiore anzianità anagrafica;
- prova teorico-pratica consistente in un colloquio di fronte a una Commissione esaminatrice, vertente sulle materie afferenti l'organizzazione e la missione istituzionale dell'Agenzia (normativa in materia di dogane e accise, giochi, fini istituzionali, attribuzioni e organi dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli).

5. Cause di ammissione con riserva e di esclusione connesse a procedimenti penali/disciplinari – Costituisce causa di esclusione dalle procedure l'aver patteggiato negli ultimi cinque anni o l'aver riportato sentenza di condanna passata in giudicato per reati contro la pubblica

Amministrazione o per delitti di natura non colposa a seguito dei quali sia stata comminata la pena della reclusione ancorché convertita con pena sostitutiva o condizionalmente sospesa.

Costituisce causa di esclusione dalla procedura selettiva l'aver riportato, negli ultimi due anni, sanzioni disciplinari per insufficiente rendimento o, comunque, sanzioni più gravi di quelle di cui all'art. 61, comma 1, lett. a), b) e c), del C.C.N.L. del comparto Funzioni centrali 2016-2018. Sono ammessi con riserva i candidati che siano stati destinatari di uno dei predetti provvedimenti disciplinari, successivamente sospeso, fino all'archiviazione del procedimento disciplinare medesimo. Ove sia verificata l'esistenza di una causa di ammissione con riserva successivamente all'approvazione della graduatoria, sarà disposta la sospensione dell'efficacia della medesima nei confronti del candidato interessato.

Sono ammessi con riserva alle procedure selettive, fino alla conclusione del giudizio penale, i candidati che abbiano riportato una sentenza di condanna non definitiva, gli imputati e coloro nei cui confronti siano state adottate misure cautelari personali per reati contro la pubblica amministrazione o per delitti di natura non colposa qualora questi ultimi abbiano dato luogo a provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio.

Ai fini delle presenti procedure selettive, per reati contro la pubblica Amministrazione si intendono sia i reati di cui al Libro Secondo, Titolo II del codice penale che i reati aventi come soggetto passivo la pubblica Amministrazione.

Ai fini della regolare ammissione di ciascun candidato alla procedura selettiva, non devono sussistere le cause di esclusione di cui al presente paragrafo dalla scadenza del termine per la presentazione della domanda di partecipazione fino al momento dell'approvazione della graduatoria.

Articolo 3

DISPOSIZIONI FINALI

1. Il presente accordo verrà trasmesso agli Organi di controllo dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli per la prevista certificazione e, in seguito, ai competenti Dipartimenti della Funzione Pubblica e della Ragioneria Generale dello Stato-IGOP, in applicazione di quanto disposto dall'articolo 40-*bis*, primo e secondo comma, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

2. Le parti concordano che il presente accordo si intende firmato dalle rappresentanze collegate in videoconferenza – e quindi a fianco del nome della Organizzazione sindacale verrà apposta la dicitura “FIRMATO” – non appena perverrà la mail di conferma da parte dell'Organizzazione sindacale alla mail dell'Ufficio Relazioni sindacali (dir.personale.relazionisindacali@adm.gov.it).

Per l'Agenzia dogane e monopoli

Per le Organizzazioni sindacali nazionali del
comparto Funzioni centrali

CISL FP

FP CGIL

UIL PA

CONFESAL-UNSA

FLP

USB PI

CONFINTESA FP

Numero degli sviluppi economici all'interno delle aree - Anno 2022

AREA	Passaggio da F a F+1	Numero di passaggi	<i>di cui per Bolzano</i>
TERZA	da F5 a F6	180	<i>4</i>
	da F4 a F5	249	<i>4</i>
	da F3 a F4	116	
	da F2 a F3	464	<i>2</i>
	da F1 a F2	185	<i>4</i>
	Totali terza area	<u>1.194</u>	<u>14</u>
SECONDA	da F5 a F6	186	<i>3</i>
	da F4 a F5	195	<i>3</i>
	da F3 a F4	233	<i>2</i>
	da F2 a F3	54	
	da F1 a F2	47	
	Totali seconda area	<u>715</u>	<u>8</u>
PRIMA	da F1 a F2	1	
	Totali prima area	<u>1</u>	
<i>Totali generali</i>		<u>1.910</u>	<u>22</u>

