

ACCORDO DECENTRATO DI SEDE PER L'UTILIZZAZIONE DEL FUA

ANNO 2012

Ai sensi dell'accordo sulla ripartizione del Fondo Unico di Amministrazione (FUA) siglato in data 19.03.2013, dalla parte pubblica e dalle OO.SS. rappresentative, sono presenti

l'Agenzia Nazionale per i Giovani, rappresentata dal Direttore Generale, Dott. Paolo Giuseppe Di Caro,

le OO.SS. di seguito elencate:

F.P. - C.G.I.L., rappresentata dal Sig. Giuseppe Palumbo, Tinaburri Adeli, Natascia Andrenacci

F.P. - C.I.S.L., rappresentata dal Sig.

CONFSAL - UNSA, rappresentata dal Sig.

UIL - PA, rappresentata dal Sig.

RDB - PI, rappresentata dal Sig.

FLP, rappresentata dal Sig. Elio Di Grazia

RSU, Chiara Tonelli, Andrea Ferrara, Sara Pietrangeli

LE PARTI

Considerato che per l'anno 2012 l'Accordo sull'utilizzazione del FUA prevede la distribuzione del 70% delle risorse attraverso la contrattazione decentrata di sede,

Considerato che il 70% del FUA per l'anno 2012 è pari a 29.738,10 €,

Considerato che la particolare struttura dell'Amministrazione prevede attualmente la sola sede di Roma,

CONCORDANO

Per il personale della sede centrale di Roma, la distribuzione del FUA dell'anno 2012 avverrà secondo i seguenti criteri.

- Una quota pari al 40% della quota del FUA oggetto del presente accordo, vale a dire € 11.895,24, viene destinata alla produttività individuale;
- Una quota pari al 60% della quota del FUA oggetto del presente accordo, vale a dire € 17.842,86, viene destinata alla produttività collettiva.

Di seguito vengono definiti i criteri per valutare la produttività individuale e la produttività collettiva.

PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE

Al fine di evitare distribuzioni generalizzate e in contrasto con lo spirito della costituzione del Fondo, la definizione della produttività individuale è affidata alla costruzione di un coefficiente basato su:

- presenze in servizio
- capacità di lavorare in squadra
- raggiungimento di obiettivi istituzionali

Il coefficiente varia tra 0 e 1, dove 1 indica una completa presenza, una massima capacità di lavorare in squadra e il pieno raggiungimento degli obiettivi istituzionali.

Il coefficiente è costruito come segue:

- **Presenze in servizio:** Il coefficiente acquisirà il valore compreso tra 0 e 1 determinato in via proporzionale rispetto alle presenze effettive in servizio di ciascun dipendente avente diritto al FUA. In particolare il calcolo verrà effettuato tenendo conto di un numero massimo di giornate lavorabili pari a 250 (es.: nel caso di 210 giorni lavorati su 250 lavorabili il coefficiente sarà pari a $210/250 = 0,84$). Nell'ambito della definizione della produttività individuale, per presenza si intende l'effettiva presenza in servizio prestata dal lavoratore. Si considera presenza in servizio anche la fruizione dei riposi compensativi a seguito di effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario.
- **Capacità di lavorare in squadra.** Il dirigente valuta il dipendente sulla base della sua attitudine e capacità di lavorare in squadra. Tale valutazione viene fatta contestualmente a quella relativa all'apporto individuale, ma su diversa scheda, e viene comunicata insieme all'altra al dipendente che può fare controvalutazioni anche sostenute da una rappresentanza sindacale. Il Dirigente assegna:
 - o Punti 0: per comportamenti che, pur non rilevanti a livello disciplinare e non lesivi degli obblighi previsti dal CCNL, provocano un autoisolamento del dipendente.
 - o Punti 0,20: per comportamenti che indicano una refrattarietà al lavoro di squadra.
 - o Punti 0,40: per una sufficiente capacità di relazionarsi con spirito collaborativo nel gruppo di lavoro.
 - o Punti 0,60: per una adeguata capacità di relazionarsi con spirito collaborativo nel gruppo di lavoro.
 - o Punti 0,80: per una estesa capacità e propensione al lavoro di squadra.
 - o Punti 1: per capacità a creare e sostenere lo spirito di squadra.
- **Raggiungimento degli obiettivi istituzionali.**
 - o Punti 0: nessun raggiungimento degli obiettivi;
 - o Punti 0,20: insufficiente raggiungimento degli obiettivi;
 - o Punti 0,40: sufficiente raggiungimento degli obiettivi;
 - o Punti 0,60: parzialmente adeguato raggiungimento degli obiettivi;
 - o Punti 0,80: adeguato raggiungimento degli obiettivi;
 - o Punti 1: pieno raggiungimento degli obiettivi.

Il coefficiente finale della produttività individuale sarà costituito per ogni dipendente sommando i valori dei tre criteri sopra menzionati, dividendo il risultato per tre. In caso di massimo risultato in ogni criterio, il dipendente si vedrà riconosciuto il voto massimo di 1. Il FUA per la parte in argomento sarà distribuito a ciascun dipendente sulla base del coefficiente ottenuto.



PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

La definizione della produttività collettiva è affidata alla costruzione di un coefficiente basato su:

- presenze in servizio
- capacità di lavorare in squadra (secondo le valutazioni espresse per la produttività individuale)
- raggiungimento di obiettivi istituzionali (secondo le valutazioni espresse per la produttività individuale)

il coefficiente varia tra 0 e 1, dove 1 indica una completa presenza, una massima capacità di lavorare in squadra e il pieno raggiungimento degli obiettivi istituzionali.

Il coefficiente è costruito:

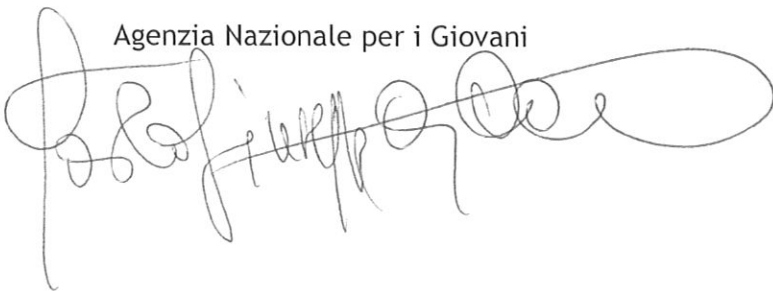
- **Presenze in servizio:** Valgono le indicazioni e i punteggi espressi per definire la produttività individuale, fatta salva l'applicazione del criterio della presenza equiparata. Nell'ambito della definizione della produttività collettiva, per presenza equiparata si intende quella definita dalla tabella allegata.
- **Capacità di lavorare in squadra.** Valgono le indicazioni e i punteggi espressi per definire la produttività individuale.
- **Raggiungimento degli obiettivi istituzionali.** Valgono le indicazioni e i punteggi espressi per definire la produttività individuale.

Il coefficiente finale della produttività collettiva sarà costituito per ogni dipendente sommando i valori dei tre criteri sopra menzionati, dividendo il risultato per tre. In caso di massimo risultato in ogni criterio, il dipendente si vedrà riconosciuto il voto massimo di 1.

Il FUA per la parte in argomento sarà distribuito a ciascun dipendente sulla base del coefficiente ottenuto.

Roma, 19 marzo 2013

Agenzia Nazionale per i Giovani



FP - CGIL 

FP - CISL

CONFSAL-UNSA

UIL - PA

RDB - PI

FLP 

RSU 
