

Allegato 2 alla delibera G.C. n. 143 del 14.12.2016

CCDI RELATIVO ALL' UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2016

A seguito all'ipotesi di contratto decentrato integrativo di cui all'allegato verbale del 18.11.2016 (allegato), si definisce il presente contratto decentrato integrativo economico per l'utilizzo per l'anno 2016 delle risorse di cui agli artt. 31 e 32 del CCNL 22.01.2004 e successive integrazioni.

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

- Dr.ssa Mirella Cerini
- Dr. Antonino Corona
- Rag. Cristina Bagatti

Per la parte sindacale:

Per le OO.SS. Territoriali:

- Ballabio Daniele UIL FPL
- Manzi Andreina -FP CGIL
- Mirella Palermo- CISL FP dei Laghi

Per le R.S.U.

- Garatti Massimo (assente)
- Moreni Anna
- Cassani Raffaella
- Di Rago Beatrice
- Fortunato Anna

COSTITUZIONE E DISTRIBUZIONE DEL FONDO

la L. n. 208 del 28/12/2015, c.d. "Legge di stabilità 2016", ha ripristinato dal 1° gennaio 2016 i vincoli sulle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale dipendente (v. art. 1, comma 236), previsti fino al 31/12/2014 dall'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i. . Il limite delle risorse per il trattamento economico accessorio non è più il 2010, ma il 2015. In pratica, le medesime non possono superare il corrispondente ammontare determinato per l'anno 2015. L'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.: non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015; è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.

Posto che

Le entrate sono destinate a coprire le seguenti **spese stabili**:

PARTE STABILE

Progressioni economiche orizzontale - si decide di destinare dell'importo di € 16.000,00 (già quantificato nel precedente accordo), € 6.100,00 per nuove progressioni orizzontali e la restante quota alla voce produttività.

- Indennità di comparto: 38.125,92
- Indennità integrativa educatrici asilo nido (art.31): € 4.337,90
- Indennità integrativa educatrici asilo nido (art.6): € 2.386,44
- Indennità di turno, di reperibilità, di rischio, maneggio valori €: 56.200
- Compenso per specifiche responsabilità: € 6.266,64

PARTE VARIABILE:

Le parti prendono inoltre atto che sono già quantificate le somme da destinare ai progetti:

- Nido estate 2015: € 5.400,00
- Vacanze sicure: € 10.000,00

Si ribadisce la destinazione delle somme per il personale dell'Ufficio di Stato Civile e delle addette all'URP, ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. i) CCNL 1998/2001, nonché coloro che esercitano compiti che comportano specifiche responsabilità (lett.f).

Inoltre come richiesto nell'allegato verbale, viene inserita la voce relativa alla destinazione di una quota dei proventi derivante dall'art.208 C.d.S. per la previdenza complementare del personale della Polizia Locale, quantificata in € 13.000,00 (pari a € 1.000,00/cad.)

Vengono quantificate le somme destinate all'incentivazione del merito (cd. Produttività), e all'incentivo recupero evasione ICI.

PARTE STABILE

aventi carattere di certezza, stabilità e continuità

Riferimenti normativi	Ulteriore rimando e/o specifica fondo	Entità del finanziamento
Art. 31 comma 2 CCNL 22.1.2004	Le risorse del presente comma sono rappresentate da quelle derivanti dall'applicazione dell'art. 15 comma 1 lettere a,b,c,f,g,h,i,j,l – comma 5 per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche del CCNL 1.4.99	€ 265.907,02 anzianità € 2.643,55
ART. 8 CCNL 11/4/08 comma 2	Incremento 0,60 monte salari 2005	€ 12.362,69
Art. 32, comma 7 CCNL 22.1.2004	Incremento 0,20% per alte professionalità	€ 3.623,88
TOTALE		€ 284.537,14

