

ACCORDO DECENTRATO DI SEDE PER L'UTILIZZAZIONE DEL FUA ANNO 2009

Ai sensi dell'accordo sulla ripartizione del Fondo Unico di Amministrazione (FUA) siglato in data 21 dicembre 2010, 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:

C.G.I.L. - F.P., rappresentata dal Sig. Giuseppe Palumbo

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

CONFSAL - UNSA, rappresentata dal Sig. Gian Maria Giovannetti

UIL - PA, rappresentata dal Sig. *ASSENTE*

RDB - PI, rappresentata dal Sig. *ASSENTE*

FLP, rappresentata dal Sig. *ASSENTE*

LE PARTI

Considerato che per l'anno 2009 l'Accordo sull'utilizzazione del FUA prevede la distribuzione del 90% delle risorse attraverso la contrattazione decentrata di sede,

Considerato che il 90% del FUA per l'anno 2009 è pari a 34.403,93 €,

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 2009 avverrà secondo i seguenti criteri.

- Una quota pari al 5% della quota del FUA oggetto del presente accordo, vale a dire € 1.720,20, viene destinata a compensare il disagio legato al trasloco effettuato a seguito del cambiamento di sede
- Una quota pari al 35% della quota del FUA oggetto del presente accordo, vale a dire € 12.041,37, viene destinata alla produttività individuale



- Una quota pari al 60% della quota del FUA oggetto del presente accordo, vale a dire € 20.642,36, viene destinata alla produttività collettiva.

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

DISAGIO LEGATO AL TRASLOCO

La quota legata a tale criterio verrà erogata in parti uguali al personale in servizio presso l'Agenzia al momento del trasloco dalla sede di Via Fornovo alla sede di Via Attilio Regolo.

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:

- Punti 0: per comportamenti che, pur non rilevanti a livello disciplinare e non lesivi degli obblighi previsti dal CCNL, provocano un autoisolamento del dipendente.
- Punti 0,20: per comportamenti che indicano una refrattarietà al lavoro di squadra.
- Punti 0,40: per una sufficiente capacità di relazionarsi con spirito collaborativo nel gruppo di lavoro.
- Punti 0,60: per una adeguata capacità di relazionarsi con spirito collaborativo nel gruppo di lavoro.

- Punti 0,80: per una estesa capacità e propensione al lavoro di squadra.
 - Punti 1: per capacità a creare e sostenere lo spirito di squadra.
- **Raggiungimento degli obiettivi istituzionali.**
- Punti 0: nessun raggiungimento degli obiettivi;
 - Punti 0,20: insufficiente raggiungimento degli obiettivi;
 - Punti 0,40: sufficiente raggiungimento degli obiettivi;
 - Punti 0,60: parzialmente adeguato raggiungimento degli obiettivi;
 - Punti 0,80: adeguato raggiungimento degli obiettivi;
 - 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.

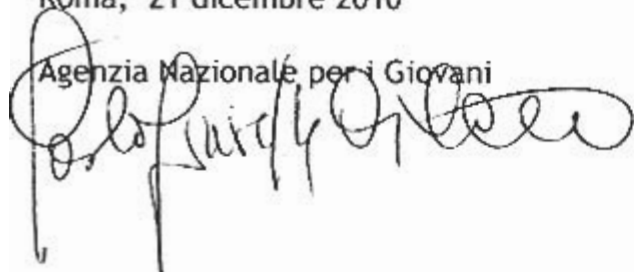
Il coefficiente finale della produttività collettiva sarà costituito per ogni dipendente sommando i valori dei tre criteri sopra menzionati, dividendo il risultato per tre. In caso di massimo risultato in ogni criterio, il dipendente si vedrà riconosciuto il voto massimo di 1.



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

Roma, 21 dicembre 2010

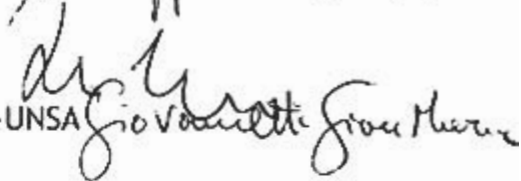
Agenzia Nazionale per i Giovani



CGIL - FP



FP - CISL



CONFSAL-UNSA

UIL - PA

RDB - PI

FLP



Tabella allegata all'accordo in sede decentrata sul FUA 2009

Ai fini della determinazione della produttività collettiva, sono considerate assenze equiparate alla presenza in servizio le giornate di assenza dovute a:

- Congedo di maternità ai sensi degli artt. 16 e 17 D.lg. 151/2001 (già astensione obbligatoria per maternità e interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza);
- Congedo per paternità;
- Assenze previste dall'art. 4, comma 1 della legge 8 marzo 2000, n. 53;
- Per i soli portatori di handicap grave, permessi di cui all'art. 33 comma 6 della legge 5 febbraio 1992 n. 104;
- Malattie dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio;
- Cura di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili, secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legale dell'Azienda Sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione HIV-AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky). Tale equiparazione vale inoltre per i giorni di assenza per ricovero ospedaliero o per day hospital dovuti alle citate terapie (art. 6 co. 1, punto 7/bis, del CCNL del 16 maggio 2001). Le predette assenze dovranno essere debitamente certificate dalla competente Azienda Sanitaria locale o struttura convenzionata;
- Permessi per lutto;
- Per citazione a testimoniare per fatti d'Ufficio;
- Per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- Donazione sangue e midollo osseo;
- Permessi L. 104/92;
- Permessi e distacchi sindacali

Nell'ambito della definizione della produttività collettiva, per il calcolo della presenza si intende nel rispetto delle norme vigenti:

- a. sino al 30.06.2009, la giornata del sabato ovvero altra giornata lavorativa, ove l'articolazione dell'orario di lavoro si svolga su 5 giornate lavorative, i riposi compensativi, le missioni, i servizi fuori sede ed i corsi di aggiornamento organizzati nell'interesse dell'Amministrazione.

Sono equiparate alla presenza in servizio le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

- b. dal 01.07.2009, le giornate di effettivo servizio comprendono la giornata del sabato ovvero altra giornata lavorativa, ove l'articolazione dell'orario di lavoro si svolga su 5 giornate lavorative, i riposi compensativi, i soli permessi sindacali orari, quelli per donazione di sangue, quelli per donazione di midollo osseo e quelli ai sensi della legge 104/1992, le missioni, i servizi fuori sede ed i corsi di aggiornamento organizzati nell'interesse dell'Amministrazione