A) ESPERIENZA PROFESSIONALE	Punteggi I e II area	Punteggi III area
Esperienza professionale effettivamente maturata nella fascia retributiva di attuale appartenenza presso l'Agenzia o altre pubbliche amministrazioni; <i>per ciascun anno di servizio per almeno 30 giorni di servizio</i>	<i>punti 1,20 punti 0,10</i>	<i>punti 1,20 punti 0,10</i>
Esperienza professionale effettivamente maturata nelle fasce retributive inferiori rispetto a quella di attuale appartenenza presso l'Agenzia o altre pubbliche amministrazioni; <i>per ciascun anno di servizio per almeno 30 giorni di servizio</i>	<i>punti 0,70 punti 0,06</i>	<i>punti 0,70 punti 0,06</i>
Esperienza professionale effettivamente maturata nelle aree funzionali inferiori rispetto a quella di attuale appartenenza presso l'Agenzia o altre pubbliche amministrazioni; <i>per ciascun anno di servizio per almeno 30 giorni di servizio</i>	<i>punti 0,60 punti 0,05</i>	<i>punti 0,60 punti 0,05</i>
<u>per un punteggio complessivo di:</u>	<u>punti 21,00</u>	<u>punti 20,00</u>
Svolgimento di particolari incarichi su conferimento dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli, a partire dall'anno 2017:		
<i>per ciascun anno consecutivo di incarico di Posizione Organizzativa (ex lege e/o da contratto) o Incarico di Responsabilità*</i>	<i>punti 1,50</i>	<i>punti 1,50</i>
<i>per ciascun anno consecutivo di incarico di capo sezione (SOT e Sezione distaccata) e vicario degli UM</i>	<i>punti 1,00</i>	<i>punti 1,00</i>
<i>per ciascun anno consecutivo di incarico di responsabile di articolazione interna ad Aree/Distretti/Laboratori/Uffici/SOT e per ciascun anno di incarico svolto presso istituzioni od organismi europei e internazionali</i>	<i>punti 0,50</i>	<i>punti 0,50</i>
<u>per un punteggio complessivo di:</u>	<u>punti 2,00</u>	<u>punti 3,00</u>
Valutazione della <i>performance</i> nel biennio 2019/2020:		
<i>Per punteggi</i>	> 80	5,00
<i>Per punteggi</i>	> 50 a ≤ 80	4,00
<i>Per punteggi</i>	> 20 a ≤ 50	2,50
<i>Per punteggi</i>	fino a 20	0,00
<u>per un punteggio complessivo di:</u>	<u>punti 5,00</u>	
Punteggio massimo per A) ESPERIENZA PROFESSIONALE: punti 28,00		
B) TITOLI DI STUDIO	Punteggi I e II area	Punteggi III area
Diploma della scuola dell'obbligo	<i>punti 15,00</i>	
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	<i>punti 18,00</i>	<i>punti 18,00</i>
Laurea (L) e titoli corrispondenti ed equipollenti	<i>punti 21,00</i>	<i>punti 21,00</i>
Laurea specialistica (L.S.) e titoli corrispondenti ed equipollenti	<i>punti 24,00</i>	<i>punti 24,00</i>
Specializzazione universitaria <i>post lauream</i> , dottorato di ricerca	<i>punti 26,00</i>	<i>punti 26,00</i>
Punteggio aggiuntivo per corsi <i>post lauream</i> di perfezionamento/master universitari di durata almeno annuale o abilitazione all'esercizio delle professioni per l'iscrizione ai relativi albi professionali	<i>punti 2,00</i>	<i>punti 2,00</i>
<u>per un punteggio massimo complessivo di:</u>	<u>punti 28,00</u>	<u>punti 28,00</u>
Punteggio massimo per B) TITOLI DI STUDIO: punti 28,00		

(*) di cui alla tabella allegata agli accordi del 7 dicembre 2011 e del 20 marzo 2019 come integrato dall'accordo del 30 aprile 2019.