PARTE VARIABILE

aventi carattere di eventualità e di variabilità

Riferimenti normativi	Ulteriore rimando e/o specifica fondo	Entità del finanziamento
Art. 31 comma 3 CCNL 22.1.2004	Art. 15 comma 1, lett.d) punto a)	€ 25.000,00
CCNL 5.10.2001	Art. 4, commi 3 e 4 – recupero ICI e incentivi uffici finanziari	€ 10.000,00
CCNL 14.9.00	Art. 54 rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanz.	€ 500,00
Previdenza Complementare ART. 208 C.5bis del Codice della Strada (d.lgs. 282/1992 e ss.mm.ii.)	Si tratta della possibilità di poter utilizzare parte dei proventi contravvenzionali per l'attuazione di "progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale	€ 13.000,00
Riduzione art.1, c. 236 della L. di stabilità 2016		- € 4.336,00
TOTALE		€ 44.164,00

Destinazione risorse

Riferimenti normativi	Ulteriore rimando e/o specifica fondo	Entità in Euro
Art. 34 CCNL 2002/2005	Progressioni Orizzontali (interamente a carico delle risorse stabili)	123.231,10
Art.31 CCNL 14.9.2000	Indennità Contratto integr. educ. asilo nido (interamente a carico delle risorse stabili)	4.337,90
Art.6 CCNL 5.10.2001	Indennità educ. asilo nido (interamente a carico delle risorse stabili)	2.386,44
Art. 33 CCNL 2002/2005	Indennità di comparto (interamente a carico delle risorse stabili)	38.125,92
Art. 17 comma 2 lett. d,e CCNL 1998/2001	Indennità rischio/ maneggio valori / reperibilità/turno (interamente a carico delle risorse stabili)	56.200,00
Art. 17 comma 2 lett. a CCNL 1998/2001	Produttività (di cui € 49.231,90 da stabili)	58.444,82
Art. 17 comma 2 lett. i) CCNL 1998/2001	Compenso per specifiche responsabilità Ufficiale Stato Civile e addetti U.R.P.	808,32
Art. 15 lett. k CCNL 1998/2001	Quota progetti strategici Progetto Nido Estate € 5.400 Progetto Sicurezza P.L. € 10.000	15.400,00
Art. 15 lett. k CCNL 1998/2001	Incentivazione prestazioni Ufficio Tributi –ICI	10.000,00
Art. 54 CCNL 14.9.00	Messi notificatori	500,00
Art. 17 comma 2 lett F CCNL 1/4/1999	Specifiche responsabilità per personale cat. C e D	6.266,64
Previdenza Complementare ART. 208 C.5bis del Codice della Strada (d.lgs. 282/1992 e ss.mm.ii.)	Si tratta della possibilità di poter utilizzare parte dei proventi contravvenzionali per l'attuazione di “progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale	€ 13.000,00
T O T A L E		328.701,14

CRITERI DI VALUTAZIONE

SISTEMA DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

(approvato con deliberazione di G.C. n.158/2010)

CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DELLE RISORSE PER LA PRODUTTIVITA'

Il modello per l'assegnazione degli obiettivi e la valutazione del profilo e dei risultati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato/ produttività si struttura in tre parti:

1. Definizione della **collocazione** organizzativa finalizzata all'accesso alle risorse incentivanti;
2. Definizione e valutazione della **prestazione** con utilizzo di indicatori;
3. Definizione e valutazione del **profilo** del Responsabile e dell'operatore;

1- Definizione della collocazione organizzativa

Le risorse destinate all'incentivazione del personale sono determinate a priori sono ripartite in relazione alla collocazione organizzativa che ciascun operatore ricopre nell'organigramma dell'ente e alla categoria a cui appartiene (B, C, D).

In particolare, il fondo incentivante per gli operatori viene ripartito tra i vari settori in base al **numero delle persone**, alle **categorie** e alla **scala parametrica**.

1.a. Scala parametrica:

Categoria	Valore scala parametrica
B	175
C	210
D	250

Per i dipendenti che nel periodo considerato abbiano cambiato categoria si applicherà il punteggio proprio della diversa categoria per i corrispondenti periodi di permanenza.

1.b La ripartizione della quota individuale del fondo per la produttività collettiva:

La ripartizione della produttività ai singoli dipendenti viene determinata tenendo conto della categoria di appartenenza, della presenza, del contributo al raggiungimento degli obiettivi monitorati dagli indicatori e della valutazione del profilo individuale nei termini di seguito precisati e secondo le percentuali sotto indicate.

La quota teoricamente spettante al dipendente è attribuita secondo questo metodo di calcolo:

PER LA CATEGORIA B:

la quota è divisa in due parti di cui:

- il 50% alla **presenza***;
- il restante 50% è per il 60% attribuito a **titolo di partecipazione al piano degli indicatori**** e per il 40% è attribuito al **profilo*****

PER LA CATEGORIA C:

la quota è divisa in due parti di cui:

- il 40% alla **presenza***;
- il restante 60% è per il 60% attribuito a **titolo di partecipazione al piano degli indicatori**** e per il 40% è attribuito al **profilo*****

PER LA CATEGORIA D:

la quota è divisa in due parti di cui:

- il 25% alla **presenza***;
- il restante 75% è per il 60% attribuito a **titolo di partecipazione al piano degli indicatori**** e per il 40% è attribuito al **profilo*****

Riepilogo assegnazione in percentuale della produttività			
Dipendenti	Quota presenza	Quota Obiettivi	Quota profilo
Categoria B	50%	60% del 50%	40% del 50%
Categoria C	40%	60% del 60%	40% del 60%
Categoria D	25%	60% del 75%	40% del 75%

Per i dipendenti part-time, la quota teorica spettante è proporzionale al numero delle ore di servizio.

Come si calcola

1) La quota relativa alla **presenza*** verrà corrisposta in relazione alle giornate di presenza, tenuto conto delle modalità di calcolo per la presenza previste nel presente accordo (v successivo 3.a). Per la presenza non è previsto alcun minimo.

2) Le quote relative alla **partecipazione al piano indicatori**** ed alla **valutazione del profilo***** verranno corrisposte per intero agli operatori che abbiano garantito una presenza nell'anno di almeno 7 mesi, tenuto conto delle modalità di calcolo per la presenza. Per coloro i

quali non abbiano raggiunto i 7 mesi di presenza, le quote suddette verranno ridotte in proporzione ai mesi di effettiva presenza.

2- VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE CON UTILIZZO DI INDICATORI

La definizione della valutazione delle prestazioni è strutturata tenendo presente le indicazioni inserite nella deliberazione della Giunta Comunale di approvazione del Piano dettagliato degli Obiettivi. (P.d.O.)

2.a) Valutazione del raggiungimento degli indicatori di Settore

Il Nucleo di Valutazione procede alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi previsti nel P.d.O., ripartiti per ogni settore. In relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi verrà determinata l'assegnazione effettiva al settore della quota complessiva di fondo produttività calcolata secondo la tabella che segue:

La valutazione della quota riferita al raggiungimento degli obiettivi contemplati dal PdO ha luogo facendo riferimento alla seguente tabella:

PUNTEGGIO (IN PERCENTUALE)	QUOTA
Dal 80% al 100%	100
Dal 70% al 79%	85
Dal 60% al 69%	70
Dal 50 al 59%	60
Sotto il 49%	La partecipazione corrisponde ai punti ottenuti

(**Si ricorda che il compenso, per quanto concerne la valutazione di risultato per i Responsabili di Settore/Servizio, è divisa al 40% al raggiungimento degli obiettivi, al 30% al profilo e al 30% alla presenza).