Scheda di valutazione del personale non dirigenziale (I e II Area)

Cognome:	Nome:
Area e fascia retributiva:	
Profilo Professionale:	
Ufficio:	
Periodo di valutazione: 1 GENNAIO 2019 - 31 DICEMBRE 2020	

Elementi di valutazione parametro a. " <i>Risultati della struttura</i> "		Punteggio assegnato anno 2019	Punteggio assegnato anno 2020	Media	Peso	Valore parametro a.
a.	"Risultati della struttura" derivanti dall'obiettivo Si.Va.D. al netto delle capacità manageriali	0	0	0	50%	0,00
a.	"Risultati della struttura" rapportato a 100	0,00	0,00	0,00	50%	0,00
Elementi di valutazione parametro b. " <i>Contributo individuale</i> "		Punteggio assegnato anno 2019	Punteggio assegnato anno 2020	Media	Peso	Valore parametro b.
1	lavorare in gruppo/ integrazione e cooperazione con i colleghi è la disponibilità a interagire con i colleghi favorendo l'integrazione di idee e professionalità diverse contribuendo a creare un clima positivo e propositivo, nonché l'attitudine a facilitare il flusso delle informazioni e delle conoscenze in proprio possesso	0	0	0		
2	coinvolgimento nei processi lavorativi è la dimostrazione di continuità nell'impegno, a affidabilità e senso di responsabilità nonché la disponibilità a offrire il proprio contributo anche al di fuori dell'attività ordinaria	0	0	0		
3	organizzazione del lavoro è la diligenza nello svolgere efficacemente la propria attività nel rispetto dei tempi e dei piani di lavoro, anche attraverso l'individuazione di eventuali urgenze	0	0	0		
4	iniziativa e flessibilità è l'attitudine a individuare le problematiche sottese al proprio lavoro e proporre soluzioni anche innovative, nonché la capacità di adattare il comportamento al contesto lavorativo e all'innovazione	0	0	0		
b.	Totale "Contributo individuale"	0	0	0	50%	0,00
b.	Totale "Contributo individuale" rapportato a 100	0,00	0,00	0,00	50%	0,00
Totale parametri a. e b.						0,00

Scheda di valutazione del personale non dirigenziale (III Area)													
Cognome:		Nome:											
Area e fascia retributiva:													
Profilo Professionale:													
Ufficio:													
Periodo di valutazione: 1 GENNAIO 2019 - 31 DICEMBRE 2020													
		Elementi di valutazione parametro a. " Risultati della struttura "				Elementi di valutazione parametro b. " Contributo individuale "							
		Punteggio assegnato anno 2019	Punteggio assegnato anno 2020	Media	Peso	Valore parametro a.		Punteggio attribuibile	Punteggio assegnato anno 2019	Punteggio assegnato anno 2020	Media	Peso	Valore parametro b.
a.	"Risultati della struttura" derivanti dall'obiettivo Si.Va.D. al netto delle capacità manageriali	0	0	0	50%	0,00		da 1 a 10	0	0	0	50%	0,00
a.	"Risultati della struttura" rapportato a 100	0,00	0,00	0,00	50%	0,00			0,00	0,00	0,00	50%	0,00
		Elementi di valutazione parametro a. " Risultati della struttura "				Elementi di valutazione parametro b. " Contributo individuale "							
1	lavorare in gruppo/integrazione e cooperazione con i colleghi è la disponibilità a interagire con i colleghi favorendo l'integrazione di idee e professionalità diverse contribuendo a creare un clima positivo e propositivo, nonché l'attitudine a facilitare il flusso delle informazioni e delle conoscenze in proprio possesso							da 1 a 10	0	0	0		
2	coinvolgimento nei processi lavorativi è la dimostrazione di continuità nell'impegno, affidabilità e senso di responsabilità nonché la disponibilità a offrire il proprio contributo anche al di fuori dell'attività ordinaria							da 1 a 10	0	0	0		
3	organizzazione del lavoro è la diligenza nello svolgere efficacemente la propria attività nel rispetto dei tempi e dei piani di lavoro, anche attraverso l'individuazione e la gestione delle priorità e delle urgenze e, ove richiesto, il coordinamento e la motivazione delle risorse							da 1 a 10	0	0	0		
4	iniziativa e flessibilità è l'attitudine a individuare le problematiche sottese al proprio lavoro e a proporre soluzioni anche innovative e, ove richiesto, assumere decisioni e tradurle in azioni, nonché la capacità di adattare il comportamento al contesto lavorativo e all'innovazione							da 1 a 10	0	0	0		
b.	Totale "Contributo individuale"	0	0	0	50%	0,00		Max 40 punti	0	0	0	50%	0,00
b.	Totale "Contributo individuale" rapportato a 100	0,00	0,00	0,00	50%	0,00			0,00	0,00	0,00	50%	0,00
		Totale parametri a. e b.											