3. PROFILO OPERATORE

La valutazione individuale viene effettuata dal Responsabile del Settore che procede compilando l'allegata scheda di valutazione: le risposte devono essere espresse cerchiando sulla scala indicata il punteggio che si intende assegnare, secondo i seguenti livelli:

1. **livello** – assegnato **40%** del peso riferito al sub-fattore di valutazione
2. **livello**– assegnato **60%** del peso riferito al sub-fattore di valutazione
3. **livello**– assegnato **80%** del peso riferito al sub-fattore di valutazione
4. **livello**– assegnato **100%** del peso riferito al sub-fattore di valutazione

Il punteggio totale sarà determinato in base ai livelli assegnati.

L'assegnazione effettiva della quota relativa al **profilo** sarà calcolata secondo la tabella che segue:

PUNTEGGIO TOTALE	QUOTA % SPETTANTE
Da 90 punti e oltre	100
Da 80 a 89 punti	85
Da 70 a 79 punti	70
Da 60 a 69 punti	60
Sotto i 60 punti	La partecipazione corrisponde ai punti ottenuti

La scheda di valutazione del contributo individuale al raggiungimento del risultato/ valutazione del profilo sarà trasmessa ai dipendenti al fine di poter prendere atto della valutazione espressa dal proprio responsabile di Settore al quale potranno rivolgersi per un eventuale contraddittorio. Nel caso in cui il valutato non concordi con il Capo Settore sull'esito della valutazione potrà rivolgersi al Nucleo di Valutazione , quale soggetto terzo rispetto al valutato e al valutatore, eventualmente assistito dall'Organizzazione Sindacale cui conferisce mandato.

N.B. ESCLUSIONI: sono **esclusi dal beneficio** derivante dall'incentivo alla produttività collettiva:

- i responsabili di Settore
- i responsabili di servizio/coordinatrice/vice capo settori
- coloro che abbiano riportato sentenze definitive di condanna penale o civile per fatti inerenti il proprio ufficio; sino all'emanazione della sentenza definitiva il compenso incentivante viene sospeso
- il personale assunto a tempo determinato fino al 6° mese di servizio (compreso)
- i neo assunti nel periodo di prova
- i chiamati in servizio militare durante l'anno per il tempo non trascorso in servizio presso l'Ente

I dipendenti assunti con contratto a tempo determinato e successivamente assunti a tempo indeterminato verrà conteggiato il periodo di prova una sola volta purchè tra il periodo a tempo determinato e l'assunzione a tempo indeterminato non trascorra un lasso di tempo superiore ad un mese e la categoria di inquadramento rimanga la stessa in entrambi i casi.

3a. MODALITA' DI CALCOLO DELLA PRESENZA

Verranno conteggiate come **ASSENZE**:

- Malattie - Ricoveri ospedalieri
- Permessi art. 19 – comma 8 – C.C.N.L.1994/1997 (Permessi malattia figlio)
- Permessi art. 19 – comma 3 – C.C.N.L. 1994/1997 (Permessi per matrimonio)
- Aspettative non retribuite
- Astensione facoltativa post- partum
- Permessi brevi non recuperati (art. 20 CCNL 6.7.1995)
- Permessi per ore di studio
- Altre tipologie di assenze previste dal CCNL

Tipologie di assenze conteggiate come **PRESENZE**:

- Infortuni
- Astensione anticipata per maternità a rischio
- Astensione obbligatoria pre e post-partum
- Le ore in recupero
- Permessi sindacali
- Permessi per donazione sangue
- Ferie e festività soppresse
- Permessi art. 19 CCNL (lutto)
- Permessi per allattamento
- Permessi previsti dalla legge n. 104 /1992 (permessi per familiare o dipendente portatore di handicap)
- Riposi compensativi per presenza ai seggi elettorali
- Altre tipologie di presenze previste dalla Legge

Sono state considerate presenze tutte quelle previste espressamente da norme di legge salvo che per i permessi sindacali per i quali si è fatto riferimento all'art. 10 comma 4 CCNQ del 7/8/1998.

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' CONNESSA ALL'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA'

OGGETTO: L'art. 7 del CCNL del 9/5/2006 prevede che all'interno del Fondo Produttività possano essere reperite risorse per compensare in misura non superiore a € 2500,00 annui lordi: l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999.) La contrattazione decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera.”.

L'articolo 4 del CCNL 1/04/1999 lett. C) che assegna alla contrattazione collettiva decentrata le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g).

Vengono stabiliti i seguenti criteri per l'attribuzione di specifiche responsabilità:

Per **responsabilità** deve intendersi:

A) La conseguenza di un comportamento antigiusuridico, che comporta il dovere, per il soggetto cui essa è attribuita, di sottostare alla sanzione prevista dall'ordinamento.

B) Lo svolgimento di compiti interni capaci di produrre economie, razionalizzazioni, e miglioramenti organizzativi.

C) Lo svolgimento di compiti esterni che in termini di qualità siano capaci di migliorare il rapporto con l'utenza.

Modalità:

Ad ognuna di tali tipologie di responsabilità sono attribuiti i seguenti valori:

Responsabilità di tipo A)

Peso oggettivo della responsabilità:..... valore max 30 punti

Da valutare in base alle responsabilità previste dall'ordinamento in caso di errore

Responsabilità di tipo B)

Peso oggettivo della responsabilità:..... valore max 30 punti

Da valutare in termini di capacità di produrre economie, razionalizzazioni, e miglioramenti organizzativi.

Responsabilità di tipo C)

Peso oggettivo della responsabilità:..... valore max 30 punti

Da valutare in base ai vantaggi che possano derivare dal miglioramento del rapporto con l'utenza.

A seconda del punteggio ottenuto sono attribuite le seguenti risorse:

☐ a partire da 30 punti € 800,00

☐ da 31 a 60 punti € 1.200,00 (tale quota è riferita al punteggio massimo: i punteggi intermedi daranno diritto ad un'indennità proporzionale)

☐ da 61 a 90 punti € 1.500,00 (idem come sopra)

L'indennità è proporzionata all'orario di lavoro. Pertanto per i dipendenti part-time l'importo sarà calcolata in base alla percentuale dell'orario di lavoro.

PARTE NORMATIVA -

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

ART.4, C.11 DEL CCNL 14/9/2000

Le parti convengono che per la concessione del rapporto di lavoro a tempo parziale è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 dell'art.4 del CCNL del 14/9/2000 di un ulteriore 10% massimo, anche in applicazione di quanto approvato con deliberazione di G.C. 12 del 02/02/2009, avente per oggetto "Approvazione Piano Triennale di azioni positive 2009/2011" (v. Area della Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - Azione n.3 – Part Time), in presenza delle seguenti gravi e documentate situazioni familiari:

- dipendente, senza coniuge o convivente, con almeno un figlio a carico;
- dipendente, coniugato/convivente, con almeno due figli, che non ha altri familiari che possono accudire i bambini (es, perché genitori anziani o lontani dalla dimora del dipendente);
- dipendente con il quale convive un parente (genitore, fratello, zio,ecc.) che necessita di assistenza e che non ha altri familiari che lo possano aiutare;
- inconciliabilità dell'orario di lavoro del dipendente con quello delle strutture (asilo/scuole) frequentate dai figli. L'inconciliabilità deve essere dimostrata dal dipendente .
- altre specifiche e gravi situazioni opportunamente documentate da valutare caso per caso.

ALLEGATO**Scheda di valutazione del contributo individuale
al raggiungimento del risultato****Settore/Servizio /Ufficio:_____****Nominativo collaboratore: _____****Legenda 1=-40%; 2=60%; 3=80%; 4=100%****a) Autonomia nello svolgimento del proprio lavoro peso 20**

Viene richiesta una valutazione complessiva della capacità dimostrata di lavorare anche in mancanza di una supervisione continua e di risolvere i problemi operativi

1 2 3 4

In particolare viene richiesto di indicare quale delle seguenti tre modalità è stata quella perseguita con maggiore intensità da parte del valutato:

- 1** *si blocca in presenza di qualsiasi problema pur rientrando nello specifico professionale*
- 2** *completa i compiti, ma solo nell'ambito della stretta routine*
- 3** *realizza i compiti assegnati*

b) Accuratezza e controllo della qualità e dei tempi peso 20

Viene richiesta una valutazione complessiva della attenzione dedicata alla riduzione al minimo degli errori ed al rispetto di tempi e scadenze

1 2 3 4

In particolare viene richiesto di indicare quale delle seguenti tre modalità è stata quella perseguita con maggiore intensità da parte del valutato:

- 1** *dimostra un impegno minimo, manca di metodo ed organizzazione*
- 2** *cura saltuariamente la qualità e non rispetta sempre le scadenze*
- 3** *realizza prestazioni di soddisfacente qualità e rispetta generalmente le scadenze*

c) Capacità di organizzazione e pianificazione peso 15

Viene richiesta una valutazione complessiva della capacità dimostrata di pianificare attività e risorse per il raggiungimento degli obiettivi

1 2 3 4

In particolare viene richiesto di indicare quale delle seguenti tre modalità è stata quella perseguita con maggiore intensità da parte del valutato:

- 1** *dimostra una scarsa propensione a organizzare e pianificare attività e risorse*
- 2** *mostra qualche capacità organizzativa in presenza di carichi di lavoro contenuti e di situazioni non particolarmente complesse*
- 3** *è in grado di organizzare autonomamente le attività e le risorse assegnate*

d) Impegno ed iniziativa**peso 15**

Viene richiesta una valutazione complessiva della disponibilità dimostrata a fare tutto quanto possibile con l'obiettivo di migliorare risultati e risolvere problemi

1 2 3 4

In particolare viene richiesto di indicare quale delle seguenti tre modalità è stata quella perseguita con maggiore intensità da parte del valutato:

1 non è disponibile a fare lavori che non siano di sua stretta competenza ed ha la tendenza ad arrendersi di fronte a qualsiasi contrattempo

2 si attiva per la soluzione di problemi, ma solo se rientrano nelle sue attività specifiche

3 è disponibile a farsi carico di attività anche non strettamente di competenza e realizza le azioni più opportune per risolvere problemi

e) Valutazione dell'impegno per il raggiungimento di un risultato **peso 10**

Viene richiesta una valutazione complessiva dell'impegno dimostrato per mantenere uno standard elevato

1 2 3 4

In particolare viene richiesto di indicare quale delle seguenti tre modalità è stata quella perseguita con maggiore intensità da parte del valutato:

1 manifesta una minima volontà di impegnarsi per raggiungere obiettivi assegnati

2 dimostra una saltuaria volontà di impegno

3 si impegna costantemente per raggiungere obiettivi assegnati

f) Contributo al raggiungimento dei risultati dell'unità organizzativa di appartenenza**peso 10**

Viene richiesta una valutazione complessiva del contributo individuale manifestato verso il raggiungimento dei risultati della unità organizzativa

1 2 3 4

In particolare viene richiesto di indicare quale delle seguenti tre modalità è stata quella perseguita con maggiore intensità da parte del valutato:

1 manifesta poca collaborazione verso gli obiettivi da conseguire

2 dimostra saltuariamente volontà di contribuire al raggiungimento dei risultati

3 contribuisce costantemente per raggiungere obiettivi

g) Collaborazione con i colleghi**peso 10**

Viene richiesta una valutazione complessiva della capacità dimostrata di lavorare con i colleghi sia della propria unità organizzativa che di altre strutture

1 2 3 4

In particolare viene richiesto di indicare quale delle seguenti tre modalità è stata quella perseguita con maggiore intensità da parte del valutato:

1 ha difficoltà a collaborare con gli altri

2 collabora soltanto con le persone interessate al compito da svolgere

3 ha un atteggiamento positivo verso i colleghi ed è disponibile alla più ampia collaborazione